



Határozatok Tára

A TÖRVÉNYSZÉK ÍTÉLETE (kibővített első tanács)

2021. március 24.*

„Közszolgálat – Szerződéses alkalmazottak – A személyzeti szabályzat 2014. évi reformja – A nyugdíjjogosultság-számítás bizonyos részletszabályaira vonatkozó átmeneti intézkedések – A szabályozásnak az új szerződéses alkalmazotti szerződés aláírását követő megváltozása – Az »alkalmazásban állás« fogalma”

A T-769/16. sz. ügyben,

Maxime Picard (lakóhelye: Hettange-Grande [Franciaország], képviselik: M.-A. Lucas és M. Bertha ügyvédek),

felperesnek

az **Európai Bizottság** (képviselek: B. Mongin és G. Gattinara, meghatalmazotti minőségben)

alperes ellen

egyrészt a Bizottság Személyi Juttatásokat Kezelő és Kifizető Hivatala (PMO) „Nyugdíj” részlegének ügyintézője által 2016. január 4-én adott válasz megsemmisítése, másrészt – amennyiben ez szükséges – a Bizottság Emberi Erőforrások Főigazgatósága E igazgatóságának igazgatója által 2016. július 25-én hozott, a felperes által a 2016. január 4-i válaszból kitűnő határozattal vagy a határozat hiányával szemben 2016. április 1-jén benyújtott panaszt elutasító határozat megsemmisítése iránt az EUMSZ 270. cikk alapján benyújtott kérelme tárgyában,

A TÖRVÉNYSZÉK (kibővített első tanács),

tagjai: H. Kanninen elnök, M. Jaeger, N. Póltorak, O. Porchia (előadó) és M. Stancu bírák,

hivatalvezető: M. Marescaux tanácsos,

tekintettel az eljárás írásbeli szakaszára és a 2020. szeptember 14-i tárgyalásra,

meghozta a következő

* Az eljárás nyelve: francia.

Ítéletet

A jogvita előzményei

- 1 A felperes, Maxime Picard, az Európai Bizottság szerződéses alkalmazottja.
- 2 A felperest 2004. április és 2008. június között egymást követően két társaság alkalmazta biztonsági őrként, vagyis először 2006. március 31-ig a Brinks társaság, majd 2006. április 1-jétől a Group 4 Securicor társaság (a továbbiakban: G 4S). Ezen időszak alatt mind az Európai Unió Szerveinek Fordítóközpontja (CdT), mind a Bizottság rendelkezésére bocsátották a biztonsággal kapcsolatos adminisztratív jellegű feladatok ellátása érdekében, illetve oktatóként.
- 3 Miután 2005-ben sikeresen vett részt az Európai Személyzeti Felvételi Hivatal (EPSO) által az első besorolási csoportba (a továbbiakban: GF I) tartozó szerződéses alkalmazottak tartaléklistájának létrehozása céljából indított EPSO/CAST/25/05 kiválasztási eljárásban, 2007-ben részt vett a második besorolási csoportba (a továbbiakban: GF II) való felvételt lehetővé tévő EPSO/CAST/27/07 eljárásban.
- 4 2008. április 14-én a felperest szóbeli felvételi vizsgára hívták be a Bizottság Személyi Juttatásokat Kezelő és Kifizető Hivatalának (PMO) 5. egységénél GF II szerződéses alkalmazotti állás betöltése érdekében. A felperes sikeresen teljesítette e vizsgát.
- 5 A felperest 2008. június 10-én a Bizottság 2008. július 1-jei hatállyal szerződéses alkalmazottként felvette a PMO 5. egységéhez (a továbbiakban: 2008. évi szerződés). E felvétellel, amelyre az EPSO/CAST/25/05 kiválasztási eljárás alapján került sor, a felperest az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek 80. cikke alapján a GF I besorolási csoport 1. besorolási fokozatának 1. fizetési fokozatába sorolták be.
- 6 Az EPSO/CAST/27/07 kiválasztási eljárás keretében a Bizottság Emberi Erőforrások Főigazgatósága úgy ítélte meg, hogy nem bizonyított, hogy a felperes a pályázat benyújtásának határidején eleget tett a pályázati felhívásban előírt, hároméves megfelelő szakmai tapasztalatra vonatkozó feltételnek azzal az indokkal, hogy a Brinks és a G 4S társaságok alkalmazottjaként a CdT-nél betöltött beosztása nyilvánvalóan a GF I alá tartozó biztonsági őr volt.
- 7 A 2008. évi szerződést három alkalommal határozott időre, majd a 2011. május 3-i határozattal határozatlan időre meghosszabbították.
- 8 2011. június 15-én a felperes részt vett a PMO 5. egysége által kezdeményezett átsorolási bizottságban a GF II-be való átsorolása érdekében. Az átsorolás elfogadásának feltétele a Bizottság Emberi Erőforrások Főigazgatóságának megerősítése volt. A PMO emberi erőforrásokért felelős 7. egysége tehát átsorolás iránti kérelmet nyújtott be e főigazgatósághoz.
- 9 Az Emberi Erőforrások Főigazgatóság 2011. december 9-i elektronikus levelében tájékoztatta a felperest az átsorolás iránti kérelem azon okból történő elutasításáról, hogy a felperes az EPSO/CAST/27/07 eljárásra vonatkozó 2007. április 27-i jelentkezési határidő napjáig nem felelt meg a felvételi követelményeknek, vagyis nem rendelkezett legalább hároméves megfelelő szakmai tapasztalattal.

- 10 2012 júniusában a felperes továbbította a PMO 7. egységének egy, a szakmai tapasztalatról szóló, 2012. június 1-jén a CdT által kiállított igazolást. Ezen igazolás a 2004. áprilistól 2007. júliusig terjedő időszakra vonatkozott, amelynek során a felperes a Brinks és a G 4S társaságok alkalmazásában állt (lásd a fenti 2. pontot). Az említett igazolás célja annak alátámasztása volt, hogy a felperes valójában a GF II, nem pedig a GF I körébe tartozó feladatokat látott el.
- 11 Ugyanezen igazolás alapján a PMO 7. egysége 2012 júniusának végén informálisan kérte az Emberi Erőforrások Főigazgatóságától, hogy ismét vizsgálja meg a 2011-ben elutasított átsorolás iránti kérelmet (lásd a fenti 8. és 9. pontot).
- 12 Ugyanakkor az Emberi Erőforrások Főigazgatóság kétségeit fejezte ki álláspontja megváltoztatásának lehetőségét illetően, mivel a CdT igazolását a tényállás megvalósulása után öt évvel nyújtották be, az nem a felperes munkáltatóitól (Brinks és G 4S társaságok) származott, hanem azok ügyfelétől, a CdT-től, és ezen igazolás ellentmondani látszott a G 4S által 2008-ban kiállított korábbi igazolásnak. Ezen informális állásfoglalást követően a PMO 7. egysége nem nyújtott be a felperes átsorolása iránti hivatalos kérelmet.
- 13 2014-ben a PMO 7. egysége egy GF II-es állásra való felvétel iránti kérelmet intézett az Emberi Erőforrások Főigazgatóságához egy új, a Brinks társaság által 2014. március 31-én kiállított, a CdT 2012-ben szolgáltatott információit megerősítő igazolással alátámasztva, anélkül azonban, hogy pontosította volna a felperes által biztonsági őrként ellátott feladatok jellegét.
- 14 Ezen új körülményre tekintettel, és mivel ezen igazolás nem volt kellően részletes, az Emberi Erőforrások Főigazgatóság kapcsolatba lépett a Brinks társasággal ezen igazolás tartalmának megerősítése érdekében. Ez végül 2014. április 25-én a Brinks társaság 2014. március 31-i igazolásainak és a CdT 2012. június 1-jei igazolásainak a Brinks társaság humánerőforrás vezetője általi megerősítéséhez vezetett, előadva azokat a tényezőket, amelyek bizonyítják, hogy a felperes az e társasággal kötött szerződésének teljes időtartama alatt, vagyis 2004. április 1-jétől 2006. március 31-ig ténylegesen a GF II körébe tartozó „megfelelő” feladatokat látott el.
- 15 Ezen igazolásra tekintettel és egy újabb pályázatot követően, amelyet a felperes azért nyújthatott be, mert szerepelt az EPSO/CAST/27/07 eljárás eredményeként létrehozott adatbázisban, amelynek érvényességét 2016 decemberéig végéig meghosszabbították, 2014. május 16-án az Emberi Erőforrások Főigazgatóság új szerződéses alkalmazotti szerződést ajánlott fel a felperesnek, amelyet a felperes ugyanezen a napon aláírt az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek 3a. cikke alapján (a továbbiakban: 2014. május 16-i szerződés). Ez a határozatlan időre szóló szerződés 2014. június 1-jén lépett hatályba, és a felperest a GF II 5. besorolási fokozatának 1. fizetési fokozatába sorolták be.
- 16 2014. augusztus 20-án a felperes az Európai Unió tisztviselői személyzeti szabályzata (a továbbiakban: személyzeti szabályzat) 90. cikkének (2) bekezdése alapján panaszt nyújtott be a 2014. május 16-i szerződéssel szemben. A felperes lényegében arra hivatkozott, hogy az őt a GF II-be besoroló 2014. május 16-i szerződésnek 2008. július 1-jén kellett volna hatályba lépnie, amikor eredetileg a GF I-be tartozó szerződéses alkalmazottként felvették.
- 17 A felperessel 2014. december 11-én közölt 2014. december 10-i határozatával az Emberi Erőforrások Főigazgatóság B igazgatóságának igazgatója munkaszerződések megkötésére jogosult hatóságként elsődlegesen mint elkésettség miatt elfogadhatatlant, másodlagosan pedig mint megalapozatlant elutasította az említett panaszt.

- 18 A felperes nem indított keresetet az uniós bíróság előtt e 2014. december 10-i határozattal szemben, amely így jogerőssé vált.
- 19 Időközben a személyzeti szabályzatot és az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételeket módosította az Európai Unió tisztviselői személyzeti szabályzatának és az Európai Unió egyéb alkalmazottaira vonatkozó alkalmazási feltételeknek a módosításáról szóló, 2013. október 22-i 1023/2013/EU, Euratom európai parlamenti és tanácsi rendelet (HL 2013. L 287., 15. o.), amely 2013. november 1-jén lépett hatályba, és amely a jelen ügyben releváns rendelkezések tekintetében 2014. január 1-jétől alkalmazandó (a továbbiakban: a 2014. évi reform).
- 20 A 2014. évi reformot követően a személyzeti szabályzat 77. cikkének második bekezdése, amelyet az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek 109. cikkének (1) bekezdése alapján alkalmazni kell a szerződéses alkalmazottakra is, a nyugdíjjogosultság megszerzésére új, 1,8%-os éves mértéket határozott meg, amely kedvezőtlenebb a korábbi 1,9%-os mértéknél. Ezenkívül a személyzeti szabályzat 77. cikkének ötödik bekezdése a nyugdíjkorhatárt a korábbi 63. életév helyett a 66. életévben állapította meg.
- 21 Sor került azonban egy átmeneti szabályozás kialakítására is. Így a személyzeti szabályzatnak „[az] Unió tisztviselőire alkalmazandó átmeneti intézkedésekre” vonatkozó XIII. melléklete a 21. cikkének második albekezdésében előírja, hogy „azok a tisztviselők, akik a 2004. május 1. és 2013. december 31. közötti időszakban léptek szolgálatba” az új 77. cikk hatálybalépésétől függetlenül továbbra is évenként 1,9%-os mértékben szereznek nyugdíjjogosultságot. Ezenkívül a személyzeti szabályzat XIII. melléklete 22. cikke (1) bekezdésének második albekezdésében szereplő táblázat szerint „a 2014. május 1-jén 35. életévét betöltött tisztviselő, aki 2014. január 1-je előtt lépett szolgálatba”, 64 éves és 8 hónapos korban jogosult öregségi nyugdíjra (a továbbiakban: a személyzeti szabályzat XIII. mellékletének 21. és 22. cikke, valamint a nyugdíjjogosultság megszerzésének éves mértékére és a nyugdíjkorhatárra vonatkozó átmeneti rendelkezések). Végül az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek melléklete 1. cikkének (1) bekezdése előírja, hogy a személyzeti szabályzat XIII. melléklete 22. cikkének (4) bekezdése kivételével a nyugdíjjogosultság megszerzésének éves mértékére és a nyugdíjkorhatárra vonatkozó ezen átmeneti rendelkezések „analógia útján alkalmazandók a 2013. december 31-én alkalmazásban álló egyéb alkalmazottakra”.
- 22 2016. január 4-i elektronikus levelében a felperes, mivel kétségei támadtak azon hatásokkal illetően, amelyeket a 2014. évi reform a 2014. május 16-i szerződés aláírását követően a helyzetére gyakorolhat, magyarázatot kért a PMO 4. egységének „Nyugdíj” részlegének ügyintézőjétől (a továbbiakban: a „Nyugdíj” részleg ügyintézője) (a továbbiakban: 2016. január 4-i elektronikus levél).
- 23 Ugyanezen a napon a „Nyugdíj” részleg ügyintézője elektronikus levélben megerősítette a felperesnek, hogy nyugdíjjogosultságai a szerződés változása miatt módosultak, és emiatt rá vonatkozóan a rendes nyugdíjkorhatár és a nyugdíjjogosultság megszerzésének éves mértéke 2014. június 1-jétől 66 évre, illetve 1,8%-ra változott (a továbbiakban: 2016. január 4-i válasz).
- 24 2016. április 4-én a felperes a személyzeti szabályzat 90. cikkének (2) bekezdése alapján panaszt nyújtott be a 2016. január 4-i válasszal szemben.

25 A felperessel 2016. július 26-án közölt 2016. július 25-i határozatával az Emberi Erőforrások Főigazgatóság E igazgatóságának igazgatója munkaszerződések megkötésére jogosult hatóságként elsődlegesen mint sérelmet okozó aktus hiányában elfogadhatatlant, másodlagosan pedig mint megalapozatlant elutasított az említett panaszt (a továbbiakban: 2016. július 25-i elutasító határozat).

Az eljárás és a felek kérelmei

26 A Törvényszék Hivatalához 2016. november 7-én benyújtott keresetlevelével a felperes előterjesztette a jelen keresetet.

27 A Törvényszék Hivatalához 2017. február 6-án benyújtott külön beadványában a Bizottság a Törvényszék eljárási szabályzata 130. cikkének (1) bekezdése alapján elfogadhatatlansági kifogást terjesztett elő. A Bizottság azt kéri, hogy a Törvényszék:

- a keresetet mint nyilvánvalóan elfogadhatatlant utasítsa el;
- a felperest kötelezze a költségek viselésére.

28 2017. április 24-én a felperes előterjesztette a Bizottság elfogadhatatlansági kifogására vonatkozó észrevételeit, amelyekben kéri, hogy a Törvényszék:

- utasítsa el az elfogadhatatlansági kifogást, vagy legalább arról az eljárást befejező határozatban döntsön;
- adjon helyt a kereseti kérelmeinek.

29 2017. október 12-i határozatával a Törvényszék harmadik tanácsának elnöke a felek meghallgatását követően úgy határozott, hogy az eljárási szabályzat 69. cikkének d) pontja alapján felfüggeszti az eljárást a T-128/17. sz., Torné kontra Bizottság ügyben eljárást befejező határozat jogerőre emelkedéséig.

30 A 2018. december 14-i Torné kontra Bizottság ítélet (T-128/17, EU:T:2018:969) kihirdetését követően, és mivel ez utóbbival szemben nem nyújtottak be fellebbezést, a felek az előírt határidőn belül benyújtották az említett ítéletből a jelen ügy tekintetében levonandó következtetésekre vonatkozó észrevételeiket.

31 2019. május 13-i végzésével a Törvényszék (harmadik tanács) az eljárási szabályzat 130. cikke (7) bekezdésének megfelelően úgy határozott, hogy a Bizottság által emelt elfogadhatatlansági kifogásról az eljárást befejező határozatban dönt, a költségekről pedig nem határozott.

32 2019. május 16-i levelében az előadó bíró azt javasolta a feleknek, hogy vizsgálják meg a jogvita egyezség útján történő rendezésének lehetőségeit. E lehetőségek megvizsgálása érdekében a felek között semmilyen megállapodás nem jött létre.

33 2019. június 27-én a Bizottság előterjesztette ellenkérelmét. A választ és a viszonz választ 2019. október 15-én, illetve 2019. november 26-án nyújtották be.

- 34 Mivel a Törvényszék tanácsainak összetétele módosult, a Törvényszék eljárási szabályzata 27. cikkének (5) bekezdése alapján a Törvényszék elnöke másik előadó bíróhoz utalta az ügyet, akit az új összetételű első tanácsba osztottak be, következésképpen a jelen ügyet e tanács elé utalták.
- 35 A Törvényszék Hivatalához 2019. december 18-án benyújtott beadványában a felperes tárgyalás tartását kérte.
- 36 2020. április 28-án a Törvényszék (első tanács) az eljárási szabályzata 89. cikkének (3) bekezdésében előírt pervezető intézkedések keretében írásbeli kérdéseket intézett a felekhez. Ez utóbbiak e kérdésekre az előírt határidőn belül válaszoltak.
- 37 Ugyanezen a napon a Törvényszék az eljárási szabályzat 89. cikkének (3) bekezdése szerinti pervezető intézkedés keretében arról kérdezte a feleket, hogy kívánják-e, hogy az Covid19-hez kapcsolódó egészségügyi válság ellenére tárgyaláson hallgassák meg őket.
- 38 A Bizottság és a felperes 2020. április 30-án, illetve július 29-én azt a választ adta, hogy kéri a meghallgatást.
- 39 Az első tanács javaslatára a Törvényszék 2020. június 3-án az eljárási szabályzat 28. cikke alapján úgy határozott, hogy az ügyet kibővített tanács elé utalja.
- 40 A Törvényszék a 2020. szeptember 14-i tárgyaláson meghallgatta a felek szóbeli előterjesztéseit és az általa feltett szóbeli kérdésekre adott válaszaikat.
- 41 A felperes azt kéri, hogy a Törvényszék:
- semmisítse meg a nyugdíjjogosultságainak bizonyos részeit idő előtt megállapító határozatot vagy a személyzeti szabályzat által előírt ilyen határozat elfogadásától való, a Személyi Juttatásokat Kezelő és Kifizető Hivatal „Nyugdíj” részlegének ügyintézője által a felperesnek küldött üzenetből következő tartózkodást, amely üzenet a felperes aznap feltett kérdésére válaszul rámutatott, hogy nyugdíjjogosultságai a GF II-be történő újrafelvételét követően 2014. június 1-jei hatállyal megváltoztak, és hogy 2014. június 1-jétől a rá vonatkozó nyugdíjkorhatár 66 évre és a nyugdíjjogosultság megszerzésének éves mértéke 1,8%-ra változott;
 - amennyiben ez szükséges, semmisítse meg a Bizottság Emberi Erőforrások Főigazgatósága E igazgatóságának igazgatója által 2016. július 25-én hozott határozatot annyiban, amennyiben az sérelmet okozó aktus hiányában mint elfogadhatatlant elutasítja a felperes 2016. április 1-jei, a 2016. január 4-i válaszból kitűnő határozattal vagy a határozat hiányával szemben benyújtott panaszát;
 - a Bizottságot kötelezze a költségek viselésére.
- 42 A Bizottság azt kéri, hogy a Törvényszék:
- a keresetet mint nyilvánvalóan elfogadhatatlant, illetve másodlagosan mint megalapozatlant utasítsa el;
 - a felperest kötelezze a költségek viselésére.

A jogkérdésről

Az elfogadhatóságról

- 43 Elfogadhatatlansági kifogása keretében a Bizottság a személyzeti szabályzat 91. cikke értelmében vett sérelmet okozó aktus hiányára alapított elfogadhatatlansági kifogásra hivatkozik. A Bizottság az ellenkérelemben megismétli és kifejti a kereset elfogadhatóságával kapcsolatos érveit.
- 44 A felperes egyrészt vitatja a Bizottság által felhozott elfogadhatatlansági kifogást, másrészt arra hivatkozik, hogy a Bizottságnak az ellenkérelemben szereplő, a kereset elfogadhatóságára vonatkozó érveit nem kell figyelembe venni.
- 45 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy az uniós bíróság jogosult mérlegelni az egyes ügyek körülményei alapján, hogy a gondos igazságszolgáltatás indokolja-e a kereset érdemi elutasítását, anélkül hogy ezt megelőzően határozná az alperes által felhozott elfogadhatatlansági kifogásról (2002. február 26-i Tanács kontra Boehringer ítélet, C-23/00 P, EU:C:2002:118, 50. és 52. pont; 2017. január 13-i Deza kontra ECHA ítélet, T-189/14, EU:T:2017:4, 26. pont).
- 46 A jelen ügy körülményei között a Törvényszék úgy ítéli meg, hogy a pergazdaságosság érdekében előjáróban meg kell vizsgálni a felperes által hivatkozott jogalapokat, anélkül hogy előzetesen határozni kellene a Bizottság által felhozott elfogadhatatlansági kifogásról, és ebből következően a felperes erre vonatkozó elfogadhatatlansági kifogásáról, mivel a kereset az alábbiakban kifejtett indokok miatt mindenképpen megalapozatlan.

Az ügy érdeméről

- 47 Keresetében a felperes egyrészt a 2016. január 4-i válasz, másrészt – amennyiben ez szükséges – a 2016. július 25-i elutasító határozat megsemmisítését kéri.
- 48 Keresete alátámasztása érdekében a felperes egyetlen jogalapra hivatkozik, amely téves jogalkalmazásra, valamint a személyzeti szabályzatnak az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek 109. cikke értelmében a szerződéses alkalmazottakra is alkalmazandó 77. cikke második és ötödik bekezdésének megsértésére, továbbá a személyzeti szabályzat XIII. melléklete 21. és 22. cikkének megsértésére vonatkozik annyiban, amennyiben a 2016. január 4-i válaszból kitűnik, hogy az említett rendelkezések alkalmazása szempontjából a szolgálatba lépés időpontjaként 2014. június 1-jét, a 2014. május 16-i szerződés kezdő időpontját vették figyelembe, annak ellenére, hogy 2008. július 1-jét, vagyis azon időpontot kellett volna figyelembe venni, amikor GF I-be tartozó szerződéses alkalmazottként eredetileg a Bizottság szolgálatába lépett.
- 49 E jogalap két részből áll, amelyek közül mindkettő téves jogalkalmazásra vonatkozik, az első azon az alapon, hogy a szolgálatba lépésnek a személyzeti szabályzat XIII. melléklete 21. és 22. cikke szerinti időpontjának az első felvétel időpontját kell tekinteni, a második pedig azon az alapon, hogy a 2014. május 16-i szerződés, amelynek tárgya és hatása a felperes átsorolása volt a munkakörének lényeges megváltozása nélkül, nem minősül a szakmai előmenetele folyamatossága megszakadásának.

- 50 Közelebbről, az első rész alátámasztása érdekében a felperes mindenekelőtt megjegyzi, hogy a 2016. január 4-i válasz őt kizárólag azzal az indokkal zárta ki a személyzeti szabályzat XIII. melléklete 21. és 22. cikkének hatálya alól, hogy 2014. június 1-jén egy új szerződés alapján lépett a GF II-be, amely – ahogyan azt a 2016. július 25-i elutasító határozat pontosította – megszüntette az előző szerződést, és új felvételnél minősült.
- 51 E tekintetben a felperes azt állítja, hogy még ha feltételezzük is, hogy a 2014. május 16-i szerződés egy új, 2014. június 1-jei felvételnél minősült, a szolgálatba lépésnek a személyzeti szabályzat XIII. melléklete 21. és 22. cikke szerinti időpontja nyilvánvalóan a tisztviselők és analógia útján az egyéb alkalmazottak – köztük a szerződéses alkalmazottak – eredeti felvételének időpontja, nem pedig az az időpont, amikor a tisztviselő a nyílt versenyvizsga sikeres teljesítését követően jogosulttá válik magasabb besorolási fokozatba tartozó vagy magasabb besorolási csoportba tartozó álláshely betöltésére, mint amelybe eredetileg felvették vagy analógia útján azon időpont, amikor a szerződéses alkalmazott az általános felvételi eljárásban való részvételt követően magasabb besorolási csoportba tartozó álláshelyre kerül, az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek 87. cikkének (4) bekezdésével összhangban.
- 52 Ennélfogva a felperes szerint a PMO és az Emberi Erőforrások Főigazgatóság tévesen alkalmazta a jogot, és megsértette a személyzeti szabályzat XIII. mellékletének 21. és 22. cikkében szereplő szolgálatba lépés fogalmát annak elvi megállapításával, hogy a szerződéses alkalmazottak tekintetében az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek hatálya alatt a jogállás vagy a szerződéstípus tekintetében bekövetkező bármilyen változást a szolgálat folyamatossága megszakadásának kell tekinteni, amelynek alapján a személyzeti szabályzatnak az új szerződés időpontjában alkalmazandó rendelkezéseit kell alkalmazni. Egyébiránt e következtetés alátámasztása érdekében a felperes egyrészt a 2011. december 14-i De Luca kontra Bizottság ítéletre (T-563/10 P, EU:T:2011:746, 46. és 48–52. pont), másrészt pedig a 2015. szeptember 16-i EMA kontra Drakeford ítéletre (T-231/14 P, EU:T:2015:639, 40. pont) és a 2014. február 5-i Drakeford kontra EMA ítéletre (F-29/13, EU:F:2014:10, 46–48. pont) hivatkozik.
- 53 Válaszában a felperes kifejti, hogy az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek melléklete 1. cikkének (1) bekezdése értelmében a személyzeti szabályzat XIII. mellékletének 21. és 22. cikke alkalmazandó rá, így az említett rendelkezések alkalmazhatóságának különleges feltétele nem hiányzik.
- 54 E tekintetben a felperes először is előadja, hogy a Bizottság azon érve, amely szerint ahhoz, hogy a személyzeti szabályzat XIII. mellékletének 21. és 22. cikkét alkalmazni lehessen a felperesre, annak nemcsak alkalmazásban kellett állnia 2013. december 31-én, hanem ezen időpontot követően is ugyanazon minőségben kellett alkalmazásban maradnia, hiányos mind ténybeli tekintetben, mivel a felperes 2014. január 1-jén még mindig GF I szerződéses alkalmazott volt, mind jogi tekintetben, mivel a Bizottság lényegében azon új feltételt kapcsolja az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek 1. cikkének (1) bekezdéséhez, hogy az említett időponton túl is ugyanazon minőségben kell alkalmazásban maradnia. Ugyanez vonatkozik a Bizottságnak az 1023/2013 rendelet (29) preambulumbekkezdésében szereplő, „[a személyzeti szabályzat 1023/2013 rendelet általi módosításainak] hatálybalépését megelőzően alkalmazott [személyi állomány]” kifejezésre alapított érvére is.
- 55 Másodsor a felperes arra hivatkozik, hogy a Bizottság visszaélészerűen értelmezi a felperes 2016. január 4-i elektronikus levelét, mint amely kizárólag a 2014. május 16-i szerződésen alapul, és figyelmen kívül hagyja a felperes annak alátámasztására irányuló érvelését, hogy ő a 2008. június 10-i, nem pedig a 2014. május 16-i szerződése alapján állt alkalmazásban 2013. december 31-én, az

egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek 1. cikkének (1) bekezdése értelmében. A felperes azt is állítja, hogy a 2014. május 16-i szerződés nem minősült új szolgálatba lépésnek vagy az alkalmazása folyamatosságának olyan megszakadásának, amelyből az következne, hogy a személyzeti szabályzat XIII. mellékletének 21. és 22. cikke többé nem alkalmazható rá. Jogban való tévedés azt állítani – ahogyan azt a Bizottság teszi –, hogy a személyzeti szabályzat XIII. melléklete 21. és 22. cikkének kezdeti alkalmazhatósága nemcsak azt követeli meg, hogy az érdekelt az új szabályok hatálybalépésének napját megelőző napon szolgálatban vagy alkalmazásban álljon, hanem azt is, hogy ezen időpontot követően is abban maradjon, vagy hogy e szabályok alkalmazását az érdekelt hivatali jogállása vagy szerződése alapján kell megítélni, amennyiben a helyzete változik. Jogilag ugyancsak téves volna úgy tekinteni, hogy a jogállás vagy a szerződés bármely változása megszünteti a szolgálatban vagy alkalmazásban állás tényét, vagy akár a szolgálat vagy az alkalmazás megszakadását vonja maga után.

- 56 Harmadszor, a felperes szerint a 2018. december 14-i Torné kontra Bizottság ítélet (T-128/17, EU:T:2018:969) 90–93. pontjából az következik, hogy a szerzett jogok megőrzésére és a költségvetési kiadások korlátozására irányuló célkitűzések összeegyeztetésének szükségessége megköveteli, hogy „a reform hatálybalépését megelőzően alkalmazásban álló személyi állomány” fogalmának értékelését lehetővé tévő kritériumnak az uniós nyugdíjrendszerhez való, ezen időpontot megelőző csatlakozást és járulékfizetést tekintsék, továbbá hogy „a reform hatálybalépését megelőzően alkalmazott” és a „2004. május 1-je és 2013. december 31-e között szolgálatba lépett” kifejezéseket egyenértékűnek tekintsék, és hogy – amennyiben az átmeneti rendelkezések kedvezményében való részesülés azt feltételezi, hogy az érdekelt 2013. december 31-e után is alkalmazásban álljon –, az időközben egy új munkáltatóval kötött új szerződés ennek ne képezze akadályát, mivel az nem vonja maga után az e rendszerben való tagság és a járulékfizetés folyamatosságának megszakadását. Ami a felperest illeti, mivel az uniós nyugdíjrendszerben fennálló tagsága és az ahhoz való hozzájárulása nem szakadt meg a 2014. május 16-i szerződésének a 2008. július 1-i szerződéssel való felváltása során, tehát 2014. június 1-jén az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek melléklete 1. cikkének (1) bekezdése értelmében továbbra is alkalmazásban, és a személyzeti szabályzat XIII. mellékletének 21. és 22. cikke értelmében szolgálatban állt.
- 57 Negyedszer a felperes azt állítja, hogy az új típusú szerződés megkötése nem szünteti meg a személyzeti szabályzat XIII. melléklete 21. és 22. cikkének alkalmazását, hanem lehetővé teszi az alkalmazottak szakmai előmenetelének olyan fejlődését, amelyre a nyugdíjjogosultságuk sérelme nélkül más módon nem kerülhetne sor.
- 58 A második rész alátámasztása érdekében a felperes elsősorban arra hivatkozik, hogy noha a 2014. május 16-i szerződés alapján az általános felvételi eljárásban való részvételt követően kétségtelenül magasabb besorolási csoportba lépett, mint amelybe eredetileg felvették, ez az új szerződés nem tartozott a szerződéses alkalmazottakétól eltérő, az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételekben előírt más alkalmazási rendszer körébe, és nem járt a szakmai előmenetelének a munkakörében bekövetkezett jelentős változás miatti megszakadásával.
- 59 E tekintetben a felperes először is azt állítja, hogy e szerződés megkötését követően feladatainak sem a jellege, sem szintje nem változott. Továbbá, noha a GF I hatálya alá tartozó szerződéses alkalmazotti álláshely elnevezése eltért a GF II hatálya alá tartozó szerződéses alkalmazotti álláshelytől, amelyre a felperes az új szerződéssel került, e két álláshely általános célját, valamint a felperes konkrét felelősségét a két munkaköri leírásban szigorúan azonos módon határozták meg. Ráadásul, ahogyan az a 2014. május 16-i levélből kitűnik, a 2014. május 16-i szerződés az 5.

besorolási fokozat 1. fizetési fokozatába való besorolással járt, amely magában foglalta egyrészt a felperes által a GF I-ben a Bizottságnál szerzett tapasztalat egy részének figyelembevételét, másrészt pedig azt, hogy e tapasztalat GF II szintű volt.

- 60 Másodsorban a felperes lényegében azt állítja, hogy a 2014. május 16-i szerződés nem érintette sem az uniós nyugdíjrendszerben fennálló tagságát, sem az ahhoz való hozzájárulását.
- 61 A Bizottság vitatja a felperes által mind az első, mind a második rész alátámasztására előadott érveket.
- 62 Mivel az egyetlen jogalap két része szorosan kapcsolódik egymáshoz, azokat célszerű együttesen vizsgálni.
- 63 A jelen jogvita lényegében azt a kérdést veti fel, hogy a 2014. évi reform hatálybalépését követően egy új szerződésnek a felpereshez hasonló szerződéses alkalmazott általi aláírása az uniós adminisztrációval fennálló munkaviszony megváltozását jelenti-e, amely kizárja annak lehetőségét, hogy az említett alkalmazottra alkalmazhatók legyenek a nyugdíjjogosultság megszerzésének éves mértékére és a nyugdíjkorhatárra vonatkozó átmeneti rendelkezések.
- 64 Mindenekelőtt az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek melléklete 1. cikkének (1) bekezdését kell értelmezni, és ennél fogva pontosítani kell, hogy az említett cikk értelmében melyek azok a feltételek, amelyek az említett cikk értelmében meghatározzák a személyzeti szabályzat XIII. melléklete 21. és 22. cikkének a szerződéses alkalmazottakra való alkalmazását.

Az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek melléklete 1. cikkének (1) bekezdéséről és a személyzeti szabályzat XIII. melléklete 21. és 22. cikkének az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek hatálya alá tartozó egyéb alkalmazottakra való alkalmazásának feltételeiről

- 65 Elsősorban, ahogyan az a fenti 21. pontban szerepelt, az 1023/2013 rendelettel módosított, az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek melléklete 1. cikkének (1) bekezdése értelmében „[a] 2013. december 31-én alkalmazásban álló egyéb alkalmazottakra [a személyzeti szabályzat XIII. mellékletének] 21. cikke, a (4) bekezdés kivételével 22. cikke [...] analógia útján alkalmazandó”.
- 66 Másodsorban rá kell mutatni, hogy a személyzeti szabályzat XIII. mellékletének 21. és 22. cikke előírja, hogy a 2004. május 1. és 2013. december 31. közötti időszakban szolgálatba lépett tisztviselő esetén a nyugdíjjogosultság megszerzésének éves mértéke 1,9%-os, továbbá amennyiben 2014. május 1-jén betölti 35. életévét és 2014. január 1-je előtt lépett szolgálatba, 64 éves és 8 hónapos korban jogosult öregségi nyugdíjra.
- 67 Ahogyan azt az 1023/2013 rendelet (29) preambulumbekkezdése pontosítja, az uniós jogalkotó többek között a személyzeti szabályzat XIII. mellékletének 21. és 22. cikkében és az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek melléklete 1. cikkének (1) bekezdésében „átmeneti részletes szabályokat határozott meg, amelyek lehetővé teszik az új szabályok és intézkedések fokozatos alkalmazását, ugyanakkor nem sérülhetnek a személyzeti szabályzat [említett] módosításainak hatálybalépését megelőzően alkalmazott személyzet szerzett jogai és jogos elvárásai”.

- 68 Az állandó ítélkezési gyakorlat szerint e rendelkezéseket – mint átmeneti rendelkezéseket – szigorúan kell értelmezni, tekintettel eltérést engedő jellegükre (lásd: 2010. szeptember 2-i Kirin Amgen ítélet, C-66/09, EU:C:2010:484, 33. pont; 2013. január 17-i Bizottság kontra Spanyolország ítélet, C-360/11, EU:C:2013:17, 18. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat) és azok költségvetési hatásaira (lásd ebben az értelemben: 2005. június 30-i Olesen kontra Bizottság ítélet, T-190/03, EU:T:2005:264, 48. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat), anélkül azonban, hogy ez az értelmezés ellentétes lehetne az uniós jogalkotó által követett célokkal, valamint a személyzeti szabályzat és az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek által létrehozott rendszerrel (lásd: 2018. december 14-i Torné kontra Bizottság ítélet, T-128/17, EU:T:2018:969, 80. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 69 Harmadsorban, az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek melléklete 1. cikke (1) bekezdésének szövegéből az következik, hogy az uniós jogalkotó a személyzeti szabályzat XIII. mellékletének analógia útján történő alkalmazását írta elő az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek hatálya alá tartozó alkalmazottakra, így módon ez utóbbi melléklet 21. és 22. cikkét annyiban kell alkalmazni az említett alkalmazottakra, amennyiben analógia állapítható meg ez utóbbiak és a tisztviselők között, figyelembe véve a személyi állomány e kategóriáinak sajátos jellemzőit.
- 70 Ennek érdekében mindenekelőtt emlékeztetni kell arra, hogy az alkalmazottak kategóriája miben tér el a tisztviselők kategóriájától.
- 71 E tekintetben először is meg kell jegyezni, hogy az Unió által akár tisztviselőként, akár az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek hatálya alá tartozó különböző alkalmazotti kategóriákban alkalmazott személyek különböző kategóriáinak meghatározása az uniós adminisztráció jogos szükségleteinek felel meg, valamint azon állandó vagy ideiglenes feladatok jellegének, amelyeket az adminisztrációnak el kell végeznie (lásd: 2006. október 19-i De Smedt kontra Bizottság ítélet, F-59/05, EU:F:2006:105, 76. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 72 Közelebbről, az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek 3a. cikke szerint szerződéses alkalmazottak az adott intézményre vonatkozó költségvetési szakaszhoz mellékelt beosztásjegyzékben nem szereplő beosztást betöltő, és teljes vagy részmunkaidőben foglalkoztatott alkalmazottak.
- 73 Ráadásul az Európai Közösségek tisztviselőinek személyzeti szabályzatának, valamint az Európai Közösségek egyéb alkalmazottainak alkalmazási feltételeinek módosításáról szóló, 2004. március 22-i 723/2004/EK, Euratom tanácsi rendelet (HL 2004. L 124., 1. o.; magyar nyelvű különkiadás 1. fejezet, 2. kötet, 130. o.) (36) preambulumbekzdéséből – amely bevezette a szerződéses alkalmazottak kategóriáját – kitűnik, hogy ez utóbbiakat általában tisztviselők vagy ideiglenes alkalmazottak felügyelete alatti munkavégzésre veszik igénybe. Egyébiránt rá kell mutatni, hogy e rendelet ugyanezen preambulumbekzdése szerint az ilyen szerződéses alkalmazottak jogait és kötelezettségeit az ideiglenes alkalmazottakéval való analógia útján határozzák meg, különösen a szociális biztonság, a juttatások és a munkafeltételek tekintetében.
- 74 Ezzel szemben közszolgálati feladatok állandó jellegű ellátására kizárólag a tisztviselők jogosultak, akik a személyzeti szabályzat 1a. cikke értelmében „olyan személy[ek] [...] aki[ke]t az e személyzeti szabályzatban meghatározott feltételek mellett neveztek ki valamely uniós intézmény állandó beosztásába ezen intézmény kinevezésre jogosult hatósága által”.

- 75 Másodszor hangsúlyozni kell, hogy amint azt az ítélkezési gyakorlat pontosítja, a tisztviselők és az alkalmazottak közötti különbség nem csupán az általuk ellátandó feladatok jellegében rejlik, hanem többek között abban is, hogy míg a tisztviselő és az adminisztráció közötti jogviszony a személyzeti szabályzaton alapul, ezért a tisztviselők jogait és kötelezettségeit a jogalkotó bármikor módosíthatja (lásd ebben az értelemben: 2020. szeptember 8-i Bizottság és Tanács kontra Carreras Sequeros és társai ítélet, C-119/19 P és C-126/19 P, EU:C:2020:676, 143. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat), az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek által szabályozott alkalmazottak helyzetét az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek szabályozzák és a munkaviszony szerződéses jellege jellemzi (lásd ebben az értelemben: 2006. október 19-i De Smedt kontra Bizottság ítélet, F-59/05, EU:F:2006:105, 76. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 76 Ebből következik, hogy – ahogyan arra a Bizottság a tárgyaláson helyesen rámutatott – míg a tisztviselő olyan kinevezési aktus alapján lép az uniós adminisztráció szolgálatába és marad abban, amely az egész pályafutása során változatlan marad, a szerződéses alkalmazott az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek 3a. cikke szerinti szerződés alapján lép alkalmazásba és marad abban. A szerződéses alkalmazott tehát egy hatályos szerződés alapján áll kapcsolatban az uniós adminisztrációval, és láthatja el feladatait.
- 77 A fenti megfontolásokra tekintettel az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek melléklete 1. cikkének (1) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy ahhoz, hogy a tisztviselőkre vonatkozó, a személyzeti szabályzat XIII. mellékletének 21. és 22. cikkében előírt átmeneti szabályokat alkalmazni lehessen rájuk, az egyéb alkalmazottaknak „2013. december 31-én alkalmazásban [kell állniuk]”, vagyis ezen időpontban az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek 3a. cikke értelmében vett szerződéssel kell rendelkezniük.
- 78 A jelen ügyben a felek többek között abban nem értenek egyet, hogy kit kell az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek melléklete 1. cikkének (1) bekezdése értelmében vett „2013. december 31-én alkalmazásban állónak” tekinteni.
- 79 E tekintetben ugyanis a Bizottság azt állítja, hogy ahhoz, hogy a személyzeti szabályzat XIII. mellékletének 21. és 22. cikkét az egyéb alkalmazottakra is alkalmazni lehessen, az alkalmazottnak nem csupán alkalmazásban kell állnia egy adott időpontban, nevezetesen 2013. december 31-én, hanem „továbbra is alkalmazásban/aktív szolgálatban” kell maradnia, vagyis 2013. december 31-én és ezen időpontot követően is fenn kell állnia a szolgálatnak. Ennélfogva a Bizottság szerint a szerződés bármilyen módosítása megszakítja az uniós adminisztrációval fennálló munkaviszonyt oly módon, hogy az alkalmazottra a személyzeti szabályzat XIII. mellékletének 21. és 22. cikke nem alkalmazható.
- 80 Ezzel szemben a felperes lényegében azzal érvel, hogy ahhoz, hogy a személyzeti szabályzat XIII. mellékletének 21. és 22. cikkét alkalmazni lehessen az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek hatálya alá tartozó alkalmazottra, elegendő, ha ez utóbbi 2013. december 31-én szerződés alapján alkalmazásban áll, függetlenül bármilyen későbbi szerződésmódosítástól. Ennélfogva a felperes azt rója fel a Bizottságnak, hogy az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek melléklete 1. cikkének (1) bekezdésében előírt azon feltételt, hogy „2013. december 31-én alkalmazásban álljon”, egy további feltétellel egészítette ki, vagyis azzal, hogy ezen időpontot követően is megszakítás nélkül alkalmazásban maradjon.

- 81 E tekintetben rá kell mutatni, hogy a felperes állításával ellentétben a Bizottság nem fűz hozzá feltételt, hanem az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek melléklete 1. cikkének (1) bekezdésében szereplő „analógia útján” kifejezés értelmezésére szorítkozik, amely azt feltételezi, hogy az alkalmazottak a tisztviselőkéhez hasonló helyzetben vannak. E helyzet ugyanis csak akkor állapítható meg, ha az alkalmazott nem írt alá új, az uniós adminisztrációval fennálló új munkaviszony kezdetét jelentő szerződést. E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy az ítélkezési gyakorlat szerint a szerződés az a jogi eszköz, amellyel egyrészt az alkalmazott, másrészt az uniós adminisztráció közötti munkaviszony konkretizálódik. Pontosabban a Törvényszék úgy ítélte meg, hogy az említett munkaviszony változatlan maradhat, még az eredeti szerződéstől formálisan elkülönülő új szerződés aláírását követően is, feltéve hogy az utolsó szerződés nem módosítja lényegesen az alkalmazott feladatait, különösen a besorolási csoportot, ami megkérdőjelezi az uniós adminisztrációval fennálló munkaviszonyának az ellátott feladatok tekintetében mutatkozó folytonosságát (lásd ebben az értelemben: 2015. szeptember 16-i EMA kontra Drakeford ítélet, T-231/14 P, EU:T:2015:639, 40. pont).
- 82 Ennélfogva a fenti megfontolások összességéből az következik, hogy a személyzeti szabályzat XIII. mellékletének 21. és 22. cikke átmeneti rendelkezés, amelyek az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek melléklete 1. cikke (1) bekezdésének megfelelően analógia útján alkalmazni kell azon egyéb alkalmazottakra is, akik 2013. december 31-én és ezen időpontot követően is alkalmazásban állnak a fenti 81. pontban meghatározott szerződés alapján, mindaddig, amíg helyzetüket a nyugdíj jogosultság kiszámítása céljából meg nem vizsgálják.
- 83 Ezen értelmezés lehetővé teszi egyrészt a funkcionális megközelítés mentén egy új szerződésnek az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek keretében történő aláírása jogi jelentőségének elismerését, másrészt az 1023/2013 rendelet (29) preambulumbekkezdésének megfelelően a személyi állomány szerzett jogainak és jogos elvárásainak védelmét.
- 84 A fenti észrevételek fényében kell megvizsgálni, hogy egy új szerződésnek a 2014. évi reform hatálybalépését követő aláírása kizárja-e a személyzeti szabályzat XIII. melléklete 21. és 22. cikkének a felperes helyzetére való alkalmazását.

A felperes helyzetéről

- 85 A jelen ügyben elsősorban emlékeztetni kell arra, hogy a felperest szerződéses alkalmazottként első alkalommal 2008-ban alkalmazták határozott időre szóló szerződéssel, amelyet három alkalommal majd 2011. május 3-tól határozatlan időre meghosszabbítottak. E szerződés a 2014. május 16-i szerződés hatálybalépéséig, vagyis 2014. június 1-jéig volt hatályban. Így 2013. december 31-én a felperes a 2008-ban aláírt szerződés, vagyis az eredeti munkaszerződés alapján állt alkalmazásban. Ebben az időpontban a GF I körébe tartozó, a tisztviselők vagy az ideiglenes alkalmazottak felügyelete mellett végzett fizikai és adminisztratív kisegítő-szolgáltató feladatokat látott el az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek 80. cikkének (2) bekezdésében szereplő táblázatban foglaltaknak megfelelően.
- 86 Másodsorban rá kell mutatni, hogy 2014. május 16-án a felperes aláírta azt, amit ő maga is „kétségtől új szerződésként” ismer el. Többek között, ahogyan azt a felperes megerősíti, határozatlan időre szóló, szerződéses alkalmazotti munkaszerződésről van szó, az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek 87. cikkének (4) bekezdése alapján a GF II 5. besorolási fokozatának 1. fizetési fokozatába való besorolással. Közelebbről ezen új szerződés 2. cikkéből kitűnik, hogy ez utóbbi szerződés alapján a felperest irodai és titkári feladatok, irodavezetés és más egyenértékű feladatok ellátására alkalmazták, ahogyan azt az egyéb

alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek 80. cikkének (2) bekezdésében szereplő táblázat tartalmazza. A felperes hat hónapos próbaidőt is teljesített, amelyet próbaidőt értékelő jelentés zárt le. Ennélfogva, ahogyan az a fenti 81. pontban szerepel, a besorolási csoport megváltozása megkérdőjelezte a felperes és az uniós adminisztráció között fennálló munkaviszonynak az ellátott feladatok tekintetében mutatkozó folytonosságát.

- 87 Egyébiránt a felperes által a második rész keretében előadott érvek egyike sem alkalmas annak bizonyítására, hogy a jelen ügyben bármilyen lényeges folytonosság állt volna fenn az általa ellátott feladatok tekintetében.
- 88 Először is, ahogyan az a fenti 86. pontban szerepel, nem vitatott, hogy a 2014. május 16-i szerződés alapján a felperes magasabb besorolási csoportba tartozó álláshelyre került, mint amelybe eredetileg felvették. Másodszor, ahogyan azt a felperes is elismeri, a GF I hatálya alá tartozó szerződéses alkalmazotti állás megnevezése eltért a GF II hatálya alá tartozó szerződéses alkalmazotti állás megnevezésétől, az első „adminisztratív asszisztens – szakértői költségek” volt, míg a második „adminisztratív ügyintéző – szakértői költségek”. Ezenkívül, ahogyan azt a Bizottság megjegyzi, a 2014. május 16-i szerződéssel a felperest egy másik számmal azonosított másik állásba osztották be. Harmadszor az a tény, hogy a két állás munkaköri leírásában szereplő feladatok és felelősségi körök ismertetését azonos módon fogalmazták meg, nem bizonyítja, hogy a felperes lényegében ugyanazokat a feladatokat/hivatalt látta el először a GF I, majd a GF II hatálya alá tartozó szerződéses alkalmazottként.
- 89 Végül a felperes állítása szerint a 2014. május 16-i szerződés alapján a GF II 5. besorolási fokozatának 1. fizetési fokozatába való besorolása magában foglalta a GF I-ben szerzett tapasztalat egy részének figyelembevételét, ami azt bizonyítja, hogy az említett tapasztalat GF II szintű volt. Rá kell azonban mutatni arra, hogy feltételezve, hogy a 2014. május 16-i szerződés magában foglalja a felperes GF I-ben szerzett tapasztalata egy részének figyelembevételét, e körülmény nem jelenti annak *ex tunc* hatállyal történő elismerését, hogy a felperes által egy másik szerződés hatálya alatt, a GF I-be tartozó szerződéses alkalmazottként ellátott feladatok valójában GF II szintűek voltak. Így egy új szerződés felajánlásakor a szakmai tapasztalat intézmény általi figyelembevételére kizárólag *ex nunc* hatállyal kerül sor. Ezenkívül meg kell állapítani, hogy a felperes által a GF I-ben betöltött állása keretében megszerzett tapasztalat egy részének valójában a GF II hatálya alá tartozóként való esetleges figyelembevétele nem bizonyítja, hogy 2008. július 1-jétől a 2014. május 16-i szerződés aláírásáig, tehát megszakítás nélkül kizárólag a GF II hatálya alá tartozó feladatokat látott el. A felperes ugyanis semmilyen bizonyítékot nem terjeszt elő e folyamatosság alátámasztására.
- 90 Így az új szerződés, amellyel a felperes új besorolási csoportba lépett – ahogyan az a fenti 81. pontban pontosításra került –, megszüntette a 2008. évi szerződés valamennyi joghatását, amely szerződés alapján az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek melléklete 1. cikkének (1) bekezdése értelmében „2013. december 31-én alkalmazásban állt”, következésképpen megszakította az uniós adminisztrációval fennálló munkaviszonyát.
- 91 Harmadsorban hangsúlyozni kell, hogy az új szerződés miatti szolgálatba lépés nem érinti a felperes által a 2008. évi szerződés hatálya alatt, a 2014. május 16-i szerződés hatálybalépéséig megszerzett jogokat a nyugdíjjogosultság megszerzésének éves mértéke tekintetében. A személyzeti szabályzat VIII. mellékletének az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek 109. cikke alapján az alkalmazottakra alkalmazandó 2. és 3. cikkéből ugyanis kitűnik,

hogya a felpereshez hasonló szerződéses alkalmazott nyugdíja a nyugdíjjogosultság megszerzésének különböző éves mértékeinek összesítésétől függ, amelyeket ez utóbbi javára az egyes szolgálati évek után jóváírtak.

- 92 A jelen ügyben, mivel a 2014. május 16-án aláírt szerződés 2014. június 1-jén lépett hatályba, a felperes ezen időpontig részesült a reformot megelőzően hatályban lévő nyugdíjrendszerben, míg 2014. január 1-je és 2014. június 1-je között az átmeneti rendelkezések alapján ugyanezen rendszerben részesült. Ennélfogva nyugdíjjogosultságai számításának időpontjában a felperes a 2008. évi szerződés hatálya alatt teljesített szolgálati évek tekintetében 1,9%-os mértékű nyugdíjszerzésben részesülhet, e mérték a felperes szerzett jogának minősül, azonban a 2014. május 16-i szerződés hatálybalépésétől számítva 1,8%-os mértékű nyugdíjszerzésre jogosult.
- 93 A fentiek összességéből az következik, hogy a PMO és az Emberi Erőforrások Főigazgatóság nem alkalmazta tévesen a jogot, amikor úgy vélte, hogy a 2014. május 16-i szerződés, amellyel a felperes magasabb besorolási csoportba lépett, az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek melléklete 1. cikke (1) bekezdésének alkalmazása tekintetében új szolgálatba lépésnek minősül, amely nem teszi lehetővé a felperes számára, hogy alkalmazhatók legyenek rá a nyugdíjjogosultság megszerzésének éves mértékére és a nyugdíjkorhatárra vonatkozó átmeneti rendelkezések.
- 94 E megállapítást nem kérdőjelezhetik meg a felperes által előadott további érvek.
- 95 Először is, ami a 2011. december 14-i De Luca kontra Bizottság ítélettel (T-563/10 P, EU:T:2011:746) való állítólagos analógiára alapított érvet illeti, a Bizottsághoz hasonlóan hangsúlyozni kell, hogy ez az ítélet egy olyan, felvételre vonatkozó rendelkezésnek – mint a személyzeti szabályzat XIII. melléklete 12. cikkének (3) bekezdése, amely 2006. május 1-je előtt alkalmazási listára került és 2004. május 1-je és 2006. április 30-a között felvett tisztviselők besorolási fokozatba való besorolására vonatkozik –, egy aktív foglalkoztatásban álló tisztviselőre való alkalmazására vonatkozik, akit egy nyílt versenyvizsga sikeres pályázójaként neveztek ki másik állásba, és amelyre a személyzeti szabályzat nem ír elő sajátos rendelkezéseket. Márpedig meg kell állapítani, hogy az említett ítélet alapjául szolgáló ügy semmilyen hasonlóságot nem mutat a szóban forgó ügygel, amely a nyugdíjjogosultságok területére vonatkozó átmeneti rendelkezések szerződéses alkalmazottra történő alkalmazására vonatkozik.
- 96 Másodsor, ami a 2015. szeptember 16-i EMA kontra Drakeford ítélettel (T-231/14 P, EU:T:2015:639) és a 2014. február 5-i Drakeford kontra EMA ítélettel (F-29/13, EU:F:2014:10) való állítólagos analógiára alapított érvet illeti, pontosítani kell, hogy – amint az a fenti 81. pontból kitűnik – ez az érv hatástalan a jelen ügyben, mivel a 2014. május 16-i szerződés egy új szerződés, amely új feladatkör ellátását biztosítja a felperesnek, következésképpen az uniós adminisztrációval való munkaviszonyának megszakadásával jár.
- 97 Harmadszor, ami a felperes azon érvét illeti, amely szerint az új szerződés nem képezi akadályát a személyzeti szabályzat XIII. melléklete 21. és 22. cikke alkalmazásának, mivel az nem vonja maga után az uniós nyugdíjrendszerben való tagság és a járulékfizetés folyamatosságának megszakadását, meg kell állapítani, hogy a személyzeti szabályzat XIII. melléklete 21. és 22. cikkének az alkalmazottakra való alkalmazása nem az uniós nyugdíjrendszerbe való, állítólagosan megszakítás nélküli tagságtól függ, hanem a munkaviszony funkcionális folyamatosságától (lásd a fenti 81. pontot).

- 98 Negyedszer és utolsósorban, a felperes azon érvét illetően, amely lényegében arra irányul, hogy az új típusú szerződés megkötése nem szünteti meg a személyzeti szabályzat XIII. melléklete 21. és 22. cikkének alkalmazását, hanem lehetővé teszi az alkalmazottak szakmai előmenetelének olyan fejlődését, amelyre a nyugdíjjogosultságuk sérelme nélkül más módon nem kerülhetne sor, emlékeztetni kell arra, hogy az új szerződés megkötése nem jár a már megszerzett nyugdíjjogosultság elvesztésével. Egyébiránt e tekintetben pontosítani kell, hogy a nyugdíjrendszerben való tagság feltételei jellegüknél fogva és a szerzett jogosultságok tiszteletben tartása mellett olyan feltételek, amelyek a jövőben az uniós jogalkotó szándéka szerint megváltoztathatók.
- 99 A fentiekre tekintettel a kereset egyetlen jogalapját mint megalapozatlant, és ennél fogva a keresetet teljes egészében el kell utasítani.

A költségekről

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

A fenti indokok alapján

A TÖRVÉNYSZÉK (kibővített első tanács)

a következőképpen határozott:

- 1) A Törvényszék a keresetet elutasítja.**
- 2) A Törvényszék Maxime Picard-t kötelezi a költségek viselésére.**

Kanninen

Jaeger

Póltorak

Porchia

Stancu

Kihirdetve Luxembourgban, a 2021. március 24-i nyilvános ülésen.

Aláírások

Tartalomjegyzék

A jogvita előzményei	1
Az eljárás és a felek kérelmei	5
A jogkérdésről	7
Az elfogadhatóságról	7
Az ügy érdeméről	7
Az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek melléklete 1. cikkének (1) bekezdéséről és a személyzeti szabályzat XIII. melléklete 21. és 22. cikkének az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek hatálya alá tartozó egyéb alkalmazottakra való alkalmazásának feltételeiről	10
A felperes helyzetéről	13
A költségekről	16