



Zbirka odločb sodne prakse

SODBA SPLOŠNEGA SODIŠČA (prvi razširjeni senat)

z dne 24. marca 2021 *

„Javni uslužbenci – Pogodbeni uslužbenci – Reforma kadrovskih predpisov iz leta 2014 – Prehodni ukrepi v zvezi z nekaterimi pravili za izračun pokojnine – Sprememba ureditve po podpisu nove pogodbe pogodbenega uslužbenca – Pojem biti „zaposlen““

V zadevi T-769/16,

Maxime Picard, stanujoč v Hettange-Grandu (Francija), ki ga zastopata M.-A. Lucas in M. Bertha, odvetnika,

tožeča stranka,

proti

Evropski komisiji, ki jo zastopata B. Mongin in G. Gattinara, agenta,

tožena stranka,

zaradi predloga na podlagi člena 270 PDEU po eni strani za razglasitev ničnosti odgovora upravitelja iz sektorja „Pokojnine“ Urada Komisije za vodenje in plačevanje posameznih pravic (PMO) z dne 4. januarja 2016 in po drugi strani, po potrebi, za razglasitev ničnosti odločbe direktorja direktorata E generalnega direktorata Komisije za človeške vire z dne 25. julija 2016 o zavrnitvi pritožbe tožeče stranke z dne 1. aprila 2016 zoper odločbo oziroma neobstoj odločbe, ki izhaja iz odgovora z dne 4. januarja 2016,

SPLOŠNO SODIŠČE (prvi razširjeni senat),

v sestavi H. Kanninen, predsednik, M. Jaeger, sodnik, N. Póltorak, O. Porchia (poročevalka) in M. Stancu, sodnice,

sodna tajnica: M. Marescaux, administratorica,

na podlagi pisnega dela postopka in obravnave z dne 14. septembra 2020

izreka naslednjo

* Jezik postopka: francoščina.

Sodbo

Dejansko stanje

- 1 Tožeča stranka, Maxime Picard, je pogodbeni uslužbenec Evropske komisije.
- 2 Tožeča stranka je bila med aprilom 2004 in junijem 2008 zaporedoma pri dveh družbah zaposlena kot varnostnik, in sicer najprej pri družbi Brinks do 31. marca 2006 in nato pri družbi Group 4 Securicor (v nadaljevanju: G 4S) od 1. aprila 2006. V tem obdobju je bila dana na voljo Prevajalskemu centru za organe Evropske unije (CdT) za opravljanje administrativnih nalog, povezanih z varnostjo, in Komisiji kot inštruktor.
- 3 Potem ko je leta 2005 postala uspešen kandidat v natečajnem postopku EPSO/CAST/25/05, ki ga je Evropski urad za izbor osebja (EPSO) izvedel za sestavo rezervnega seznama za zaposlitev pogodbenih uslužbencev prve funkcionalne skupine (v nadaljevanju: FS I), se je tožeča stranka leta 2007 udeležila postopka EPSO/CAST/27/07, ki omogoča dostop do druge funkcionalne skupine (v nadaljevanju: FS II).
- 4 Tožeča stranka je bila 14. aprila 2008 povabljena na ustno izbirno preverjanje za zasedbo delovnega mesta pogodbenega uslužbenca FS II na oddelku 5 Urada Komisije za vodenje in plačevanje posameznih pravic (PMO). Na tem preverjanju je bila uspešna.
- 5 Tožeča stranka je bila 10. junija 2008 z učinkom od 1. julija 2008 zaposlena pri Komisiji kot pogodbeni uslužbenec na oddelku 5 urada PMO (v nadaljevanju: pogodba iz leta 2008). Tožeča stranka je bila s to zaposlitvijo, do katere je prišlo v skladu z natečajnim postopkom EPSO/CAST/25/05, na podlagi člena 80 Pogojev za zaposlitev drugih uslužbencev (v nadaljevanju: PZDU) uvrščena v FS I, razred 1, stopnja 1.
- 6 Generalni direktorat (GD) Komisije za človeške vire je v okviru natečajnega postopka EPSO/CAST/27/07 menil, da ni dokazano, da je tožeča stranka izpolnila pogoj treh let ustreznih delovnih izkušenj ob izteku roka za oddajo prijav, določen v razpisu za prijavo interesa, ker so bile naloge, ki jih je kot uslužbenec družb Brinks in G 4S opravljala pri CdT, očitno naloge varnostnika iz FS I.
- 7 Pogodba iz leta 2008 je bila trikrat podaljšana za določen čas in z odločbo z dne 3. maja 2011 za nedoločen čas.
- 8 Tožeča stranka se je 15. junija 2011 udeležila sestanka z odborom za prerazvrstitev, ki ga je ustanovil oddelek 5 PMO, da bi ji ponudil prerazvrstitev v FS II. Ugotovljeno je bilo, da je – ob pridržku potrditve GD Komisije za človeške vire – do tega upravičena. Oddelek 7 PMO, pristojen za človeške vire, je torej pri tem generalnem direktoratu vložil prošnjo za prerazvrstitev.
- 9 Tožeča stranka je bila z elektronskim sporočilom GD za človeške vire z dne 9. decembra 2011 obveščena o zavrtni prošnje za prerazvrstitev, ker ni izpolnjevala pogojev za upravičenost ob izteku roka za prijavo v postopku EPSO/CAST/27/07, to je 27. aprila 2007, in sicer pogoja vsaj treh let ustreznih delovnih izkušenj.
- 10 Naslednje leto, to je junija 2012, je tožeča stranka oddelku 7 PMO posredovala potrdilo o delovnih izkušnjah z dne 1. junija 2012, ki ga je sestavil CdT. To potrdilo je zajemalo obdobje od aprila 2004 do julija 2007, v katerem je bila tožeča stranka zaposlena pri družbah Brinks in G 4S (glej točko 2 zgoraj). Namen navedenega potrdila je bil potrditi, da je tožeča stranka dejansko opravljala naloge iz FS II in ne FS I.

- 11 Enota 7 PMO je na podlagi tega potrdila konec junija 2012 GD za človeške vire neformalno zaprosila, naj ponovno preuči prošnjo za prerazvrstitev, ki je bila zavrnjena leta 2011 (glej točki 8 in 9 zgoraj).
- 12 Vendar je GD za človeške vire izrazil dvome o možnosti spremembe svojega stališča, ker je bilo potrjeno CdT predloženo pet let po nastanku dejstev, ker ni prihajalo od delodajalk tožeče stranke (družb Brinks in G 4S), temveč od stranke teh družb, to je CdT, in ker je izgledalo, da nasprotuje starejšemu potrdilu, ki ga je sestavila družba G 4S leta 2008. Oddelek 7 PMO po izrazu tega neuradnega stališča za tožečo stranko ni vložil uradne prošnje za prerazvrstitev.
- 13 Oddelek 7 PMO je leta 2014 GD za človeške vire poslal prošnjo za zaposlitev na delovno mesto iz FS II, v kateri se je skliceval na novo potrdilo z dne 31. marca 2014, ki ga je sestavila neposredno družba Brinks, in s katerim so bile potrjene informacije, ki jih je leta 2012 zagotovil CdT, v njem pa ni bila pojasnjena narava nalog, ki jih je opravljala tožeča stranka, zaposlena kot varnostnik.
- 14 Ob upoštevanju tega novega elementa in ker to potrdilo ni bilo zelo podrobno, je GD za človeške vire vzpostavil stik z družbo Brinks, da bi potrdil vsebino tega potrdila. To je končno pripeljalo do tega, da je vodja človeških virov družbe Brinks 25. aprila 2014 potrdil potrdilo družbe Brinks z dne 31. marca 2014 in potrdilo CdT z dne 1. junija 2012 s tem, da je navedel elemente, ki dokazujejo, da je tožeča stranka dejansko opravljala „ustrezne“ naloge iz FS II v celotnem obdobju pogodbe s to družbo, to je od 1. aprila 2004 do 31. marca 2006.
- 15 GD za človeške vire je glede na to potrdilo in po novi prijavi – ki jo je tožeča stranka lahko predložila, ker je bilo njeno ime navedeno v zbirki podatkov, sestavljeni ob koncu postopka EPSO/CAST/27/07, katerega veljavnost je bila podaljšana do konca decembra 2016 – tožeči stranki 16. maja 2014 ponudil novo pogodbo za položaj pogodbenega uslužbenca na podlagi člena 3a PZDU, ki jo je ta podpisala istega dne (v nadaljevanju: pogodba z dne 16. maja 2014). Ta pogodba za nedoločen čas je začela veljati 1. junija 2014 z razvrstitvijo tožeče stranke v FS II, razred 5, stopnja 1.
- 16 Tožeča stranka je 20. avgusta 2014 na podlagi člena 90(2) Kadrovskih predpisov za uradnike Evropske unije (v nadaljevanju: Kadrovski predpisi) vložila pritožbo zoper pogodbo z dne 16. maja 2014. V bistvu je trdila, da bi morala pogodba z dne 16. maja 2014, s katero je bila razvrščena v FS II, začeti veljati s 1. julijem 2008, ko je bila prvotno zaposlena kot pogodbeni uslužbenec iz FS I.
- 17 Direktor direktorata B GD za človeške vire je kot organ, pooblaščen za sklepanje pogodb o zaposlitvi, z odločbo z dne 10. decembra 2014, o kateri je bila tožeča stranka obveščena 11. decembra 2014, navedeno pritožbo primarno zavrgel kot nedopustno zaradi prepozne vložitve, podredno pa zavrnil kot neutemeljeno.
- 18 Tožeča stranka pri sodišču Unije ni vložila tožbe zoper to odločbo z dne 10. decembra 2014, ki je torej postala pravnomočna.
- 19 Medtem so bili Kadrovski predpisi in PZDU spremenjeni z Uredbo (EU, EURATOM) št. 1023/2013 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 22. oktobra 2013 o spremembi Kadrovskih predpisov za uradnike Evropske unije in Pogojev za zaposlitev drugih uslužbencev Evropske unije (UL 2013, L 287, str. 15), ki je začela veljati 1. novembra 2013 in ki se glede določb, ki so upoštevne v tej zadevi, uporablja od 1. januarja 2014 (v nadaljevanju: reforma iz leta 2014).
- 20 Po reformi iz leta 2014 člen 77, drugi odstavek, Kadrovskih predpisov, ki se na podlagi člena 109(1) PZDU uporablja tudi za pogodbene uslužbence, določa novo letno odmerno stopnjo pokojninskih pravic v višini 1,8 %, ki je manj ugodna od prejšnje stopnje 1,9 %. Poleg tega člen 77, peti odstavek, Kadrovskih predpisov določa upokojitveno starost 66 let, drugače kot prej določenih 63 let.

- 21 Vendar je bila določena prehodna ureditev. Tako člen 21, drugi odstavek, Priloge XIII h Kadrovskim predpisom v zvezi s „[p]rehodnimi ukrepi, ki se uporabljajo za uradnike Unije“, določa, da uradniki, „ki so se zaposlili v času od 1. maja 2004 do 31. decembra 2013“, kljub začetku veljavnosti novega člena 77 še naprej pridobivajo pokojninske pravice po letni odmerni stopnji 1,9 %. Poleg tega glede na razpredelnico iz člena 22(1), drugi pododstavek, Priloge XIII h Kadrovskim predpisom „[u]radniki, ki so na dan 1. maja 2014 stari 35 let [...] in so se zaposlili pred 1. januarjem 2014, postanejo upravičeni do starostne pokojnine v starosti [...] 64 let in 8 mesecev“ (v nadaljevanju: člena 21 in 22 Priloge XIII h Kadrovskim predpisom, ter: prehodne določbe v zvezi z letno odmerno stopnjo pokojninskih pravic in upokojitveno starostjo). Nazadnje, člen 1(1) Priloge k PZDU določa, da se te prehodne določbe v zvezi z letno odmerno stopnjo pokojninskih pravic in upokojitveno starostjo razen člena 22(4) Priloge XIII h Kadrovskim predpisom „smiselno uporabljajo za druge uslužbenke, zaposlene na dan 31. decembra 2013“.
- 22 Tožeča stranka je, ker ni bila prepričana glede posledic, ki bi jih lahko imela reforma iz leta 2014 za njen položaj po podpisu pogodbe z dne 16. maja 2014, z elektronskim sporočilom z dne 4. januarja 2016 upravitelja iz sektorja „Pokojnine“ oddelka 4 urada PMO (v nadaljevanju: upravitelj iz sektorja „Pokojnine“) zaprosila za pojasnila (v nadaljevanju: elektronsko sporočilo z dne 4. januarja 2016).
- 23 Upravitelj iz sektorja „Pokojnine“ je z elektronskim sporočilom z istega dne tožeči stranki potrdil, da so se njene pokojninske pravice zaradi spremembe pogodbe spremenile in da sta zato, kar zadeva njo, polna starost in letna odmerna stopnja pokojninskih pravic s 1. junijem 2014 prešli na 66 let oziroma 1,8 % (v nadaljevanju: odgovor z dne 4. januarja 2016).
- 24 Tožeča stranka je 4. aprila 2016 zoper odgovor z dne 4. januarja 2016 vložila pritožbo na podlagi člena 90(2) Kadrovskih predpisov.
- 25 Direktor direktorata E GD za človeške vire je kot organ, pooblaščen za sklepanje pogodb o zaposlitvi, z odločbo z dne 25. julija 2016, o kateri je bila tožeča stranka obveščena 26. julija 2016, navedeno pritožbo primarno zavrgel kot nedopustno zaradi neobstoja akta, ki posega v položaj, podredno pa zavrnil kot neutemeljeno (v nadaljevanju: odločba o zavrnitvi z dne 25. julija 2016).

Postopek in predlogi strank

- 26 Tožeča stranka je 7. novembra 2016 v sodnem tajništvu Splošnega sodišča vložila to tožbo.
- 27 Komisija je 6. februarja 2017 v sodnem tajništvu Splošnega sodišča z ločeno vlogo vložila ugovor nedopustnosti na podlagi člena 130(1) Poslovnika Splošnega sodišča. Komisija Splošnemu sodišču predlaga, naj:
- tožbo zavrže kot očitno nedopustno;
 - tožeči stranki naloži plačilo stroškov.
- 28 Tožeča stranka je 24. aprila 2017 predložila stališče glede ugovora nedopustnosti, ki ga je vložila Komisija, v katerem Splošnemu sodišču predlaga, naj:
- ugovor nedopustnosti zavrne ali vsaj odločanje o njem pridrži za končno odločbo;
 - ugodi njenim tožbenim predlogom.
- 29 Predsednik tretjega senata Splošnega sodišča je s sklepom z dne 12. oktobra 2017 po zaslišanju strank odločil, da odločanje o zadevi na podlagi člena 69(d) Poslovnika prekine do pravnomočnosti končne odločbe v zadevi T-128/17, Torné/Komisija.

- 30 Po razglasitvi sodbe z dne 14. decembra 2018, Torné/Komisija (T-128/17, EU:T:2018:969), in ker zoper to tožbo ni bila vložena pritožba, sta stranki v predpisanem roku predložili stališča o posledicah navedene sodbe za to zadevo.
- 31 Splošno sodišče (tretji senat) je s sklepom z dne 13. maja 2019 v skladu s členom 130(7) Poslovnika odločanje o ugovoru nedopustnosti, ki ga je vložila Komisija, pridržalo za končno odločbo in pridržalo odločitev o stroških.
- 32 Sodnik poročevalec je z dopisom z dne 16. maja 2019 strankama predlagal, naj preučita možnosti mirne rešitve spora. Dogovor med strankama za preučitev teh možnosti ni bil dosežen.
- 33 Komisija je 27. junija 2019 vložila odgovor na tožbo. Replika je bila vložena 15. oktobra, duplika pa 26. novembra 2019.
- 34 Ker se je sestava senatov Splošnega sodišča spremenila, je predsednik Splošnega sodišča na podlagi člena 27(5) Poslovnika zadevo predodelil drugi sodnici poročevalki, ki je bila v novi sestavi razporejena v prvi senat, zaradi česar je bila ta zadeva dodeljena temu senatu.
- 35 Tožeča stranka je z vlogo, vloženo v sodnem tajništvu Splošnega sodišča 18. decembra 2019, predlagala, naj se opravi obravnava.
- 36 Splošno sodišče (prvi senat) je 28. aprila 2020 v okviru ukrepov procesnega vodstva iz člena 89(3) Poslovnika strankama postavilo pisna vprašanja. Ti sta na ta vprašanja odgovorili v predpisanem roku.
- 37 Splošno sodišče je istega dne z ukrepom procesnega vodstva iz člena 89(3) Poslovnika strankama postavilo vprašanje, ali želita kljub zdravstveni krizi, povezani s COVID-19, navedbe podati ustno na obravnavi.
- 38 Komisija in tožeča stranka sta 30. aprila oziroma 29. julija 2020 odgovorili, da želita navedbe podati ustno.
- 39 Splošno sodišče je 3. junija 2020 na predlog prvega senata na podlagi člena 28 Poslovnika odločilo, da zadevo predodeli razširjeni sestavi.
- 40 Stranki sta ustne navedbe in odgovore na ustna vprašanja Splošnega sodišča podali na obravnavi 14. septembra 2020.
- 41 Tožeča stranka Splošnemu sodišču predlaga, naj:
- razglasi za nično odločbo o predčasni določitvi nekaterih elementov njenih pokojninskih pravic oziroma nesprejetje take odločbe, ki se zahteva s Kadrovskimi predpisi in ki izhaja iz obvestila, ki ji ga je 4. januarja 2016 poslal upravitelj iz sektorja „pokojnine“ in v katerem je ta v odgovor na njeno vprašanje z istega dne navedel, da se je izračun njenih pokojninskih pravic spremenil zaradi njene ponovne zaposlitve v FS II z učinkom od 1. junija 2014, da se je njena upokojitvena starost povečala na 66 let in da naj bi bila od 1. junija 2014 letna odmerna stopnja pokojninskih pravic zanjo 1,8 %;
 - po potrebi razglasi za nično odločbo direktorja direktorata E GD Komisije za kadrovske zadeve z dne 25. julija 2016 v delu, v katerem je z njo kot nedopustna zaradi neobstoja akta, ki posega v položaj, zavržena in podredno kot neutemeljena zavržena pritožba tožeče stranke z dne 1. aprila 2016 zoper odločbo oziroma neobstoj odločbe, ki izhaja iz obvestila z dne 4. januarja 2016;
 - Komisiji naloži plačilo stroškov.

- 42 Komisija Splošnemu sodišču predlaga, naj:
- tožbo zavrže kot očitno nedopustno ali, podredno, zavrne kot neutemeljeno;
 - tožeči stranki naloži plačilo stroškov.

Pravo

Dopustnost

- 43 Komisija se v okviru ugovora nedopustnosti sklicuje na obstoj nedopustnosti zaradi neobstoja akta, ki posega v položaj, v smislu člena 91 Kadrovskih predpisov. Komisija trditve v zvezi z dopustnostjo tožbe ponavlja in razvija v odgovoru na tožbo.
- 44 Tožeča stranka po eni strani izpodbija ugovor nedopustnosti, ki ga je vložila Komisija, in po drugi strani trdi, da se trditve Komisije v odgovoru na tožbo, ki se nanašajo na dopustnost tožbe, ne bi smele upoštevati.
- 45 V zvezi s tem je treba opozoriti, da lahko sodišče Unije glede na okoliščine posameznega primera presoja, ali učinkovito izvajanje sodne oblasti upravičuje zavrnitev tožbe kot neutemeljene, ne da bi predhodno odločilo o ugovoru nedopustnosti, ki ga je navedla tožena stranka (sodbi z dne 26. februarja 2002, Svet/Boehringer, C-23/00 P, EU:C:2002:118, točke od 50 do 52, in z dne 13. januarja 2017, Deza/ECHA, T-189/14, EU:T:2017:4, točka 26).
- 46 Splošno sodišče v okoliščinah obravnavanega primera ugotavlja, da je treba zaradi ekonomičnosti postopka najprej preučiti tožbene razloge, ki jih je navedla tožeča stranka, ne da bi se prej odločalo o ugovoru nedopustnosti, ki ga je vložila Komisija, in zato o ugovoru nedopustnosti, ki ga je v zvezi s prvonavedenim ugovorom navedla tožeča stranka, saj tožba iz razlogov, navedenih v nadaljevanju, nikakor ni utemeljena.

Utemeljenost

- 47 Tožeča stranka s tožbo po eni strani predlaga razglasitev ničnosti odgovora z dne 4. januarja 2016 in po drugi strani po potrebi odločbe o zavrnitvi z dne 25. julija 2016.
- 48 Tožeča stranka v utemeljitev tožbe navaja en sam tožbeni razlog, ki se nanaša na napačno uporabo prava in kršitev člena 77, drugi in peti odstavek, Kadrovskih predpisov, ki se za pogodbene uslužbenke uporablja na podlagi člena 109 PZDU, ter členov 21 in 22 Priloge XIII h Kadrovskim predpisom, ker je iz odgovora z dne 4. januarja 2016 razvidno, da je bil za uporabo navedenih določb Kadrovskih predpisov kot datum zaposlitve upoštevan 1. junij 2014, to je datum, ko je začela veljati pogodba z dne 16. maja 2014, medtem ko bi moral biti uporabljen 1. julij 2008, to je datum prvotnega začetka dela tožeče stranke pri Komisiji kot pogodbenega uslužbenca iz FS I.
- 49 Ta pritožbeni razlog je razdeljen na dva dela, pri čemer se oba nanašata na napačno uporabo prava, in sicer prvi zato, ker mora biti datum zaposlitve iz členov 21 in 22 Priloge XIII h Kadrovskim predpisom datum prve zaposlitve, drugi pa zato, ker pogodba z dne 16. maja 2014, katere predmet in učinek je bila prerazvrstitev tožeče stranke brez bistvenih sprememb nalog, ni pomenila prekinitve njene kariere.

- 50 Natančneje, tožeča stranka v utemeljitev prvega dela najprej navaja, da je bila z odgovorom z dne 4. januarja 2016 s področja uporabe členov 21 in 22 Priloge XIII h Kadrovskim predpisom izključena zgolj zato, ker je 1. junija 2014 v FS II prišla zaradi nove pogodbe, s katero je, kot je bilo pojasnjeno v odločbi o zavrnitvi z dne 25. julija 2016, prenehala prejšnja pogodba in ki je pomenila novo zaposlitev.
- 51 Tožeča stranka v zvezi s tem trdi, da bi bil, tudi če se predpostavi, da pogodba z dne 16. maja 2014 pomeni novo zaposlitev s 1. junijem 2014, datum zaposlitve iz členov 21 in 22 Priloge XIII h Kadrovskim predpisom očitno datum prvotne zaposlitve uradnikov in, po analogiji, drugih uslužbencev, vključno s pogodbenimi uslužbenci, ne pa datum, ko je lahko uradnik po uspešni udeležbi v javnem natečaju prišel na delovno mesto, ki spada v razred ali funkcionalno skupino, višjo od razreda ali funkcionalne skupine delovnega mesta, na katero je bil prvotno zaposlen, ali, po analogiji, datum, ko je pogodbeni uslužbenec po uspešni udeležbi v splošnem postopku izbire na podlagi člena 87(4) PZDE prišel na delovno mesto, ki spada v višjo funkcionalno skupino.
- 52 Zato sta po mnenju tožeče stranke PMO in GD za človeške vire s tem, da sta načeloma menila, da je treba za pogodbene uslužbence vsako spremembo statusa ali vrste pogodbe v okviru PZDU šteti za prekinitvev kontinuitete zaposlitve, zaradi katere se uporabijo pravila Kadrovskih predpisov, ki veljajo ob začetku nove pogodbe, napačno uporabila pravo in pojem zaposlitve iz členov 21 in 22 Priloge XIII h Kadrovskim predpisom. Poleg tega se tožeča stranka v utemeljitev te ugotovitve po eni strani sklicuje na sodbo z dne 14. decembra 2011, De Luca/Komisija (T-563/10 P, EU:T:2011:746, točke 46 in od 48 do 52), ter po drugi strani na sodbi z dne 16. septembra 2015, EMA/Drakeford, (T-231/14 P, EU:T:2015:639, točka 40), in z dne 5. februarja 2014, Drakeford/EMA (F-29/13, EU:F:2014:10, točke od 46 do 48).
- 53 Tožeča stranka v repliki pojasnjuje, da sta se člena 21 in 22 Priloge XIII h Kadrovskim predpisom zanjo uporabljala na podlagi člena 1(1) Priloge k PZDU, tako da ni šlo za to, da posebni pogoj za uporabo navedenih določb ne bi bil izpolnjen.
- 54 V zvezi s tem trdi, prvič, da trditev Komisije, da tožeča stranka, da bi se zanjo uporabila člena 21 in 22 Priloge XIII h Kadrovskim predpisom, ne bi smela biti samo zaposlena na dan 31. decembra 2013, ampak bi morala tudi po tem datumu ostati zaposlena na istem položaju, pomeni trditev, ki ni v skladu tako z dejanskim stanjem, saj je bila tožeča stranka 1. januarja 2014 še vedno pogodbeni uslužbenec iz FS I, kot tudi s pravom, ker Komisija v bistvu besedilu člena 1(1) Priloge k PZDU dodaja pogoj, da je treba po tem datumu ostati zaposlen na istem položaju. Enako naj bi veljalo za trditev Komisije v zvezi z izrazom „zaposlen pred začetkom veljavnosti [sprememb Kadrovskih predpisov z Uredbo št. 1023/2013]“ iz uvodne izjave 29 Uredbe št. 1023/2013.
- 55 Drugič, tožeča stranka trdi, da Komisija njeno elektronsko sporočilo z dne 4. januarja 2016 napačno razlaga tako, da temelji le na pogodbi z dne 16. maja 2014, in da ne upošteva njenih trditev, s katerimi želi utemeljiti, da je bila 31. decembra 2013 zaposlena v smislu člena 1(1) PZDU na podlagi pogodbe z dne 10. junija 2008 in ne na podlagi pogodbe z dne 16. maja 2014. Trdi tudi, da pogodba z dne 16. maja 2014 ni pomenila nove zaposlitve ali prekinitve kontinuitete njene zaposlitve, zaradi katere se člena 21 in 22 Priloge XIII h Kadrovskim predpisom zanjo ne bi več uporabljala. Trditev, kot jo je navedla Komisija, da se za prvotno uporabo členov 21 in 22 Priloge XIII h Kadrovskim predpisom ne zahteva le, da je bila oseba na dan pred začetkom veljavnosti novih pravil zaposlena, ampak tudi, da je po tem datumu ostala zaposlena, ali da je treba to uporabo presojeti glede na upravni položaj ali pogodbo zadevne osebe, če se njen položaj spremeni, naj bi pomenila napačno uporabo prava. Prav tako naj bi bilo pravno napačno šteti, da vsaka sprememba položaja ali pogodbe osebe pomeni, da ta oseba preneha biti zaposlena, ali povzroči prekinitvev kontinuitete zaposlitve.
- 56 Tretjič, po mnenju tožeče stranke iz točk od 90 do 93 sodbe z dne 14. decembra 2018, Torné/Komisija (T-128/17, EU:T:2018:969), izhaja, da je treba zaradi nujnosti uskladitve cilja ohranitve pridobljenih pravic s ciljem obvladovanja proračunskih stroškov šteti, da je merilo, ki omogoča presojo izraza

„osebje, zaposleno pred začetkom veljavnosti reforme“, vključenost in prispevek v pokojninski sistem Unije pred tem datumom, da sta izraza „zaposlen pred začetkom veljavnosti reforme“ in „so se zaposlili med 1. majem 2004 in 31. decembrom 2013“ enakovredna, in da – če se za upravičenost do uporabe prehodnih določb zahteva, da je zadevna oseba še naprej zaposlena po 31. decembru 2013 – nova pogodba z novim delodajalcem, do katere pride po tem datumu, za to uporabo ni ovira, ker ne povzroči prekinitve kontinuitete vključenosti in prispevka v ta sistem. Ker, kar zadeva tožečo stranko, vključenost in prispevek v pokojninski sistem Unije ob tem, ko je pogodbo z dne 16. maja 2014 nasledila pogodba z dne 1. julija 2008, nista bila prekinjena, je bila torej 1. junija 2014 še vedno zaposlena v smislu člena 1(1) Priloge k PZDU in v smislu členov 21 in 22 Priloge XIII h Kadrovskim predpisom.

- 57 Četrtrič, tožeča stranka trdi, da sklenitev nove vrste pogodbe ne bi povzročila prenehanja uporabe členov 21 in 22 Priloge XIII h Kadrovskim predpisom, ampak bi omogočila razvoj kariere uslužbenecv, ki sicer ne bi bil mogoč, ne da bi bilo poseženo v njihove pokojninske pravice.
- 58 Tožeča stranka v utemeljitev drugega dela edinega tožbenega razloga na prvem mestu trdi, da je sicer po uspešni udeležbi v splošnem postopku izbire na podlagi pogodbe z dne 16. maja 2014 res prišla v višjo funkcionalno skupino od tiste, v katero je bila prvotno zaposlena, vendar je tudi nova pogodba spadala v okvir sistema zaposlitve pogodbenega uslužbenca iz PZDU in ni povzročila prekinitve njene kariere v obliki bistvene spremembe njenih nalog.
- 59 Tožeča stranka v zvezi s tem najprej trdi, da se po tej pogodbi niti narava niti raven njenih nalog nista spremenili. Dalje, čeprav naj bi bil naziv delovnega mesta pogodbenega uslužbenca iz FS I drugačen od naziva delovnega mesta pogodbenega uslužbenca iz FS II, na katero je prišel z novo pogodbo, naj bi bili splošni namen teh dveh delovnih mest in konkretne obveznosti tožeče stranke v obeh opisih delovnega mesta opredeljeni s povsem enakim besedilom. Poleg tega, kot naj bi izhajalo iz dopisa z dne 16. maja 2014, naj bi pogodba z dne 16. maja 2014 vsebovala razvrstitev v razred 5, stopnja 1, ki naj bi pomenil, prvič, upoštevanje dela izkušenj, ki jih je tožeča stranka pridobila pri Komisiji v FS I, in drugič, da so bile te izkušnje na ravni FS II.
- 60 Tožeča stranka na drugem mestu v bistvu trdi, da pogodba z dne 16. maja 2014 ni vplivala niti na njeno vključenost niti na njen prispevek v pokojninski sistem Unije.
- 61 Komisija prereka trditve, ki jih je tožeča stranka navedla v utemeljitev tako prvega kot tudi drugega dela edinega tožbenega razloga.
- 62 Ker sta oba dela edinega tožbenega razloga tesno povezana, ju je treba analizirati skupaj.
- 63 S tem sporom se v bistvu postavlja vprašanje, ali to, da je pogodbeni uslužbenec, kot je tožeča stranka, podpisal novo pogodbo po začetku veljavnosti reforme iz leta 2014, pomeni spremembo zaposlitvenega razmerja z upravo Unije, ki bi izključevala možnost, da bi lahko bil navedeni uslužbenec upravičen do uporabe prehodnih določb v zvezi z letno odmerno stopnjo pokojninskih pravic in upokojitveno starostjo.
- 64 Najprej je treba razložiti člen 1(1) Priloge k PZDU in zato pojasniti, kateri pogoji so na podlagi navedenega člena odločilni za to, da se člena 21 in 22 Priloge XIII h Kadrovskim predpisom uporabljata za pogodbene uslužbence.

Člen 1(1) Priloge k PZDU in pogoji za uporabo členov 21 in 22 Priloge XIII h Kadrovskim predpisom za druge uslužbenke, za katere veljajo PZDU

- 65 Na prvem mestu, kot je bilo navedeno v točki 21 zgoraj, se v skladu s členom 1(1) Priloge k PZDU, kakor je bila spremenjena z Uredbo št. 1023/2013, „[č]len 21, člen 22, razen odstavka 4, [...] [P]riloge [XIII h Kadrovskim predpisom] smiselno uporablja[ta] za druge uslužbenke, zaposlene na dan 31. decembra 2013“.
- 66 Na drugem mestu, navesti je treba, da člena 21 in 22 Priloge XIII h Kadrovskim predpisom določata, da ima uradnik, ki se je zaposlil v času od 1. maja 2004 do 31. decembra 2013, pravico do letne odmerne stopnje pokojninskih pravic 1,9 % in da postane, če je 1. maja 2014 star 35 let in se je zaposlil pred 1. januarjem 2014, upravičen do starostne pokojnine v starosti 64 let in 8 mesecev.
- 67 Kot je pojasnjeno v uvodni izjavi 29 Uredbe št. 1023/2013, je zakonodajalec Unije med drugim v členih 21 in 22 Priloge XIII h Kadrovskim predpisom in členu 1(1) Priloge k PZDU določil „prehodno ureditev, ki bi omogočala postopno uporabo novih pravil in ukrepov, pri čemer bi spoštovala pridobljene pravice in legitimna pričakovanja osebja, zaposlenega pred začetkom veljavnosti [navedenih] sprememb Kadrovskih predpisov“.
- 68 Kot prehodne določbe jih je treba v skladu z ustaljeno prakso razlagati ozko, ker pomenijo izjemo (glej sodbi z dne 2. septembra 2010, Kirin Amgen, C-66/09, EU:C:2010:484, točka 33, in z dne 17. januarja 2013, Komisija/Španija, C-360/11, EU:C:2013:17, točka 18 in navedena sodna praksa) in zaradi njihovih proračunskih posledic (glej v tem smislu sodbo z dne 30. junija 2005, Olesen/Komisija, T-190/03, EU:T:2005:264, točka 48 in navedena sodna praksa), vendar ta razlaga ne sme biti v nasprotju s cilji, ki jih poskuša doseči zakonodajalec Unije, in sistemom, uvedenim s Kadrovskimi predpisi in PZDU (glej sodbo z dne 14. decembra 2018, Torné/Komisija, T-128/17, EU:T:2018:969, točka 80 in navedena sodna praksa).
- 69 Na tretjem mestu, iz besedila člena 1(1) Priloge k PZDU izhaja, da je zakonodajalec Unije določil, da se Priloga XIII h Kadrovskim predpisom za uslužbenke, za katere veljajo PZDU, uporabi po analogiji, tako da se člena 21 in 22 zadnjenavedene priloge uporabljata za navedene uslužbenke, če je mogoče vzpostaviti analogijo med njimi in uradniki ob upoštevanju značilnosti vsake od teh kategorij osebja.
- 70 Zato je treba najprej opozoriti, v čem se kategorija uslužbencev razlikuje od kategorije uradnikov.
- 71 V zvezi s tem je treba navesti, prvič, da opredelitev vsake od različnih kategorij oseb, ki jih Unija zaposluje bodisi kot uradnike v ožjem pomenu bodisi v okviru različnih kategorij uslužbencev, za katere veljajo PZDU, ustreza legitimnim potrebam uprave Unije in naravi stalnih ali začasnih nalog, ki jih mora ta uprava opravljati (glej sodbo z dne 19. oktobra 2006, De Smedt/Komisija, F-59/05, EU:F:2006:105, točka 76 in navedena sodna praksa).
- 72 Natančneje, v smislu člena 3a PZDU pogodbeni uslužbenec v teh Pogojih za zaposlitev pomeni uslužbenca, ki ni razporejen na delovno mesto iz seznama delovnih mest, priloženega delu proračuna, ki se nanaša na zadevno institucijo, in opravlja dela v okviru polnega ali krajšega delovnega časa.
- 73 Poleg tega je iz uvodne izjave 36 Uredbe Sveta (ES, Euratom) št. 723/2004 z dne 22. marca 2004 o spremembi Kadrovskih predpisov za uradnike Evropskih skupnosti in pogojev za zaposlitev drugih uslužbencev Evropskih skupnosti (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 1, zvezek 2, str. 130), s katero je bila uvedena kategorija pogodbenih uslužbencev, razvidno, da ti v glavnem delajo pod nadzorom uradnikov ali začasnih uslužbencev. Poleg tega je treba navesti, da so bile, kot je razvidno iz iste uvodne izjave, pravice in obveznosti navedenih pogodbeno zaposlenih uslužbencev opredeljene po analogiji s pravicami in obveznostmi začasnih uslužbencev, predvsem glede socialne varnosti, dodatkov in delovnih pogojev.

- 74 Uradniki, ki so v skladu s členom 1a Kadrovskih predpisov „vs[e] oseb[e], ki [so] imenovan[e], kakor določajo ti kadrovske predpisi, na stalno delovno mesto v eni od institucij Unije z aktom, ki ga izda organ za imenovanja te institucije“, pa so edini, ki lahko javne naloge opravljajo trajno.
- 75 Drugič, poudariti je treba, da razlika med uradniki in uslužbenci, kot je pojasnjeno v sodni praksi, ni samo v naravi nalog, ki jih morajo opravljati, temveč zlasti tudi v tem, da je, medtem ko pravno razmerje med uradnikom in upravo temelji na kadrovskih predpisih, tako da lahko zakonodajalec pravice in obveznosti uradnikov kadar koli spremeni (glej v tem smislu sodbo z dne 8. septembra 2020, Komisija in Svet/Carreras Sequeros in drugi, C-119/19 P in C-126/19 P, EU:C:2020:676, točka 143 in navedena sodna praksa), za položaj uslužbencev, za katere veljajo PZDU, značilna pogodbeno narava delovnega razmerja (glej v tem smislu sodbo z dne 19. oktobra 2006, De Smedt/Komisija, F-59/05, EU:F:2006:105, točka 76 in navedena sodna praksa).
- 76 Kot je Komisija pravilno navedla na obravnavi, iz tega izhaja, da uradnik začne delati in ostane na delu v upravi Unije na podlagi akta o imenovanju, ki med njegovo celotno kariero ostane nespremenjen, medtem ko pogodbeni uslužbenec začne delati in ostane na delu na podlagi pogodbe v skladu s členom 3a PZDU, dokler ta učinkuje. Z upravo Unije je torej povezan na podlagi veljavne pogodbe in na tej podlagi lahko opravlja svoje naloge.
- 77 Glede na zgornje preudarke je treba člen 1(1) Priloge k PZDU razlagati tako, da natančneje določa, da morajo biti drugi uslužbenci, da bi bili upravičeni do uporabe prehodnih pravil, določenih za uradnike v členih 21 in 22 Priloge XIII h Kadrovskim predpisom, „zaposleni na dan 31. decembra 2013“, kar pomeni, da morajo biti na ta dan zaposleni na podlagi pogodbe v smislu člena 3a PZDU.
- 78 V obravnavani zadevi si stranki nasprotujeta zlasti glede tega, kako je treba razumeti izraz „zaposleni na dan 31. decembra 2013“ v smislu člena 1(1) Priloge k PZDU.
- 79 Komisija v zvezi s tem namreč trdi, da mora biti, da se člena 21 in 22 Priloge XIII h Kadrovskim predpisom uporabita za druge uslužbenca, uslužbenec zaposlen ne le na določen dan, in sicer 31. decembra 2013, temveč mora biti „še naprej zaposlen/še naprej aktiven“, to pomeni, da je moral svoj zaposlitveni status ohraniti tako 31. decembra 2013 kot tudi po tem datumu. Zato po mnenju Komisije vsaka sprememba pogodbe povzroči prenehanje delovnega razmerja z upravo Unije, tako da uslužbenec ne more biti upravičen do uporabe členov 21 in 22 Priloge XIII h Kadrovskim predpisom.
- 80 Tožeča stranka pa v bistvu trdi, da za to, da se člena 21 in 22 Priloge XIII h Kadrovskim predpisom uporabita za uslužbenca, za katerega veljajo PZDU, zadostuje, da je bil s pogodbo zaposlen 31. decembra 2013, neodvisno od katere koli sledeče spremembe pogodbe. Zato Komisiji očita, da pogoju biti „zaposlen na dan 31. decembra 2013“, ki je določen v členu 1(1) Priloge k PZDU, dodaja dodaten pogoj, in sicer pogoj biti po tem dnevu še naprej neprekinjeno zaposlen.
- 81 V zvezi s tem je treba navesti, da Komisija v nasprotju s tem, kar trdi tožeča stranka, ne dodaja pogoja, temveč zgolj razlaga pojem „smiselno“ iz člena 1(1) Priloge k PZDU, s katerim se predpostavlja, da so uslužbenci v položaju, ki je analogen položaju uradnikov. Obstoj tega položaja je namreč mogoče ugotoviti le, kadar uslužbenec ni podpisal nove pogodbe, ki pomeni začetek novega delovnega razmerja z upravo Unije. V zvezi s tem je treba opozoriti, da v skladu s sodno prakso pogodba pomeni pravni instrument, s katerim se konkretizira delovno razmerje med uslužbencem na eni strani in upravo Unije na drugi strani. Natančneje, Splošno sodišče je presodilo, da lahko navedeno delovno razmerje ostane nespremenjeno tudi po podpisu nove pogodbe, ki je formalno ločena od prvotne pogodbe, če zadnjenavedena pogodba ne določa bistvene spremembe nalog uslužbenca, zlasti funkcionalne skupine, ki bi lahko posegla v funkcionalno kontinuiteto njegovega delovnega razmerja z upravo Unije (glej v tem smislu sodbo z dne 16. septembra 2015, EMA/Drakeford, T-231/14 P, EU:T:2015:639, točka 40).

- 82 Zato iz vseh navedenih preudarkov izhaja, da sta člena 21 in 22 Priloge XIII h Kadrovskim predpisom prehodni določbi, ki se v skladu s členom 1(1) Priloge k PZDU po analogiji uporabljata za druge uslužbenke, ki so bili zaposleni 31. decembra 2013, in ki po tem dnevu ostanejo zaposleni na podlagi pogodbe, kot je opredeljeno v točki 81 zgoraj, dokler se njihov položaj ne preuči za izračun pokojninskih pravic.
- 83 Ta razlaga po eni strani omogoča, da se – ob uporabi funkcionalnega pristopa – upošteva pravna veljavnost podpisa nove pogodbe v okviru PZDU, in po drugi, da se ohranijo pridobljene pravice in legitimna pričakovanja osebja v skladu z uvodno izjavo 29 Uredbe št. 1023/2013.
- 84 Ob upoštevanju zgornjih ugotovitev je treba preučiti, ali podpis nove pogodbe po začetku veljavnosti reforme iz leta 2014 izključuje, da bi se člena 21 in 22 Priloge XIII h Kadrovskim predpisom uporabila za položaj tožeče stranke.

Položaj tožeče stranke

- 85 V obravnavanem primeru je treba na prvem mestu opozoriti, da je bila tožeča stranka leta 2008 prvič zaposlena kot pogodbeni uslužbenec s pogodbo za določen čas, ki je bila trikrat podaljšana, in nato od 3. maja 2011 za nedoločen čas. Ta pogodba je veljala do začetka veljavnosti pogodbe z dne 16. maja 2014, to je do 1. junija 2014. Tako je bila tožeča stranka 31. decembra 2013 zaposlena na podlagi pogodbe, podpisane leta 2008, to je na podlagi prvotne pogodbe o zaposlitvi. Na ta dan je opravljala dela iz FS I, in sicer kot uslužbenec, ki pod nadzorom uradnikov ali začasnih uslužbencev opravlja fizične naloge in naloge upravne podpore, kot je določeno v razpredelnici iz člena 80(2) PZDU.
- 86 Na drugem mestu je treba navesti, da je tožeča stranka 16. maja 2014 podpisala pogodbo, za katero sama priznava, da je „nedvomno nova pogodba“. Zlasti in kot potrjuje tožeča stranka, gre za pogodbo o zaposlitvi pogodbenega uslužbenca za nedoločen čas z razvrstitvijo v FS II, razred 5, stopnja 1, na podlagi člena 87(4) PZDU. Natančneje, iz člena 2 te nove pogodbe izhaja, da je bila tožeča stranka z njo zaposlena za opravljanje dela uslužbenca, ki opravlja pisarniške, tajniške ali podobne naloge, kot je določeno v razpredelnici iz člena 80(2) PZDU. Prav tako je opravila šestmesečno poskusno dobo, ki se je s poročilom o poskusni dobi zaključila s potrditvijo. Zato je, kot je pojasnjeno v točki 81 zgoraj, sprememba funkcionalne skupine posegla v funkcionalno kontinuiteto delovnega razmerja tožeče stranke z upravo Unije.
- 87 Poleg tega z nobeno od trditev, ki jih je tožeča stranka navedla v okviru drugega dela, ni mogoče dokazati, da je v obravnavanem primeru obstajala kakršna koli vsebinska kontinuiteta nalog, ki naj bi jih opravljala.
- 88 Prvič, kot je bilo opozorjeno v točki 86 zgoraj, ni sporno, da je na podlagi pogodbe z dne 16. maja 2014 prišla na delovno mesto iz višje funkcionalne skupine od tiste, v kateri je bila prvotno zaposlena. Drugič, kot priznava tožeča stranka, je bil naziv delovnega mesta pogodbenega uslužbenca iz FS I drugačen od naziva delovnega mesta pogodbenega uslužbenca iz FS II, tako je bil prvi „upravni asistent – stroški strokovnjakov“, medtem ko je drugi „upravni upravitelj – stroški strokovnjakov“. Poleg tega je bila tožeča stranka, kot navaja Komisija, s pogodbo z dne 16. maja 2014 razporejena na drugo delovno mesto, opredeljeno z drugo številko. Tretjič, to, da so bile naloge in odgovornosti v profilu obeh delovnih mest opisane z enakim besedilom, ne dokazuje, da je tožeča stranka kot pogodbeni uslužbenec najprej v FS I in nato v FS II v bistvu opravljala enake naloge/dela.
- 89 Nazadnje, tožeča stranka trdi, da je bil pri njeni razvrstitvi v razred 5, stopnja 1, FS II, določeni s pogodbo z dne 16. maja 2014, upoštevan del izkušenj, pridobljenih v FS I, kar naj bi dokazovalo, da so bile navedene izkušnje na ravni FS II. Vendar je treba navesti, da tudi če se predpostavi, da je bil pri razvrstitvi, določeni s pogodbo z dne 16. maja 2014, upoštevan del izkušenj tožeče stranke iz FS I, ta okoliščina ne povzroči, da se z učinkom *ex tunc* prizna, da so naloge, ki jih je tožeča kot pogodbeni

uslužbenec iz FS I opravljala na podlagi druge pogodbe, dejansko spadale v FS II. Institucija namreč pri ponudbi nove pogodbe delovne izkušnje upošteva zgolj za razvrstitev z učinki ex nunc. Poleg tega je treba ugotoviti, da morebitno upoštevanje, da del izkušenj, ki jih je tožeča stranka pridobila v okviru delovnega mesta iz FS I, dejansko spada v okvir FS II, ne dokazuje, da je tožeča stranka od 1. julija 2008 do podpisa pogodbe z dne 16. maja 2014 in torej brez prenehanja kontinuitete opravljala le naloge iz FS II. Tožeča stranka namreč ni predložila nobenega dokaza, s katerim bi bilo mogoče utemeljiti to kontinuiteto.

- 90 Tako je bilo z novo pogodbo, s katero je tožeča stranka prišla v novo funkcionalno skupino, kot je pojasnjeno v točki 81 zgoraj, povzročeno prenehanje vseh učinkov pogodbe iz leta 2008, na podlagi katere je bila „zaposlena na dan 31. decembra 2013“ v smislu člena 1(1) Priloge k PZDU, in zato prekinitev delovnega razmerja z upravo Unije.
- 91 Na tretjem mestu je treba poudariti, da začetek dela zaradi nove pogodbe ne vpliva na pravice, ki jih je tožeča stranka pridobila na podlagi pogodbe iz leta 2008 do začetka veljavnosti pogodbe z dne 16. maja 2014 v zvezi z letno odmerno stopnjo pokojninskih pravic. Iz členov 2 in 3 Priloge VIII h Kadrovskim predpisom, ki se na podlagi člena 109 PZDU uporabljata za uslužbenca, namreč izhaja, da je pokojnina pogodbenega uslužbenca, kot je tožeča stranka, odvisna od seštevka posameznih letnih odmernih stopenj, ki jih je ta pridobil za vsako posamezno leto delovne dobe.
- 92 Ker je v obravnavanem primeru pogodba, podpisana 16. maja 2014, začela veljati 1. junija 2014, je bila tožeča stranka do tega datuma upravičena do pokojninskega sistema, ki je veljal pred reformo, medtem ko je bila od 1. januarja 2014 do 1. junija 2014 do istega sistema upravičena na podlagi prehodnih določb. Zato bo tožeča stranka ob izračunu svojih pokojninskih pravic upravičena do odmerne stopnje 1,9% za leta pokojninske dobe, dopolnjena na podlagi pogodbe iz leta 2008, saj je ta stopnja pridobljena pravica tožeče stranke, od začetka veljavnosti pogodbe z dne 16. maja 2014 pa bo upravičena do odmerne stopnje 1,8 %.
- 93 Iz vsega navedenega izhaja, da PMO in GD za človeške vire nista napačno uporabila prava s tem, da sta ugotovila, da je pogodba z dne 16. maja 2014, s katero je tožeča stranka prišla v višjo funkcionalno skupino, za uporabo člena 1(1) Priloge k PZDU pomenila nov začetek dela, ki tožeči stranki ne omogoča upravičenosti do uporabe prehodnih določb v zvezi z letno odmerno stopnjo pokojninskih pravic in upokojitveno starostjo.
- 94 Te ugotovitve s preostalimi trditvami tožeče stranke ni mogoče izpodbiti.
- 95 Prvič, v zvezi s trditvijo, ki temelji na domnevni podobnosti s sodbo z dne 14. decembra 2011, De Luca/Komisija (T-563/10 P, EU:T:2011:746), je treba poudariti, kot je to storila Komisija, da se ta sodba nanaša na uporabo določbe s področja zaposlovanja – kot je člen 12(3) Priloge XIII h Kadrovskim predpisom, ki se nanaša na razvrstitev uradnikov, ki so bili vpisani na seznam primernih kandidatov pred 1. majem 2006 in ki so bili zaposleni med 1. majem 2004 in 30. aprilom 2006 – za aktivno zaposlenega uradnika, ki je bil kot uspešni kandidat javnega natečaja imenovan na drugo delovno mesto in za katerega Kadrovski predpisi ne vsebujejo posebnih določb. Ugotoviti pa je treba, da zadeva, v kateri je bila izdana navedena sodba, nikakor ni podobna obravnavani zadevi, ki se nanaša na uporabo prehodnih določb, ki spadajo na področje pokojninskih pravic pogodbenega uslužbenca.
- 96 Drugič, v zvezi s trditvijo, ki temelji na domnevni podobnosti s sodbama z dne 16. septembra 2015, EMA/Drakeford, (T-231/14 P, EU:T:2015:639), in z dne 5. februarja 2014, Drakeford/EMA (F-29/13, EU:F:2014:10), je treba pojasniti, kot je razvidno iz točke 81 zgoraj, da je ta trditev v obravnavanem primeru brezpredmetna, ker je pogodba z dne 16. maja 2014 nova pogodba, ki tožeči stranki daje dostop do novih nalog in zato povzroča prekinitev njenega delovnega razmerja z upravo Unije.

- 97 Tretjič, v zvezi s trditvijo tožeče stranke, da nova pogodba ne ovira upravičenosti do uporabe členov 21 in 22 Priloge XIII h Kadrovskim predpisom, ker ne povzroči prekinitve kontinuitete vključenosti in prispevka v pokojninski sistem Unije, je treba navesti, da uporaba navedenih členov 21 in 22 Priloge XIII h Kadrovskim predpisom za uslužbence ne more biti odvisna od domnevno neprekinjene vključenosti v pokojninski sistem Unije, temveč je odvisna od funkcionalne kontinuitete delovnega razmerja (glej točko 81 zgoraj).
- 98 Četrtrič in zadnjič, v zvezi s trditvijo tožeče stranke, s katero se v bistvu zatrjuje, da sklenitev nove vrste pogodbe ne bi povzročila prenehanja uporabe členov 21 in 22 Priloge XIII h Kadrovskim predpisom, temveč bi omogočila razvoj kariere uslužbencev, ki sicer ne bi bil mogoč, ne da bi bilo poseženo v njihove pokojninske pravice, je treba opozoriti, da sklenitev nove pogodbe ne povzroči izgube že pridobljenih pokojninskih pravic. Poleg tega je treba v zvezi s tem pojasniti, da so pogoji za vključitev v pokojninski sistem po svoji naravi in s pridržkom, da je treba spoštovati pridobljene pravice, pogoji, ki se lahko v prihodnosti po volji zakonodajalca Unije spremenijo..
- 99 Ob upoštevanju vsega navedenega je treba edini tožbeni razlog zavrnil kot neutemeljen in zato tožbo v celoti zavrniti.

Stroški

- 100 V skladu s členom 134(1) Poslovnika se plačilo stroškov na predlog naloži neuspeli stranki. Ker tožeča stranka ni uspela, se ji v skladu s predlogi Komisije naloži plačilo stroškov.

Iz teh razlogov je

SPLOŠNO SODIŠČE (prvi razširjeni senat)

razsodilo:

- 1. Tožba se zavrne.**
- 2. Maximu Picardu se naloži plačilo stroškov.**

Kanninen

Jaeger

Póltorak

Porchia

Stancu

Razglašeno na javni obravnavi v Luxembourggu, 24. marca 2021.

Podpisi

Kazalo

Dejansko stanje	1
Postopek in predlogi strank	4
Pravo	6
Dopustnost	6
Utemeljenost	6
Člen 1(1) Priloge k PZDU in pogoji za uporabo členov 21 in 22 Priloge XIII h Kadrovskim predpisom za druge uslužbenke, za katere veljajo PZDU	9
Položaj tožeče stranke	11
Stroški	13