



Zbiór Orzeczeń

WYROK SĄDU (trzecia izba)

z dnia 14 grudnia 2018 r.*

[Tekst sprostowany postanowieniem z dnia 22 stycznia 2019 r.]

Służba publiczna – Urzędnicy – Nowelizacja regulaminu pracowniczego z 2014 r. – Urlop z przyczyn osobistych – Jednoczesne zatrudnienie w charakterze członka personelu tymczasowego – Przepisy przejściowe dotyczące niektórych sposobów obliczania uprawnień emerytalnych – Wniosek o wydanie decyzji wstępnej – Akt niekorzystny – Cel przepisów przejściowych – Zakres stosowania *ratione personae* – Rozpoczęcie służby

W sprawie T-128/17

Isabel Torné, urzędniczka Komisji Europejskiej, zamieszkała w Algés (Portugalia), reprezentowana przez adwokatów S. Orlandiego i T. Martina,

strona skarżąca,

popierana przez:

Agencję ds. Współpracy Organów Regulacji Energetyki (ACER), reprezentowaną początkowo przez S. Manessi, a następnie przez P. Martineta, działających w charakterze pełnomocników, wspieranych przez adwokatów S. Orlandiego oraz T. Martina,

przez

Europejską Agencję Straży Granicznej i Przybrzeżnej (Frontex), reprezentowaną przez H. Caniarda i S. Drewa, działających w charakterze pełnomocników, wspieranych przez adwokatów S. Orlandiego i T. Martina,

przez

Europejską Agencję ds. Zarządzania Operacyjnego Wielkoskalowymi Systemami Informatycznymi w Przestrzeni Wolności, Bezpieczeństwa i Sprawiedliwości (eu-LISA), reprezentowaną przez M. Chiodiego, działającego w charakterze pełnomocnika, wspieranego przez adwokatów D. Waelbroeck i A. Duron,

przez

Europejską Agencję Bezpieczeństwa Morskiego (EMSA), reprezentowaną przez H. Caniarda i S. Drewa, działających w charakterze pełnomocników, wspieranych przez adwokatów S. Orlandiego i T. Martina,

* Język postępowania: francuski.

przez

Europejski Urząd Nadzoru Bankowego (EBA), reprezentowany przez S. Giordano i J. Overetta Somniera, działających w charakterze pełnomocników,

przez

Europejski Urząd Nadzoru Giełd i Papierów Wartościowych (ESMA), reprezentowany przez A. Lorenzeta i N. Vassego, działających w charakterze pełnomocników, wspieranych przez adwokatów S. Orlandiego i T. Martina,

oraz przez

Europejski Urząd Wsparcia w dziedzinie Azylu (EASO), reprezentowany początkowo przez W. Stevensa, a następnie przez M. Vitsę, działających w charakterze pełnomocników, wspieranych przez adwokat A. Duron,

interwencji,

przeciwko

Komisji Europejskiej, reprezentowanej początkowo przez G. Berscheida i A.C. Simon, następnie przez M. Berscheida i L. Radu Bouyon, a ostatecznie przez G. Berscheida i B. Mongina, działających w charakterze pełnomocników,

strona pozwana,

mającej za przedmiot opartą na art. 270 TFUE skargę o stwierdzenie nieważności decyzji Komisji oddalającej wniosek skarżącej z dnia 16 grudnia 2015 r. o wydanie decyzji wstępnej ustalającej datę rozpoczęcia przez nią służby w rozumieniu przepisów przejściowych załącznika XIII do regulaminu pracowniczego urzędników Unii Europejskiej dotyczących niektórych sposobów obliczania uprawnień emerytalnych,

SĄD (trzecia izba),

w składzie: S. Frimodt Nielsen, prezes, I.S. Forrester i E. Perillo (sprawozdawca), sędziowie,

sekretarz: L. Ramette,

uwzględniając pisemny etap postępowania i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 16 października 2018 r.,

wydaje następujący

Wyrok

Okoliczności powstania sporu

- 1 W dniu 16 kwietnia 2006 r. skarżąca, Isabel Torné, została powołana na urzędnika Komisji Europejskiej w grupie zaszeregowania A 6, która następnie została przekształcona w grupę zaszeregowania AD 6.

- 2 W dniu 1 lutego 2012 r., na podstawie przepisów art. 40 regulaminu pracowniczego urzędników Unii Europejskiej (zwanego dalej „regulaminem pracowniczym”), skarżącej, która była wówczas zaszeregowana do grupy AD 8, stopień 1, został na jej wniosek udzielony bezpłatny urlop z przyczyn osobistych.
- 3 Tego samego dnia skarżąca została jednak zatrudniona przez Europejską Agencję Straży Granicznej i Przybrzeżnej (Frontex) jako członek personelu tymczasowego w grupie funkcyjnej AD, grupa zaszeregowania 12, stopień 2, na podstawie umowy zawartej w oparciu o art. 2 lit. a) warunków zatrudnienia innych pracowników Unii Europejskiej (zwanym dalej „WZIP”), w wersji obowiązującej w tamtym czasie, na stanowisku kierownika wydziału „Zasoby ludzkie i usługi”.
- 4 Prawie dwa lata później regulamin pracowniczy i WZIP zostały zmienione przez prawodawcę unijnego („nowelizacja z 2014 r.”). Nowy art. 77 regulaminu pracowniczego, który dzięki odesłaniom zawartym w art. 39 ust. 1 WZIP ma również zastosowanie do członków personelu tymczasowego, określa w akapicie drugim nowy roczny wskaźnik nabywania uprawnień emerytalnych, który został zmniejszony z 1,9% na mniej korzystny – 1,8%. W art. 39 ust. 1 akapit piąty WZIP przewidziano też podniesienie wieku emerytalnego z 63 do 66 lat.
- 5 Wprowadzono również przepisy przejściowe między starymi i nowymi przepisami regulaminu pracowniczego. I tak art. 21 ust. 2 załącznika XIII do regulaminu pracowniczego, dotyczącego „[ś]rodków przejściowych mających zastosowanie do urzędników unijnych”, stanowi, po pierwsze, że urzędnik „który rozpoczął służbę w okresie między dniem 1 maja 2004 r. a 31 grudnia 2013 r.” nadal nabywa, mimo wejścia w życie nowego art. 77, uprawnienia emerytalne według rocznego wskaźnika wynoszącego 1,9%.
- 6 Ponadto, zgodnie z art. 22 ust. 1 akapit czwarty załącznika XIII do regulaminu pracowniczego, „[w]iek emerytalny urzędników, którzy w dniu 1 maja 2014 r. mają 45 lat lub więcej i którzy rozpoczęli służbę między dniem 1 maja 2004 r. a dniem 31 grudnia 2013 r., wynosić będzie jednak nadal 63 lata”.
- 7 Dodatkowo, jak wyjaśniono w motywie 34 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE, Euratom) nr 1023/2013 z dnia 22 października 2013 r. zmieniającego [regulamin pracowniczy] i [WZIP] (Dz.U. 2013, L 287, s. 15), a także mając na uwadze dużą liczbę członków personelu tymczasowego zatrudnionych w agencjach oraz potrzebę określenia spójnej polityki kadrowej w tym konkretnym sektorze, na mocy art. 2 lit. f) WZIP utworzono nową kategorię członków personelu tymczasowego zatrudnianych przez agencje (zwanym dalej „członkami personelu agencji”), przy czym w odniesieniu do tej nowej kategorii wprowadzono szereg przepisów szczegółowych.
- 8 W konsekwencji umowa zawarta przez skarżącą z Frontexem została automatycznie przekształcona, począwszy od dnia 1 stycznia 2014 r., w umowę o pracę w charakterze członka personelu tymczasowego zawartą na podstawie art. 2 lit. f) WZIP, zgodnie z art. 6 załącznika do WZIP, dotyczącego przepisów przejściowych stosowanych wobec personelu objętego tym systemem.
- 9 [Tekst sprostowany postanowieniem z dnia 22 stycznia 2019 r.] W dniu 1 czerwca 2015 r. skarżąca opuściła Frontex i tego samego dnia została zatrudniona przez Europejską Agencję Bezpieczeństwa Morskiego (EMSA), w oparciu o umowę zawartą na podstawie art. 2 lit. f) WZIP, na stanowisku kierownika wydziału „Usługi korporacyjne”. W art. 3 tej umowy przewidziano, że skarżąca nadal będzie zaszeregowana w grupie zaszeregowania AD 12, stopień 3, oraz że zachowa staż pracy w grupie zaszeregowania na dzień 1 lutego 2012 r. i w stopniu na dzień 1 lutego 2014 r. Artykuł 4 tej umowy przewidywał, że termin wygaśnięcia tej umowy będzie pokrywać się z terminem wygaśnięcia poprzedniej umowy skarżącej z Fronteksem, co miało nastąpić w dniu 31 stycznia 2017 r. Zgodnie z art. 5 omawianej umowy została ona przedłużona na warunkach mających zastosowanie do członków personelu agencji, co umożliwiło skarżącej kontynuowanie pracy w EMSA.

- 10 Należy również zauważyć, że art. 1 ust. 1 załącznika do WZIP dotyczący przepisów przejściowych stosowanych wobec personelu objętego tym systemem określa między innymi, że przepisy art. 21 i 22 załącznika XIII do regulaminu pracowniczego, o których mowa w pkt 5 i 6 powyżej, a więc dotyczące ciągłości w odniesieniu do rocznego wskaźnika nabywania uprawnień emerytalnych (art. 21) i ciągłości w odniesieniu do wieku emerytalnego (art. 22), stosuje się na zasadzie analogii do członków personelu „pełniących służbę” na dzień 31 grudnia 2013 r.

Postępowanie poprzedzające wniesienie skargi

- 11 W dniu 16 grudnia 2015 r. skarżąca złożyła wniosek, w rozumieniu art. 90 ust. 1 regulaminu pracowniczego, do dyrektora Urzędu Administracji i Wypłacania Należności Indywidualnych (PMO) Komisji o wydanie przez organ upoważniony do zawierania umów o pracę wstępnej decyzji określającej pewne elementy służące do obliczenia jej uprawnień emerytalnych (zwany dalej „wnioskiem z dnia 16 grudnia 2015 r.”). Chciała w istocie potwierdzić, że po wejściu w życie nowelizacji z 2014 r., pomimo przeniesienia do EMSA, w jej przypadku nadal zastosowanie będzie znajdował roczny wskaźnik nabywania uprawnień emerytalnych wynoszący 1,9% oraz wiek emerytalny obowiązujący przed dniem 1 stycznia 2014 r., tj. 63 lata.
- 12 Wniosek z dnia 16 grudnia 2015 r. został najpierw odrzucony w sposób dorozumiany w dniu 16 kwietnia 2016 r., a następnie odrzucony w sposób wyraźny w dniu 29 kwietnia 2016 r. pismem kierownika wydziału ds. emerytur PMO (zwanym dalej „pismem z dnia 29 kwietnia 2016 r.” lub „zaskarżoną decyzją”).
- 13 W piśmie z dnia 29 kwietnia 2016 r. kierownik wydziału ds. emerytur PMO poinformował w istocie skarżącą, że decyzja, o wydanie której wniosowała, może zgodnie z procedurami administracyjnymi zostać wydana dopiero „w momencie zakończenia służby i na podstawie przepisów regulaminu pracowniczego, które będą wówczas obowiązywać”.
- 14 W piśmie z dnia 29 kwietnia 2016 r. wskazano jednak, że „nowe przepisy regulaminu pracowniczego znajdują zastosowanie wówczas, gdy w karierze pracownika nastąpiła przerwa”, że „za taką przerwę uznaje się zmianę pracodawcy”, że „oznaczało to, iż w odniesieniu do okresu zatrudnienia po zawarciu umowy z EMSA zastosowanie mają przepisy regulaminu pracowniczego [obowiązujące] w momencie rozpoczęcia umowy” oraz że „wobec tego okresu uprawnień emerytalne będą ustalane na podstawie wieku emerytalnego wynoszącego 66 lat i wskaźnika nabywania uprawnień emerytalnych wynoszącego 1,80%”.
- 15 Wreszcie w piśmie z dnia 29 kwietnia 2016 r. wskazano również, że skarżąca „zachowuje uprawnienia wynikające ze statusu urzędnika Komisji, który nadal posiada”.
- 16 W dniu 18 lipca 2016 r. na podstawie art. 90 ust. 2 regulaminu pracowniczego skarżąca wniosła do organu upoważnionego do zawierania umów o pracę zażalenie na odpowiedź na wniosek z dnia 16 grudnia 2015 r. Decyzją z dnia 16 listopada 2016 r. organ upoważniony do zawierania umów o pracę odrzucił zażalenie jako niedopuszczalne, stwierdzając w istocie w uzasadnieniu, że pismo z dnia 29 kwietnia 2016 r. nie stanowi decyzji, a jedynie informację opartą na obowiązujących przepisach regulaminu pracowniczego.

Przebieg postępowania i żądania stron

- 17 Pismem złożonym w sekretariacie Sądu w dniu 27 lutego 2017 r. skarżąca wniosła niniejszą skargę.

- 18 W odrębnym piśmie złożonym tego samego dnia w sekretariacie Sądu skarżąca wniosła, zgodnie z art. 69 lit. c) regulaminu postępowania przed Sądem, o zawieszenie postępowania do czasu uprawomocnienia się orzeczenia kończącego postępowanie w sprawie T-769/16, Picard/Komisja. Decyzją z dnia 5 kwietnia 2017 r., po wysłuchaniu Komisji, prezes trzeciej izby uwzględnił ten wniosek.
- 19 Pismem złożonym w sekretariacie Sądu w dniu 21 marca 2017 r. Komisja podniosła na podstawie art. 130 § 1 regulaminu postępowania zarzut niedopuszczalności.
- 20 Pismami złożonymi w sekretariacie Sądu w dniu 15 czerwca 2017 r. Agencja ds. Współpracy Organów Regulacji Energetyki (ACER), Frontex, Europejska Agencja ds. Zarządzania Operacyjnego Wielkoskalowymi Systemami Informatycznymi w Przestrzeni Wolności, Bezpieczeństwa i Sprawiedliwości (eu-LISA), EMSA, Europejski Urząd Nadzoru Bankowego (EBA), Europejski Urząd Nadzoru Giełd i Papierów Wartościowych (ESMA) oraz Europejski Urząd Wsparcia w dziedzinie Azylu (EASO) złożyli wnioski o dopuszczenie do udziału w niniejszym postępowaniu w charakterze interwenientów popierających żądania skarżącej.
- 21 Decyzją z dnia 18 lipca 2017 r., po wysłuchaniu stron głównych, prezes trzeciej izby podjął, na podstawie art. 70 § 2 regulaminu postępowania, decyzję o podjęciu postępowania.
- 22 W dniu 1 września 2017 r. skarżąca przedstawiła swoje uwagi w przedmiocie podniesionego przez Komisję zarzutu niedopuszczalności (zob. pkt 19 powyżej).
- 23 Postanowieniem Sądu z dnia 5 października 2017 r. zarzut niedopuszczalności został pozostawiony do rozstrzygnięcia w wyroku kończącym postępowanie w sprawie.
- 24 W dniu 20 listopada 2017 r. Komisja złożyła odpowiedź na skargę. Pismem z dnia 6 grudnia 2017 r. skarżąca zrezygnowała z prawa do złożenia repliki.
- 25 Postanowieniem prezesa trzeciej izby z dnia 13 grudnia 2017 r. ACER, Frontex, eu-LISA, EMSA, EBA, ESMA i EASO zostali dopuszczeni do udziału w postępowaniu w charakterze interwenientów popierających żądania skarżącej.
- 26 W dniach 26 i 27 stycznia 2018 r. interwenienci złożyli swoje uwagi. Pismem z dnia 12 lutego 2018 r. skarżąca zrezygnowała z prawa do przedstawienia uwag, a w dniu 15 lutego 2018 r. Komisja przedstawiła swoje uwagi w sprawie tych pism.
- 27 Pismem z dnia 26 lutego 2018 r. skarżąca złożyła na podstawie art. 106 § 2 regulaminu postępowania uzasadniony wniosek o przeprowadzenie rozprawy. Sąd uwzględnił ten wniosek i otworzył ustny etap postępowania.
- 28 Pismem złożonym w sekretariacie Sądu w dniu 10 października 2018 r. EBA poinformował Sąd, że zrzeka się prawa do udziału w rozprawie.
- 29 W ramach środka organizacji postępowania Sąd zwrócił się do Komisji o udzielenie odpowiedzi na pisemny wniosek. Komisja zastosowała się do tego wezwania w wyznaczonym terminie.
- 30 Skarżąca wnosi do Sądu o:
 - stwierdzenie nieważności zaskarżonej decyzji;
 - obciążenie Komisji kosztami postępowania.

- 31 Komisja wnosi do Sądu o:
- odrzucenie skargi jako oczywiście niedopuszczalnej;
 - ewentualnie – oddalenie skargi jako bezzasadnej;
 - obciążenie skarżącej kosztami postępowania.

- 32 Interwencienci wnoszą do Sądu o:
- stwierdzenie nieważności zaskarżonej decyzji;
 - obciążenie Komisji kosztami postępowania.

Co do prawa

W przedmiocie dopuszczalności

Argumenty stron

- 33 Komisja podnosi, że wobec braku aktu niekorzystnego dla skarżącej niniejsza skarga jest oczywiście niedopuszczalna.
- 34 Na wstępie Komisja przypomina, że w regulaminie pracowniczym nie ma przepisu, który wyraźnie zobowiązywałby zainteresowaną instytucję do wstępnego określenia w odniesieniu do urzędnika, który o to wnioskuje przed faktycznym przejściem na emeryturę, pewnych elementów obliczania wartości jego uprawnień emerytalnych. Przeciwnie, regulamin pracowniczy nie zawiera w tej dziedzinie żadnej zasady pozwalającej uzyskać pewność co do określenia uprawnień emerytalnych przed datą przejścia na emeryturę. W związku z tym art. 40 załącznika VIII do regulaminu pracowniczego stanowi, że obliczenie wartości uprawnień emerytalnych urzędnika następuje w chwili przyznania mu emerytury.
- 35 W konsekwencji Komisja podnosi, po pierwsze, że w niniejszej sprawie pismo z dnia 29 kwietnia 2016 r. nie stanowi decyzji, tj. aktu niekorzystnego dla skarżącej, lecz jedynie przedstawia informacje oparte na przepisach regulaminu pracowniczego.
- 36 Po drugie, Komisja twierdzi, że w chwili złożenia wniosku z dnia 16 grudnia 2015 r. administracja nie знаła jeszcze wszystkich elementów niezbędnych do obliczenia przyszłych uprawnień emerytalnych skarżącej, przy czym nie zna ich również obecnie. Jej zdaniem informacje dotyczące daty rozpoczęcia służby przez skarżącą oraz informacje dotyczące jej wieku emerytalnego w chwili wejścia w życie nowelizacji z 2014 r. pozwalają jej co najwyżej oszacować wartość tych uprawnień emerytalnych.
- 37 W ocenie Komisji dopiero w momencie przejścia skarżącej na emeryturę ramy prawne mające do niej zastosowanie, w tym ewentualnie inne przepisy przejściowe przyjęte w międzyczasie, będą ostatecznie jednoznacznie znane i tylko w tych okolicznościach cała jej kariera zawodowa będzie mogła zostać ostatecznie uwzględniona przy obliczaniu wysokości emerytury za usługę lat.
- 38 Według Komisji obecny roczny wskaźnik nabywania uprawnień emerytalnych może z czasem nadal podlegać zmianom, przy czym skarżąca może również nabywać zróżnicowane uprawnienia emerytalne w zależności od rozwoju jej kariery zawodowej, jak na przykład przewidziano w art. 77 akapit trzeci regulaminu pracowniczego dla przypadków oddelegowania. Jeżeli chodzi o wiek emerytalny, to zgodnie

z art. 83a ust. 3 regulaminu pracowniczego co pięć lat podlega on wycenie aktuarności w celu zapewnienia równowagi unijnego systemu emerytalno-rentowego. Nie można zatem wykluczyć, że przed przejściem skarżącej na emeryturę ów wiek ulegnie zmianie.

- 39 Po trzecie, Komisja podnosi, że nawet gdyby niektóre elementy obliczania uprawnień emerytalnych skarżącej były znane już w chwili złożenia przez nią wniosku z dnia 16 grudnia 2015 r., niniejsza skarga nadal pozostaje niedopuszczalna, ponieważ uprawnienia emerytalne skarżącej nadal są „w trakcie kształtowania się”, wobec czego ich ostateczny kształt może zostać określony jedynie decyzją „ostateczną” w chwili przejścia skarżącej na emeryturę.
- 40 Wreszcie takie rozwiązanie jest zgodne z rozwiązaniem ustalonym w wyroku z dnia 12 lutego 1992 r., Pfloeschner/Komisja (T-6/91; EU:T:1992:13, pkt 26, 27).
- 41 Na rozprawie Komisja wskazała również w tym względzie, że wyrok z dnia 1 lutego 1979 r., Deshormes/Komisja (17/78, EU:C:1979:24, pkt 10), w którym Trybunał uznał, że wstępne ustalenie elementu obliczania uprawnień emerytalnych stanowiło akt niekorzystny, został wydany w szczególnym kontekście, który nie ma znaczenia w niniejszej sprawie.
- 42 Skarżąca, wspierana w tym względzie przez interwenientów, twierdzi z kolei, że odpowiedź na jej wniosek z dnia 16 grudnia 2015 r., złożony na podstawie art. 90 ust. 1 regulaminu pracowniczego, stanowi dla niej akt niekorzystny w zakresie, w jakim stanowi przejaw braku działania wymaganego regulaminem pracowniczym w rozumieniu art. 90 ust. 2 tego regulaminu. Uważa ona również, że pismo z dnia 29 kwietnia 2016 r. jest dla niej aktem niekorzystnym, gdyż jego treść wyklucza możliwość zastosowania wobec niej omawianych przepisów przejściowych.

Ocena Sądu

- 43 Na wstępie należy przypomnieć, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem za akty niekorzystne może uznać „jedynie takie akty, które wywołują wiążące skutki prawne bezpośrednio i natychmiastowo wpływające na sytuację prawną skarżącego, zmieniając w istotny sposób jego sytuację prawną” (zob. wyrok z dnia 13 października 2015 r., Komisja/Verile i Gerjergji, T-104/14 P, EU:T:2015:776, pkt 28 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 44 W niniejszej sprawie nie ma sporu co do tego, że w odniesieniu do przedmiotu wniosku z dnia 16 grudnia 2015 r. kierownik wydziału ds. emerytur PMO w piśmie z dnia 29 kwietnia 2016 r. zajął wyraźne stanowisko w sprawie zmiany elementów obliczania wartości przyszłych uprawnień emerytalnych skarżącej, a mianowicie z jednej strony rocznego wskaźnika nabywania tych uprawnień, a z drugiej strony wieku emerytalnego skarżącej. Ponadto, zdaniem Komisji, wspomniane modyfikacje są skutkiem zmiany pracodawcy przez skarżącą, do czego doszło po wejściu w życie nowelizacji z 2014 r. (zob. pkt 13 powyżej). Komisja uważa zatem, że to właśnie z powodu tej zmiany pracodawcy, tj. w następstwie zasadniczej zmiany stosunku pracy skarżącej, PMO dostosował niektóre czynniki istotne dla obliczenia uprawnień emerytalnych skarżącej.
- 45 Należy jednak zauważyć, że ze względu na treść tego stanowiska nie można uznać, że zawiera ono jedynie informacje dotyczące zakresu stosowania przepisów regulaminu pracowniczego dotyczących uprawnień emerytalnych i metody ich obliczania po wejściu w życie nowelizacji z 2014 r.
- 46 W piśmie z dnia 29 kwietnia 2016 r. kierownik wydziału ds. emerytur PMO poinformował bowiem skarżącą, że wskutek zawarcia nowej umowy z EMSA w dniu 1 czerwca 2015 r. należało dla celów stosowania systemu przejściowego przewidzianego w nowelizacji z 2014 r. uznać, że „rozpoczęła ona służbę” właśnie w tym dniu. W praktyce oznacza to z jednej strony, że na mocy tego pisma wiek

emerytalny skarżącey został podniesiony, zgodnie z obowiązującymi przepisami, do 66 lat (z 63 lat), a z drugiej strony, że począwszy od tego dnia roczny wskaźnik nabywania przez nią uprawnień emerytalnych spadł z 1,9% do 1,8%.

- 47 W tym względzie w piśmie z dnia 29 kwietnia 2016 r. wskazano również, że ustalenie daty rozpoczęcia służby przez skarżącą, w rozumieniu przepisów przejściowych wprowadzonych nowelizacją z 2014 r., „oznacza, że w odniesieniu do okresu zatrudnienia po zawarciu umowy z EMSA [a zatem od dnia 1 czerwca 2015 r.], zastosowanie [do skarżącey] mają przepisy regulaminu pracowniczego obowiązujące w momencie rozpoczęcia umowy”, którą zawarła ona z EMSA (zob. pkt 13 powyżej).
- 48 W konsekwencji pismo z dnia 29 kwietnia 2016 r. wywołuje skutki prawne bezpośrednio i natychmiastowo wpływające na sytuację administracyjną skarżącey, ponieważ wspomnianą decyzją Komisja wyłączyła ją z systemu przejściowego ustanowionego w art. 21 i 22 załącznika XIII do regulaminu pracowniczego poprzez zastosowanie do niej rocznego wskaźnika nabywania uprawnień emerytalnych i wieku emerytalnego zmienionych nowelizacją z 2014 r. Ponadto okoliczność, że wykonanie tej takiej decyzji nastąpi dopiero w przyszłości oraz że jej skutki są w związku z tym odroczone w czasie, jest w tym względzie pozbawiona znaczenia (zob. podobnie wyrok z dnia 1 lutego 1979 r., *Deshormes/Komisja*, 17/78, EU:C:1979:24, pkt 10).
- 49 Z tego względu to właśnie pismo z dnia 29 kwietnia 2016 r., ustalające datę rozpoczęcia służby przez skarżącą, niekorzystnie wpływa na sytuację skarżącey, a nie realizacja zawartych w nim ustaleń w ramach przyszłego obliczania jej uprawnień emerytalnych, w chwili ich rozliczenia, w momencie ostatecznego przejścia na emeryturę.
- 50 Ponadto, w przeciwieństwie do sytuacji badanej w wyroku z dnia 12 lutego 1992 r., *Pfloeschner/Komisja*, T-6/91, EU:T:1992:13, pkt 27), po otrzymaniu wniosku z dnia 16 grudnia 2015 r. organ upoważniony do zawierania umów o pracę był w następstwie zmiany stosunku pracy skarżącey zobowiązany do podjęcia decyzji określającej, czy do skarżącey mogą znajdować zastosowanie przepisy przejściowe przewidziane w art. 21 i 22 załącznika XIII do regulaminu pracowniczego w zakresie, w jakim organ upoważniony do zawierania umów o pracę dysponował pewnymi i niezmiennymi informacjami faktycznymi dotyczącymi sytuacji administracyjnej skarżącey.
- 51 W konsekwencji data rozpoczęcia służby przez skarżącą, którą PMO wyraźnie zamierzało ustalić na podstawie własnej interpretacji obowiązujących przepisów przejściowych, oraz konsekwencje, jakie takie ustalenie miało w odniesieniu do warunków administracyjnych, które miały zastosowanie do skarżącey przed tą datą jako do członka unijnego systemu emerytalno-rentowego, mogą mieć natychmiastowy i bezpośredni wpływ na sytuację prawną skarżącey (zob. podobnie wyrok z dnia 1 lutego 1979 r., *Deshormes/Komisja*, 17/78, EU:C:1979:24, pkt 10–17).
- 52 Wynika z tego, że zgodnie z orzecznictwem przytoczonym w pkt 43 powyżej odpowiedź Komisji na wniosek z dnia 16 grudnia 2015 r. stanowi akt niekorzystny dla skarżącey w rozumieniu art. 90 ust. 2 regulaminu pracowniczego.
- 53 W związku z powyższym zarzut niedopuszczalności podniesiony przez Komisję należy oddalić.

Co do istoty

Argumenty stron

- 54 Skarżąca, popierana w tym względzie przez interwenientów, podnosi w istocie, że argument Komisji, zgodnie z którym ze względu na zmianę pracodawcy nie stosują się do niej kryteria określone w przepisach przejściowych ustanowionych w art. 21 i 22 załącznika XIII do regulaminu

pracowniczego dotyczące nabywania uprawnień emerytalnych i ustawowego wieku emerytalnego, narusza nie tylko te przepisy, lecz również zasadę ciągłości zatrudnienia i kariery członków personelu agencji, a także zasady pewności prawa, niedziałania prawa wstecz i równego traktowania. Jej zdaniem takie stanowisko jest również sprzeczne z postanowieniami umowy, jaką zawarła z EMSA, a także z ogólnymi przepisami wykonawczymi EMSA z dnia 25 marca 2015 r. dotyczącymi zatrudniania wspomnianych członków personelu tymczasowego.

- 55 Ponadto nowa kategoria członków personelu tymczasowego agencji, objęta art. 2 lit. f) WZIP, została stworzona przez prawodawcę Unii właśnie w celu zaspokojenia szczególnych potrzeb różnych unijnych agencji, w szczególności w celu zapewnienia atrakcyjności zatrudnienia na „międzyagencyjnym” rynku pracy, wspierając w ten sposób mobilność zainteresowanych pracowników i gwarantując im jednocześnie ciągłość zatrudnienia i kariery zawodowej.
- 56 Wreszcie skarżąca i interwenienci wskazali na rozprawie, że urzędnicy, członkowie personelu tymczasowego i członkowie personelu kontraktowego Unii należą do tego samego, jednolitego unijnego systemu emerytalno-rentowym. Zakres przepisów przejściowych załącznika XIII do regulaminu pracowniczego został jasno określony. Obejmuje on osoby ubezpieczone w tym systemie, które odprowadzały do niego składki przed dniem 1 stycznia 2014 r. Zmiana instytucji, organu lub agencji nie miała zatem wpływu na tę przynależność.
- 57 Komisja nie zgadza się z tą argumentacją. Akceptując fakt, że art. 2 lit. f) WZIP wprowadził nową kategorię członków personelu tymczasowego w szczególności w celu wspierania mobilności między agencjami, Komisja uważa, że członkowie personelu agencji nie stanowią jednak autonomicznej kategorii członków personelu tymczasowego. Podlegają oni natomiast, podobnie jak inni pracownicy Unii, niezależnie od ich kategorii, obowiązującym ogólnym przepisom WZIP, chyba że mają do nich zastosowanie szczególne odstępstwa. W związku z tym, w obecnym stanie prawnym, zasada ciągłości kariery zawodowej jest ograniczona do uprawnień emerytalnych i nie obejmuje automatycznie warunków nabycia prawa do emerytury ani jej obliczania. Takie rozszerzenie nie może być w żadnym wypadku dorozumiane.
- 58 Zdaniem Komisji aby osiągnąć cel w postaci zmniejszenia wydatków administracyjnych, którym kierował się prawodawca unijny, nowelizacja z 2004 r. nie usunęła wszystkich przeszkód na „ryнку międzyagencyjnym”, inaczej rozporządzenie nr 1023/2013 nie zawierałoby bowiem wyraźnego przepisu przewidującego zasadę ciągłości kariery zawodowej członków personelu agencji w zakresie obliczenia ich uprawnień emerytalnych.
- 59 W związku z tym Komisja utrzymuje, że ani ona, ani agencje, ani też zainteresowani pracownicy nie mogli, na podstawie umowy lub środków administracyjnych, zmienić celów nowelizacji z 2014 r. w drodze celowościowej wykładnią art. 1 załącznika do WZIP oraz art. 21 i 22 załącznika XIII do regulaminu pracowniczego. W rzeczywistości taka wykładnia skutkowałaby zmniejszeniem, a nawet częściowym odwróceniem oszczędności budżetowych, które założył prawodawca Unii, wskutek opóźnienia rozpoczęcia stosowania nowych przepisów art. 77 regulaminu pracowniczego.
- 60 Na rozprawie Komisja argumentowała, że również zasada ciągłości w zakresie uprawnień emerytalnych nie wynika z regulaminu pracowniczego. Motyw 29 rozporządzenia nr 1023/2013 odnosi się ogólnie do stopniowego wprowadzania w życie nowych zasad za pomocą przepisów przejściowych. W tym względzie, w odniesieniu do uprawnień emerytalnych, art. 21 i 22 załącznika XIII do regulaminu pracowniczego, które wprowadziły kryterium „rozpoczęcia służby”, są ze swej strony precyzyjne i nie zawierają żadnych luk.
- 61 Dodatkowo ze względu na podwójny charakter przepisów przejściowych i przepisów finansowych art. 21 i 22 załącznika XIII do regulaminu pracowniczego należy w konsekwencji interpretować ściśle, ponieważ wspomniane przepisy stanowią wyjątek od zasady bezpośredniego stosowania art. 77 regulaminu pracowniczego i regulują przyznawanie korzyści finansowej.

- 62 W tym kontekście Komisja argumentowała również na rozprawie, że art. 28 załącznika XIII do regulaminu pracowniczego, który stanowi, że aktuarialna wycena uprawnień emerytalnych nabytych przez pracownika, którego umowa trwa już przed dniem 1 stycznia 2014 r., jest przeprowadzana, gdy zostaje on powołany na urzędnika po tej dacie, dowodzi, że wobec braku przepisów szczególnych, takich jak przepisy tego artykułu, przepisy przejściowe muszą być stosowane ogólnie.
- 63 Jednakże w konkretnym przypadku skarżącej Komisja uważa, po pierwsze, że zgodnie z zasadą autonomii administracyjnej instytucji europejskich zapisaną w art. 335 TFUE, w szczególności w zakresie zarządzania ich personelem, skarżąca nie może być uważana za pracownika Unii, lecz dopiero od dnia złożenia wniosku z dnia 16 grudnia 2015 r. – za pracownika EMSA (wyrok z dnia 21 stycznia 2014 r., Van Asbroeck/Parlament, F-102/12, EU:F:2014:4, pkt 29). Innymi słowy: ponieważ agencje unijne mają osobowość prawną, ich pracownicy nie mogą mieć za pracodawcę jednocześnie agencji i Unii.
- 64 W konsekwencji Komisja uważa, że z uwagi na ramy prawne mające zastosowanie w niniejszej sprawie zmiana pracodawcy, na którą zdecydowała się skarżąca, siłą rzeczy doprowadziła do zasadniczego przerwania jej wcześniejszego stosunku pracy i w konsekwencji do przerwania jej kariery zawodowej. W tym względzie art. 55 WZIP, który zezwala danemu pracownikowi na zachowanie zaszeregowania i stażu pracy w danej grupie zaszeregowania i na danym stopniu, różni się od art. 32 ust. 3 regulaminu pracowniczego, który przewiduje zachowanie stażu pracy w danym stopniu w przypadku członka personelu tymczasowego powołanego na urzędnika w tej samej instytucji, „dla którego pewien stopień ciągłości kariery wydaje się logiczny i naturalny”.
- 65 Zdaniem Komisji zasada ograniczonej ciągłości kariery, uznana w art. 55 WZIP, stanowi jedynie wyjątek od ogólnej zasady, zgodnie z którą nie ma mowy o ciągłości kariery w przypadku członków personelu tymczasowego zmieniających instytucje lub agencje.
- 66 Po drugie, orzecznictwo potwierdza brak „zasady ciągłości służby” w odniesieniu do członków personelu tymczasowego, gdyż owa zasada obowiązuje generalnie jedynie w odniesieniu do urzędników, i to z mocy stosunku pracy na podstawie powołania, który powstaje na mocy aktu powołania. Artykuł 8 regulaminu pracowniczego stanowi bowiem wprost, że w przypadku urzędnika przeniesionego do innej instytucji przyjmuje się, iż „urzędnik pełnił całą swoją służbę w Unii w tej ostatniej instytucji”.
- 67 Zdaniem Komisji w odniesieniu do członków personelu tymczasowego w wyroku z dnia 16 września 2015 r., EMA/Drakeford (T-231/14 P, EU:T:2015:639) sąd Unii uznał nie ciągłość kariery zawodowej w przypadku zmiany pracodawcy, a jedynie ciągłość między kilkoma kolejnymi identycznymi umowami w ramach tej samej agencji, zgodnie z art. 8 WZIP, którego celem jest w szczególności przeciwdziałanie wykorzystywaniu umów na czas określony w sposób stanowiący nadużycie. Ponadto z wyroku z dnia 29 kwietnia 2015 r., Todorova Androva/Rada (F-78/12, EU:F:2015:37, pkt 51, 53) wynika, że w przypadkach, w których prawodawca Unii wyraźnie tego nie przewidział, nie ma ciągłości administracyjnej w karierze członka personelu tymczasowego, który został urzędnikiem. Jeśli chodzi o wyrok z dnia 1 kwietnia 2008 r., Maruko (C-267/06, EU:C:2008:179), potwierdza on jedynie, że nowy przepis nie będzie miał wpływu na prawa ostatecznie nabyte w ramach umowy oraz że w takim wypadku zasada związku między wynagrodzeniem a emeryturą będzie w pełni przestrzegana. Wreszcie Komisja dodaje, że wyrok z dnia 5 grudnia 2012 r., Grazyte/Komisja (F-76/11, EU:F:2012:173) potwierdza, że przed nowelizacją z 2014 r. ochrona pracowników przenoszących się z jednej agencji do drugiej nie istniała, i pokazuje, że szczegółowe przepisy dotyczące członków personelu agencji nie są wystarczające, aby zapewnić rzeczywistą „rzeczywistą ciągłość” między umowami zawartymi z różnymi agencjami.
- 68 Wreszcie z tych samych powodów Komisja podnosi, że zastosowanie nowych przepisów dotyczących rocznego wskaźnika nabywania uprawnień emerytalnych i wieku emerytalnego nie narusza praw nabytych przez skarżącą przed podjęciem pracy w EMSA ani też nie narusza zasad pewności prawa

i niedziałania prawa wstecz (wyrok z dnia 19 lipca 2016 r., Stips/Komisja, F-131/15, EU:F:2016:154, pkt 41). Ponadto, wobec braku rzeczywistej ciągłości pomiędzy zatrudnieniem skarżącej we Fronteksie i w EMSA, skarżąca nie doznała dyskryminacji w porównaniu z pracownikami, którzy nie zmienili agencji.

Ocena Sądu

- 69 Należy zauważyć, że skarżąca, powołana na urzędnika Komisji w dniu 16 kwietnia 2006 r., skorzystała od dnia 1 czerwca 2012 r. z urlopu z przyczyn osobistych (zwanego dalej „UPO”). W tym samym dniu została zatrudniona przez Frontex jako członek personelu tymczasowego, a następnie zawarła umowę z EMSA w 2015 r., tj. po wejściu w życie nowelizacji z 2014 r. w dniu 1 stycznia 2014 r. (zob. pkt 9 powyżej).
- 70 Ponadto przed zbadaniem argumentów stron należy przypomnieć zakres *ratione temporis* i *ratione personae* nowych przepisów art. 77 regulaminu pracowniczego, w szczególności w świetle przepisów przejściowych ustanowionych w załączniku XIII do regulaminu pracowniczego.
- *Zakres stosowania ratione temporis i ratione personae nowych przepisów art. 77 regulaminu pracowniczego wprowadzonych nowelizacją z 2014 r.*
- 71 Z czasowego punktu widzenia należy na wstępie zauważyć, że wszelkie zmiany legislacyjne mają zasadniczo zastosowanie do przyszłych skutków sytuacji zaistniałych w okresie obowiązywania poprzednich przepisów, chyba że prawodawca wyraźnie postanowi inaczej. Nie dotyczy to jedynie sytuacji powstałych i ostatecznie zrealizowanych pod rządami dawnej normy, gdyż skutkowało to powstaniem praw nabytych (wyrok z dnia 13 października 2015 r., Komisja/Verile i Gerjergji, T-104/14 P, EU:T:2015:776, pkt 152).
- 72 W konsekwencji, po pierwsze, w odniesieniu do zakresu zastosowania *ratione temporis* nowego art. 77 regulaminu pracowniczego należy zauważyć, że wbrew twierdzeniom skarżącej (zob. pkt 54 powyżej) bezpośrednie zastosowanie tego artykułu nie może być sprzeczne z zasadami pewności prawa i niedziałania prawa wstecz.
- 73 Nowy art. 77 regulaminu pracowniczego nie ma bowiem wpływu na uprawnienia emerytalne nabyte według wskaźnika 1,9% z tytułu okresów służby ukończonych przed dniem 1 stycznia 2014 r., tj. przed jego wejściem w życie, ani na uprawnienia emerytalne urzędników i innych pracowników, którzy złożyli wnioski o przejście na emeryturę w ustawowym wieku 63 lat i których emerytury zostały ustalone przed dniem 1 stycznia 2014 r. (art. 24a załącznika XIII do regulaminu pracowniczego). Jedynie sytuacje, które w momencie wejścia w życie nowelizacji z 2014 r. nie zostały jeszcze ostatecznie ukształtowane, a mianowicie uprawnienia emerytalne odpowiadające okresom służby ukończonym pod rządami tych nowych przepisów oraz przypadki przejścia na emeryturę po dniu 1 stycznia 2014 r. w wypadku urzędników i innych pracowników nieobjętych systemem przejściowym, mogą wchodzić w zakres stosowania nowych przepisów wprowadzonych przez prawodawcę Unii w ramach nowelizacji z 2014 r.
- 74 Po drugie, w odniesieniu do zakresu stosowania nowego art. 77 regulaminu pracowniczego *ratione personae* należy zauważyć, że w ramach nowelizacji z 2014 r. prawodawca Unii przewidział, jak stwierdzono w motywie 29 rozporządzenia nr 1023/2013, „ustalenia przejściowe, aby umożliwić stopniowe wdrażanie nowych przepisów i środków, przy jednoczesnym poszanowaniu praw nabytych i uzasadnionych oczekiwań pracowników zatrudnionych przed wejściem w życie niniejszych zmian w regulaminie pracowniczym”.

75 Tak więc, w odniesieniu do mechanizmów obliczania uprawnień emerytalnych, art. 21 i art. 22 ust. 1 załącznika XIII do regulaminu pracowniczego, które na podstawie art. 1 ust. 1 załącznika do WZIP mają w niniejszym przypadku zastosowanie przez analogię, precyzują, że wobec urzędnika, który rozpoczął służbę między dniem 1 maja 2004 r. a dniem 31 grudnia 2013 r., stosuje się roczny wskaźnik nabywania uprawnień emerytalnych w wysokości 1,9%, a jeśli w dniu 1 maja 2014 r. osiągnął on wiek 45 lat, jak ma to miejsce w przypadku skarżącej, ustawowy wiek emerytalny zostaje utrzymany na poziomie 63 lat.

– *W przedmiocie pojęcia rozpoczęcia służby*

76 W tym względzie należy przede wszystkim zauważyć, że ani regulamin pracowniczy, ani WZIP nie definiują wyraźnie pojęcia rozpoczęcia służby, użytego w przepisach przejściowych, o których mowa w pkt 74 i 73 powyżej, co zostało również potwierdzone przez Komisję na rozprawie.

77 Jednakże przepisy mające zastosowanie w niniejszej sprawie zawierają wystarczająco jasne i precyzyjne wskazówki, a nawet kryteria pozwalające określić treść pojęcia rozpoczęcia służby w drodze systemowej wykładni tych przepisów. W szczególności z art. 1 ust. 1 załącznika do WZIP, który w odniesieniu do innych pracowników odsyła do analogicznego stosowania przepisów określonych w załączniku XIII do regulaminu pracowniczego, wynika, że przepisy przejściowe znajdują jednakowe zastosowanie do wszystkich pracowników Unii, bez względu na charakter ich stosunku pracy, czy jest to stosunek pracy na podstawie powołania, czy stosunek pracy na podstawie umowy.

78 Ponieważ w ten sposób prawodawca unijny wyraźnie ustanowił jednolity system przejściowy dla urzędników i innych pracowników Unii, pojęcie rozpoczęcia służby musi być interpretowane na tych samych zasadach co stosunek pracy, niezależnie od tego, czy jest to stosunek pracy na podstawie powołania, czy też stosunek pracy na podstawie umowy, bez uszczerbku dla przepisów regulaminu pracowniczego i WZIP określających odrębny system dla każdej z tych kategorii pracowników.

79 Dokładniej rzecz ujmując, zgodnie z orzecnictwem pojęcie rozpoczęcia służby należy interpretować z uwzględnieniem nie tylko warunków, w jakich zostało ono sformułowane, ale również celów i systemu ustanowionego w regulaminie pracowniczym i WZIP, w jaki się ono wpisuje (zob. podobnie wyrok z dnia 29 kwietnia 2015 r., Todorowa Androva/Rada, F-78/12, EU:F:2015:37, pkt 49).

80 Wynika z tego, że ścisła wykładnia odpowiednich przepisów przejściowych, za koniecznością przyjęcia której słusznie opowiada się Komisja (zob. pkt 61 powyżej), ze względu na to, że stanowią one odstępstwo od przepisów ogólnych (wyrok z dnia 17 stycznia 2013 r., Komisja/Hiszpania, C-360/11, EU:C:2013:17, pkt 18) i ich skutków budżetowych (wyrok z dnia 30 czerwca 2005 r., Olesen/Komisja, T-190/03, EU:T:2005:264, pkt 48), nie może jednak być sprzeczna z celami, do których realizacji dąży prawodawca unijny oraz z systemem ustanowionym w regulaminie pracowniczym i WZIP.

81 W niniejszym wypadku przedmiotowe przepisy przejściowe dotyczą szczególnego obszaru unijnego systemu emerytalno-rentowego.

82 Tymczasem unijny system emerytalno-rentowy, przewidziany w odpowiednich przepisach rozdziału 3 tytułu V regulaminu pracowniczego i załącznika VIII do regulaminu pracowniczego, jest wspólny dla wszystkich urzędników, członków personelu tymczasowego i członków personelu kontraktowego Unii, niezależnie od tego, czy podstawą ich stosunku pracy jest powołanie, czy umowa.

83 [Tekst sprostowany postanowieniem z dnia 22 stycznia 2019 r.] W szczególności art. 2 załącznika VIII do regulaminu pracowniczego, który reguluje „system emerytalno-rentowy”, stanowi, że „emerytura wypłacana jest na podstawie całkowitej liczby lat pełnienia służby przez danego urzędnika uprawniających go do emerytury”. W tym względzie art. 3 tego załącznika stanowi ponadto, że z zastrzeżeniem opłacenia przez zainteresowaną osobę składek na unijny system emerytalno-rentowy

należnych za okres pełnienia służby, przy obliczaniu liczby lat służby uprawniających do emerytury uwzględnia się „okres służby w charakterze urzędnika jednej z instytucji” oraz „okres służby w jakimkolwiek innym charakterze zgodnie z zasadami określonymi w [WZIP]”.

- 84 Ponadto w odpowiedzi na pisemne pytanie Sądu Komisja potwierdziła, że w niniejszej sprawie skarżąca nieprzerwanie opłacała składki do unijnego systemu emerytalno-rentowego od momentu rozpoczęcia służby, najpierw jako urzędnik, następnie jako członek personelu tymczasowego zatrudniony przez Frontex w 2012 r. i wreszcie jako członek personelu tymczasowego zatrudniony przez EMSA w 2015 r.
- 85 Wynika z tego, że z powodu trwającego stosunku pracy skarżącej z Komisją na podstawie powołania, a w konsekwencji z powodu trwałej przynależności do unijnego systemu emerytalno-rentowego również w okresie, w którym korzystała z UPO, nie można traktować zatrudnienia skarżącej jako członka personelu tymczasowego, najpierw przez Frontex w 2012 r., a następnie przez EMSA w 2015 r., w odniesieniu do jej przynależności do systemu emerytalno-rentowego, jako rozpoczęcia nowej służby, oczywiście bez uszczerbku dla wszelkich zmian wysokości składek związanych ze zmianami jej wynagrodzenia podstawowego w związku ze zmianą stanowiska administracyjnego w trakcie UPO, na przykład jako członka personelu tymczasowego zatrudnionego w wyższej grupie zaszeregowania niż grupa zaszeregowania urzędnika w trakcie UPO.
- 86 W tym względzie w odpowiedzi, o której mowa w pkt 84 powyżej, Komisja wskazała również, że zgodnie z art. 41 WZIP wysokość składki na unijny system emerytalno-rentowy (stanowiąca odsetek wynagrodzenia podstawowego) „jest taka sama bez względu na to, czy pracownik jest urzędnikiem, czy też członkiem personelu tymczasowego”. W konsekwencji w konkretnym przypadku skarżącej, nawet jeśli, jak zauważa Komisja, „jej wynagrodzenie podstawowe znacznie się zmieniło, ponieważ w chwili skorzystania z UPO była urzędniczką w grupie zaszeregowania AD 8, stopień 1, następnie podjęła pracę w agencji Frontex w charakterze członka personelu tymczasowego w grupie zaszeregowania AD 12, stopień 2 [a wreszcie], EMSA zatrudniła ją w grupie zaszeregowania AD 12, stopień 3”, pozostaje faktem, że nigdy nie przestała ona być członkiem systemu emerytalno-rentowego, na który opłacała składki dokładnie z tytułu tych różnych wynagrodzeń podstawowych.
- 87 W tych okolicznościach skarżąca, niezależnie od skorzystania z UPO i późniejszego zatrudnienia przez, po pierwsze, Frontex z momentem skorzystania ze wspomnianego UPO, a po drugie, przez EMSA, pozostała, pod względem administracyjnym, a w szczególności pod względem członkostwa w unijnym systemie emerytalno-rentowym, urzędniczką Komisji, gdzie „rozpoczęła służbę” w 2006 r., stając się wówczas urzędniczką Unii. Zgodnie z art. 1a regulaminu pracowniczego „do celów niniejszego regulaminu pracowniczego »urzędnik Unii« oznacza osobę, która została powołana, zgodnie z przepisami niniejszego regulaminu pracowniczego, na stanowisko urzędnicze w jednej z instytucji Unii na podstawie aktu wydanego przez organ powołujący tej instytucji”.
- 88 Ponadto należy zauważyć, że w ogólnych ramach regulaminu pracowniczego i WZIP jedyną możliwością jest zbieg rozpoczęcia przez osobę służby w Unii z datą, od której ta osoba rozpoczyna pracę, na podstawie aktu powołania, jeżeli chodzi o, tak jak w przypadku skarżącej, urzędnika (zob. wyżej wymieniony art. 1a), w celu wykonywania powierzonych mu obowiązków do czasu przyjęcia równego i przeciwstawnego aktu administracyjnego prowadzącego do, jak określa sam regulamin pracowniczy w rozdziale 4, „zakończenia służby”.
- 89 W przypadku urzędników takie zakończenie służby obejmuje na przykład rezygnację (art. 48 regulaminu pracowniczego), odwołanie ze stanowiska (art. 50 regulaminu pracowniczego), zwolnienie z powodu nienależytego wykonywania obowiązków (art. 51 regulaminu pracowniczego), przeniesienie w stan spoczynku (art. 52 regulaminu pracowniczego), śmierć (art. 47 regulaminu pracowniczego). Z kolei UPO nie jest sytuacją administracyjną prowadzącą do „zakończenia służby”.

- 90 Jednakże nawet jeśli przyjąć, że skarżąca, która mimo skorzystania z UPO nadal pozostaje powołanym urzędnikiem Komisji, ponownie „rozpoczęła służbę” w związku z podjęciem pracy w EMSA w dniu 1 czerwca 2015 r., kiedy to obowiązywała już nowelizacja z 2014 r., to wpływ tego nowego „rozpoczęcia służby” może być oceniany jedynie w odniesieniu do szczególnych ram i celu nowych przepisów dotyczących ustalania wskaźnika nabywania uprawnień emerytalnych (1,8%) oraz wieku emerytalnego (66 lat), mając na względzie, że „nowe przepisy i środki [dotyczące uprawnień emerytalnych] [mają być] stosowane z poszanowaniem praw nabytych i uzasadnionych oczekiwań pracowników [również agencji] zatrudnionych przed wejściem w życie” nowelizacji z 2014 r.
- 91 Zatem nawet jeżeli oczywistym celem przedmiotowych przepisów przejściowych było zmniejszenie kosztów budżetowych w zakresie wydatków administracyjnych Unii, przepisy te nie mogą w żadnym wypadku wpływać na prawa nabyte i uzasadnione oczekiwania pracowników, wszystkich kategorii łącznie, którzy byli już pracownikami przed wejściem w życie nowelizacji z 2014 r. (zob. pkt 74 powyżej).
- 92 W tym względzie należy zatem stwierdzić, że skarżąca, pozostając w służbie Unii bez przerwy od momentu powołania jej na urzędnika Komisji w 2006 r., obowiązkowo kontynuowała – przez cały okres zatrudnienia w Unii i niezależnie od skorzystania z UPO – swoje członkostwo w unijnym systemie emerytalno-rentowym przewidzianym w art. 83 regulaminu pracowniczego i odprowadzała składki do tego systemu emerytalnego, które były potrącane z jej miesięcznych wynagrodzeń, najpierw jako urzędniczka Komisji, a następnie, bez przerwy, jako pracownik Unii, od jej zatrudnienia najpierw w agencji Frontex w dniu 1 lutego 2012 r., a następnie w EMSA, w dniu 1 czerwca 2015 r.
- 93 [Tekst sprostowany postanowieniem z dnia 22 stycznia 2019 r.] W tych okolicznościach należy zatem stwierdzić, że do celów stosowania przedmiotowych przepisów przejściowych należy uznać, że skarżąca „rozpoczęła służbę” w Unii między dniem 1 maja 2004 r. a dniem 31 grudnia 2013 r. oraz, pozostając w służbie po tej ostatniej dacie, jest uprawniona do powoływania się na warunki określone we wspomnianych przepisach przejściowych, dotyczących z jednej strony wskaźnika nabywania uprawnień emerytalnych wynoszącego 1,9%, a z drugiej strony wieku emerytalnego wynoszącego 63 lata.
- 94 Z wszystkich powyższych powodów zarzuty dotyczące naruszenia art. 21 i 22 załącznika XIII do regulaminu pracowniczego należy uwzględnić, a w konsekwencji stwierdzić nieważność zaskarżonej decyzji, bez konieczności badania pozostałych zarzutów.

W przedmiocie kosztów

- 95 Zgodnie z art. 134 § 1 regulaminu postępowania kosztami zostaje obciążona, na żądanie strony przeciwnej, strona przegrywająca sprawę.
- 96 Ponieważ Komisja przegrała sprawę, należy – zgodnie z żądaniem skarżącej – obciążyć ją jej własnymi kosztami oraz kosztami poniesionymi przez skarżącą.
- 97 Zgodnie z art. 138 § 1 regulaminu postępowania w związku z jego art. 1 § 2 lit. f) organy i jednostki organizacyjne Unii interweniujące w sprawie pokrywają własne koszty. Interwencji pokryją zatem własne koszty.

Z powyższych względów

SĄD (trzecia izba),

orzeka, co następuje:

- 1) **Stwierdza się nieważność decyzji Komisji Europejskiej z dnia 16 kwietnia 2016 r., potwierdzonej pismem Urzędu Administracji i Wypłacania Należności Indywidualnych (PMO) z dnia 29 kwietnia 2016 r.**
- 2) **Komisja pokrywa własne koszty oraz koszty poniesione przez Isabel Torné.**
- 3) **Agencja ds. Współpracy Organów Regulacji Energetyki (ACER), Europejska Agencja Straży Granicznej i Przybrzeżnej (Frontex), Europejska Agencja ds. Zarządzania Operacyjnego Wielkoskalowymi Systemami Informatycznymi w Przestrzeni Wolności, Bezpieczeństwa i Sprawiedliwości (eu-LISA), Europejska Agencja Bezpieczeństwa Morskiego (EMSA), Europejski Urząd Nadzoru Bankowego (EBA), Europejski Urząd Nadzoru Giełd i Papierów Wartościowych (ESMA) oraz Europejski Urząd Wsparcia w dziedzinie Azylu (EASO) pokrywają własne koszty.**

Frimodt Nielsen

Forrester

Perillo

Wyrok ogłoszono na posiedzeniu jawnym w Luksemburgu w dniu 14 grudnia 2018 r.

Sekretarz
E. Coulon

Prezes
S. Gervasoni