



Сборник съдебна практика

РЕШЕНИЕ НА ОБЩИЯ СЪД (първи разширен състав)

24 март 2021 година *

[Текст, поправен с определение от 16 април 2021 г.]

„Публична служба — Договорно наети служители — Реформа на Правилника от 2014 г. — Преходни разпоредби, отнасящи се до някои правила за изчисляване на пенсионните права — Промяна на режима след подписването на нов договор като договорно нает служител — Понятие „на служба“

По дело T-769/16

Maxime Picard, с местожителство в Етанж-гранд (Франция), представляван от M.-A. Lucas и M. Bertha, адвокати,

жалбоподател,

срещу

Европейска комисия, представлявана от V. Mongin и G. Gattinara,

ответник,

[Поправено с определение от 16 април 2021 г.] с предмет искане на основание член 270 ДФЕС за отмяна, от една страна, на отговора на началника на сектор „Пенсии“ на службата „Управление и плащане по индивидуални права“ (РМО) на Комисията от 4 януари 2016 г., и от друга страна, доколкото е необходимо, на решението от 25 юли 2016 г. на директора на дирекция „Е“ на генерална дирекция „Човешки ресурси“ на Комисията, с което се отхвърля жалбата по административен ред на жалбоподателя от 1 април 2016 г. срещу решението или мълчаливия отказ в отговора от 4 януари 2016 г.,

ОБЩИЯТ СЪД (първи разширен състав),

състоящ се от: Н. Kanninen, председател, М. Jaeger, N. Róitorak, O. Porchia (докладчик) и М. Stancu, съдии,

секретар: М. Marescaux, администратор,

предвид изложеното в писмената фаза на производството и в съдебното заседание от 14 септември 2020 г.,

постанови настоящото

* Език на производството: френски.

Решение

Обстоятелствата по спора

- 1 Жалбоподателят, г-н Maxime Picard, е договорно нает служител в Европейската комисия.
- 2 В периода от април 2004 г. до юни 2008 г. жалбоподателят е нает на работа последователно от две дружества като охранител, а именно, първо, в дружеството Brinks до 31 март 2006 г., а след това, считано от 1 април 2006 г., в дружеството Group 4 Securicor (наричано по-нататък „G 4S“). През този период той е предоставен на разположение на Центъра за преводи за органите на Европейския съюз (CdT) като изпълняващ административни задачи, свързани със сигурността, и на Комисията като обучител.
- 3 През 2005 г. жалбоподателят преминава успешно процедура за подбор EPSO/CAST/25/05 на Европейската служба за подбор на персонал (EPSO) за съставяне на списък с резерви за назначаване на договорно наети служители от първа функционална група (наричана по-нататък „ФГ I“), а през 2007 г. участва в процедура EPSO/CAST/27/07 за служители от втора функционална група (наричана по-нататък „ФГ II“).
- 4 На 14 април 2008 г. жалбоподателят е поканен на устен изпит за назначаване на длъжността договорно нает служител от ФГ II в отдел 5 на службата „Управление и плащане по индивидуални права“ (РМО) на Комисията. Той полага успешно този изпит.
- 5 На 10 юни 2008 г. жалбоподателят сключва договор (наричан по-нататък „Договорът от 2008 г.“) за работа в Комисията като договорно нает служител в отдел 5 на РМО, считано от 1 юли 2008 г. Назначен е въз основа на процедура за подбор EPSO/CAST/25/05 и съгласно член 80 от Условията за работа на другите служители (наричани по-нататък „УРДС“) е класиран във ФГ I, степен 1, стъпка 1.
- 6 В хода на процедурата за подбор EPSO/CAST/27/07 генерална дирекция (ГД) „Човешки ресурси“ на Комисията приема, че жалбоподателят не отговаря на изискването за три години професионален опит към указаната в поканата за заявяване на интерес крайна дата за подаване на кандидатури, с мотива че като служител на дружествата Brinks и G 4S в CdT явно е изпълнявал функции на охранител, а те спадат към ФГ I.
- 7 Договорът от 2008 г. е подновяван три пъти с договори за определен срок, а с решение от 3 май 2011 г. — с договор за неопределено време.
- 8 На 15 юни 2011 г. жалбоподателят участва в група за прекласиране, сформирана от отдел 5 на РМО със задачата да изготви предложение за прекласирането му във ФГ II. Групата приема, че той отговаря на предвидените за това условия, но че решението следва да бъде потвърдено от ГД „Човешки ресурси“ на Комисията. Въз основа на това отдел 7 на РМО, който отговаря за човешките ресурси, подава до тази генерална дирекция искане за прекласиране.
- 9 С електронно писмо от 9 декември 2011 г. на ГД „Човешки ресурси“ жалбоподателят е уведомен, че искането за прекласирането му е отхвърлено, тъй като към 27 април 2007 г. — датата на изтичане на срока за записване в процедурата EPSO/CAST/27/07, не е отговарял на предвидените за това условия, и по-специално не е имал най-малко три години подходящ професионален опит.

- 10 Следващата година, през юни 2012 г., жалбоподателят изпраща на отдел 7 на РМО удостоверение за професионален опит с дата 1 юни 2012 г., изготвено от CdT. То е за периода от април 2004 г. до юли 2007 г., когато жалбоподателят е бил нает на работа в дружествата Brinks и G 4S (вж. т. 2 по-горе). Удостоверението потвърждава, че жалбоподателят в действителност е изпълнявал задачи, които спадат към ФГ II, а не към ФГ I.
- 11 Въз основа на това удостоверение в края на юни 2012 г. отдел 7 на РМО неформално иска от ГД „Човешки ресурси“ да преразгледа отхвърленото през 2011 г. искане за прекласиране (вж. т. 8 и 9 по-горе).
- 12 ГД „Човешки ресурси“ изразява обаче съмнения относно възможността да промени позицията си, тъй като удостоверението на CdT е представено пет години след настъпването на фактите, не е издадено от работодателите на жалбоподателя (дружествата Brinks и G 4S), а от техен клиент — CdT, и изглежда, противоречи на по-ранното удостоверение от 2008 г. на G 4S. С оглед на така изразеното неформално становище отдел 7 на РМО не подава официално искане за прекласиране в полза на жалбоподателя.
- 13 През 2014 г. отдел 7 на РМО изпраща до ГД „Човешки ресурси“ искане за назначаване на длъжност от ФГ II, като прилага ново удостоверение от 31 март 2014 г., което е изготвено от дружество Brinks и потвърждава информацията на CdT от 2012 г., но не уточнява естеството на задачите, изпълнявани от наетия като охранител жалбоподател.
- 14 Предвид представеното ново доказателство и общия му характер ГД „Човешки ресурси“ се свързва с дружество Brinks и иска от него да потвърди съдържанието на удостоверението. В крайна сметка на 25 април 2014 г. началникът на отдела за човешки ресурси на дружество Brinks потвърждава удостоверенията от 31 март 2014 г. на дружество Brinks и от 1 юни 2012 г. на CdT, като представя доказателства, че жалбоподателят действително е изпълнявал „подходящи“ за ФГ II задачи през целия срок на договора му с това дружество, а именно от 1 април 2004 г. до 31 март 2006 г.
- 15 Въз основа на това удостоверение и след като на 16 май 2014 г. жалбоподателят представя отново кандидатурата си — в качеството си на включен в съставения след провеждането на процедурата EPSO/CAST/27/07 списък, чиято валидност е удължена до края на декември 2016 г. — ГД „Човешки ресурси“ предлага на жалбоподателя нов договор за договорно нает служител, който той подписва още същия ден на основание член 3а от УРДС (наричан по-нататък „договорът от 16 май 2014 г.“). Този договор е за неопределено време и влиза в сила на 1 юни 2014 г., като жалбоподателят е класиран във ФГ II, степен 5, стъпка 1.
- 16 На 20 август 2014 г. жалбоподателят подава жалба по административен ред на основание член 90, параграф 2 от Правилника за длъжностните лица на Европейския съюз (наричан по-нататък „Правилникът“) срещу договора от 16 май 2014 г. В нея той по същество твърди, че договорът от 16 май 2014 г., съгласно който е класиран във ФГ II, е трябвало да влезе в сила от 1 юли 2008 г. — датата, на която първоначално е бил назначен като договорно нает служител във ФГ I.
- 17 С решение от 10 декември 2014 г., съобщено на жалбоподателя на 11 декември 2014 г., директорът на дирекция „В“ към ГД „Човешки ресурси“, в качеството си на орган, оправомощен да сключва договори, отхвърля жалбата, като приема, главно, че е недопустима поради просрочие, и при условията на евентуалност, че е неоснователна.
- 18 Жалбоподателят не обжалва решението от 10 декември 2014 г. пред съда на Съюза и следователно то става окончателно.

- 19 Междувременно Правилникът и УРДС са изменени с Регламент (ЕС, Евратом) № 1023/2013 на Европейския парламент и на Съвета от 22 октомври 2013 година за изменение на Правилника за длъжностните лица на Европейския съюз и на Условията за работа на другите служители на Европейския съюз (ОВ L 287, 2013 г., стр. 15), влязъл в сила на 1 ноември 2013 г. и приложим, що се отнася до релевантните за настоящото дело разпоредби, считано от 1 януари 2014 г. (наричан по-нататък „реформата от 2014 г.“).
- 20 След реформата от 2014 г. член 77, втора алинея от Правилника, приложим и за договорно наетите служители съгласно препращане в член 109, параграф 1 от УРДС, определя нов годишен процент за придобиване на пенсионни права - 1,8 %, който е по-неблагоприятен от предходния 1,9 %. Освен това член 77, пета алинея от Правилника установява пенсионната възраст на 66 години, вместо предходната 63 години.
- 21 Предвиден е обаче преходен режим. В този смисъл член 21, втора алинея от приложение XIII към Правилника, което се отнася до „[п]реходни[те] мерки, приложими по отношение на длъжностните лица на Съюза“, предвижда най-напред, че длъжностни лица, „които са постъпили на служба в периода между 1 май 2004 г. и 31 декември 2013 г.“, продължават да имат право, независимо от влизането в сила на новия член 77, на 1,9 % за всяка година осигурителен стаж. Освен това съгласно таблицата, съдържаща се в член 22, параграф 1, втора алинея от приложение XIII към Правилника, „[д]лъжностни лица, които към 1 май 2014 г. са на възраст 35 или повече години и които са постъпили на служба преди 1 януари 2014 г., придобиват право на пенсия за осигурителен стаж при навършването на [...] 64 години и 8 месеца“ (наричани по-нататък „членове 21 и 22 от приложение XIII към Правилника“ и „преходните разпоредби относно годишния процент за придобиване на пенсионни права и пенсионната възраст“). Накрая, член 1, параграф 1 от приложението към УРДС предвижда, че с изключение на член 22, параграф 4 от приложение XIII към Правилника преходните разпоредби относно годишния процент за придобиване на пенсионни права и пенсионната възраст „се прилагат по аналогия към служителите, които са на служба към 31 декември 2013 г.“.
- 22 На 4 януари 2016 г. жалбоподателят изпраща електронно писмо до началника на сектор „Пенсии“ на отдел 4 на РМО (наричан по-нататък „началникът на сектор „Пенсии“), с което иска разяснения за последиците за положението му от реформата от 2014 г. след подписването на договора от 16 май 2014 г. (наричано по-нататък „електронното писмо от 4 януари 2016 г.“).
- 23 С електронно писмо от същия ден началникът на сектор „Пенсии“ потвърждава на жалбоподателя, че пенсионните му права са се променили поради промяна на договора и че следователно, що се отнася до него, нормалната пенсионна възраст и годишният процент за придобиване на пенсионните права са станали съответно 66 години и 1,8 %, считано от 1 юни 2014 г. (наричан по-нататък „отговорът от 4 януари 2016 г.“).
- 24 На 4 април 2016 г. жалбоподателят подава жалба по административен ред срещу отговора от 4 януари 2016 г. на основание член 90, параграф 2 от Правилника.
- 25 С решение от 25 юли 2016 г., съобщено на жалбоподателя на 26 юли 2016 г., директорът на дирекция „Е“ на ГД „Човешки ресурси“, в качеството му на орган, оправомощен да сключва договори, отхвърля жалбата, като приема, главно, че е недопустима поради липса на увреждащ акт, и при условията на евентуалност, че е неоснователна (наричано по-нататък „решението за отхвърляне от 25 юли 2016 г.“).

Производството и исканията на страните

- 26 На 7 ноември 2016 г. жалбоподателят подава разглежданата жалба в секретариата на Общия съд.

- 27 С молба, подадена в секретариата на Общия съд на 6 февруари 2017 г., Комисията повдига възражение за недопустимост на основание член 130, параграф 1 от Процедурния правилник на Общия съд. Комисията моли Общия съд:
- да отхвърли жалбата като явно недопустима,
 - да осъди жалбоподателя да заплати съдебните разноски.
- 28 На 24 април 2017 г. жалбоподателят представя становището си по възражението за недопустимост, повдигнато от Комисията, в което иска от Общия съд:
- да отхвърли възражението за недопустимост или най-малкото да се произнесе по него с решението по същество,
 - да уважи исканията в жалбата му.
- 29 С решение от 12 октомври 2017 г. след изслушване на страните председателят на трети състав на Общия съд решава да спре делото на основание член 69, буква г) от Процедурния правилник до влизането в сила на решение по дело Т-128/17, Torné/Комисия.
- 30 След постановяването на решение от 14 декември 2018 г., Torné/Комисия (Т-128/17, EU:T:2018:969), и необжалването му страните представят в определения им срок становища относно последиците, които то би могло да има за настоящото дело.
- 31 С определение от 13 май 2019 г. и на основание член 130, параграф 7 от Процедурния правилник Общият съд (трети състав) постановява, че отлага за решението по същество произнасянето по повдигнатото от Комисията възражение за недопустимост и че не се произнася по съдебните разноски.
- 32 С писмо от 16 май 2019 г. съдията докладчик предлага на страните да разгледат възможностите за доброволно уреждане на спора. Страните не постигат съгласие да разгледат тези възможности.
- 33 На 27 юни 2019 г. Комисията представя писмената си защита. Репликата и дубликата са представени съответно на 15 октомври и на 26 ноември 2019 г.
- 34 Поради промяна в съставите на Общия съд и на основание член 27, параграф 5 от Процедурния правилник председателят на Общия съд преразпределя делото на друг съдия докладчик от новия първи състав, на който вследствие е разпределено настоящото дело.
- 35 С акт, подаден в секретариата на Общия съд на 18 декември 2019 г., жалбоподателят иска да се проведе съдебно заседание за изслушване на устните състезания.
- 36 На 28 април 2020 г. с процесуално-организационно действие по член 89, параграф 3 от Процедурния правилник Общият съд (първи състав) поставя писмени въпроси на страните. Те отговарят на поставените въпроси в определения срок.
- 37 На същата дата с процесуално-организационно действие по член 89, параграф 3 от Процедурния правилник Общият съд пита страните дали с оглед на здравната криза, свързана с COVID-19, искат да се проведе съдебно заседание за изслушване на устни състезания.
- 38 Комисията и жалбоподателят отговарят съответно на 30 април и на 29 юли 2020 г., че желаят да бъдат изслушани.

- 39 На 3 юни 2020 г. Общият съд решава по предложение на първи състав и на основание член 28 от Процедурния правилник да преразпредели делото, като го възложи на разширен съдебен състав.
- 40 Устните състезания на страните и отговорите им на устно поставените от Общия съд въпроси са изслушани в съдебното заседание от 14 септември 2020 г.
- 41 Жалбоподателят моли Общия съд:
- да отмени решението, с което предварително се установяват някои обстоятелства, свързани с пенсионните му права, или мълчаливия отказ да се приеме такова решение, както изисква Правилникът, в изпратеното му на 4 януари 2016 г. от началника на сектор „Пенсии“ в отговор на запитването му от същата дата съобщение, че след преназначаването му във ФГ II от 1 юни 2014 г. пенсионните му права са се променили, като пенсионната възраст е станала 66 години, а годишният процент за придобиване на пенсионни права е станал 1,8 %, считано от 1 юни 2014 г.,
 - да отмени, доколкото е необходимо, решението от 25 юли 2016 г. на директора на дирекция „Е“ на ГД „Човешки ресурси“ на Комисията в частта, в която отхвърля подадената от жалбоподателя по административен ред жалба от 1 април 2016 г. срещу решението или мълчаливия отказ да се приеме решение в отговора от 4 януари 2016 г. като недопустима поради липса на увреждащ акт и, при условията на евентуалност, като неоснователна, и
 - да осъди Комисията да заплати съдебните разноски.

42 Комисията моли Общия съд:

- да отхвърли жалбата като явно недопустима или, при условията на евентуалност, като неоснователна,
- да осъди жалбоподателя да заплати съдебните разноски.

От правна страна

По допустимостта

- 43 С възражението си за недопустимост Комисията твърди, че липсва увреждащ акт по смисъла на член 91 от Правилника. Комисията повтаря и развива доводите си относно допустимостта на жалбата в писмената защита.
- 44 Жалбоподателят, от една страна, оспорва повдигнатото от Комисията възражение за недопустимост, и от друга страна, твърди, че доводите на Комисията, съдържащи се в писмената защита относно допустимостта на жалбата, не трябва да се вземат предвид.
- 45 В това отношение следва да се припомни, че съдилищата на Съюза имат право да преценяват според обстоятелствата във всеки конкретен случай дали доброто правораздаване оправдава отхвърлянето по същество на жалбата без предварително произнасяне по повдигнато от ответника възражение за недопустимост (решения от 26 февруари 2002 г., Съвет/Boehringer, C-23/00 P, EU:C:2002:118, т. 50—52, и от 13 януари 2017 г., Deza/ЕCHA, T-189/14, EU:T:2017:4, т. 26).

46 При обстоятелствата в настоящия случай Общият съд счита, че с оглед на процесуалната икономия следва най-напред да разгледа изтъкнатите от жалбоподателя основания, без да се произнася предварително по повдигнатото от Комисията възражение за недопустимост, а следователно и по изтъкнатите в това отношение от жалбоподателя доводи, като се има предвид че във всички случаи и поради изложените по-долу съображения жалбата е неоснователна.

По същество

47 С жалбата си жалбоподателят иска отмяна, от една страна, на отговора от 4 януари 2016 г., и от друга страна, доколкото е необходимо, на решението за отхвърляне от 25 юли 2016 г.

48 В подкрепа на жалбата си жалбоподателят излага само едно основание — грешка при прилагане на правото и нарушение на член 77, втора и пета алинея от Правилника, приложим за договорно наетите служители по силата на член 109 от УРДС, и на членове 21 и 22 от приложение XIII към Правилника, тъй като, видно от отговора от 4 януари 2016 г., като дата на постъпване на служба за целите на прилагането на посочените разпоредби от Правилника е взета предвид датата на влизане в сила на договора от 16 май 2014 г., а именно 1 юни 2014 г., а не, както би трябвало, датата 1 юли 2008 г., на която за първи път е постъпил на служба в Комисията като договорно нает служител от ФГ I.

49 Посоченото основание се разделя на две части, като и двете се отнасят до грешка при прилагане на правото: с първата част се твърди, че като дата на постъпване на служба по смисъла на членове 21 и 22 от приложение XIII към Правилника трябва да се счита датата на първото назначение, а с втората част се твърди, че договорът от 16 май 2014 г., който има за предмет и резултат прекласиране на жалбоподателя без съществени промени във функциите му, не представлява прекъсване на приемствеността в кариерата му.

50 С първата част жалбоподателят по-специално твърди, че отговорът от 4 януари 2016 г. го е изключил от приложното поле на членове 21 и 22 от приложение XIII към Правилника с единствения мотив, че е включен във ФГ II на 1 юни 2014 г. по силата на нов договор, който, както се уточнява в решението за отхвърляне от 25 юли 2016 г., прекратява предходния договор и представлява ново назначение.

51 В това отношение жалбоподателят твърди, че дори с оглед на договора от 16 май 2014 г. да се приеме, че е налице ново назначение на 1 юни 2014 г., датата на постъпване на служба по смисъла на членове 21 и 22 от приложение XIII към Правилника очевидно е датата на първоначалното назначение на длъжностните лица, а по аналогия и на другите служители, включително договорно наетите служители, а не е датата, на която длъжностното лице може да бъде назначено, след като е издържало конкурс на общо основание, на нова длъжност в по-висока от тази на предходната му длъжност степен или функционална група, или по аналогия, датата, на която договорно нает служител премине в по-висока функционална група чрез участие в обща процедура за подбор съгласно член 87, параграф 4 от УРДС.

52 С оглед на това жалбоподателят счита, че РМО и ГД „Човешки ресурси“ — като са приели, че за договорно наетите служители всяка промяна на Правилника или на вида договор по УРДС трябва по принцип да се счита за прекъсване на службата, водещо до прилагането на действащите към началната дата на новия договор правила на Правилника — са допуснали грешка при прилагане на правото и не са се съобразили с понятието за постъпване на служба по смисъла на членове 21 и 22 от приложение XIII към Правилника. Този си извод жалбоподателят подкрепя и чрез позоваване, от една страна, на решение от 14 декември

2011 г., De Luca/Комисия (Т-563/10 Р, ЕУ:Т:2011:746, т. 46 и 48—52), и от друга страна, на решения от 16 септември 2015 г., ЕМА/Drakeford (Т-231/14 Р, ЕУ:Т:2015:639, т. 40), и от 5 февруари 2014 г., Drakeford/ЕМА (F 29/13, ЕУ:F:2014:10, т. 46—48).

- 53 В репликата си жалбоподателят уточнява, че членове 21 и 22 от приложение XIII към Правилника са приложими спрямо него по силата на член 1, параграф 1 от приложението към УРДС, така че не може да се твърди липса на специфичното условие за приложимост на посочените разпоредби.
- 54 В това отношение той твърди, първо, че доводът на Комисията, че за да са приложими спрямо него членове 21 и 22 от приложение XIII към Правилника, жалбоподателят трябва да е бил на служба не само към 31 декември 2013 г., но и след това, не е правилен както от фактическа страна — като се има предвид че към 1 януари 2014 г. е бил договорно нает служител от ФГ I — така и от правна страна, тъй като по същество Комисията добавила към текста на член 1, параграф 1 от приложението към УРДС условието за оставане на служба в същото качество и след тази дата. Същото се отнасяло и за довода на Комисията, изведен от израза „назначен преди влизането в сила на [измененията на Правилника с Регламент № 1023/2013]“, съдържащ се в съображение 29 от Регламент № 1023/2013.
- 55 Второ, жалбоподателят твърди, че Комисията тълкува неправилно електронното му писмо от 4 януари 2016 г., като го счита за основано единствено на договора от 16 май 2014 г. и като не взема предвид доводите му, че се счита за постъпил на служба към 31 декември 2013 г. по смисъла на член 1, параграф 1 от УРДС въз основа именно на договора от 10 юни 2008 г., а не на този от 16 май 2014 г. Освен това според жалбоподателя сключването на договора от 16 май 2014 г. не означава ново постъпване на служба или прекратяване на съществуващото служебно правоотношение, което може да направи членове 21 и 22 от приложение XIII към Правилника неприложими по отношение на него. Комисията допуснала грешка при прилагане на правото, като приела, че поначало приложимостта на членове 21 и 22 от приложение XIII към Правилника изисква заинтересованото лице да е постъпило на служба или да заема длъжността си не само към момента на влизането в сила на новите правила, но и след това, или че трябвало да се преценява в зависимост от настъпилите промени в административната позиция или договора на това лице. Погрешно от правна гледна точка било и твърдението, че всяка промяна на статута или на договора прекратява или прекъсва службата или заемането на длъжността.
- 56 Трето, според жалбоподателя от точки 90—93 от решение от 14 декември 2018 г., Togné/Комисия (Т-128/17, ЕУ:Т:2018:969), следва, че необходимостта от съвместяване на целите за запазване на придобитите права и за контрол на бюджетните разходи налага да се приеме, че критерият за преценка на понятието „назначения преди влизането в сила на реформата персонал“, е участието и плащането на вноски в пенсионната схема на Съюза преди тази дата, че изразите „назначен преди влизането в сила на реформата“ и „постъпил на служба в периода между 1 май 2004 г. и 31 декември 2013 г.“ са еднозначни и че ако приложимостта на преходните разпоредби предполага заинтересованото лице да продължава да е на служба след 31 декември 2013 г., то сключен впоследствие нов договор с нов работодател не е пречка за тази приложимост, тъй като не води до прекъсване на участието и плащането на вноски в споменатата пенсионна схема. В случая на жалбоподателя участието и плащането на вноски в пенсионната схема на Съюза не било прекъснато, тъй като договорът му от 16 май 2014 г. заменил договора му от 1 юли 2008 г. и към 1 юни 2014 г. бил на служба по смисъла както на член 1, параграф 1 от приложението към УРДС, така и на членове 21 и 22 от приложение XIII към Правилника.
- 57 Четвърто, жалбоподателят твърди, че сключването на нов вид договор не води до неприложимост на членове 21 и 22 от приложение XIII към Правилника, а позволява развитие в кариерата на служителите, което иначе не би могло да се осъществи, без да се засегнат пенсионните им права.

- 58 В подкрепа на втората част от основанието си жалбоподателят твърди, на първо място, че макар по силата на договора от 16 май 2014 г. действително да е получил достъп до функционална група, по-висока от тази, в която първоначално е бил назначен, след като е преминал обща процедура за подбор, този нов договор все пак не се вписва в рамките на схема за наемане на работа по УРДС, различна от тази на договорно нает служител, и не води до обрат в кариерата му, който да се изразява в съществено изменение на функциите му.
- 59 В това отношение жалбоподателят поддържа, най-напред, че този договор не променя нито естеството, нито равнището на функциите му. По-нататък, макар длъжността на договорно нает служител от ФГ I да е била с различно наименование от длъжността на договорно нает служител от ФГ II, на която той бил назначен с новия договор, общата цел на тези две длъжности, както и конкретните му отговорности били определени по напълно еднакъв начин в двете длъжностни характеристики. Освен това, както следвало от писмото от 16 май 2014 г., договорът от 16 май 2014 г. предвиждал класиране в степен 5, стъпка 1, което предполагало, от една страна, че бил взет предвид част от придобития от него в Комисията опит във ФГ I, и от друга страна, че този опит бил на равнището на ФГ II.
- 60 На второ място, жалбоподателят по същество поддържа, че договорът от 16 май 2014 г. не е засегнал нито участието, нито вноските му в пенсионната схема на Съюза.
- 61 Комисията оспорва доводите, които жалбоподателят изтъква в подкрепа както на първата, така и на втората част на основанието.
- 62 Тъй като са тясно свързани, двете части на основанието следва да бъдат разгледани заедно.
- 63 Настоящият спор по същество поставя въпроса дали подписването от договорно нает служител като жалбоподателя на нов договор след влизането в сила на реформата от 2014 г. представлява промяна на служебното правоотношение с администрацията на Съюза и дали тя изключва възможността за този служител да се ползва от преходните разпоредби относно годишния процент за придобиване на пенсионните права и относно пенсионната възраст.
- 64 Най-напред следва да се тълкува член 1, параграф 1 от приложението към УРДС и следователно да се уточни кои са условията, които съгласно посочения член определят приложимостта по отношение на договорно наетите служители на членове 21 и 22 от приложение XIII към Правилника.

По член 1, параграф 1 от приложението към УРДС и по условията за приложимост на членове 21 и 22 от приложение XIII към Правилника по отношение на обхванатите от УРДС други служители

- 65 На първо място, както бе припомнено в точка 21 по-горе, член 1, параграф 1 от приложението към УРДС, изменен с Регламент № 1023/2013, предвижда, че „[ч]лен 21, член 22 с изключение на параграф 4 [...] от [...] приложение [XIII към Правилника] се прилагат по аналогия към служителите, които са на служба към 31 декември 2013 г.“.
- 66 На второ място, важно е да се отбележи, че членове 21 и 22 от приложение XIII към Правилника предвиждат съответно, че длъжностно лице, постъпило на служба между 1 май 2004 г. и 31 декември 2013 г., има право на годишен процент за придобиване на пенсионни права 1,9 % и че ако е навършило 35 години към 1 май 2014 г. и е постъпило на служба преди 1 януари 2014 г., придобива право на пенсия за осигурителен стаж при навършване на 64 години и 8 месеца.

- 67 Както се уточнява в съображение 29 от Регламент № 1023/2013, законодателят на Съюза е предвидил, по-специално в членове 21 и 22 от приложение XIII към Правилника и в член 1, параграф 1 от приложението към УРДС, „преходни разпоредби, позволяващи постепенното прилагане на новите правила и мерки, при съблюдаване на придобитите права и оправданите правни очаквания на персонала, назначен преди влизането в сила на [посочените] изменения на Правилника за персонала“.
- 68 Тъй като имат дерогиращ характер, преходните разпоредби трябва съгласно постоянната съдебна практика да се тълкуват стриктно (вж. решения от 2 септември 2010 г., *Kirin Amgen*, C-66/09, EU:C:2010:484, т. 33 и от 17 януари 2013 г., *Комисия/Испания*, C-360/11, EU:C:2013:17, т. 18 и цитираната съдебна практика), като отражението им върху бюджета (вж. в този смисъл решение от 30 юни 2005 г., *Olesen/Комисия*, T-190/03, EU:T:2005:264, т. 48 и цитираната съдебна практика) не би могло все пак да бъде в разрез с преследваните от законодателя на Съюза цели, както и със системата, въведена с Правилника и с УРДС (вж. решение от 14 декември 2018 г., *Torné/Комисия*, T-128/17, EU:T:2018:969, т. 80 и цитираната съдебна практика).
- 69 На трето място, от текста на член 1, параграф 1 от приложението към УРДС следва, че законодателят на Съюза е предвидил прилагане по аналогия на приложение XIII към Правилника по отношение на обхванатите от УРДС служители, така че членове 21 и 22 от това приложение се прилагат за посочените служители, доколкото е възможно да се установи аналогия между последните и длъжностните лица, като се вземат предвид характерните особености на всяка от тези категории персонал.
- 70 За тази цел в самото начало следва да се припомни по какво категорията на другите служители се различава от тази на длъжностните лица.
- 71 В това отношение, първо, следва да се отбележи, че определянето на различните категории лица, наети на работа от Съюза, било като длъжностни лица, било като служители от някоя от категориите по УРДС, отговаря на легитимните нужди на администрацията на Съюза и на естеството на постоянните или временни задачи, които тя трябва да изпълнява (вж. решение от 19 октомври 2006 г., *De Smedt/Комисия*, F-59/05, EU:F:2006:105, т. 76 и цитираната съдебна практика)
- 72 По-специално по смисъла на член 3а от УРДС „договорно нает служител“ за целите на УРДС означава служител, който не е назначен на длъжност, включена в щатното разписание, прикрепено към частта от бюджета за съответната институция, а е нает за изпълнението на пълно или непълно работно време на определени функции.
- 73 Освен това от съображение 36 от Регламент (ЕО, Евратом) № 723/2004 на Съвета от 22 март 2004 година за изменение на Правилника за длъжностните лица на Европейските общности и на Условието за работа на другите служители на Общностите (ОВ L 124, 2004 г., стр. 1), който въвежда категорията на договорно наетите служители, следва, че на последните обикновено се възлагат на задачи, изпълнявани под ръководството на длъжностни лица или срочно наети служители. Освен това е важно да се отбележи, че съгласно същото съображение от този регламент правата и задълженията на договорно наетите служители се определят по аналогия с правата и задълженията на срочно наетите служители, по-специално що се отнася до социалното осигуряване, помощите, обезщетенията и условията на труд.
- 74 Длъжностното лице пък е, както предвижда член 1а от Правилника, „всяко лице, назначено в съответствие с [този] правилник [...] на определена длъжност в някоя от институциите на с акт, издаден от органа по назначаването на съответната институция“, като само длъжностните лица могат постоянно да изпълняват задачи на публичната служба.

- 75 Второ, следва да се подчертае, че както уточнява съдебната практика, разликата между длъжностните лица и другите служители не се изразява само в естеството на задачите, които изпълняват, но и по-специално във факта, че правната връзка между длъжностните лица и администрацията е от нормативен характер, така че законодателят във всеки момент може да изменя правата и задълженията им (вж. в този смисъл решение от 8 септември 2020 г., Комисия и Съвет/Carreras Sequeros и др., C-119/19 Р и C-126/19 Р, EU:C:2020:676, т. 143 и цитираната съдебна практика), докато трудовите правоотношения на служителите по УРДС имат договорен характер (вж. в този смисъл решение от 19 октомври 2006 г., De Smedt/Комисия, F-59/05, EU:F:2006:105, т. 76 и цитираната съдебна практика).
- 76 От това следва, както правилно отбелязва Комисията в съдебното заседание, че ако длъжностното лице работи в администрацията на Съюза по силата на акт за назначаване, който остава непроменен за цялата му кариера, то договорно наетият служител постъпва и остава на служба на основание на договор по член 3а от УРДС и за времето, докато този договор е в сила. Следователно този служител е свързан с администрацията на Съюза с действащ договор, въз основа на който може да изпълнява функциите си.
- 77 С оглед на изложените съображения член 1, параграф 1 от приложението към УРДС следва да се тълкува в смисъл, че за да могат да се ползват от преходните разпоредби, предвидени за длъжностните лица в членове 21 и 22 от приложение XIII към Правилника, другите служители трябва „да са на служба към 31 декември 2013 г.“, а именно да имат към тази дата сключен договор по смисъла на член 3а от УРДС.
- 78 В случая страните спорят по-специално какво следва да се разбира под „на служба към 31 декември 2013 г.“ по смисъла на член 1, параграф 1 от приложението към УРДС.
- 79 В това отношение Комисията всъщност поддържа, че за да могат членове 21 и 22 от приложение XIII към Правилника да бъдат приложими към даден служител, той трябва не само да е бил на служба към определена дата, а именно към 31 декември 2013 г., но и „да продължава да е на служба/да продължава да работи“, като по-специално служебното му положение към 31 декември 2013 г. трябва да е останало същото и след тази дата. Ето защо според Комисията всяка промяна в договора води до прекъсване на служебното правоотношение с администрацията на Съюза, така че служителят не може да се ползва от прилагането на членове 21 и 22 от приложение XIII към Правилника.
- 80 Жалбоподателят пък по същество твърди, че за да могат членове 21 и 22 от приложение XIII към Правилника да са приложими по отношение на служител по УРДС, е достатъчно към 31 декември 2013 г. той да е бил нает на работа с договор, като всяка промяна с последващ договор е без значение. Предвид това жалбоподателят упреква Комисията, че добавя към условието „на служба към 31 декември 2013 г.“, предвидено в член 1, параграф 1 от приложението към УРДС, допълнително условие, а именно оставане без прекъсване на служба и след тази дата.
- 81 В това отношение следва да се отбележи, че противно на твърденията на жалбоподателя, Комисията не добавя условие, а само тълкува понятието „по аналогия“, съдържащо се в член 1, параграф 1 от приложението към УРДС, което предполага, че служителите се намират в положение, аналогично на това на длъжностните лица. Всъщност то е такова само ако служителят не е подписал нов договор, който предполага възникването на ново трудово правоотношение с администрацията на Съюза. В това отношение е важно да се припомни, че съгласно съдебната практика договорът съответства на правния инструмент, с който се конкретизира трудовото правоотношение между служителя, от една страна, и администрацията на Съюза, от друга. Общият съд по-специално приема, че това трудово правоотношение може да остане непроменено дори след подписването на нов договор, който формално е отделен от първоначалния договор, при условие че последният договор не внася съществено изменение на

функциите на служителя, и по-специално на функционалната група, което може да постави под въпрос функционалната приемственост в служебното му правоотношение с администрацията на Съюза (вж. в този смисъл решение от 16 септември 2015 г., ЕМА/Drakeford, Т-231/14 Р, ЕУ:Т:2015:639, т. 40).

- 82 При това положение, видно от всички изложени съображения, членове 21 и 22 от приложение XIII към Правилника са преходни разпоредби, които се прилагат съгласно член 1, параграф 1 от приложението към УРДС по аналогия към другите служители, които са били на служба към 31 декември 2013 г. и са останали на служба и след това по силата на договор като посочения в точка 81 по-горе до разглеждането на положението им за целите на изчисляването на пенсионните им права.
- 83 Това тълкуване позволява, от една страна, да се признае, като се следва функционален подход, правното значение на подписването на нов договор по УРДС, и от друга страна, да се запазят придобитите права и оправданите правни очаквания на персонала в съответствие със съображение 29 от Регламент № 1023/2013.
- 84 С оглед на изложените съображения следва да се провери дали подписването на нов договор след влизането в сила на реформата от 2014 г. изключва прилагането на членове 21 и 22 от приложение XIII към Правилника към положението на жалбоподателя.

Положението на жалбоподателя

- 85 В случая, на първо място, следва да се припомни, че жалбоподателят е назначен за първи път като договорно нает служител през 2008 г. по срочен договор, който е подновяван три пъти, а след това по договор за неопределено време, считано от 3 май 2011 г. Последният договор е в сила до влизането в сила на договора от 16 май 2014 г., а именно до 1 юни 2014 г. Следователно към 31 декември 2013 г. жалбоподателят е бил на служба по силата на подписания през 2008 г. договор, а именно на първоначалния договор за наемане на работа. Към тази дата той изпълнява функции, спадащи към ФГ I, на служител, натоварен с изпълнението на технически задачи или задачи от административно-обслужващ характер под ръководството на длъжностни лица или срочно наети служители, както е предвидено в таблицата в член 80, параграф 2 от УРДС.
- 86 На второ място, следва да се отбележи, че на 16 май 2014 г. жалбоподателят подписва, както сам признава, „несъмнено нов договор“. Става въпрос по-специално, както потвърждава жалбоподателят, за договор за неопределено време за наемане на работа като договорно нает служител с класиране във ФГ II, степен 5, стъпка 1 на основание член 87, параграф 4 от УРДС. По-специално от член 2 от този нов договор се установява, че жалбоподателят е нает да изпълнява деловодителски и секретарски функции и други подобни задачи, предвидени в таблицата в член 80, параграф 2 от УРДС. Той преминава и шестмесечен срок за изпитване, оценен с доклад за срок за изпитване. Ето защо, както бе уточнено в точка 81 по-горе, промяната на функционалната група поставя под въпрос функционалната приемственост в трудовото правоотношение на жалбоподателя с администрацията на Съюза.
- 87 Освен това нито един от доводите на жалбоподателя в подкрепа на втората част от основанието му не доказва наличието в случая на някаква съществена приемственост в изпълняваните от него функции.
- 88 Първо, както бе припомнено в точка 86 по-горе, с договора от 16 май 2014 г. той безспорно е назначен на длъжност, спадаща към функционална група, по-висока от тази, в която е бил първоначално. Второ, както признава жалбоподателят, наименованието на длъжността договорно нает служител от ФГ I е различно от това на длъжността договорно нает служител от

ФГ II, като първото е „административен асистент — разходи за експерти“, а второто е „административен ръководител — разходи за експерти“. Освен това, както отбелязва Комисията, с договора от 16 май 2014 г. жалбоподателят е назначен на различна длъжност с друг идентификационен номер. Трето, фактът, че описанията на функциите и отговорностите, съдържащи се в профила на двете длъжности, са формулирани по един и същ начин, не доказва, че жалбоподателят е изпълнявал по същество едни и същи задачи/функции като договорно нает служител, който първо е от ФГ I, а след това е от ФГ II.

- 89 Накрая, жалбоподателят твърди, че предвиденото в договора му от 16 май 2014 г. класиране в степен 5, стъпка 1 от ФГ II означава, че е взет предвид част от придобития от него във ФГ I опит, а това доказва, че този опит е на равнището на ФГ II. Следва обаче да се отбележи, че дори и класирането по договора от 16 май 2014 г. да означава вземане предвид на част от опита на жалбоподателя във ФГ I, това обстоятелство не представлява признаване *ex tunc* на факта, че упражняваните от жалбоподателя функции като договорно нает служител от ФГ I по силата на различен договор в действителност са спадали към ФГ II. В този смисъл, когато е отправила предложението за сключване на новия договор, институцията е взела предвид професионалния опит само за целите на класирането и с действие *ex nunc*. Освен това се налага изводът, че дори част от опита, придобит от жалбоподателя в рамките на службата му във ФГ I, да бъде приет евентуално за опит във ФГ II, това обстоятелство не доказва, че от 1 юли 2008 г. до подписването на договора от 16 май 2014 г., тоест без прекъсване, той е изпълнявал само функции, спадащи към ФГ II. Всъщност жалбоподателят не представя никакво доказателство в подкрепа на тази приемственост.
- 90 В този смисъл, както бе уточнено в точка 81 по-горе, новият договор, с който жалбоподателят е класиран в нова функционална група, прекратява действието на договора от 2008 г., по силата на който жалбоподателят е бил „на служба към 31 декември 2013 г.“ по смисъла на член 1, параграф 1 от приложението към УРДС, и следователно прекратява трудовото правоотношение с администрацията на Съюза.
- 91 На трето място, следва да се подчертае, че встъпването в длъжност по новия договор не засяга правата, придобити от жалбоподателя при действието на договора от 2008 г. до датата на влизане в сила на договора от 16 май 2014 г., що се отнася до годишния процент за придобиване на пенсионни права. Всъщност от членове 2 и 3 от приложение VIII към Правилника, приложими за служителите по силата на член 109 от УРДС, е видно, че пенсията на договорно нает служител като жалбоподателя отчита предоставяните му за всяка година осигурителен стаж проценти за придобиване на пенсионни права.
- 92 В случая, тъй като подписаният на 16 май 2014 г. договор влиза в сила на 1 юни 2014 г., до тази дата жалбоподателят се ползва от пенсионната схема, която е в сила преди реформата, като между 1 януари 2014 г. и 1 юни 2014 г. той се ползва от същата схема по силата на преходните разпоредби. Следователно към момента на изчисляване на пенсионните му права жалбоподателят ще може да се ползва от процент за придобиване на пенсионни права 1,9 % за всяка година осигурителен стаж, прослужена по договора от 2008 г., тъй като този процент представлява придобитото от жалбоподателя право, но ще се ползва от процент за придобиване на пенсионни права 1,8 %, считано от момента на влизане в сила на договора от 16 май 2014 г.
- 93 От всичко изложено следва, че РМО и ГД „Човешки ресурси“ не са допуснали грешка при прилагане на правото, като са приели, че договорът от 16 май 2014 г., с който жалбоподателят е класиран в по-висока функционална група, означава ново постъпване на служба за целите на прилагането на член 1, параграф 1 от приложението към УРДС и че поради това жалбоподателят не може да се ползва от прилагането на преходните разпоредби относно годишния процент за придобиване на пенсионни права и пенсионната възраст.
- 94 Този извод не може да бъде оборен с останалите доводи на жалбоподателя.

- 95 Първо, що се отнася до довода, който се основава на твърдяна аналогия с решение от 14 декември 2011 г., *De Luca/Комисия* (Т-563/10 Р, ЕУ:Т:2011:746), следва да се отбележи, както прави и Комисията, че посоченото решение се отнася до прилагането на разпоредба в областта на назначаването, а именно на член 12, параграф 3 от приложение XIII към Правилника — който урежда класирането в стъпка на длъжностни лица, включени в списък с подходящи кандидати преди 1 май 2006 г. и наети между 1 май 2004 г. и 30 април 2006 г. — към длъжностно лице, което е назначено на друга длъжност като издържало общ конкурс и за което Правилникът не предвижда конкретни разпоредби. Налага се обаче изводът, че делото, по което е постановено посоченото решение, не съдържа никаква аналогия с разглеждания в случая спор относно прилагането на преходните разпоредби в областта на пенсионните права към договорно нает служител.
- 96 Второ, що се отнася до довода, основан на твърдяната аналогия с решения от 16 септември 2015 г., *ЕМА/Drakeford* (Т-231/14 Р, ЕУ:Т:2015:639), и от 5 февруари 2014 г., *Drakeford/ЕМА* (F-29/13, ЕУ:F:2014:10), следва да се уточни, че видно от точка 81 по-горе, този довод е ирелевантен за разглежданото дело, тъй като договорът от 16 май 2014 г. е нов договор, който възлага на жалбоподателя нови функции и следователно прекратява предишното му трудово правоотношение с администрацията на Съюза.
- 97 Трето, що се отнася до довода на жалбоподателя, че новият договор не представлява пречка за прилагането на членове 21 и 22 от приложение XIII към Правилника, тъй като не води до прекъсване на осигуряването и вноските му в пенсионната схема на Съюза, следва да се отбележи, че прилагането на посочените членове 21 и 22 от приложение XIII към Правилника към служителите не може да зависи от твърдяното непрекъснато участие в пенсионната схема на Съюза, а от функционалната приемственост в трудовото правоотношение (вж. т. 81 по-горе).
- 98 Четвърто и последно, що се отнася до довода на жалбоподателя, с който той по същество твърди, че сключването на нов вид договор не води до прекратяване на прилагането на членове 21 и 22 от приложение XIII към Правилника, а позволява развитие на кариерата на служителите, което иначе не би могло да се осъществи, без да се засегнат пенсионните им права, трябва да се припомни, че сключването на нов договор не води до загубване на вече придобитите пенсионни права. Освен това в това отношение следва да се уточни, че условията за включване към пенсионната схема по естеството си и при спазване на придобитите права са условия, които могат да се променят в бъдеще по волята на законодателя на Съюза.
- 99 С оглед на всичко изложено единственото основание на жалбата трябва да се отхвърли, а следователно трябва да се отхвърли и жалбата в нейната цялост.

По съдебните разноски

- 100 Съгласно член 134, параграф 1 от Процедурния правилник загубилата делото страна се осъжда да заплати съдебните разноски, ако е направено такова искане. Тъй като жалбоподателят е загубил делото, той трябва да бъде осъден да заплати съдебните разноски в съответствие с искането на Комисията.

По изложените съображения

ОБЩИЯТ СЪД (първи разширен състав)

реши:

- 1) **Отхвърля жалбата.**
- 2) **Осъжда г-н Maxime Picard да заплати съдебните разноски.**

Kanninen

Jaeger

Póltorak

Porchia

Stancu

Обявено в открито съдебно заседание в Люксембург на 24 март 2021 година.

Подписи

Съдържание

Обстоятелствата по спора	2
Производството и исканията на страните	4
От правна страна	6
По допустимостта	6
По същество	7
По член 1, параграф 1 от приложението към УРДС и по условията за приложимост на членове 21 и 22 от приложение XIII към Правилника по отношение на обхванатите от УРДС други служители	9
Положението на жалбоподателя	12
По съдебните разноски	14