



Zbiór Orzeczeń

WYROK SĄDU (pierwsza izba w składzie powiększonym)

z dnia 24 marca 2021 r.*

[tekst zmieniony na mocy postanowienia z dnia 16 kwietnia 2021 r.]

Służba publiczna – Personel kontraktowy – Nowelizacja regulaminu pracowniczego z 2014 r. –
Przepisy przejściowe dotyczące niektórych sposobów obliczania uprawnień emerytalnych –
Zmiana warunków zatrudnienia w następstwie podpisania nowej umowy o pracę w charakterze członka
personelu kontraktowego – Pojęcie „bycia zatrudnionym”

W sprawie T-769/16

Maxime Picard, zamieszkały w Hettange-Grande (Francja), którego reprezentowali adwokaci
M.-A. Lucas i M. Bertha,

strona skarżąca,

przeciwko

Komisji Europejskiej, którą reprezentowali B. Mongin oraz G. Gattinara, w charakterze
pełnomocników,

strona pozwana,

[zmiana wprowadzona postanowieniem z dnia 16 kwietnia 2021 r.] mającej za przedmiot skargę na
podstawie art. 270 TFUE o stwierdzenie nieważności, po pierwsze, odpowiedzi administratora z działu
ds. emerytur i rent Urzędu Administracji i Wypłacania Należności Indywidualnych (PMO) Komisji
z dnia 4 stycznia 2016 r., a po drugie, w razie potrzeby, decyzji z dnia 25 lipca 2016 r. dyrektora
Dyrekcji E Dyrekcji Generalnej ds. zasobów ludzkich Komisji oddalającej zażalenie skarżącego z dnia
1 kwietnia 2016 r. na decyzję lub jej brak wynikające z odpowiedzi z dnia 4 stycznia 2016 r.,

SĄD (pierwsza izba w składzie powiększonym),

w składzie: H. Kanninen, prezes, M. Jaeger, N. Półtorak, O. Porchia (sprawozdawca) i M. Stancu,
sędziowie,

sekretarz: M. Marescaux, administratorka,

uwzględniając pisemny etap postępowania i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 14 września 2020 r.,

wydaje następujący

* Język postępowania: francuski.

Wyrok

Okoliczności powstania sporu

- 1 Skarżący, Maxime Picard, jest członkiem personelu kontraktowego Komisji Europejskiej.
- 2 W okresie od kwietnia 2004 r. do czerwca 2008 r. skarżący był zatrudniony kolejno przez dwie spółki jako pracownik ochrony, a mianowicie najpierw przez spółkę Brinks do dnia 31 marca 2006 r., a następnie od dnia 1 kwietnia 2006 r. przez spółkę Group 4 Securicor (zwanej dalej „G 4S”). W tym okresie został skierowany do świadczenia pracy zarówno w Centrum Tłumaczeń dla Organów Unii Europejskiej (CdT), w celu wykonywania zadań o charakterze administracyjnym związanych z bezpieczeństwem, jak i w Komisji w charakterze szkoleniowca.
- 3 Skarżący w 2005 r. został laureatem postępowania w sprawie naboru EPSO/CAST/25/05 przeprowadzonego przez Europejski Urząd Doboru Kadr (EPSO) w celu stworzenia listy rezerwy kadrowej na potrzeby zatrudnienia członków personelu kontraktowego w pierwszej grupie funkcyjnej (zwanej dalej „GF I”), a następnie uczestniczył w 2007 r. w postępowaniu EPSO/CAST/27/07 dającym dostęp do drugiej grupy funkcyjnej (zwanej dalej „GF II”).
- 4 W dniu 14 kwietnia 2008 r. skarżący został zaproszony na egzamin ustny w celu obsadzenia stanowiska członka personelu kontraktowego GF II w wydziale 5 Urzędu Administracji i Wypłacania Należności Indywidualnych (PMO) Komisji. Pomyślnie przeszedł ten egzamin.
- 5 W dniu 10 czerwca 2008 r. skarżący został zatrudniony przez Komisję ze skutkiem od dnia 1 lipca 2008 r. na podstawie umowy w charakterze członka personelu kontraktowego (zwanej dalej „umową z 2008 r.”) w wydziale 5 PMO. Przy zatrudnianiu, przeprowadzanym na podstawie procedury naboru EPSO/CAST/25/05, skarżący został zaszeregowany do GF I, grupa 1, stopień 1, na podstawie art. 80 warunków zatrudnienia innych pracowników (zwanych dalej „WZIP”).
- 6 W ramach postępowania w sprawie naboru EPSO/CAST/27/07 Dyrekcja Generalna (DG) ds. zasobów ludzkich Komisji uznała, że skarżący nie wykazał, iż spełnił warunek trzyletniego odpowiedniego doświadczenia zawodowego w terminie składania kandydatur, określony w zaproszeniu do składania kandydatur, ze względu na to, że jego obowiązki jako pracownika spółek Brinks i G 4S wykonywane w CdT były raczej obowiązkami pracownika ochrony, należącymi do GF I.
- 7 Umowę z 2008 r. przedłużano trzykrotnie na czas określony, a decyzją z dnia 3 maja 2011 r. na czas nieokreślony.
- 8 W dniu 15 czerwca 2011 r. skarżący uczestniczył w pracach komitetu ds. zmiany zaszeregowania, zorganizowanego przez wydział 5 PMO, w związku z zaproponowaniem mu zmiany zaszeregowania do GF II. Uznano, że kwalifikował się do tej zmiany z zastrzeżeniem potwierdzenia ze strony DG ds. zasobów ludzkich Komisji. Wydział 7 PMO ds. zasobów ludzkich złożył zatem wniosek o zmianę zaszeregowania do tejże dyrekcji generalnej.
- 9 Wiadomością elektroniczną z dnia 9 grudnia 2011 r. DG ds. zasobów ludzkich poinformowała skarżącego o oddaleniu jego wniosku o zmianę zaszeregowania ze względu na to, że w dniu 27 kwietnia 2007 r., będącym terminem końcowym do dokonywania zgłoszeń w postępowaniu EPSO/CAST/27/07, nie spełniał on warunków kwalifikowalności, a mianowicie co najmniej trzyletniego odpowiedniego doświadczenia zawodowego.

- 10 W następnym roku, w czerwcu 2012 r., skarżący przekazał wydziałowi 7 PMO sporządzone przez CdT zaświadczenie o doświadczeniu zawodowym z dnia 1 czerwca 2012 r. Zaświadczenie to obejmowało okres od kwietnia 2004 r. do lipca 2007 r., w którym skarżący był zatrudniony w spółkach Brinks i G 4S (zob. pkt 2 powyżej). Rzeczone zaświadczenie miało na celu potwierdzenie, że skarżący w rzeczywistości wykonywał obowiązki należące do GF II, a nie GF I.
- 11 Na podstawie tego samego zaświadczenia pod koniec czerwca 2012 r. wydział 7 PMO zwrócił się w sposób nieformalny do DG ds. zasobów ludzkich o ponowne zbadanie oddalonego w 2011 r. wniosku o zmianę zaszeregowania (zob. pkt 8 i 9 powyżej).
- 12 Dyrekcja generalna ds. zasobów ludzkich wyraziła jednak wątpliwości co do możliwości zmiany swego stanowiska, ponieważ zaświadczenie CdT zostało przedstawione pięć lat po zaistnieniu faktów, nie pochodziło od pracodawców skarżącego (spółek Brinks i G 4S), lecz od ich klienta CdT i wydawało się niezgodne z wcześniejszym zaświadczeniem wydanym przez G 4S w 2008 r. W następstwie tego nieformalnego zajęcia stanowiska wydział 7 PMO wstrzymał się od złożenia oficjalnego wniosku o zmianę zaszeregowania skarżącego.
- 13 W 2014 r. wydział 7 PMO skierował do DG ds. zasobów ludzkich wnioski o zatrudnienie na stanowisku GF II, uzasadniony nowym zaświadczeniem wydanym bezpośrednio przez spółkę Brinks w dniu 31 marca 2014 r., które potwierdzało informacje dostarczone w 2012 r. przez CdT, jednak nie precyzowało charakteru obowiązków wykonywanych przez skarżącego zatrudnionego jako pracownik ochrony.
- 14 Biorąc pod uwagę tę nową okoliczność i ze względu na to, że zaświadczenie to było mało szczegółowe, DG ds. zasobów ludzkich skontaktowała się ze spółką Brinks w celu potwierdzenia treści tego zaświadczenia. Doprowadziło to ostatecznie w dniu 25 kwietnia 2014 r. do potwierdzenia zaświadczeń spółki Brinks z dnia 31 marca 2014 r. oraz zaświadczenia CdT z dnia 1 czerwca 2012 r. przez kierownika zasobów ludzkich spółki Brinks dzięki przedstawieniu dowodów na to, że skarżący rzeczywiście wykonywał „odpowiednie” obowiązki należące do GF II przez cały okres obowiązywania umowy z tą spółką, a mianowicie od dnia 1 kwietnia 2004 r. do dnia 31 marca 2006 r.
- 15 Na podstawie tego zaświadczenia i nowego formularza zgłoszeniowego, który skarżący mógł przedstawić, ponieważ jego nazwisko znajdowało się w utworzonej po zakończeniu postępowania EPSO/CAST/27/07 bazie danych, której ważność została przedłużona do końca grudnia 2016 r., DG ds. zasobów ludzkich w dniu 16 maja 2014 r. zaproponowała skarżącemu zawarcie nowej umowy o pracę w charakterze członka personelu kontraktowego (zwaną dalej „umową z dnia 16 maja 2014 r.”), którą skarżący podpisał tego samego dnia na podstawie art. 3a WZIP. Umowa ta, zawarta na czas nieokreślony, zaczęła obowiązywać w dniu 1 czerwca 2014 r., a skarżący został zaszeregowany do GF II w grupie 5, stopień 1.
- 16 W dniu 20 sierpnia 2014 r. skarżący wniósł zażalenie na podstawie art. 90 ust. 2 Regulaminu pracowniczego urzędników Unii Europejskiej (zwanego dalej „regulaminem pracowniczym”) na umowę z dnia 16 maja 2014 r. Podniósł on zasadniczo, że umowa z dnia 16 maja 2014 r., zaszeregowująca go do GF II, powinna być odnieść skutek od dnia 1 lipca 2008 r., czyli od dnia, w którym został początkowo zatrudniony w charakterze członka personelu kontraktowego z zaszeregowaniem do GF I.
- 17 Decyzją z dnia 10 grudnia 2014 r., doręczoną skarżącemu w dniu 11 grudnia 2014 r., dyrektor dyrekcji B DG ds. zasobów ludzkich, działający jako organ upoważniony do zawierania umów o pracę, zażalenie to, tytułem głównym, odrzucił jako niedopuszczalne ze względu na przekroczenie terminu, a tytułem ewentualnym, oddalił jako bezzasadne.
- 18 Na rzeczoną decyzję z dnia 10 grudnia 2014 r. skarżący nie wniósł skargi do sądu Unii i w efekcie decyzja ta stała się ostateczna.

- 19 W ciągu tego czasu regulamin pracowniczy i WZIP zostały znowelizowane rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE, Euratom) nr 1023/2013 z dnia 22 października 2013 r. zmieniającym Regulamin pracowniczy urzędników Unii Europejskiej i Warunki zatrudnienia innych pracowników Unii Europejskiej (Dz.U. 2013, L 287, s. 15) (nowelizacja zwana dalej „nowelizacją z 2014 r.”), które weszło w życie w dniu 1 listopada 2013 r. i które w odniesieniu do przepisów mających znaczenie w niniejszej sprawie stosuje się od dnia 1 stycznia 2014 r.
- 20 W następstwie nowelizacji z 2014 r. art. 77 akapit drugi regulaminu pracowniczego, mający również zastosowanie do personelu kontraktowego na podstawie odesłania w art. 109 ust. 1 WZIP, określa nową roczną stopę nabywania uprawnień emerytalnych w wysokości 1,8%, która jest mniej korzystna od wcześniejszej stopy w wysokości 1,9%. Ponadto art. 77 akapit piąty regulaminu pracowniczego ustanawia wiek przejścia na emeryturę na 66 lat w miejsce dotychczasowego pułapu 63 lat.
- 21 Przewidziano jednak system przejściowy. I tak art. 21 akapit drugi załącznika XIII do regulaminu pracowniczego, dotyczącego „[ś]rodków przejściowych mających zastosowanie do urzędników unijnych”, stanowi, że urzędnicy, „którzy rozpoczęli służbę w okresie między dniem 1 maja 2004 r. a [dniem] 31 grudnia 2013 r.”, w dalszym ciągu nabywali, mimo wejścia w życie nowego art. 77, uprawnienia emerytalne według rocznej stopy nabywania wynoszącej 1,9%. Ponadto zgodnie z tabelą zawartą w art. 22 ust. 1 akapit drugi załącznika XIII do regulaminu pracowniczego „urzędnicy, którzy w dniu 1 maja 2014 r. m[ieli] 35 lat lub więcej i którzy rozpoczęli służbę przed dniem 1 stycznia 2014 r., są uprawnieni do emerytury z chwilą osiągnięcia wieku [64 lat i 8 miesięcy]” (zwane dalej „art. 21 i 22 załącznika XIII do regulaminu pracowniczego” oraz „przepisami przejściowymi dotyczącymi rocznej stopy nabywania uprawnień emerytalnych i wieku emerytalnego”). Wreszcie, art. 1 ust. 1 załącznika do WZIP przewiduje, że poza art. 22 ust. 4 załącznika XIII do regulaminu pracowniczego owe przepisy przejściowe dotyczące rocznej stopy nabywania uprawnień emerytalnych i wieku emerytalnego „stosuje się na zasadzie analogii do innych pracowników zatrudnionych na dzień 31 grudnia 2013 r.”.
- 22 Skarżący powziął wątpliwości co do wpływu nowelizacji z 2014 r. na jego sytuację po podpisaniu umowy z dnia 16 maja 2014 r. i wiadomością elektroniczną z dnia 4 stycznia 2016 r. (zwaną dalej „wiadomością elektroniczną z dnia 4 stycznia 2016 r.”) zwrócił się do administratora z działu ds. emerytur i rent w wydziale 4 PMO (zwanego dalej „administratorem z działu ds. emerytur i rent”) o udzielenie wyjaśnień.
- 23 Wiadomością elektroniczną z tego samego dnia (zwaną dalej „odpowiedzią z dnia 4 stycznia 2016 r.”) administrator z działu ds. emerytur i rent potwierdził skarżącemu, że jego uprawnienia emerytalne uległy zmianie z powodu zmiany umowy i że w związku z tym w jego przypadku zwykły wiek emerytalny i roczna stopa nabywania uprawnień emerytalnych od dnia 1 czerwca 2014 r. uległy zmianie, odpowiednio, na 66 lat i 1,8%.
- 24 W dniu 4 kwietnia 2016 r. na podstawie art. 90 ust. 2 regulaminu pracowniczego skarżący złożył zażalenie na odpowiedź z dnia 4 stycznia 2016 r.
- 25 Decyzją z dnia 25 lipca 2016 r. (zwaną dalej „decyzją odrzucającą zażalenie z dnia 25 lipca 2016 r.”), doręczoną skarżącemu w dniu 26 lipca 2016 r., dyrektor dyrekcji B DG ds. zasobów ludzkich, działający jako organ upoważniony do zawierania umów o pracę, zażalenie to, tytułem głównym, odrzucił jako niedopuszczalne z powodu braku aktu niekorzystnego, a tytułem ewentualnym, oddalił jako bezzasadne.

Przebieg postępowania i żądania stron

- 26 Pismem złożonym w sekretariacie Sądu w dniu 7 listopada 2016 r. skarżący wniósł niniejszą skargę.

- 27 Odrębnym pismem złożonym w sekretariacie Sądu w dniu 6 lutego 2017 r. Komisja podniosła zarzut niedopuszczalności na podstawie art. 130 § 1 regulaminu postępowania przed Sądem. Komisja wnosi do Sądu o:
- odrzucenie skargi jako oczywiście niedopuszczalnej;
 - obciążenie skarżącego kosztami postępowania.
- 28 W dniu 24 kwietnia 2017 r. skarżący złożył uwagi w przedmiocie podniesionego przez Komisję zarzutu niedopuszczalności, w których wnosi do Sądu o:
- oddalenie zarzutu niedopuszczalności, a przynajmniej pozostawienie go do rozstrzygnięcia w wyroku;
 - uwzględnienie żądań skargi.
- 29 Postanowieniem z dnia 12 października 2017 r. prezes trzeciej izby Sądu, po wysłuchaniu stron, postanowił zawiesić postępowanie na podstawie art. 69 lit. d) regulaminu postępowania do czasu uprawomocnienia się orzeczenia kończącego postępowanie w sprawie T-128/17, Torné/Komisja.
- 30 Po ogłoszeniu wyroku z dnia 14 grudnia 2018 r., Torné/Komisja (T-128/17, EU:T:2018:969), od którego nie wniesiono odwołania, strony w wyznaczonym terminie przedstawiły swoje uwagi w przedmiocie konsekwencji rzeczonego wyroku dla niniejszej sprawy.
- 31 Postanowieniem z dnia 13 maja 2019 r., zgodnie z art. 130 § 7 regulaminu postępowania, Sąd (trzecia izba) pozostawił podniesiony przez Komisję zarzut niedopuszczalności do rozstrzygnięcia w wyroku i zdecydował, że rozstrzygnięcie o kosztach nastąpi w orzeczeniu kończącym postępowanie w sprawie.
- 32 Pismem z dnia 16 maja 2019 r. sędzia sprawozdawca zaproponował stronom zbadanie możliwości polubownego rozstrzygnięcia sporu. Strony nie osiągnęły porozumienia, które pozwalałoby na zbadanie tych możliwości.
- 33 W dniu 27 czerwca 2019 r. Komisja złożyła odpowiedź na skargę. Replika i duplika zostały złożone, odpowiednio, w dniach 15 października i 26 listopada 2019 r.
- 34 Ze względu na zmianę składu izb Sądu, na podstawie art. 27 § 5 regulaminu postępowania prezes Sądu przydzielił sprawę innemu sędziemu sprawozdawcy, który został przydzielony do pierwszej izby w nowym składzie, której to izbie w rezultacie została przekazana niniejsza sprawa.
- 35 Pismem złożonym w sekretariacie Sądu w dniu 18 grudnia 2019 r. skarżący wniósł o przeprowadzenie rozprawy.
- 36 W dniu 28 kwietnia 2020 r. Sąd (pierwsza izba) w ramach środków organizacji postępowania przewidzianych w art. 89 § 3 regulaminu postępowania zadał stronom pytania na piśmie. Udzieliły one odpowiedzi na te pytania w wyznaczonym terminie.
- 37 W tym samym dniu Sąd w ramach środka organizacji postępowania, przyjętego na podstawie art. 89 § 3 regulaminu postępowania, zwrócił się do stron z pytaniem, czy pomimo kryzysu sanitarnego związanego z COVID-19 chcą one zostać wysłuchane na rozprawie.
- 38 Komisja i skarżący odpowiedzieli, odpowiednio, w dniach 30 kwietnia i 29 lipca 2020 r., że chcą zostać wysłuchani.

- 39 W dniu 3 czerwca 2020 r. na wniosek pierwszej izby Sąd – na podstawie art. 28 regulaminu postępowania – postanowił przekazać sprawę składowi powiększonemu.
- 40 Na rozprawie w dniu 14 września 2020 r. wysłuchano wystąpień stron oraz ich odpowiedzi na pytania ustne postawione przez Sąd.
- 41 Skarżący wnosi do Sądu o:
- stwierdzenie nieważności decyzji ustalającej z góry niektóre składowe jego uprawnień emerytalnych lub powstrzymania się od wydania takiej decyzji wymaganej na mocy regulaminu pracowniczego, w wyniku wiadomości skierowanej do niego w dniu 4 stycznia 2016 r. przez administratora z działu ds. emerytur i rent, w której wskazano, w odpowiedzi na wniosek z tego samego dnia, że wyliczenie uprawnień emerytalnych uległo zmianie w następstwie ponownego zatrudnienia go w GF II z dniem 1 czerwca 2014 r., w związku z czym wiek przejścia przez niego na emeryturę zmienił się na 66 lat, a roczna stopa nabywania praw emerytalnych na 1,8% od dnia 1 czerwca 2014 r.;
 - stwierdzenie nieważności, w razie potrzeby, decyzji dyrektora Dyrekcji E DG ds. zasobów ludzkich Komisji z dnia 25 lipca 2016 r. w zakresie, w jakim oddalono w niej jako niedopuszczalne w braku aktu niekorzystnego, a pomocniczo jako bezzasadne, zażalenie skarżącego z dnia 1 kwietnia 2016 r. na decyzję lub jej brak wynikające z odpowiedzi z dnia 4 stycznia 2016 r.;
 - obciążenie Komisji kosztami postępowania.
- 42 Komisja wnosi do Sądu o:
- odrzucenie skargi jako oczywiście niedopuszczalnej lub, tytułem żądania ewentualnego, oddalenie jej jako bezzasadnej;
 - obciążenie skarżącego kosztami postępowania.

Co do prawa

W przedmiocie dopuszczalności

- 43 W ramach zarzutu niedopuszczalności Komisja podnosi bezwzględną przeszkodę procesową wywodzoną z braku aktu niekorzystnego w rozumieniu art. 91 regulaminu pracowniczego. W odpowiedzi na skargę Komisja powtarza i rozwija swoje argumenty dotyczące dopuszczalności skargi.
- 44 Skarżący, po pierwsze, kwestionuje podniesiony przez Komisję zarzut niedopuszczalności, a po drugie, podnosi, że argumentów Komisji dotyczących dopuszczalności, które instytucja ta zawarła w odpowiedzi na skargę, nie należy brać pod uwagę.
- 45 W tym względzie należy przypomnieć, że sąd Unii ma prawo ocenić w świetle okoliczności każdej konkretnej sprawy, czy względy prawidłowego administrowania wymiarem sprawiedliwości uzasadniają oddalenie skargi co do istoty bez uprzedniego orzekania o zarzucie niedopuszczalności podniesionym przez stronę pozwaną (wyroki: z dnia 26 lutego 2002 r., Rada/Boehringer, C-23/00 P, EU:C:2002:118, pkt 50–52; z dnia 13 stycznia 2017 r., Deza/ECHA, T-189/14, EU:T:2017:4, pkt 26).

46 W okolicznościach niniejszej sprawy Sąd uważa, że w trosce o ekonomię procesową należy zbadać zarzuty podniesione przez skarżącego, bez uprzedniego orzekania w przedmiocie zarzutu niedopuszczalności podniesionego przez Komisję, a w konsekwencji w przedmiocie związanych z nim argumentów podniesionych przez skarżącego, ponieważ ze względów przedstawionych poniżej skarga jest w każdym razie bezzasadna.

Co do istoty

47 W swojej skardze skarżący wnosi o stwierdzenie nieważności, po pierwsze, odpowiedzi z dnia 4 stycznia 2016 r., a po drugie, w razie potrzeby, decyzji oddalającej zażalenie z dnia 25 lipca 2016 r.

48 W uzasadnieniu skargi skarżący podnosi jeden zarzut, dotyczący naruszenia prawa i naruszenia art. 77 akapity drugi i piąty regulaminu pracowniczego, mającego zastosowanie do personelu kontraktowego na mocy art. 109 WZIP, a także art. 21 i art. 22 załącznika XIII do regulaminu pracowniczego, w zakresie, w jakim z wiadomości z dnia 4 stycznia 2016 r. wynika, że braną pod uwagę datą rozpoczęcia służby w celu zastosowania tych przepisów regulaminu pracowniczego był dzień 1 czerwca 2014 r., kiedy weszła w życie umowa z dnia 16 maja 2014 r., a powinien to być dzień 1 lipca 2008 r., kiedy podjął on pierwszy raz służbę w Komisji, w charakterze członka personelu kontraktowego w GF I.

49 Zarzut ten składa się z dwóch części, z których obie dotyczą naruszenia prawa, przy czym pierwsza z nich opiera się na okoliczności, że datą rozpoczęcia służby, o której mowa w art. 21 i 22 załącznika XIII do regulaminu pracowniczego, powinna być data pierwszego zatrudnienia, a druga – że umowa z dnia 16 maja 2014 r., której przedmiotem i skutkiem było zaszeregowanie skarżącego bez istotnej zmiany obowiązków, nie stanowiła przerwania ciągłości jego kariery zawodowej.

50 Ujmując rzecz konkretniej, na poparcie pierwszej części zarzutu skarżący podnosi na wstępie, że odpowiedź z dnia 4 stycznia 2016 r. wyłączyła go z zakresu stosowania art. 21 i 22 załącznika XIII do regulaminu pracowniczego z tego tylko powodu, że w dniu 1 czerwca 2014 r. przeszedł do GF II na podstawie nowej umowy, która – jak wskazano w decyzji oddalającej zażalenie z dnia 25 lipca 2016 r. – zakończyła poprzednią umowę i stanowiła nowe zatrudnienie.

51 W tym względzie skarżący utrzymuje, że nawet przy założeniu, iż umowa z dnia 16 maja 2014 r. stanowiła nowe zatrudnienie z dniem 1 czerwca 2014 r., datą rozpoczęcia służby, o której mowa w art. 21 i 22 załącznika XIII do regulaminu pracowniczego, jest w oczywisty sposób data pierwotnego zatrudnienia urzędników i, analogicznie, innych pracowników, w tym członków personelu kontraktowego, a nie dzień, w którym urzędnik, po pomyślnym zakończeniu konkursu otwartego, może objąć stanowisko należące do wyższej grupy zaszeregowania lub grupy funkcyjnej niż w przypadku stanowiska, na którym został początkowo zatrudniony, lub w drodze analogii dzień, w którym członek personelu kontraktowego, po pomyślnym zakończeniu ogólnej procedury naboru, może objąć stanowisko należące do wyższej grupy funkcyjnej, zgodnie z art. 87 ust. 4 WZIP.

52 Zdaniem skarżącego w ten sposób PMO i DG ds. zasobów ludzkich, przyjmując co do zasady, że w przypadku członków personelu kontraktowego każdą zmianę regulaminu pracowniczego lub rodzaju umowy w ramach WZIP należy uznać za przerwanie ciągłości służby, prowadzące do zastosowania przepisów regulaminu pracowniczego obowiązujących w dniu rozpoczęcia nowej umowy, organy te naruszyły prawo i błędnie zinterpretowały pojęcie rozpoczęcia służby zawarte w art. 21 i 22 załącznika XIII do regulaminu pracowniczego. Ponadto na poparcie tego wniosku skarżący odsyła, po pierwsze, do wyroku z dnia 14 grudnia 2011 r., De Luca/Komisja (T-563/10 P, EU:T:2011:746, pkt 46, 48–52), a po drugie, do wyroków: z dnia 16 września 2015 r., EMA/Drakeford (T-231/14 P, EU:T:2015:639, pkt 40); z dnia 5 lutego 2014 r., Drakeford/EMA (F-29/13, EU:F:2014:10, pkt 46–48).

- 53 W replice skarżący wyjaśnia, że art. 21 i 22 załącznika XIII do regulaminu pracowniczego miały do niego zastosowanie na mocy art. 1 ust. 1 załącznika do WZIP, w związku z czym nie można mówić o niespełnieniu szczególnej przesłanki stosowania tych przepisów.
- 54 W tym względzie, po pierwsze, podnosi on, że argument Komisji, zgodnie z którym aby art. 21 i 22 załącznika XIII do regulaminu pracowniczego miały zastosowanie do skarżącego, powinien on nie tylko być zatrudniony na dzień 31 grudnia 2013 r., lecz również pozostać zatrudnionym w tym samym charakterze po tym dniu, stanowi argumentację niemającą oparcia ani w faktach, ponieważ w dniu 1 stycznia 2014 r. był on nadal członkiem personelu kontraktowego w GF I, ani w prawie, ze względu w istocie na to, że Komisja dodaje do treści art. 1 ust. 1 załącznika WZIP warunek kontynuacji zatrudnienia w tym samym charakterze po tym dniu. To samo dotyczy argumentu Komisji dotyczącego wyrażenia „przed wejściem w życie [zmian w regulaminie pracowniczym wprowadzonych rozporządzeniem nr 1023/2013]” zawartego w motywie 29 rozporządzenia nr 1023/2013.
- 55 Po drugie, skarżący podnosi, że Komisja dokonuje wykładni jego wiadomości elektronicznej z dnia 4 stycznia 2016 r., która miałyby opierać się wyłącznie na umowie z dnia 16 maja 2014 r., w sposób będący nadużyciem i pomija jego argumentację, że w dniu 31 grudnia 2013 r. był on zatrudniony w rozumieniu art. 1 ust. 1 WZIP na podstawie umowy z dnia 10 czerwca 2008 r., a nie umowy z dnia 16 maja 2014 r. Wskazuje on również, że umowa z dnia 16 maja 2014 r. nie stanowiła ponownego rozpoczęcia służby ani przerwania jego zatrudnienia, z czego wynika, że art. 21 i 22 załącznika XIII do regulaminu pracowniczego przestały mieć do niego zastosowanie. Utrzymywanie, jak czyni to Komisja, że pierwotna możliwość zastosowania art. 21 i 22 załącznika XIII do regulaminu pracowniczego wymaga nie tylko pozostawania w służbie lub bycia zatrudnionym w przeddzień wejścia w życie nowych przepisów, lecz również spełnienia tego warunku po tym dniu, lub że możliwość tę należy oceniać w zależności od stanowiska administracyjnego lub postanowień umowy zainteresowanego, jeśli jego sytuacja ulega zmianie, stanowi naruszenie prawa. Błędne z prawnego punktu widzenia jest też uznanie, że każda zmiana regulaminu pracowniczego lub umowy powoduje zakończenie służby lub zatrudnienia lub też pociąga za sobą przerwanie służby lub zatrudnienia.
- 56 Po trzecie, zdaniem skarżącego z pkt 90–93 wyroku z dnia 14 grudnia 2018 r., Torné/Komisja (T-128/17, EU:T:2018:969), wynika, że konieczność pogodzenia celów ochrony praw nabytych i kontroli kosztów budżetowych wymagała uznania, iż kryterium pozwalającym na dokonanie oceny pojęcia „pracowników zatrudnionych przed wejściem w życie nowelizacji” jest objęcie systemem emerytalno-rentowym Unii i opłacanie w nim składki przed tą datą, że wyrażenia „zatrudniony przed wejściem w życie nowelizacji” i „rozpoczął służbę w okresie między dniem 1 maja 2004 r. a [dniem] 31 grudnia 2013 r.” są równoważne i że jeśli warunkiem objęcia przepisami przejściowymi jest dalsze zatrudnienie zainteresowanego po dniu 31 grudnia 2013 r., zawarcie później nowej umowy z nowym pracodawcą nie stoi temu na przeszkodzie, o ile nie spowoduje przerwania ciągłości przynależności do tego systemu i opłacania w nim składek. Co się tyczy skarżącego, ponieważ jego przynależność do systemu emerytalno-rentowego Unii i opłacanie składek nie zostały przerwane w momencie zastąpienia umowy z dnia 1 lipca 2008 r. umową z dnia 16 maja 2014 r., był on nadal zatrudniony w dniu 1 czerwca 2014 r. w rozumieniu art. 1 ust. 1 załącznika do WZIP i pozostawał w służbie w rozumieniu art. 21 i 22 załącznika XIII do regulaminu pracowniczego.
- 57 Po czwarte, skarżący utrzymuje, że zawarcie umowy nowego rodzaju nie zakończyło stosowania art. 21 i 22 załącznika XIII do regulaminu pracowniczego, lecz umożliwiło rozwój kariery zawodowej pracowników, który w przeciwnym razie nie byłby możliwy bez szkody dla ich uprawnień emerytalnych.
- 58 Na poparcie drugiej części zarzutu skarżący podnosi, w pierwszej kolejności, że o ile wskutek umowy z dnia 16 maja 2014 r. rzeczywiście przeszedł do wyższej grupy funkcyjnej niż grupa, w której został początkowo zatrudniony, po pomyślnym zakończeniu ogólnej procedury naboru, o tyle nowa umowa

nie dotyczyła zatrudnienia w charakterze innym niż członka personelu kontraktowego w systemie zatrudnienia przewidzianym w WZIP i nie spowodowała przerwania jego kariery zawodowej, przejawiającego się istotną zmianą jego obowiązków.

- 59 W tym względzie skarżący twierdzi przede wszystkim, że w następstwie tej umowy nie uległy zmianie ani charakter, ani zakres jego obowiązków. Następnie, chociaż stanowisko członka personelu kontraktowego w ramach GF I nosiło odmienną nazwę niż stanowisko członka personelu kontraktowego z GF II, które objął na podstawie nowej umowy, ogólny cel obu tych stanowisk, a także konkretne obowiązki, które na nim spoczywały, były w opisie obu stanowisk określone w sposób identyczny. Ponadto, jak wynika z pisma z dnia 16 maja 2014 r., umowa z dnia 16 maja 2014 r. przewidywała zaszeregowanie do grupy 5, stopień 1, co oznacza, po pierwsze, uwzględnienie części doświadczenia nabytego w GF I, a po drugie, uznanie, że doświadczenie to było na poziomie GF II.
- 60 W drugiej kolejności skarżący podnosi zasadniczo, że umowa z dnia 16 maja 2014 r. nie miała wpływu ani na jego przynależność do systemu emerytalno-rentowego Unii, ani na opłacanie w nim składek.
- 61 Komisja kwestionuje argumenty przedstawione przez skarżącego zarówno na poparcie pierwszej, jak i drugiej części zarzutu.
- 62 Ponieważ obie części jedyne zarzutu są ze sobą ściśle powiązane, należy je przeanalizować łącznie.
- 63 Niniejszy spór dotyczy zasadniczo tego, czy podpisanie przez członka personelu kontraktowego, takiego jak skarżący, nowej umowy po wejściu w życie nowelizacji z 2014 r. stanowi zmianę stosunku pracy z administracją Unii, która wykluczałaby możliwość objęcia tego pracownika przepisami przejściowymi dotyczącymi rocznej stopy nabywania uprawnień emerytalnych i wieku emerytalnego.
- 64 Na wstępie należy dokonać wykładni art. 1 ust. 1 załącznika do WZIP, a tym samym określić na podstawie tego artykułu warunki determinujące zastosowanie do członków personelu kontraktowego art. 21 i 22 załącznika XIII do regulaminu pracowniczego.

W przedmiocie art. 1 ust. 1 załącznika do WZIP i w przedmiocie warunków stosowania art. 21 i 22 załącznika XIII do regulaminu pracowniczego do innych pracowników objętych WZIP

- 65 W pierwszej kolejności, jak przypomniano w pkt 21 powyżej, zgodnie z art. 1 ust. 1 załącznika do WZIP, zmienionego rozporządzeniem nr 1023/2013, „[a]rt. 21, art. 22, z wyjątkiem ust. 4, [...] załącznika [XIII do regulaminu pracowniczego] stosuje się na zasadzie analogii do innych pracowników zatrudnionych na dzień 31 grudnia 2013 r.”.
- 66 W drugiej kolejności należy zauważyć, że art. 21 i 22 załącznika XIII do regulaminu pracowniczego przewidują, odpowiednio, że urzędnik, który rozpoczął służbę w okresie od dnia 1 maja 2004 r. do dnia 31 grudnia 2013 r., ma prawo do rocznej stopy nabywania uprawnień emerytalnych w wysokości 1,9% oraz że jeżeli w dniu 1 maja 2014 r. miał 35 lat lub więcej i rozpoczął służbę przed dniem 1 stycznia 2014 r., jest uprawniony do emerytury w wieku 64 lat i 8 miesięcy.
- 67 Jak wyjaśniono w motywie 29 rozporządzenia nr 1023/2013, prawodawca Unii przewidział, w szczególności w art. 21 i 22 załącznika XIII do regulaminu pracowniczego i w art. 1 ust. 1 załącznika do WZIP, „ustalenia przejściowe, aby umożliwić stopniowe wdrażanie nowych przepisów i środków, przy jednoczesnym poszanowaniu praw nabytych i uzasadnionych oczekiwań pracowników zatrudnionych przed wejściem w życie [rzeczonych] zmian w regulaminie pracowniczym”.

- 68 Jako przepisy przejściowe, zgodnie z utrwalonym orzecznictwem, podlegają one ścisłej wykładni ze względu na swój charakter odstępstwa od przepisów ogólnych (zob. wyroki: z dnia 2 września 2010 r., Kirin Amgen, C-66/09, EU:C:2010:484, pkt 33; z dnia 17 stycznia 2013 r., Komisja/Hiszpania, C-360/11, EU:C:2013:17, pkt 18 i przytoczone tam orzecznictwo) oraz skutki budżetowe (zob. podobnie wyrok z dnia 30 czerwca 2005 r., Olesen/Komisja, T-190/03, EU:T:2005:264, pkt 48 i przytoczone tam orzecznictwo), przy czym wykładnia ta nie może być sprzeczna z celami realizowanymi przez prawodawcę Unii, a także z systemem ustanowionym przez regulamin pracowniczy i WZIP (zob. wyrok z dnia 14 grudnia 2018 r., Torné/Komisja, T-128/17, EU:T:2018:969, pkt 80 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 69 W trzeciej kolejności z brzmienia art. 1 ust. 1 załącznika do WZIP wynika, że prawodawca Unii przewidział stosowanie na zasadzie analogii załącznika XIII do regulaminu pracowniczego do pracowników podlegających WZIP, w związku z czym art. 21 i 22 tego załącznika mają zastosowanie do rzeczonych pracowników w zakresie, w jakim możliwa jest analogia między nimi a urzędnikami, przy uwzględnieniu szczególnych cech właściwych każdej z tych kategorii personelu.
- 70 W tym celu należy na wstępie przypomnieć, w czym kategoria pracowników różni się od kategorii urzędników.
- 71 W tym względzie, po pierwsze, należy zauważyć, że definicja każdej spośród rozmaitych kategorii osób zatrudnionych przez Unię, czy to jako urzędników we właściwym tego słowa znaczeniu, czy też w ramach różnych kategorii pracowników podlegających WZIP, odpowiada uzasadnionym potrzebom administracji Unii i charakterowi zadań, stałych lub tymczasowych, które ma ona wykonywać (zob. wyrok z dnia 19 października 2006 r., De Smedt/Komisja, F-59/05, EU:F:2006:105, pkt 76 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 72 W szczególności, w rozumieniu art. 3a WZIP, do celów WZIP przez personel kontraktowy rozumie się personel nieprzydzielony na stanowisko określone na liście stanowisk załączonej do sekcji budżetu odnoszącej się do danej instytucji i zatrudniony w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy.
- 73 Ponadto z motywu 36 rozporządzenia Rady (WE, Euratom) nr 723/2004 z dnia 22 marca 2004 r. zmieniającego regulamin pracowniczy urzędników Wspólnot Europejskich oraz warunki zatrudnienia innych pracowników Wspólnot Europejskich (Dz.U. 2004, L 124, s. 1), które wprowadziło kategorię pracowników kontraktowych, wynika, że ci ostatni są zasadniczo przydzieleni do zadań wykonywanych pod nadzorem urzędników lub pracowników zatrudnionych na czas określony. Poza tym należy zauważyć, że zgodnie z tym samym motywem owego rozporządzenia prawa i obowiązki rzeczonych pracowników kontraktowych są określone przez analogię do praw i obowiązków pracowników tymczasowych, w szczególności w zakresie zabezpieczenia społecznego, zasiłków i warunków pracy.
- 74 Natomiast urzędnicy, którzy zgodnie z art. 1a regulaminu pracowniczego „[są] osob[ami], któr[e] został[y] powoła[n]e], zgodnie z przepisami niniejszego regulaminu pracowniczego, na stanowisko urzędnicze w jednej z instytucji Unii na podstawie aktu wydanego przez organ powołujący tej instytucji”, jako jedyni mogą wykonywać na stałe zadania z zakresu służby publicznej.
- 75 Po drugie, należy podkreślić, że jak wyjaśniono w orzecznictwie, różnica między urzędnikami a pracownikami polega nie tylko na charakterze obowiązków, które mają wykonywać, ale także w szczególności na tym, że podczas gdy więź prawna między urzędnikami a administracją ma charakter wynikający ze stosunku powołania, przez co prawa i obowiązki urzędników mogą być zmienione przez prawodawcę w każdej chwili (zob. podobnie wyrok z dnia 8 września 2020 r., Komisja i Rada/Carreras Sequeros i in., C-119/19 P i C-126/19 P, EU:C:2020:676, pkt 143 i przytoczone tam orzecznictwo), sytuację pracowników podlegających WZIP charakteryzuje umowny charakter stosunku pracy (zob. podobnie wyrok z dnia 19 października 2006 r., De Smedt/Komisja, F-59/05, EU:F:2006:105, pkt 76 i przytoczone tam orzecznictwo).

- 76 Wynika z tego, jak słusznie podniosła Komisja na rozprawie, że o ile urzędnik rozpoczyna służbę w administracji Unii i kontynuuje ją na podstawie aktu powołania, który pozostaje niezmieniony w odniesieniu do całej jego kariery, członek personelu kontraktowego rozpoczyna zatrudnienie i pozostaje w nim na podstawie umowy zgodnie z art. 3a WZIP tak długo, jak długo umowa ta wywołuje skutki. Zatem jest on związany z administracją Unii i wykonuje swoje obowiązki na podstawie aktualnej umowy.
- 77 W świetle powyższych rozważań art. 1 ust. 1 załącznika do WZIP należy interpretować w ten sposób, że uściśla on, iż aby inni pracownicy byli objęci przepisami przejściowymi przewidzianymi dla urzędników w art. 21 i 22 załącznika XIII do regulaminu pracowniczego, muszą być „zatrudnieni na dzień 31 grudnia 2013 r.”, czyli w tym dniu powinni być zatrudnieni na podstawie umowy w rozumieniu art. 3a WZIP.
- 78 W niniejszej sprawie strony nie zgadzają się w szczególności co do tego, co należy rozumieć pod pojęciem „zatrudnieni na dzień 31 grudnia 2013 r.” w rozumieniu art. 1 ust. 1 załącznika do WZIP.
- 79 W tym względzie Komisja utrzymuje bowiem, że aby art. 21 i 22 załącznika XIII do regulaminu pracowniczego miały zastosowanie do innych pracowników, dany pracownik powinien być nie tylko zatrudniony w określonym dniu, czyli 31 grudnia 2013 r., lecz musi być „nadal zatrudniony/czynny zawodowo”, to znaczy musi utrzymać stan służby zarówno w dniu 31 grudnia 2013 r., jak i po tym dniu. Tym samym, zdaniem Komisji, każda zmiana umowy powoduje przerwanie stosunku pracy z administracją Unii, przez co pracownik nie może być objęty art. 21 i 22 załącznika XIII do regulaminu pracowniczego.
- 80 Skarżący podnosi natomiast, zasadniczo, że aby art. 21 i 22 załącznika XIII do regulaminu pracowniczego znajdowały zastosowanie do pracownika podlegającego WZIP, wystarczy, by był on zatrudniony na podstawie umowy na dzień 31 grudnia 2013 r., niezależnie od późniejszej zmiany umowy. W związku z tym zarzuca on Komisji, że do warunku „zatrudnienia na dzień 31 grudnia 2013 r.”, przewidzianego w art. 1 ust. 1 załącznika do WZIP, dodała ona warunek uzupełniający, a mianowicie warunek nieprzerwanego zatrudnienia po tym dniu.
- 81 W tym względzie należy zauważyć, że wbrew temu, co twierdzi skarżący, Komisja nie dodaje żadnego warunku, lecz jedynie interpretuje pojęcie „na zasadzie analogii” zawarte w art. 1 ust. 1 załącznika do WZIP, które oznacza, że pracownicy znajdują się w sytuacji analogicznej do sytuacji urzędników. Sytuacja ta może bowiem zostać ustalona jedynie w przypadku, gdy pracownik nie podpisał nowej umowy, która wiąże się z rozpoczęciem nowego stosunku pracy z administracją Unii. W tym względzie należy przypomnieć, że zgodnie z orzecznictwem umowa odpowiada aktowi prawnemu, poprzez który konkretyzuje się stosunek pracy między pracownikiem a administracją Unii. Dokładniej rzecz ujmując, Sąd orzekł, że wspomniany stosunek pracy może pozostawać niezmieniony, nawet po podpisaniu nowej umowy formalnie odrębnej od pierwotnej umowy, pod warunkiem że ta ostatnia umowa nie wprowadza istotnej zmiany obowiązków pracownika, w szczególności grupy funkcyjnej, która mogłaby podważyć funkcjonalną ciągłość stosunku pracy łączącego go z administracją Unii (zob. podobnie wyrok z dnia 16 września 2015 r., EMA/Drakeford, T-231/14 P, EU:T:2015:639, pkt 40).
- 82 Z całości powyższych rozważań wynika zatem, że art. 21 i 22 załącznika XIII do regulaminu pracowniczego są przepisami przejściowymi, które zgodnie z art. 1 ust. 1 załącznika do WZIP stosuje się w drodze analogii do innych pracowników zatrudnionych na dzień 31 grudnia 2013 r. i którzy kontynuują zatrudnienie po tym dniu, na podstawie umowy, zgodnie z jej określeniem w pkt 81 powyżej, do czasu obliczenia uprawnień emerytalnych z uwzględnieniem ich stanowiska.
- 83 Taka wykładnia pozwala, po pierwsze, uznać zgodnie z podejściem funkcjonalnym znaczenie prawne podpisania nowej umowy w ramach WZIP, a po drugie, zapewnić ochronę praw nabytych i uzasadnionych oczekiwań personelu, zgodnie z motywem 29 rozporządzenia nr 1023/2013.

84 W świetle powyższych uwag należy zbadać, czy podpisanie nowej umowy po wejściu w życie nowelizacji z 2014 r. wyklucza zastosowanie do sytuacji skarżącego art. 21 i 22 załącznika XIII do regulaminu pracowniczego.

W przedmiocie sytuacji skarżącego

85 W pierwszej kolejności należy przypomnieć, że w niniejszej sprawie skarżący został zatrudniony w charakterze członka personelu kontraktowego po raz pierwszy w 2008 r. na podstawie umowy na czas określony, która została trzykrotnie przedłużona, a następnie od dnia 3 maja 2011 r. na czas nieokreślony. Umowa ta obowiązywała do dnia wejścia w życie umowy z dnia 16 maja 2014 r., czyli do dnia 1 czerwca 2014 r. Tak więc w dniu 31 grudnia 2013 r. skarżący był zatrudniony na podstawie umowy podpisanej w 2008 r., czyli pierwotnej umowy o pracę. W tym dniu wykonywał obowiązki objęte GF I w charakterze pracownika odpowiedzialnego za wykonywanie pomocniczych prac fizycznych i administracyjnych pod kontrolą urzędników lub członków personelu tymczasowego, zgodnie z art. 80 ust. 2 WZIP.

86 W drugiej kolejności należy zauważyć, że w dniu 16 maja 2014 r. skarżący podpisał, jak sam przyznaje, „niewątpliwie nową umowę”. Jest to, co potwierdza skarżący, umowa o pracę w charakterze członka personelu kontraktowego na czas nieokreślony z zaszeregowaniem do GF II, grupa 5, stopień 1, na podstawie art. 87 ust. 4 WZIP. W szczególności z art. 2 tej nowej umowy wynika, że na jej podstawie skarżący został zatrudniony w celu wykonywania obowiązków członka personelu odpowiedzialnego za zadania biurowe i prace sekretarskie lub równoważne, o których mowa w art. 80 ust. 2 WZIP. Odbył również sześciomiesięczny okres próbny, zakończony sprawozdaniem z okresu próbnego. W związku z tym, jak wskazano w pkt 81 powyżej, zmiana grupy funkcyjnej podważa ciągłość funkcjonalną stosunku pracy skarżącego z administracją Unii.

87 Ponadto żaden z argumentów wysuniętych przez skarżącego w ramach drugiej części zarzutu nie jest w stanie wykazać istnienia w niniejszym przypadku jakiegokolwiek istotnej ciągłości wykonywanych przez niego obowiązków.

88 Po pierwsze, jak przypomniano w pkt 86 powyżej, bezsporne jest, że wskutek umowy z dnia 16 maja 2014 r. objął on stanowisko należące do wyższej grupy funkcyjnej niż to, na którym został pierwotnie zatrudniony. Po drugie, jak przyznaje skarżący, nazwa stanowiska członka personelu kontraktowego z GF I różniła się od nazwy stanowiska członka personelu kontraktowego z GF II, ponieważ pierwsza z nich brzmiała „asystent administracyjny ds. kosztów ekspertów”, podczas gdy druga „kierownik administracyjny ds. kosztów ekspertów”. Ponadto, jak zauważa Komisja, umową z dnia 16 maja 2014 r. skarżącego zatrudniono na innym stanowisku, oznaczonym innym numerem. Po trzecie, okoliczność, że opis funkcji i obowiązków w profilu obu stanowisk został sformułowany w sposób identyczny, nie dowodzi, że skarżący w charakterze członka personelu kontraktowego należącego najpierw do GF I, a następnie do GF II, wykonywał zasadniczo te same zadania/obowiązki.

89 Wreszcie, skarżący twierdzi, że zaszeregowanie go do grupy 5, stopień 1 w GF II, przewidziane w umowie z dnia 16 maja 2014 r., wiązało się z uwzględnieniem części doświadczenia nabytego w GF I, co świadczy o tym, że wspomniane doświadczenie sytuowało się na poziomie GF II. Należy jednak zauważyć, że nawet przy założeniu, iż zaszeregowanie przewidziane w umowie z dnia 16 maja 2014 r. wiązało się z uwzględnieniem części doświadczenia skarżącego w GF I, okoliczność ta nie prowadzi do uznania ze skutkiem *ex tunc*, że obowiązki wykonywane przez skarżącego w charakterze członka personelu kontraktowego objętego GF I pod rządami innej umowy należały w rzeczywistości do GF II. W przypadku zaproponowania nowej umowy doświadczenie zawodowe jest uwzględniane przez instytucję, wyłącznie dla celów zaszeregowania, ze skutkiem *ex nunc*. Ponadto należy stwierdzić, że ewentualne uwzględnienie części doświadczenia nabytego przez skarżącego w ramach zatrudnienia

w GF I jako objętej w rzeczywistości GF II nie dowodzi, że od dnia 1 lipca 2008 r. do podpisania umowy z dnia 16 maja 2014 r., a zatem bez przerwy, wykonywał on wyłącznie obowiązki z GF II. Skarżący nie przedstawił bowiem żadnego dowodu na poparcie owej ciągłości.

- 90 Tym samym nowa umowa, na podstawie której skarżący został zaszeregowany do nowej grupy funkcyjnej, spowodowała, jak wskazano w pkt 81 powyżej, wygaśnięcie wszystkich skutków umowy z 2008 r., na podstawie której był on „zatrudniony na dzień 31 grudnia 2013 r.” zgodnie z art. 1 ust. 1 załącznika do WZIP, a tym samym rozwiązanie stosunku pracy z administracją Unii.
- 91 W trzeciej kolejności należy podkreślić, że rozpoczęcie zatrudnienia w ramach nowej umowy nie narusza praw nabytych przez skarżącego w okresie obowiązywania umowy z 2008 r. do dnia wejścia w życie umowy z dnia 16 maja 2014 r. w odniesieniu do rocznej stopy nabywania uprawnień emerytalnych. Z art. 2 i 3 załącznika VIII do regulaminu pracowniczego, mających zastosowanie do pracowników na mocy art. 109 WZIP, wynika bowiem, że emerytura członka personelu kontraktowego, takiego jak skarżący, zależy od zsumowania różnych rocznych stóp nabywania, mających zastosowanie do niego w trakcie poszczególnych okresów pracy.
- 92 Ponieważ w niniejszej sprawie umowa podpisana w dniu 16 maja 2014 r. weszła w życie w dniu 1 czerwca 2014 r., skarżący był objęty do tego dnia systemem emerytalnym obowiązującym przed nowelizacją, natomiast w okresie od dnia 1 stycznia 2014 r. do dnia 1 czerwca 2014 r. należał do tego samego systemu na podstawie przepisów przejściowych. W związku z tym w chwili obliczania uprawnień emerytalnych do skarżącego będzie miała zastosowanie stopa nabywania uprawnień 1,9% w odniesieniu do lat służby uprawniających do emerytury przepracowanych na podstawie umowy z 2008 r., która to stopa stanowi prawo nabyte skarżącego, lecz od chwili wejścia w życie umowy z dnia 16 maja 2014 r. będzie to stopa nabywania uprawnień 1,8%.
- 93 Z całości powyższych rozważań wynika, że PMO i DG ds. zasobów ludzkich nie naruszyły prawa, gdy uznały, że umowa z dnia 16 maja 2014 r., na mocy której skarżący przeszedł do wyższej grupy funkcyjnej, skutkowałą nowym zatrudnieniem do celów stosowania art. 1 ust. 1 załącznika do WZIP, co uniemożliwiło objęcie skarżącego przepisami przejściowymi dotyczącymi rocznej stopy nabywania uprawnień emerytalnych i wieku emerytalnego.
- 94 Wniosku tego nie mogą podważyć pozostałe argumenty przedstawione przez skarżącego.
- 95 Po pierwsze, co się tyczy argumentu opartego na podnoszonej analogii z wyrokiem z dnia 14 grudnia 2011 r., *De Luca/Komisja* (T-563/10 P, EU:T:2011:746), należy podkreślić, podobnie jak czyni to Komisja, że wyrok ten odnosi się do stosowania przepisu dotyczącego zatrudnienia, takiego jak art. 12 ust. 3 załącznika XIII do regulaminu pracowniczego, regulującego zaszeregowanie na stopień urzędników wpisanych na listę odpowiednich kandydatów przed dniem 1 maja 2006 r. i zatrudnionych między dniem 1 maja 2004 r. a dniem 30 kwietnia 2006 r., do urzędnika czynnego zawodowo powołanego na inne stanowisko, jako laureat konkursu otwartego, w odniesieniu do którego regulamin pracowniczy nie przewiduje przepisów szczególnych. Należy stwierdzić, że sprawa, w której zapadł wspomniany wyrok, nie jest w żaden sposób analogiczna do rozpatrywanej sprawy, dotyczącej przecięż stosowania przepisów przejściowych z dziedziny uprawnień emerytalnych członka personelu kontraktowego.
- 96 Po drugie, co się tyczy argumentu opartego na rzekomej analogii do wyroków z dnia 16 września 2015 r., *EMA/Drakeford* (T-231/14 P, EU:T:2015:639), i z dnia 5 lutego 2014 r., *Drakeford/EMA* (F-29/13, EU:F:2014:10), należy wyjaśnić, że – jak wynika z pkt 81 powyżej – argument ten jest bezskuteczny w niniejszej sprawie, ponieważ umowa z dnia 16 maja 2014 r. jest nową umową dającą skarżącemu możliwość wykonywania nowych obowiązków, a tym samym skutkującą rozwiązaniem jego stosunku pracy z administracją Unii.

- 97 Po trzecie, co się tyczy argumentu skarżącego, zgodnie z którym nowa umowa nie stoi na przeszkodzie stosowaniu art. 21 i 22 załącznika XIII do regulaminu pracowniczego, ponieważ nie pociąga za sobą przerwania przynależności do systemu emerytalno-rentowego Unii i opłacania w nim składek, należy zauważyć, że stosowanie rzeczonych art. 21 i 22 załącznika XIII do regulaminu pracowniczego do pracowników nie zależy od podnoszonej nieprzerwanej przynależności do systemu emerytalno-rentowego Unii, lecz od funkcjonalnej ciągłości stosunku pracy (zob. pkt 81 powyżej).
- 98 Po czwarte wreszcie, w odniesieniu do argumentu skarżącego zmierzającego w istocie do stwierdzenia, że zawarcie umowy nowego rodzaju nie kończy stosowania art. 21 i 22 załącznika XIII do regulaminu pracowniczego, lecz umożliwia rozwój kariery zawodowej pracowników, który w przeciwnym razie nie byłby możliwy bez szkody dla ich uprawnień emerytalnych, należy przypomnieć, że zawarcie nowej umowy nie powoduje utraty już nabytych uprawnień emerytalnych. Ponadto należy w tym względzie uściślić, że warunki przynależności do systemu emerytalno-rentowego mogą, ze względu na swój charakter i z zastrzeżeniem poszanowania praw nabytych, podlegać w przyszłości zmianom według woli prawodawcy Unii.
- 99 W świetle całości powyższych rozważań należy oddalić jedyny zarzut skargi jako bezzasadny, a tym samym skargę w całości.

W przedmiocie kosztów

- 100 Zgodnie z art. 134 § 1 regulaminu postępowania kosztami zostaje obciążona, na żądanie strony przeciwnej, strona przegrywająca sprawę. Ponieważ skarżący przegrał sprawę, należy zgodnie z żądaniem Komisji obciążyć go kosztami postępowania.

Z powyższych względów

SĄD (pierwsza izba w składzie powiększonym)

orzeka, co następuje:

- 1) **Skarga zostaje oddalona.**
- 2) **Maxime Picard zostaje obciążony kosztami postępowania.**

Kanninen

Jaeger

Półtorak

Porchia

Stancu

Wyrok ogłoszono na posiedzeniu jawnym w Luksemburgu w dniu 24 marca 2021 r.

Podpisy

Spis treści

Okoliczności powstania sporu	1
Przebieg postępowania i żądania stron	4
Co do prawa	6
W przedmiocie dopuszczalności	6
Co do istoty	7
W przedmiocie art. 1 ust. 1 załącznika do WZIP i w przedmiocie warunków stosowania art. 21 i 22 załącznika XIII do regulaminu pracowniczego do innych pracowników objętych WZIP	9
W przedmiocie sytuacji skarżącego	12
W przedmiocie kosztów	14