



Zbiór Orzeczeń

WYROK SĄDU (piąta izba)

z dnia 2 lipca 2025 r.*

Służba publiczna – Urzędnicy – Emerytura – Reformy regulaminu pracowniczego z 2004 r. i 2014 r. – Przepisy przejściowe dotyczące niektórych metod obliczania uprawnień emerytalnych – Artykuł 28 załącznika XIII do regulaminu pracowniczego – Pracownicy kontraktowi, którzy zostali urzędnikami – Roczna stopa przyrostu uprawnień emerytalnych – Wiek przejścia na emeryturę – Zakres stosowania aktu prawnego – Równość traktowania

W sprawie T-131/24

CR, którą reprezentował S. Orlandi, adwokat,

strona skarżąca,

przeciwko

Komisji Europejskiej, którą reprezentowały A. Baeckelmans, M. Brauhoff i G. Niddam, w charakterze pełnomocników,

strona pozwana,

popieranej przez

Parlament Europejski, który reprezentowały S. Bukšek Tomac i M. Mão Cheia Carreira, w charakterze pełnomocników,

oraz przez

Radę Unii Europejskiej, którą reprezentowali M. Bauer, J. Rurarz i X. Chamodraka, w charakterze pełnomocników,

interwenienci,

SĄD (piąta izba),

w składzie: J. Svenningsen, prezes, C. Mac Eochaidh (sprawozdawca) i J. Laitenberger, sędziowie,
sekretarz: L. Ramette, administrator,

uwzględniając pisemny etap postępowania,

* Język postępowania: francuski.

po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 14 stycznia 2025 r.,

wydaje następujący

Wyrok

- 1 W skardze opartej na art. 270 TFUE skarżąca, CR, wnosi o stwierdzenie nieważności decyzji Komisji Europejskiej z dnia 4 maja 2023 r. ustalającej jej uprawnienia emerytalne (zwaney dalej „zaskarżoną decyzją”).

Ramy prawne

- 2 Przed dniem 1 maja 2004 r. art. 77 Regulaminu pracowniczego urzędników Unii Europejskiej (zwanego dalej „regulaminem pracowniczym”) przewidywał w szczególności, że każdy urzędnik, który miał co najmniej dziesięcioletni staż pracy, był uprawniony do emerytury od ukończenia 60. roku życia, że roczna stopa przyrostu uprawnień emerytalnych wynosiła dla każdego roku służby 2 % ostatniego wynagrodzenia podstawowego w ostatniej grupie zaszeregowania, do której urzędnik był zaszeregowany przez co najmniej rok (zwanego dalej „ostatnim wynagrodzeniem podstawowym”), oraz że maksymalna wysokość tej emerytury została ustalona na 70 % tego ostatniego wynagrodzenia podstawowego. Ponadto art. 39 Warunków zatrudnienia innych pracowników Unii Europejskiej (zwanych dalej „WZIP”) odsyłał do art. 77 regulaminu pracowniczego w odniesieniu do uprawnień emerytalnych członków personelu tymczasowego.
- 3 Od dnia 1 maja 2004 r. regulamin pracowniczy i WZIP zostały zmienione rozporządzeniem Rady (WE, Euratom) nr 723/2004 z dnia 22 marca 2004 r. (Dz.U. 2004, L 124, s. 1; zmiana ta zwana jest dalej „reformą z 2004 r.”).
- 4 W ramach reformy z 2004 r. prawodawca Unii Europejskiej zmienił art. 77 regulaminu pracowniczego, w szczególności podnosząc wiek przejścia na emeryturę do 63 lat i ustalając roczną stopę przyrostu uprawnień emerytalnych na poziomie 1,9 % ostatniego wynagrodzenia podstawowego za każdy rok służby. Utrzymano limit 70 % ostatniego wynagrodzenia podstawowego. Reforma ta miała również zastosowanie do członków personelu tymczasowego oraz do nowej kategorii pracowników, a mianowicie członków personelu kontraktowego (art. 39 i 109 WZIP).
- 5 Od dnia 1 stycznia 2014 r. regulamin pracowniczy i WZIP zostały zmienione rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE, Euratom) nr 1023/2013 z dnia 22 października 2013 r. (Dz.U. 2013, L 287, s. 15; zmiana ta zwana jest dalej „reformą z 2014 r.”).
- 6 W ramach reformy z 2014 r. prawodawca Unii ponownie zmienił art. 77 regulaminu pracowniczego, w szczególności podnosząc wiek przejścia na emeryturę do 66 lat i określając nową roczną stopę przyrostu uprawnień emerytalnych na poziomie 1,8 %. Utrzymano limit 70 % ostatniego wynagrodzenia podstawowego. Reforma ta miała również zastosowanie członków personelu tymczasowego i kontraktowego (art. 39 i 109 WZIP).
- 7 Zdaniem prawodawcy Unii zmiany te, wprowadzone reformami z 2004 r. i 2014 r., stały się konieczne w celu zapewnienia równowagi aktuarialnej systemu emerytalno-rentowego instytucji Unii (zwanego dalej „SERUE”) w perspektywie krótko- i długoterminowej ze względu na zmiany

demograficzne i zmianę struktury wiekowej ludności, które nakładały na ten system wciąż rosnące obciążenie (motywy 28 i 29 rozporządzenia nr 723/2004; motywy 14 i 15 rozporządzenia nr 1023/2013).

- 8 Ponadto, o ile reforma z 2004 r. miała ogólnie na celu poszanowanie dyscypliny budżetowej (motyw 10 rozporządzenia nr 723/2004), o tyle reforma z 2014 r. wpisywała się w szczególnie trudny kontekst społeczno-gospodarczy będący następstwem bezprecedensowego kryzysu finansowego, który wymagał w szczególności konsolidacji finansów publicznych w perspektywie krótko-, średnio- i długoterminowej ze strony każdej administracji publicznej (motywy 11–13 rozporządzenia nr 1023/2013).
- 9 Ponadto, w drodze odstępstwa od przepisów art. 77 regulaminu pracowniczego oraz art. 39 i 109 WZIP, załącznik XIII do regulaminu pracowniczego i załącznik do WZIP zawierają przepisy przejściowe znajdujące zastosowanie do urzędników i innych pracowników, którzy byli już w służbie przed wejściem w życie reform z 2004 r. lub z 2014 r.
- 10 Prawodawca Unii przyjął te przepisy przejściowe w celu umożliwienia stopniowego wprowadzania w życie nowych zasad i środków, bez uszczerbku dla praw nabytych i uzasadnionych oczekiwań personelu już pełniącego służbę (motywy 29 i 37 rozporządzenia nr 723/2004; motywy 14 i 29 rozporządzenia nr 1023/2013).
- 11 Przede wszystkim art. 21 akapit pierwszy załącznika XIII do regulaminu pracowniczego stanowi, że urzędnik, który rozpoczął służbę przed dniem 1 maja 2004 r., nabywa 2 %, a nie 1,8 % ostatniego wynagrodzenia podstawowego za każdy rok służby objętej systemem emerytalnym. Chociaż obecne brzmienie tego przepisu wynika z reformy z 2014 r., ma on swoje korzenie w reformie z 2004 r. (pkt 102 załącznika I do rozporządzenia nr 723/2004).
- 12 Artykuł 21 akapit drugi załącznika XIII do regulaminu pracowniczego stanowi, że urzędnik, który rozpoczął służbę w okresie między dniem 1 maja 2004 r. a dniem 31 grudnia 2013 r., nabywa 1,9 %, a nie 1,8 % ostatniego wynagrodzenia podstawowego za każdy rok służby objętej systemem emerytalnym. Przepis ten został dodany w ramach reformy z 2014 r. [art. 1 pkt 73 lit. f) rozporządzenia nr 1023/2013].
- 13 Zgodnie z art. 22 ust. 1 akapity od drugiego do czwartego załącznika XIII do regulaminu pracowniczego wiek przejścia na emeryturę urzędnika, który rozpoczął służbę przed dniem 1 stycznia 2014 r., nie wynosi 66 lat, lecz mieści się w przedziale od 60 do 65 lat, w zależności od wieku tego urzędnika w dniu 1 maja 2014 r. Przepisy te zostały dodane w ramach reformy z 2014 r. [art. 1 pkt 73 lit. g) rozporządzenia nr 1023/2013].
- 14 Ponadto prawodawca Unii uściślił, że załącznik XIII do regulaminu pracowniczego ma zastosowanie w drodze analogii do innych pracowników pozostających w służbie w dniu 30 kwietnia 2004 r. oraz że art. 21 i art. 22, z wyjątkiem jego ust. 4, tego załącznika stosuje się w drodze analogii do innych pracowników pozostających w służbie w dniu 31 grudnia 2013 r. (art. 1 ust. 1 zdania pierwsze i drugie załącznika do WZIP).
- 15 Wreszcie art. 28 ust. 1 załącznika XIII do regulaminu pracowniczego przewiduje, że członek personelu tymczasowego, którego umowa obowiązywała w dniu 1 maja 2004 r., a który został mianowany urzędnikiem po tej dacie i przed dniem 1 stycznia 2014 r., jest uprawniony, z chwilą przejścia na emeryturę, do dostosowania aktuarialnego swoich uprawnień emerytalnych nabytych w charakterze członka personelu tymczasowego, uwzględniającego zmianę jego wieku

emerytalnego, o którym mowa w art. 77 regulaminu pracowniczego. Chociaż obecne brzmienie tego przepisu wynika z reformy z 2014 r., to on również ma korzenie w reformie z 2004 r. (pkt 102 załącznika I do rozporządzenia nr 723/2004).

- 16 Podobnie art. 28 ust. 2 załącznika XIII do regulaminu pracowniczego stanowi, że członek personelu tymczasowego, członek personelu kontraktowego lub członek personelu kontraktowego do zadań pomocniczych, którego umowa obowiązywała w dniu 1 stycznia 2014 r., a który został mianowany urzędnikiem po tej dacie, jest uprawniony, z chwilą przejścia na emeryturę, do dostosowania aktuarialnego swoich uprawnień emerytalnych nabytych w charakterze członka personelu tymczasowego lub kontraktowego, uwzględniającego zmianę wieku emerytalnego, o którym mowa w art. 77 regulaminu pracowniczego, jeżeli w dniu 1 maja 2014 r. miał co najmniej 35 lat. Przepisy te zostały dodane w ramach reformy z 2014 r. [art. 1 pkt 73 lit. j) rozporządzenia nr 1023/2013].
- 17 Dostosowania aktuarialnego, o którym mowa w pkt 15 i 16 powyżej, dokonuje się zgodnie ze współczynnikami ustalonymi w konkluzji nr 268/15 kolegium szefów administracji z dnia 25 lutego 2016 r. w sprawie dostosowania aktuarialnego praw nabytych jako członek personelu tymczasowego lub kontraktowego (art. 28 załącznika XIII do regulaminu pracowniczego).

Okoliczności powstania sporu

- 18 W dniu 16 czerwca 2012 r. skarżąca rozpoczęła służbę w Komisji w charakterze członka personelu kontraktowego.
- 19 W dniu 16 sierpnia 2015 r. skarżąca została mianowana urzędnikiem.
- 20 W dniu 4 maja 2023 r. Urząd Administracji i Wypłacania Należności Indywidualnych (PMO) Komisji wydał zaskarżoną decyzję. PMO poinformował skarżącą, że od dnia 1 lipca 2023 r., z ukończeniem 66. roku życia, została jej przyznana emerytura. PMO wskazał również, że w okresie zatrudnienia skarżącej w charakterze członka personelu kontraktowego (od dnia 16 czerwca 2012 r. do dnia 15 sierpnia 2015 r.) roczna stopa przyrostu jej uprawnień emerytalnych wynosiła 1,9 % oraz że w okresie służby w charakterze urzędnika (od dnia 16 sierpnia 2015 r. do dnia 30 czerwca 2023 r.) ta roczna stopa przyrostu wynosiła 1,8 %.
- 21 W dniu 11 maja 2023 r. skarżąca, opierając się na wyroku z dnia 15 grudnia 2022 r., Picard/Komisja (C-366/21 P, EU:C:2022:984), oraz biorąc pod uwagę fakt, że jej przynależność do SERUE ani odprowadzanie do niego składek nie uległy przerwaniu, zwróciła się do PMO o ponowne rozpatrzenie zaskarżonej decyzji, tak aby jej wiek przejścia na emeryturę został ustalony na 63 lata, a roczny wskaźnik przyrostu wynoszący 1,9 % został wobec niej zastosowany w odniesieniu do całej jej kariery zawodowej. Ponadto, ponieważ skarżąca pozostawała czynna zawodowo do ukończenia 66. roku życia i uważała, że jej wiek przejścia na emeryturę powinien wynosić 63 lata, wniosła ona o przyznanie jej dodatkowej podwyżki w wysokości 2,5 % jej ostatniego wynagrodzenia podstawowego za każdy rok przepracowany po osiągnięciu wieku 63 lat.
- 22 W dniu 15 maja 2023 r. PMO poinformował skarżącą, że może ona złożyć zażalenie, jeżeli nie zgadza się z zaskarżoną decyzją.
- 23 W dniu 1 lipca 2023 r. skarżąca przeszła na emeryturę.

- 24 W dniu 25 lipca 2023 r. skarżąca wniosła zażalenie na zaskarżoną decyzję.
- 25 W dniu 30 listopada 2023 r. organ powołujący oddalił to zażalenie.

Żądania stron

- 26 Skarżąca wnosi do Sądu o:
- stwierdzenie nieważności zaskarżonej decyzji;
 - obciążenie Komisji kosztami postępowania.
- 27 Komisja wnosi do Sądu o:
- oddalenie skargi;
 - orzeczenie, że skarżąca pokrywa własne koszty oraz koszty poniesione przez Komisję.
- 28 Parlament Europejski wnosi do Sądu o:
- oddalenie skargi;
 - obciążenie skarżącej kosztami postępowania.
- 29 Rada Unii Europejskiej wnosi do Sądu o oddalenie skargi.

Co do prawa

- 30 Na poparcie skargi skarżąca podnosi dwa zarzuty.

W przedmiocie zarzutu pierwszego, opartego na naruszeniu zakresu stosowania aktu prawnego

- 31 Skarżąca utrzymuje, że PMO naruszył prawo, uznając, że art. 28 załącznika XIII do regulaminu pracowniczego ma do niej zastosowanie. Twierdzi ona, że w następstwie wyroków z dnia 15 grudnia 2022 r., Picard/Komisja (C-366/21 P, EU:C:2022:984), i z dnia 14 grudnia 2018 r., Torné/Komisja (T-128/17, EU:T:2018:969), do sytuacji takiej jak jej sytuacja należy stosować art. 21 i 22 załącznika XIII do regulaminu pracowniczego, a nie art. 28 tego załącznika. Analiza art. 21, 22 i 28 załącznika XIII do regulaminu pracowniczego w związku z tymi dwoma wyrokami prowadzi bowiem do ograniczenia zakresu stosowania wspomnianego art. 28 wyłącznie do członków personelu tymczasowego lub kontraktowego mianowanych urzędnikami po dniu 1 maja 2004 r. lub po dniu 1 stycznia 2014 r., których przynależność do SERUE uległa przerwaniu. Ponieważ przynależność skarżącej do SERUE nigdy nie uległa przerwaniu, skarżąca nie może być objęta art. 28 załącznika XIII do regulaminu pracowniczego. Jedynie art. 21 i 22 załącznika XIII do regulaminu pracowniczego mają, w przekonaniu skarżącej, zastosowanie do jej sytuacji.
- 32 Komisja, popierana przez Parlament i Radę, kwestionuje tę argumentację.

- 33 W niniejszej sprawie Sąd wskazuje, że roczna stopa przyrostu uprawnień emerytalnych przyjęta przez PMO w odniesieniu do okresu zatrudnienia skarżącej w charakterze członka personelu kontraktowego, czyli 1,9 %, wynika nie z zastosowania art. 28 załącznika XIII do regulaminu pracowniczego, lecz z zastosowania art. 21 akapit drugi załącznika XIII do regulaminu pracowniczego w związku z art. 1 ust. 1 zdanie drugie załącznika do WZIP.
- 34 Natomiast PMO zastosował przepisy art. 28 ust. 2 załącznika XIII do regulaminu pracowniczego, który odsyła do art. 77 tego regulaminu, w odniesieniu do wieku przejścia skarżącej na emeryturę, czyli ukończenia przez nią 66. roku życia, oraz rocznej stopy przyrostu jej uprawnień emerytalnych odpowiadającej jej okresowi służby w charakterze urzędnika, czyli 1,8 %. Ponadto skarżąca skorzystała z dostosowania aktuarialnego swoich uprawnień emerytalnych nabytych jako członek personelu kontraktowego. Zgodnie bowiem z konkluzją nr 268/15 (zob. pkt 17 powyżej) PMO zastosował współczynnik 1,152 do wspomnianych uprawnień emerytalnych. Zastosowanie tego współczynnika doprowadziło do podwyższenia o 0,914 pkt stopy uwzględnianej przy ustalaniu uprawnień emerytalnych skarżącej. Owa podwyżka jest zatem równoznaczna z wydłużeniem o sześć miesięcy okresu pracy rzeczywiście świadczonej przez skarżącą w charakterze członka personelu kontraktowego.
- 35 Skarżąca podważa jedynie aspekty zaskarżonej decyzji streszczone w pkt 34 powyżej. Jej zdaniem art. 21 i art. 22 ust. 1 załącznika XIII do regulaminu pracowniczego powinny bowiem regulować całą jej karierę zawodową w strukturach Unii, w tym okres jej służby w charakterze urzędnika; skarżąca twierdzi także, że miała prawo przejść na emeryturę od chwili ukończenia 63. roku życia. Tym samym PMO niesłusznie w jej przekonaniu zastosował art. 28 załącznika XIII do regulaminu pracowniczego do jej sytuacji, a ponadto nie zastosował do niej przepisów art. 22 ust. 1 tego załącznika, i to w drodze odstępstwa od art. 77 regulaminu pracowniczego.
- 36 W tym względzie Sąd stwierdza, że skarżąca spełnia przesłanki określone w art. 28 ust. 2 załącznika XIII do regulaminu pracowniczego. Była ona bowiem członkiem personelu kontraktowego w okresie od dnia 16 czerwca 2012 r. do dnia 15 sierpnia 2015 r., została mianowana urzędnikiem w dniu 16 sierpnia 2015 r., a w dniu 1 maja 2014 r. miała ponad 35 lat.
- 37 Mimo że skarżąca spełnia te przesłanki, utrzymuje ona jednak, że art. 28 załącznika XIII do regulaminu pracowniczego nie ma do niej zastosowania, ponieważ jej przynależność do SERUE nigdy nie uległa przerwaniu. Zdaniem skarżącej art. 28 załącznika XIII do regulaminu pracowniczego ma bowiem zastosowanie wyłącznie do członków personelu tymczasowego lub kontraktowego, którzy spełniają przesłanki określone w tym artykule i których przynależność do SERUE uległa ponadto przerwaniu przed mianowaniem ich urzędnikami.
- 38 Tezę tę należy odrzucić, ponieważ ta ostatnia przesłanka, a mianowicie przerwanie przynależności do SERUE, nie wynika z jasnego brzmienia art. 28 załącznika XIII do regulaminu pracowniczego. Uwzględnienie tezy skarżącej oznaczałoby zatem ograniczenie zakresu art. 28 załącznika XIII do regulaminu pracowniczego poprzez dodanie przesłanki, która nie została przewidziana przez prawodawcę Unii.
- 39 Tymczasem zgodnie z utrwalonym orzecznictwem, jeżeli znaczenie przepisu prawa Unii wynika jednoznacznie z samego jego brzmienia, sąd Unii nie może odejść od tego brzmienia (zob. wyroki: z dnia 19 października 2023 r., *Sad Trasporto Locale*, C-186/22, EU:C:2023:795, pkt 22 i przytoczone tam orzecznictwo; z dnia 29 lipca 2024 r., *HDI Global i MS Amlin Insurance*, C-771/22 i C-45/23, EU:C:2024:644, pkt 56 i przytoczone tam orzecznictwo).

- 40 Tym samym uznanie, że stosowanie przepisu regulaminu pracowniczego jest uzależnione od spełnienia przesłanki, która nie jest w nim zdefiniowana, stanowiłoby wykładnię *contra legem* tego przepisu, w związku z czym taka wykładnia nie może zostać zaakceptowana (zob. podobnie i analogicznie wyroki: z dnia 17 grudnia 2020 r., *De Masi i Varoufakis/EBC*, C-342/19 P, EU:C:2020:1035, pkt 36; z dnia 8 listopada 2023 r., *OA/Parlament*, T-39/22, niepublikowany, EU:T:2023:709, pkt 69).
- 41 Wniosek ten nasuwa się tym bardziej, że sąd Unii nie dysponuje, w świetle zasad równowagi instytucjonalnej i kompetencji powierzonych, wyrażonych w art. 13 ust. 2 TUE [zob. podobnie wyrok z dnia 25 października 2017 r., *Komisja/Rada (CMR-15)*, C-687/15, EU:C:2017:803, pkt 40 i przytoczone tam orzecznictwo], uprawnieniem do odstąpienia od przepisów regulaminu pracowniczego.
- 42 Wreszcie, abstrahując od rozważań przypomnianych w pkt 39–41 powyżej, dodanie do art. 28 załącznika XIII do regulaminu pracowniczego przesłanki, która nie została przewidziana przez prawodawcę Unii, byłoby również sprzeczne z utrwalonym orzecznictwem, zgodnie z którym przepisy przejściowe powinny być przedmiotem ścisłej wykładni ze względu na to, że mają charakter odstępstwa, i ze względu na ich skutki budżetowe (zob. podobnie wyrok z dnia 14 grudnia 2018 r., *Torné/Komisja*, T-128/17, EU:T:2018:969, pkt 80 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 43 W związku z tym PMO nie naruszył prawa, uznając, że art. 28 ust. 2 załącznika XIII do regulaminu pracowniczego ma zastosowanie do sytuacji skarżącej.
- 44 Wniosku tego nie podważają przywołane przez skarżącą wyroki z dnia 15 grudnia 2022 r., *Picard/Komisja* (C-366/21 P, EU:C:2022:984), i z dnia 14 grudnia 2018 r., *Torné/Komisja* (T-128/17, EU:T:2018:969).
- 45 W wyrokach z dnia 15 grudnia 2022 r., *Picard/Komisja* (C-366/21 P, EU:C:2022:984), i z dnia 14 grudnia 2018 r., *Torné/Komisja* (T-128/17, EU:T:2018:969), Trybunał i Sąd nie wypowiedziały się w przedmiocie zakresu stosowania art. 28 załącznika XIII do regulaminu pracowniczego. Żaden motyw tych wyroków nie wskazuje na to, by Trybunał lub Sąd zamierzały podważyć wybór dokonany przez prawodawcę Unii i zmienić zakres stosowania art. 28 załącznika XIII do regulaminu pracowniczego, zastrzegając go wyłącznie dla członków personelu tymczasowego lub kontraktowego, których umowa obowiązywała w dniu 1 maja 2004 r. lub w dniu 1 stycznia 2014 r. i których przynależność do SERUE uległa przerwaniu przed mianowaniem ich urzędnikami.
- 46 W wyrokach z dnia 15 grudnia 2022 r., *Picard/Komisja* (C-366/21 P, EU:C:2022:984), i z dnia 14 grudnia 2018 r., *Torné/Komisja* (T-128/17, EU:T:2018:969), Trybunał i Sąd ograniczyły się bowiem do dokonania wykładni i zastosowania art. 21 i art. 22 ust. 1 załącznika XIII do regulaminu pracowniczego w związku z art. 1 ust. 1 załącznika do WZIP do sytuacji objętych zakresem stosowania tych artykułów.
- 47 W tym względzie Sąd przypomina, że przepisy tego załącznika, rozpatrywane odrębnie i zgodnie z nagłówkiem załącznika XIII do regulaminu pracowniczego, mają zastosowanie wyłącznie do urzędników (zob. podobnie wyrok z dnia 15 grudnia 2022 r., *Picard/Komisja*, C-366/21 P, EU:C:2022:984, pkt 65).

- 48 Należy uściślić, że art. 21 i art. 22, z wyjątkiem jego ust. 4, załącznika XIII do regulaminu pracowniczego stosuje się na zasadzie analogii do innych pracowników wyłącznie na podstawie art. 1 ust. 1 załącznika do WZIP (zob. podobnie wyrok z dnia 15 grudnia 2022 r., *Picard/Komisja*, C-366/21 P, EU:C:2022:984, pkt 66, 80).
- 49 A zatem, przede wszystkim, jeśli chodzi o urzędników, art. 77 regulaminu pracowniczego w brzmieniu wynikającym z reformy z 2004 r. przewiduje, że co do zasady roczna stopa przyrostu uprawnień emerytalnych wynosi 1,9 %, a wiek przejścia na emeryturę wynosi 63 lata. Ten sam artykuł, w brzmieniu wynikającym z reformy z 2014 r., przewiduje, że co do zasady roczna stopa przyrostu uprawnień emerytalnych wynosi 1,8 %, a wiek przejścia na emeryturę wynosi 66 lat.
- 50 Artykuł 21 i art. 22 ust. 1 załącznika XIII do regulaminu pracowniczego, zarówno w brzmieniu wynikającym z reformy z 2004 r., jak i w brzmieniu wynikającym z reformy z 2014 r., wyraźnie wprowadzają odstępstwo od tego podstawowego reżimu. Jednakże zgodnie z samym brzmieniem tych dwóch artykułów korzystanie z tego stanowiącego odstępstwo reżimu jest ograniczone wyłącznie do „urzędników”, którzy rozpoczęli służbę, odpowiednio, w odniesieniu do reformy z 2004 r., „przed” dniem 1 maja 2004 r. lub, w odniesieniu do reformy z 2014 r., „przed” dniem 1 stycznia 2014 r.
- 51 Sąd stwierdza również, że art. 21 i art. 22 ust. 1 załącznika XIII do regulaminu pracowniczego odnoszą się wyłącznie do daty „rozpoczęcia służby”, czyli daty rozpoczęcia pracy przez urzędników, a nie, jak ma to miejsce w przypadku art. 28 tego załącznika (zob. pkt 52, 53 poniżej), do daty ich „mianowania”.
- 52 Ponadto art. 28 załącznika XIII do regulaminu pracowniczego ustanawia specjalny reżim dla „pracowników”, którzy mieli „umowę [obowiązującą]” w dniu 1 maja 2004 r. lub w dniu 1 stycznia 2014 r. i którzy następnie zostali „mianowani” urzędnikami.
- 53 Artykuł 28 załącznika XIII do regulaminu pracowniczego przewiduje zatem dwie odrębne i kumulatywne przesłanki. Pierwszą przesłanką jest rozpoczęcie służby w charakterze pracownika, które miało nastąpić najpóźniej w dniu 1 maja 2004 r. lub w dniu 1 stycznia 2014 r., ponieważ w jednej z tych dat pracownik ten powinien był mieć obowiązującą umowę. Drugą przesłanką jest mianowanie tego pracownika urzędnikiem, które siłą rzeczy następuje po rozpoczęciu przez niego służby, ponieważ zgodnie z brzmieniem art. 28 załącznika XIII do regulaminu pracowniczego mianowanie to powinno nastąpić „po” dniu 1 maja 2004 r. lub „po” dniu 1 stycznia 2014 r.
- 54 Z literalnej i systemowej wykładni art. 77 regulaminu pracowniczego oraz art. 21, art. 22 ust. 1 i art. 28 załącznika XIII do tego regulaminu wynika zatem, że prawodawca Unii chciał zastrzec możliwość skorzystania ze wspomnianego art. 21 i art. 22 ust. 1, rozpatrywanych odrębnie, wyłącznie dla „urzędników”, którzy „rozpoczęli służbę” w tym charakterze „przed” dniem 1 maja 2004 r. lub „przed” dniem 1 stycznia 2014 r.
- 55 Natomiast urzędnicy, którzy zostali „mianowani” „po” dniu 1 maja 2004 r. lub „po” dniu 1 stycznia 2014 r., są objęci zakresem stosowania art. 28 załącznika XIII do regulaminu pracowniczego, jeżeli rozpoczęli wcześniej służbę jako członkowie personelu tymczasowego lub kontraktowego i jeżeli ich umowa obowiązywała w dniu 1 maja 2004 r. lub w dniu 1 stycznia 2014 r.

- 56 Następnie, co się tyczy pracowników, prawodawca Unii zezwolił, na podstawie art. 1 ust. 1 załącznika do WZIP, na stosowanie w drodze analogii art. 21 i art. 22 ust. 1 załącznika XIII do regulaminu pracowniczego do pracowników „zatrudnionych” w dniu 30 kwietnia 2004 r. lub w dniu 31 grudnia 2013 r.
- 57 Jednakże takie stosowanie w drodze analogii art. 21 i art. 22 ust. 1 załącznika XIII do regulaminu pracowniczego, zgodnie z samym brzmieniem art. 1 ust. 1 załącznika do WZIP, dotyczy wyłącznie pracowników, a nie urzędników (zob. podobnie wyrok z dnia 15 grudnia 2022 r., Picard/Komisja, C-366/21 P, EU:C:2022:984, pkt 66, 80).
- 58 Rozwiązanie to jest zresztą spójne z samą istotą WZIP i załącznika do nich, które dotyczą wyraźnie i wyłącznie pracowników. Urzędnik nie może zatem domagać się zastosowania wobec niego WZIP i załącznika do nich.
- 59 Jak wskazano już w pkt 52 powyżej, prawodawca Unii ustanowił jednak szczególny reżim, a mianowicie art. 28 załącznika XIII do regulaminu pracowniczego, dla członków personelu tymczasowego lub kontraktowego, których umowa obowiązywała w dniu 1 maja 2004 r. lub w dniu 1 stycznia 2014 r. i którzy następnie zostali mianowani urzędnikami.
- 60 Wynika z tego, że sytuacja skarżącej w odniesieniu do okresu jej zatrudnienia w charakterze członka personelu kontraktowego była początkowo objęta zakresem stosowania art. 77 regulaminu pracowniczego w związku z art. 109 WZIP, w ich brzmieniu wynikającym z reformy z 2004 r. Natomiast w okresie od dnia 1 stycznia 2014 r. do dnia 15 sierpnia 2015 r. jej sytuacja podlegała stosowaniu art. 21 akapit drugi załącznika XIII do regulaminu pracowniczego w związku z art. 1 ust. 1 zdanie drugie załącznika do WZIP. Zgodnie z tymi przepisami roczna stopa przyrostu uprawnień emerytalnych skarżącej wynosiła 1,9 % za okres zatrudnienia w charakterze członka personelu kontraktowego.
- 61 Sytuacja skarżącej w odniesieniu do okresu jej służby w charakterze urzędnika podlega od dnia 16 sierpnia 2015 r., czyli daty jej mianowania, stosowaniu art. 77 regulaminu pracowniczego w związku z art. 28 ust. 2 załącznika XIII do regulaminu pracowniczego, w ich brzmieniu wynikającym z reformy z 2014 r. Zgodnie z tymi przepisami roczna stopa przyrostu uprawnień emerytalnych wynosi w tym okresie 1,8 %, a wiek przejścia skarżącej na emeryturę jest ustalony na 66 lat. Ponadto podniesienie wieku przejścia skarżącej na emeryturę jest rekompensowane finansowo poprzez dostosowanie aktuarialne uprawnień emerytalnych, które nabyła ona jako członek personelu kontraktowego (zob. pkt 34 powyżej).
- 62 Ustalenia te nie są sprzeczne z wnioskami płynącymi z pkt 76 i 80 wyroku z dnia 15 grudnia 2022 r., Picard/Komisja (C-366/21 P, EU:C:2022:984). Przede wszystkim sytuacja skarżącej różni się od sytuacji M. Picarda. Ten ostatni zawarł nową umowę w charakterze pracownika, podczas gdy skarżąca została mianowana urzędnikiem. Ponadto, odmiennie od treści zarzutów M. Picarda, i niezależnie od tego, czy funkcje skarżącej uległy istotnej zmianie ze względu na jej mianowanie, decyzja zaskarżona w niniejszej sprawie nie „pozbawiała” jej możliwości skorzystania z przepisów przejściowych zawartych w załączniku XIII do regulaminu pracowniczego. Jak bowiem wskazano w pkt 61 powyżej, okres służby skarżącej w charakterze urzędnika wchodzi w zakres stosowania art. 28 załącznika XIII do regulaminu pracowniczego.
- 63 Następnie, wbrew temu, co twierdzi skarżąca, Trybunał nie stwierdził, że nieprzerwana przynależność do SERUE stanowi jedyne kryterium pozwalające na ustalenie, kto jest beneficjentem przepisów przejściowych zawartych w art. 21 i 22 załącznika XIII do regulaminu

pracowniczego. Posługując się przysłówkiem „w szczególności” w pkt 76 wyroku z dnia 15 grudnia 2022 r., Picard/Komisja (C-366/21 P, EU:C:2022:984), Trybunał wskazał bowiem, że chodzi tu tylko o jedno z kryteriów. To samo rozwiązanie należy jednoznacznie przyjąć w odniesieniu do art. 28 załącznika XIII do regulaminu pracowniczego, w przedmiocie którego Trybunał jednak nie wypowiedział się (zob. pkt 45 powyżej), ponieważ ten artykuł należy, obok art. 21 i 22 tego załącznika, do przepisów przejściowych.

- 64 Tymczasem, jak wynika z pkt 54 i 55 powyżej, mianowanie pracownika urzędnikiem po dniu 1 maja 2004 r. lub po dniu 1 stycznia 2014 r. oraz posiadanie umowy obowiązującej w jednej z tych dat stanowią kryteria stosowania art. 28 załącznika XIII do regulaminu pracowniczego.
- 65 Tytułem uzupełnienia Sąd wskazuje, że art. 28 załącznika XIII do regulaminu pracowniczego może mieć również zastosowanie, jeżeli przynależność pracownika do SERUE uległa przerwaniu przed reformą z 2004 r. lub przed reformą z 2014 r., pod warunkiem że pracownik ten posiadał umowę obowiązującą w dniu 1 maja 2004 r. lub w dniu 1 stycznia 2014 r., a następnie został mianowany urzędnikiem. Innymi słowy, w celu ustalenia, czy art. 28 załącznika XIII do regulaminu pracowniczego znajduje zastosowanie, istotne jest jedynie to, czy spełnione są przesłanki określone w tym artykule i przypomniane w pkt 53 powyżej.
- 66 Sąd przypomina wreszcie, że wnioski zawarte w pkt 60 i 61 powyżej odzwierciedlają wybory dokonane przez prawodawcę Unii i że w ramach zadań powierzonych sądowi Unii przez autorów traktatów do sądu tego nie należy, wbrew temu, czego domaga się skarżąca, wprowadzenie odstępstwa od art. 28 załącznika XIII do regulaminu pracowniczego poprzez dodanie obecnie nieistniejącej przesłanki (zob. pkt 37–43 powyżej).
- 67 W rezultacie zarzut pierwszy należy oddalić.

W przedmiocie zarzutu drugiego, dotyczącego naruszenia zasady równego traktowania

- 68 W ramach zarzutu drugiego, podniesionego tytułem ewentualnym, skarżąca powołuje się na niezgodność z prawem art. 28 załącznika XIII do regulaminu pracowniczego ze względu na to, że narusza on zasadę równego traktowania.
- 69 W tym względzie zasada równego traktowania wymaga, aby podobne sytuacje nie były traktowane w odmienny sposób, a odmienne sytuacje nie były traktowane jednakowo, chyba że takie traktowanie jest obiektywnie uzasadnione (zob. wyrok z dnia 18 kwietnia 2024 r., Dumitrescu i in./Komisja i Trybunał Sprawiedliwości, od C-567/22 P do C-570/22 P, EU:C:2024:336, pkt 67 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 70 W celu ustalenia, czy doszło do naruszenia tej zasady, należy w szczególności wziąć pod uwagę przedmiot i cel przepisu, w odniesieniu do którego zarzuca się naruszenie tej zasady (zob. wyrok z dnia 18 kwietnia 2024 r., Dumitrescu i in./Komisja i Trybunał Sprawiedliwości, od C-567/22 P do C-570/22 P, EU:C:2024:336, pkt 68 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 71 Co więcej, w dziedzinie objętej uprawnieniami dyskrejonalnymi, takiej jak ustanawianie przepisów przejściowych mających na celu zapewnienie sprawiedliwego przejścia z poprzedniego reżimu określonego w regulaminie pracowniczym do nowego, zasada równego traktowania jest naruszona jedynie wtedy, gdy prawodawca Unii w sposób arbitralny lub oczywiście nieodpowiedni odmiennie traktuje dane sytuacje w odniesieniu do zamierzonego w danych uregulowaniach celu (wyrok z dnia 14 grudnia 2018 r., GQ i in./Komisja, T-525/16,

EU:T:2018:964, pkt 104 i przytoczone tam orzecznictwo; zob. także podobnie wyrok z dnia 18 kwietnia 2024 r., Dumitrescu i in./Komisja i Trybunał Sprawiedliwości, od C-567/22 P do C-570/22 P, EU:C:2024:336, pkt 69 i przytoczone tam orzecznictwo).

- 72 Zgodnie z orzecznictwem Sąd powinien zatem ograniczyć się do sprawdzenia, czy różnica w traktowaniu nie jawi się jako arbitralna lub oczywiście nieodpowiednia w świetle realizowanego celu interesu ogólnego (zob. podobnie wyrok z dnia 25 marca 2021 r., Álvarez y Bejarano i in./Komisja, C-517/19 P i C-518/19 P, EU:C:2021:240, pkt 53, 54).
- 73 Natomiast biorąc pod uwagę tę ograniczoną kontrolę sądową, do Sądu nie należy badanie, czy uznanie przez prawodawcę Unii, że wprowadzone odmiennie traktowanie może być odpowiednie i konieczne do realizacji zamierzonego celu interesu ogólnego, nie jawi się jako nieracjonalne (zob. podobnie wyrok z dnia 14 lipca 2022 r., Komisja/VW i in., od C-116/21 P do C-118/21 P, C-138/21 P i C-139/21 P, EU:C:2022:557, pkt 129; postanowienie z dnia 22 grudnia 2022 r., Komisja/KM i Rada/Komisja, C-341/21 P i C-357/21 P, EU:C:2022:1042, pkt 64).
- 74 To właśnie w świetle tego orzecznictwa Sąd zbada obie części zarzutu drugiego.

W przedmiocie części pierwszej zarzutu drugiego

- 75 Skarżąca utrzymuje, że art. 28 załącznika XIII do regulaminu pracowniczego narusza zasadę równego traktowania, jako że traktuje w odmienny sposób kategorie osób znajdujących się w porównywalnych sytuacjach. Zdaniem skarżącej ze względu na samo mianowanie jej urzędnikiem, i w sytuacji gdy jej przynależność do SERUE nigdy nie uległa przerwaniu, jest ona bowiem traktowana gorzej, niż gdyby została członkiem personelu tymczasowego, a nie urzędnikiem, lub gdyby pozostała członkiem personelu kontraktowego. Ponadto skarżąca wskazuje, że Parlament przez ponad pięć lat stosował taką samą wykładnię art. 21, art. 22 ust. 1 i art. 28 załącznika XIII do regulaminu pracowniczego.
- 76 Komisja, popierana przez Parlament i Radę, kwestionuje tę argumentację.
- 77 W tym względzie, co się tyczy porównywalności sytuacji, Trybunał wskazał już, że regulamin pracowniczy i WZIP ustanawiają wspólny system emerytalno-rentowy dla urzędników i innych pracowników, a mianowicie SERUE. Zważywszy bowiem na odesłanie do warunków przewidzianych w rozdziale 3 tytułu V regulaminu pracowniczego, dokonane w art. 39 ust. 1, a także w art. 109 ust. 1 WZIP, członkowie personelu tymczasowego i kontraktowego przyczyniają się również, na warunkach określonych w art. 83 ust. 2 regulaminu pracowniczego, do finansowania tego systemu emerytalno-rentowego (zob. podobnie wyrok z dnia 15 grudnia 2022 r., Picard/Komisja, C-366/21 P, EU:C:2022:984, pkt 77, 78).
- 78 Niemniej Trybunał wskazał również, że istnieją różnice między urzędnikami a innymi pracownikami (zob. podobnie wyrok z dnia 15 grudnia 2022 r., Picard/Komisja, C-366/21 P, EU:C:2022:984, pkt 69).
- 79 W tej kwestii Sąd przypomina, że urzędnicy mają co do zasady pewność, że będą mogli pełnić służbę na rzecz Unii aż do momentu osiągnięcia wieku przejścia na emeryturę. Jedynie w wyjątkowych okolicznościach, takich jak urlop z przyczyn osobistych, jeżeli jest wykorzystywany pod koniec okresu aktywności zawodowej, urlop w interesie służby, rezygnacja, zwolnienie z urzędu, odwołanie ze stanowiska w interesie służby, zwolnienie z powodu nienależytego wykonywania obowiązków, wydalenie ze służby, śmierć i automatyczne

przeniesienie w stan spoczynku z powodu trwałej niezdolności do pełnienia służby, wykonywanie przez urzędników ich funkcji ulega zakończeniu przed osiągnięciem przez nich wieku przejścia na emeryturę [art. 40, 42c, 47–51 i 53 regulaminu pracowniczego, a także art. 9 ust. 1 lit. h) załącznika IX do regulaminu pracowniczego].

- 80 Natomiast, jak przyznaje sama skarżąca, co do zasady pracownicy nie mają takiej stabilności zatrudnienia. Zgodnie bowiem z utrwalonym orzecznictwem czas trwania stosunku pracy między instytucją a pracownikiem zatrudnionym na czas określony jest regulowany przez warunki określone w umowie zawartej między stronami. Ponadto administracji przysługuje szeroki zakres uznania w odniesieniu do decyzji o przedłużeniu lub nieprzedłużeniu umowy (zob. podobnie wyrok z dnia 14 grudnia 2022 r., SU/EIOPA, T-296/21, EU:T:2022:808, pkt 49 i przytoczone tam orzecznictwo). Tym samym jedynie zawarcie umowy na czas nieokreślony tworzy bardziej stabilną i bezterminową więź między instytucją a danym pracownikiem (zob. podobnie wyrok z dnia 9 listopada 2022 r., QM/Europol, T-164/21, EU:T:2022:695, pkt 83 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 81 Podobnie urzędnicy, ze względu na ich generalnie dłuższy staż służby w strukturach Unii, ale również ze względu na automatyczne przeniesienia na wyższy stopień i awanse do wyższej grupy zaszeregowania, z których korzystają, na koniec kariery zawodowej dochodzą zazwyczaj do grup zaszeregowania i stopni wyższych niż te, do których dochodzą pracownicy. Temu wyższemu zaszeregowaniu, które zwykle jest udziałem urzędników, towarzyszy wynagrodzenie wyższe niż to, które jest udziałem większości pracowników, ponieważ wynagrodzenie to jest bezpośrednio związane z grupą i ze stopniem.
- 82 Ta ostatnia kwestia ma decydujące znaczenie w niniejszej sprawie, ponieważ przy obliczaniu wysokości emerytury urzędnika lub pracownika uwzględnia się ich ostatnie wynagrodzenie podstawowe (zob. pkt 4–16 powyżej).
- 83 Ponadto wysokość emerytury nie zależy jedynie od ostatniego wynagrodzenia podstawowego. Kwota ta zależy również od długości okresu służby urzędnika lub pracownika, ponieważ za każdy rok służby nabywa on 1,8 %, 1,9 % lub 2 % swojego ostatniego wynagrodzenia podstawowego (zob. pkt 4–16 powyżej). Ponieważ co do zasady okres służby urzędników jest dłuższy niż okres służby pracowników, ci pierwsi automatycznie kumulują więcej lat służby uprawniających do emerytury niż ci drudzy.
- 84 Biorąc pod uwagę te obiektywne różnice, i jak twierdzą Komisja, Parlament i Rada, ogólny wpływ reform z 2004 r. i 2014 r. na budżet Unii jest siłą rzeczy większy w odniesieniu do emerytur urzędników niż w odniesieniu do emerytur innych pracowników.
- 85 W tych okolicznościach, mając na uwadze cel polegający na zachowaniu równowagi aktuarialnej SERUE bez naruszania praw nabytych i uzasadnionych oczekiwań personelu już pełniącego służbę (opinia rzecznika generalnego P. Pikamäe w sprawie Picard/Komisja, C-366/21 P, EU:C:2022:582, pkt 44, 51), który ma charakter dodatkowy w stosunku do bardziej ogólnych celów dyscypliny budżetowej i konsolidacji finansów publicznych w trudnym kontekście społeczno-gospodarczym (zob. pkt 7, 8 powyżej), i biorąc pod uwagę szeroki zakres uznania, jakim dysponuje prawodawca Unii, ów prawodawca mógł uznać, że urzędnicy mianowani po dniu 1 maja 2004 r. lub po dniu 1 stycznia 2014 r. powinni być traktowani inaczej, niż gdyby zachowali status członka personelu tymczasowego lub członka personelu kontraktowego przez okres co najmniej dziesięciu lat.

- 86 W tym względzie Sąd przypomina, że urzędnicy i pracownicy ponoszą jedynie jedną trzecią kosztów finansowania SERUE, podczas gdy wypłata emerytur, gwarantowana wspólnie przez państwa członkowskie, jest pokrywana z budżetu Unii (art. 83 ust. 1 i 2 regulaminu pracowniczego). W obliczu takiej struktury finansowania SERUE, która opiera się przede wszystkim na środkach przyznanych Unii przez państwa członkowskie, uwzględnienia interesów urzędników korzystających ze szczególnego reżimu ustanowionego w art. 28 załącznika XIII do regulaminu pracowniczego nie można dokonać z całkowitym pominięciem faktu, że państwa te zostały zmuszone do przyjęcia drakońskich środków w celu zaradzenia trwałym skutkom poważnego kryzysu gospodarczego i finansowego (motyw 13 rozporządzenia nr 1023/2013). Ponadto równowaga aktuarialna SERUE powinna właśnie w perspektywie długoterminowej uwzględniać zmiany gospodarcze i zmienne finansowe [zob. podobnie i analogicznie wyrok z dnia 13 grudnia 2017 r., Arango Jaramillo i in./EBI, T-482/16 RENV, EU:T:2017:901, pkt 126 (niepublikowany) i przytoczone tam orzecznictwo]. Co za tym idzie, w społeczeństwie cechującym się solidarnością, jak podkreślono w art. 2 TUE (wyrok z dnia 25 lutego 2025 r., Sąd Rejonowy w Białymstoku i Adoreikè, C-146/23 i C-374/23, EU:C:2025:109, pkt 71), i w kontekście poważnego kryzysu gospodarczego i finansowego, prawodawca Unii mógł – spośród innych środków – wybrać ustanowienie wspomnianego szczególnego reżimu w celu wyrażenia tej solidarności europejskiej służby publicznej w obliczu wysiłków, jakie państwa członkowskie musiały podjąć na swoim własnym poziomie.
- 87 Ponadto należy zauważyć, że składki członków personelu tymczasowego i kontraktowego do SERUE są co do zasady niższe niż składki urzędników, których wynagrodzenie podstawowe może ulegać zmianom stosownie do awansów do wyższej grupy zaszeręgowania i przeniesienia na wyższy stopień w trakcie całej ich kariery zawodowej. W tym względzie prawdą jest, że SERUE jest zorganizowany w oparciu o zasadę solidarności i nie jest pomyślany w ten sposób, że emerytura pobierana przez urzędnika lub pracownika stanowi dokładne świadczenie wzajemne odpowiadające jego składkom do tego systemu (zob. wyrok z dnia 8 listopada 2023 r., OA/Parlament, T-39/22, niepublikowany, EU:T:2023:709, pkt 60 i przytoczone tam orzecznictwo). Niemniej jednak prawodawca Unii mógł uznać, w ramach przysługującego mu szerokiego zakresu uznania i biorąc pod uwagę zasadę solidarności rządzącą SERUE, że pracownik, który został mianowany urzędnikiem po dniu 1 maja 2004 r. lub po dniu 1 stycznia 2014 r., nie może korzystać z rocznej stopy przyrostu uprawnień emerytalnych, która miała zastosowanie do niego w trakcie okresu zatrudnienia w charakterze członka personelu tymczasowego lub kontraktowego, ponieważ oznaczałoby to, że korzystałby on w sposób nieproporcjonalny z tej wyższej stopy w celu obliczenia wysokości jego emerytury dokonywanego na podstawie ostatniego wynagrodzenia podstawowego w grupie zaszeręgowania, w której urzędnik ten został zaszeręgowany przed przejściem na emeryturę.
- 88 W świetle powyższych rozważań odmienne traktowanie kwestionowane przez skarżącą nie jawi się jako oczywiście nieodpowiednie w świetle celów realizowanych przez prawodawcę Unii. Ten wybór prawodawcy Unii jest zresztą zgodny z zasadami dyscypliny budżetowej i należytego zarządzania finansami (art. 310 i 317 TFUE), a także z zasadą zachowania równowagi aktuarialnej SERUE (art. 83a i załącznik XII do regulaminu pracowniczego).
- 89 Takie odmienne traktowanie nie jest również arbitralne.
- 90 W tym względzie Trybunał orzekł już, że przepis regulaminu pracowniczego wprowadza arbitralne rozróżnienie między urzędnikami lub pracownikami, jeżeli opiera się on na dyskryminacyjnym kryterium, które pozostaje bez związku z realizowanym celem. W takiej sytuacji względy natury czysto budżetowej, administracyjnej lub polityki kadrowej nie mogą same

w sobie stanowić obiektywnego uzasadnienia odmiennego traktowania urzędników lub pracowników znajdujących się w porównywalnych sytuacjach (zob. podobnie wyrok z dnia 18 kwietnia 2024 r., Dumitrescu i in./Komisja i Trybunał Sprawiedliwości, od C-567/22 P do C-570/22 P, EU:C:2024:336, pkt 79–81, 93, 94).

- 91 W niniejszej sprawie, w przeciwieństwie do art. 8 ust. 2 akapit drugi załącznika VII do regulaminu pracowniczego, którego niezgodność z prawem została stwierdzona przez Trybunał w wyroku z dnia 18 kwietnia 2024 r., Dumitrescu i in./Komisja i Trybunał Sprawiedliwości (od C-567/22 P do C-570/22 P, EU:C:2024:336), odmiennie traktowanie kwestionowane przez skarżącą nie opiera się na kryterium dyskryminacyjnym zakazanym w szczególności w art. 21 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej, lecz opiera się na obiektywnych przesłankach wymienionych w pkt 78–84 powyżej.
- 92 Tymczasem zgodnie z utrwalonym orzecznictwem, o ile zasada równego traktowania wymaga, aby urzędnicy lub pracownicy znajdujący się w identycznej lub porównywalnej sytuacji podlegali tym samym zasadom, o tyle nie zakazuje ona jednak prawodawcy Unii uwzględnienia obiektywnych różnic dotyczących warunków lub sytuacji, w jakich znajdują się zainteresowani (zob. wyroki: z dnia 16 października 1980 r., Hochstrass/Trybunał Sprawiedliwości, 147/79, EU:C:1980:238, pkt 7; z dnia 3 maja 2018 r., SB/EUIPO, T-200/17, niepublikowany, EU:T:2018:244, pkt 33 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 93 Ponadto zgodnie z również utrwalonym orzecznictwem nie można podważać różnic w statusie istniejących między różnymi kategoriami osób zatrudnionych przez Unię, a zatem nie można uznać za dyskryminację okoliczności, że z punktu widzenia gwarancji regulaminowych i korzyści z zabezpieczenia społecznego niektóre kategorie osób zatrudnionych przez Unię mogą korzystać z gwarancji lub korzyści, które nie są przyznawane innym kategoriom (zob. wyrok z dnia 12 marca 2020 r., XB/EBC, T-484/18, niepublikowany, EU:T:2020:90, pkt 82 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 94 Sąd stwierdza również, jak zauważył Parlament, że rozróżnienie między urzędnikami a pracownikami nie jest właściwe jedynie dla art. 28 załącznika XIII do regulaminu pracowniczego. Sam SERUE, mimo że jest wspólny dla urzędników i pracowników, nie jest jednak jednolity. I tak, art. 42 i 112 WZIP pozwalają członkom personelu tymczasowego i kontraktowego – w odróżnieniu od urzędników – żądać, aby ich instytucja dokonywała wpłat w celu uzyskania lub utrzymania przez nich uprawnień emerytalnych w ich państwie pochodzenia. Podobnie, w świetle art. 3 lit. d) załącznika VIII do regulaminu pracowniczego, gdy członek personelu kontraktowego staje się urzędnikiem lub gdy urzędnik zostaje członkiem personelu kontraktowego, ta zmiana statusu może prowadzić do obniżenia lat służby uprawniających do emerytury nabytych w ramach poprzedniego statusu lub do zwrotu nadpłaconych składek odpowiadających różnicy między obliczoną liczbą lat służby uprawniających do emerytury a liczbą lat rzeczywistej służby.
- 95 O ile kwestionowane w niniejszej sprawie kryterium zróżnicowania nie jest zatem dyskryminacyjne i opiera się na obiektywnych przesłankach, o tyle Sąd zwraca uwagę, że – ponownie wbrew temu, co orzeczono w odniesieniu do art. 8 ust. 2 akapit drugi załącznika VII do regulaminu pracowniczego – kryterium to nie jest również „[bez] związku” lub „pozbawione jakiegokolwiek związku” z realizowanymi celami. Przyjmując art. 28 załącznika XIII do regulaminu pracowniczego, i zgodnie z celami zachowania równowagi aktuarialnej SERUE, dyscypliny budżetowej i konsolidacji finansów publicznych, prawodawca chciał, aby roczna stopa przyrostu uprawnień emerytalnych zainteresowanych urzędników, wyłącznie w odniesieniu do

okresu ich aktywności zawodowej w tym charakterze, została ograniczona, a czas trwania ich kariery wydłużony właśnie z tego powodu, że obciążenie budżetowe związane z emeryturami urzędników jest większe niż obciążenie finansowe związane z emeryturami pracowników (zob. pkt 7, 8, 84 powyżej).

- 96 Ponadto, nawet jeśli Sąd nie wyklucza, że w pewnych szczególnych sytuacjach pracownik może mieć podobną karierę zawodową jak urzędnik, czy to pod względem długości, grupy zaszerogowania, wynagrodzenia czy pełnionych funkcji, to jednak co do zasady tak nie jest. Tymczasem zgodnie z utrwalonym orzecznictwem, chociaż w sytuacjach granicznych powstają okazjonalne niedogodności związane z ustanowieniem norm generalnych i abstrakcyjnych, prawodawcy nie można zarzucić odwołania się do kategoryzacji, pod warunkiem że nie ma ona zasadniczo dyskryminującego charakteru w odniesieniu do celu, któremu służy (wyroki: z dnia 16 października 1980 r., Hochstrass/Trybunał Sprawiedliwości, 147/79, EU:C:1980:238, pkt 14; z dnia 15 kwietnia 2010 r., Gualtieri/Komisja, C-485/08 P, EU:C:2010:188, pkt 81).
- 97 Tym samym odmienne traktowanie kwestionowane przez skarżącą opiera się na obiektywnym i niedyskryminacyjnym kryterium, a ponadto jest ono uzasadnione celami zachowania równowagi aktuarialnej SERUE, dyscypliny budżetowej i konsolidacji finansów publicznych.
- 98 Co więcej, jeżeli kryterium różnicowania nie jest ani dyskryminujące, ani pozbawione jakiegokolwiek związku z realizowanymi celami, jak ma to miejsce w niniejszej sprawie, Trybunał przyznał już co do istoty, że środki ustanawiające ograniczenia budżetowe dotyczące urzędników lub pracowników, w szczególności poprzez uszczuplenie ich korzyści, mogą być uzasadnione celami dyscypliny budżetowej i konsolidacji finansów publicznych (zob. podobnie wyrok z dnia 18 kwietnia 2024 r., Dumitrescu i in./Komisja i Trybunał Sprawiedliwości, od C-567/22 P do C-570/22 P, EU:C:2024:336, pkt 81; zob. także podobnie i analogicznie wyrok z dnia 25 lutego 2025 r., Sąd Rejonowy w Białymstoku i Adoreiké, C-146/23 i C-374/23, EU:C:2025:109, pkt 67, 69, 71).
- 99 Ponadto z przepisów art. 28 załącznika XIII do regulaminu pracowniczego nie można wywieść żadnego arbitralnego lub oczywiście nieodpowiedniego różnicowania w stosunku do celu zamierzonego przez prawodawcę Unii, jakim jest ochrona praw nabytych i uzasadnionych oczekiwań zainteresowanych urzędników, ponieważ podobnie jak w przypadku innych członków personelu już pełniących służbę w dniu 1 maja 2004 r. lub w dniu 1 stycznia 2014 r., ich prawa nabyte i uzasadnione oczekiwania są przestrzegane.
- 100 Zachowują oni bowiem swoje uprawnienia emerytalne nabyte w okresie zatrudnienia w charakterze pracowników. Ponadto, logicznie rzecz biorąc, przed mianowaniem nie nabyli jeszcze uprawnień emerytalnych jako urzędnicy. Dopiero od chwili mianowania zainteresowani urzędnicy nabyli uprawnienia emerytalne w tym charakterze.
- 101 Ponadto, gdy byli jeszcze pracownikami, nie otrzymali żadnego precyzyjnego i bezwarunkowego zapewnienia, że gdyby zdecydowali się zostać urzędnikami, roczna stopa przyrostu uprawnień emerytalnych i wiek przejścia na emeryturę pozostaną niezmienione.
- 102 Poza tym, że – jak ma to miejsce w przypadku innych członków personelu już pełniących służbę w dniu 1 maja 2004 r. lub w dniu 1 stycznia 2014 r. – ich prawa nabyte i uzasadnione oczekiwania są przestrzegane, Sąd stwierdza jeszcze, że zgodnie z art. 28 załącznika XIII do regulaminu pracowniczego podniesienie wieku przejścia zainteresowanych urzędników na emeryturę jest rekompensowane finansowo poprzez dostosowanie aktuarialne uprawnień

emerytalnych nabytych przez nich w czasie, gdy byli pracownikami. W praktyce do ich uprawnień emerytalnych nabytych w charakterze pracowników stosuje się współczynnik od 1 do 1,178, w zależności od sytuacji osobistej każdego z zainteresowanych urzędników (zob. pkt 17 powyżej), tak jak miało to miejsce w przypadku skarżącej (zob. pkt 34 powyżej). Tak więc w rzeczywistości wspomniane nabyte uprawnienia nie zostały naruszone, lecz zostają utrzymane (współczynnik równy 1), a nawet zwiększone (współczynnik wyższy niż 1) poprzez zastosowanie tego współczynnika.

- 103 W każdym razie Sąd stwierdza, że przed mianowaniem urzędnikiem skarżąca nie miała żadnego zapewnienia, że będzie mogła otrzymywać emeryturę, ponieważ w tym dniu, i wbrew wymogom art. 77 akapit pierwszy regulaminu pracowniczego, nie miała jeszcze dziesięcioletniego stażu służby na rzecz Unii.
- 104 Wreszcie bez znaczenia jest podniesiona przez skarżącą okoliczność, że Parlament przez ponad pięć lat stosował taką samą jak proponowana przez nią interpretację art. 21, art. 22 ust. 1 i art. 28 załącznika XIII do regulaminu pracowniczego w odniesieniu do innych pracowników, którzy zostali urzędnikami. Zgodnie bowiem z utrwalonym orzecznictwem zasada równego traktowania musi iść w parze z poszanowaniem zasady legalności, zgodnie z którą nikt nie może powoływać się na swoją korzyść na niezgodne z prawem działanie, którego dopuszczono się na rzecz innej osoby (zob. wyrok z dnia 16 października 2019 r., Palo/Komisja, T-432/18, EU:T:2019:749, pkt 38 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 105 W konsekwencji część pierwszą zarzutu drugiego należy oddalić.

W przedmiocie części drugiej zarzutu drugiego

- 106 Skarżąca utrzymuje, że art. 28 załącznika XIII do regulaminu pracowniczego narusza zasadę równego traktowania, traktując w ten sam sposób wszystkich pracowników, którzy zostali urzędnikami po dniu 1 maja 2004 r. lub po dniu 1 stycznia 2014 r., bez uwzględnienia ewentualnego przerwania ich przynależności do SERUE przed ich mianowaniem. Tymczasem sytuacji skarżącej nie można utożsamiać z sytuacją pracownika, którego przynależność do SERUE została przerwana, a który następnie został mianowany urzędnikiem. Skarżąca ze swej strony nigdy bowiem nie przestała przynależeć do SERUE.
- 107 Komisja, popierana przez Parlament i Radę, kwestionuje tę argumentację.
- 108 W tym względzie Sąd przypomina, że zasada równego traktowania nie wymaga całkowitej identyczności sytuacji w celu stosowania takiego samego traktowania. Wymagany jest jedynie porównywalny charakter tych sytuacji (wyrok z dnia 15 października 2020 r., Coppo Gavazzi i in./Parlament, od T-389/19 do T-394/19, T-397/19, T-398/19, T-403/19, T-404/19, T-406/19, T-407/19, od T-409/19 do T-414/19, od T-416/19 do T-418/19, od T-420/19 do T-422/19, od T-425/19 do T-427/19, od T-429/19 do T-432/19, T-435/19, T-436/19, od T-438/19 do T-442/19, od T-444/19 do T-446/19, T-448/19, od T-450/19 do T-454/19, T-463/19 i T-465/19, EU:T:2020:494, pkt 257).
- 109 Tymczasem mając na uwadze cel art. 28 załącznika XIII do regulaminu pracowniczego i cele realizowane przez prawodawcę Unii, należy uznać, że wszyscy urzędnicy, których dotyczy ten artykuł, znajdują się w porównywalnej sytuacji, ponieważ wszyscy byli wcześniej pracownikami i wszyscy zostali mianowani po dniu 1 maja 2004 r. lub po dniu 1 stycznia 2014 r.

- 110 Natomiast przy badaniu porównywalności ich odpowiednich sytuacji nie ma znaczenia, czy przynależność tych urzędników do SERUE uległa przerwaniu przed ich mianowaniem. Okoliczność ta odnosi się bowiem do okresu ich zatrudnienia w charakterze pracowników, podczas gdy zastosowanie przepisów art. 28 załącznika XIII do regulaminu pracowniczego zależy od ich mianowania urzędnikami. Tym samym okoliczność ta będzie co najwyżej skutkować w praktyce tym, że urzędnik, którego przynależność, a tym samym odprowadzanie składek do SERUE uległy przerwaniu przed jego mianowaniem, zgromadzi mniej lat uprawniających do emerytury, odnoszących się wyłącznie do okresu zatrudnienia w charakterze pracownika, niż gdyby nie doszło do takiego przerwania.
- 111 Ponadto w świetle ochrony ich praw nabytych pracownicy, którzy zostali urzędnikami po przerwaniu ich przynależności do SERUE, i pracownicy, którzy zostali urzędnikami bez przerwania owej przynależności, znajdują się w porównywalnej sytuacji. W obu przypadkach pracownicy ci odprowadzali bowiem składki do SERUE, kierując się perspektywą niższego wieku przejścia na emeryturę niż ten, który ostatecznie będzie miał do nich zastosowanie. Ich nabyte uprawnienia mają zatem ten sam charakter, a różna jest tylko liczba lat uprawniających do emerytury, którą każdy z nich uzyska. Tym samym pracownicy, którzy zostali urzędnikami, powinni mieć możliwość skorzystania z dostosowania aktuarialnego niezależnie od tego, czy mianowanie ich urzędnikami było poprzedzone przerwaniem ich przynależności do SERUE.
- 112 Podobnie, jeśli chodzi o ich uzasadnione oczekiwania, pracownicy, którzy zostali urzędnikami po przerwaniu ich przynależności do SERUE, i pracownicy, którzy zostali urzędnikami bez przerwania ich przynależności do tego systemu, znajdują się w porównywalnej sytuacji. Zważywszy bowiem, że zostali oni urzędnikami po dniu 1 maja 2004 r. lub po dniu 1 stycznia 2014 r., nie mogli oni zasadnie oczekiwać, że natychmiast po ich mianowaniu będą w odniesieniu do nich stosowane art. 21 i art. 22 ust. 1 załącznika XIII do regulaminu pracowniczego, w sytuacji gdy te dwa artykuły zawierają przepisy przejściowe mające na celu wyłącznie ochronę praw nabytych i uzasadnionych oczekiwań istniejących przed wejściem w życie reform z 2004 r. lub z 2014 r.
- 113 W każdym razie, jak już wskazano w ramach badania zarzutu pierwszego, nieprzerwany lub przerwany charakter przynależności do SERUE nie stanowi jedyne kryterium pozwalającego na ustalenie, kto jest beneficjentem różnych przepisów przejściowych zawartych w załączniku XIII do regulaminu pracowniczego (zob. pkt 63, 64 powyżej).
- 114 Kwestionowana przez skarżącą identyczność traktowania nie narusza zatem zasady równego traktowania, ponieważ ma ona zastosowanie do kategorii osób znajdujących się w porównywalnej sytuacji.
- 115 W tych okolicznościach część drugą zarzutu drugiego należy oddalić.
- 116 Co za tym idzie, należy oddalić zarzut drugi, a w konsekwencji – oddalić skargę w całości.

W przedmiocie kosztów

- 117 Zgodnie z art. 134 § 1 regulaminu postępowania przed Sądem kosztami zostaje obciążona, na żądanie strony przeciwnej, strona przegrywająca sprawę. Ponieważ skarżąca przegrała sprawę, należy – zgodnie z żądaniem Komisji – obciążyć ją kosztami postępowania.

- 118 Ponadto zgodnie z art. 138 § 1 regulaminu postępowania instytucje, które przystąpiły do sprawy w charakterze interwenientów, pokrywają własne koszty. Z powyższego wynika, że Parlament i Rada pokrywają własne koszty.

Z powyższych względów

SĄD (piąta izba)

orzeka, co następuje:

- 1) Skarga zostaje oddalona.**
- 2) CR pokrywa własne koszty i koszty poniesione przez Komisję Europejską.**
- 3) Parlament Europejski i Rada Unii Europejskiej pokrywają własne koszty.**

Svenningsen

Mac Eochaidh

Laitenberger

Wyrok ogłoszono na posiedzeniu jawnym w Luksemburgu w dniu 2 lipca 2025 r.

Podpisy