Zbiór Orzeczeń

WYROK SĄDU (druga izba)

z dnia 16 października 2019 r.*

Służba publiczna – Personel tymczasowy – Emerytury i renty – Sposób funkcjonowania systemu emerytalno-rentowego – Odprawa – Artykuł 12 ust. 2 załącznika VIII do regulaminu pracowniczego – Zasady równego traktowania i niedyskryminacji – Uzasadnione oczekiwania – Zasada dobrej administracji – Obowiązek staranności

W sprawie T-432/18

Peeter Palo, były członek personelu tymczasowego Agencji Unii Europejskiej ds. Współpracy Organów Ścigania (Europol), zamieszkały w Tallinie (Estonia), reprezentowany przez adwokatów L. Levi i A. Blota,

strona skarżąca,

przeciwko

Komisji Europejskiej, reprezentowanej przez B. Mongina i D. Milanowską, działających w charakterze pełnomocników,

strona pozwana,

mającej za przedmiot skargę na podstawie art. 270 TFUE po pierwsze, o stwierdzenie nieważności decyzji Komisji z dnia 5 października 2017 r. o niewypłaceniu skarżącemu odprawy przewidzianej w art. 12 ust. 2 załącznika VIII do Regulaminu pracowniczego urzędników Unii Europejskiej, w brzmieniu wynikającym z rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE, Euratom) nr 1023/2013 z dnia 22 października 2013 r., zmieniającego Regulamin pracowniczy urzędników Unii Europejskiej i Warunki zatrudnienia innych pracowników Unii Europejskiej (Dz.U. 2013, L 287, s. 15) oraz o stwierdzenie nieważności decyzji Komisji z dnia 10 kwietnia 2018 r. oddalającej złożone przez skarżącego zażalenie na tę decyzję, a po drugie, o naprawienie szkody, którą skarżący miał w swej ocenie ponieść, o zadośćuczynienie za krzywdę, której miał doznać w wyniku tych decyzji,

SĄD (druga izba),

w składzie: F. Schalin, pełniący obowiązki prezesa, B. Berke i M.J. Costeira (sprawozdawczyni), sędziowie,

sekretarz: P. Cullen, administrator,

uwzględniając pisemny etap postępowania i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 6 maja 2019 r.,

wydaje następujący

* Język postępowania: angielski.

Wyrok

Okoliczności powstania sporu

1 Skarżący Peeter Palo, był członkiem personelu tymczasowego Agencji Unii Europejskiej ds. Współpracy Organów Ścigania (Europol) od dnia 1 grudnia 2010 r. do dnia 31 sierpnia 2017 r.

2 W dniu 19 czerwca 2017 r. skarżący wystąpił o odprawę na podstawie art. 12 ust. 2 załącznika VIII do Regulaminu pracowniczego urzędników Unii Europejskiej w brzmieniu wynikającym z rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE, Euratom) nr 1023/2013 z dnia 22 października 2013 r. zmieniającego Regulamin pracowniczy urzędników Unii Europejskiej i Warunki zatrudnienia innych pracowników Unii Europejskiej (Dz.U. 2013, L 287, s. 15, zwanego dalej „regulaminem pracowniczym"). W tym celu złożył formularz zatytułowany „Oświadczenie własne – odstępstwo na podstawie art. 12 ust. 2 załącznika VIII [do regulaminu pracowniczego]", w którym po pierwsze wskazał, że od chwili objęcia obowiązków w Europolu wpłacał składki, dla potrzeb ustanowienia lub utrzymania swoich uprawnień emerytalnych, na prywatny system ubezpieczeniowy, a po drugie zażądał, aby ekwiwalent aktuarialny uprawnień emerytalnych nabytych w ramach systemu emerytalno-rentowego instytucji Unii Europejskiej (zwanego dalej „SERUE") został mu wypłacony bezpośrednio na jego konto bankowe. Skarżący załączył do wspomnianego formularza zaświadczenie wydane przez prywatne towarzystwo ubezpieczeniowe, potwierdzające, że za okres od dnia 1 listopada 2010 r. do dnia 31 sierpnia 2017 r. wpłacił on do towarzystwa kwotę 14 200 EUR. W dniu 19 września 2017 r. skarżący poinformował Urząd Administracji i Wypłacania Należności Indywidualnych (PMO) Komisji Europejskiej, że w dniu 1 grudnia 2014 r. zawarł inną umowę ubezpieczeniową z omawianym towarzystwem, zgodnie z którą wysokość składek powinna wynieść 87 460 EUR.

3 Decyzją z dnia 5 października 2017 r. (zwaną dalej „zaskarżoną decyzją") PMO oddaliło wniosek sformułowany przez skarżącego. W decyzji tej PMO stwierdziło w szczególności, że celem systemu ustanowionego w art. 12 załącznika VIII do regulaminu pracowniczego było przyznanie pierwszeństwa ustaleniu emerytury jako regularnego przyszłego dochodu oraz unikanie sytuacji, w których osoby znalazłyby się w wieku emerytalnym bez wystarczającego dochodu i musiałyby korzystać z pomocy społecznej państw członkowskich. PMO uściśliło również, że w tym celu składki do krajowego systemu emerytalno-rentowego lub prywatnego ubezpieczenia dokonywane, zgodnie z art. 12 ust. 2 tego załącznika, „dla potrzeb ustanowienia lub utrzymania uprawnień do świadczeń emerytalnych", powinny odpowiadać kwocie składek do zapłaty, których należało oczekiwać w ramach krajowego systemu emerytalnego lub które zostały faktycznie wpłacone do SERUE w tym samym okresie, a tym samym przyszły dochód gwarantowany przez te składki powinien być adekwatny do dochodu gwarantowanego przez przeniesienie uprawnień emerytalnych nabytych w SERUE. W tym względzie PMO podkreślił, że suma składek do prywatnego systemu ubezpieczeniowego (14 200 EUR) wyraźnie nie była adekwatna do kwoty składek wpłaconych do SERUE (65 334,95 EUR), w związku z czym w żadnym wypadku nie mogła zapewnić skarżącemu dochodu równoważnego z dochodem, który mógłby uzyskać na podstawie ekwiwalentu aktuarialnego swoich uprawnień emerytalnych nabytych w SERUE. Wreszcie PMO przypomniało, że skarżący spełniał niemniej jednak przesłanki przeniesienia do innego systemu na podstawie art. 12 ust. 1 lit. b) tego załącznika, co oznaczało, że uprawnienia emerytalne nabyte przez niego w okresie pracy w Europolu byłyby przeniesione do krajowego systemu emerytalnego lub do wybranego przez niego prywatnego towarzystwa ubezpieczeń lub funduszu emerytalnego, zgodnie z warunkami tego ostatniego przepisu.

4 W dniu 11 grudnia 2017 r. skarżący złożył na podstawie art. 90 ust. 2 regulaminu pracowniczego zażalenie na zaskarżoną decyzję.

5 Decyzją z dnia 10 kwietnia 2018 r. organ upoważniony do zawierania umów o pracę (zwany dalej „OUZU") Komisji oddalił to zażalenie. W decyzji tej OUZU zasadniczo utrzymał w mocy zaskarżoną decyzję, powtarzając głównie uzasadnienie podane przez PMO. OUZU stwierdził ponadto, że druga

umowa ubezpieczeniowa zawarta przez skarżącego w dniu 1 grudnia 2014 r. nie mogła zostać uwzględniona na potrzeby stosowania art. 12 ust. 2 załącznika VIII do regulaminu pracowniczego, ponieważ nie została podpisana „od chwili objęcia [przez niego] obowiązków" w Europolu. Wreszcie OUZU oddalił twierdzenia skarżącego oparte na zasadzie równości traktowania, zasadzie dobrej administracji i zasadzie ochrony uzasadnionych oczekiwań.

Przebieg postępowania i żądania stron

6 Pismem złożonym w sekretariacie Sądu w dniu 13 lipca 2018 r. skarżący wniósł niniejszą skargę.

7 Komisja złożyła odpowiedź na skargę w sekretariacie Sądu w dniu 2 października 2018 r.

8 Skarżący wnosi do Sądu o:

– stwierdzenie nieważności zaskarżonej decyzji;

– stwierdzenie nieważności decyzji oddalającej zażalenie;

– zasądzenie od Komisji odszkodowania za poniesioną szkodę;

– zasądzenie od Komisji zadośćuczynienia za doznaną krzywdę;

– obciążenie Komisji kosztami postępowania.

9 Komisja wnosi do Sądu o:

– oddalenie skargi;

– obciążenie skarżącego kosztami postępowania.

Co do prawa

W przedmiocie żądania stwierdzenia nieważności zaskarżonej decyzji

10 Na wstępie należy zauważyć, że skarżący wnosi o stwierdzenie nieważności zaskarżonej decyzji oraz o stwierdzenie nieważności decyzji oddalającej zażalenie. Należy przypomnieć, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem żądania stwierdzenia nieważności formalnie skierowane przeciwko decyzji oddalającej zażalenie skutkuje, w przypadku gdy decyzja jest pozbawiona autonomicznej treści, zaskarżeniem do Sądu aktu, na który zażalenie zostało złożone (wyrok z dnia 17 stycznia 1989 r., Vainker/Parlament, 293/87, EU:C:1989:8, pkt 8). Ponieważ w niniejszej sprawie decyzja oddalająca zażalenie była pozbawiona autonomicznej treści, skargę należy rozpatrywać jako skierowaną przeciwko samej zaskarżonej decyzji.

11 Na poparcie żądań stwierdzenia nieważności skierowanych przeciwko zaskarżonej decyzji skarżący podnosi cztery zarzuty. Pierwszy zarzut dotyczy naruszenia art. 12 ust. 2 załącznika VIII do regulaminu pracowniczego. Zarzut drugi dotyczy naruszenia zasady równego traktowania i niedyskryminacji. Zarzut trzeci dotyczy naruszenia zasady ochrony uzasadnionych oczekiwań. Zarzut czwarty dotyczy naruszenia zasady dobrej administracji oraz obowiązku staranności.

W przedmiocie pierwszego zarzutu dotyczącego naruszenia art. 12 ust. 2 załącznika VIII do regulaminu pracowniczego

12 Skarżący twierdzi, że zasadnie powołuje się na art. 12 ust. 2 załącznika VIII do regulaminu pracowniczego, ponieważ spełnia wszystkie określone w nim przesłanki stosowania. Oznacza to, że odmawiając mu żądanej odprawy [Komisja] w zaskarżonej decyzji naruszyła ten przepis.

13 W szczególności skarżący kwestionuje podniesione przez Komisję „kryterium adekwatności", zgodnie z którym ubezpieczenie przewidziane we wcześniejszym systemie emerytalnym powinno być co najmniej porównywalne z oferowanym przez SERUE. To kryterium w ogóle nie pojawia się w art. 12 ust. 2 załącznika VIII do regulaminu pracowniczego, co potwierdził dyrektor wykonawczy Europolu w piśmie z dnia 26 lutego 2018 r. adresowanym między innymi do dyrektora generalnego Dyrekcji Generalnej (DG) ds. Zasobów Ludzkich i Bezpieczeństwa Komisji. Ponadto omawiane kryterium nie zostało w żaden sposób uściślone czy wyrażone ilościowo przez Komisję, co utrudniało jego przestrzeganie.

14 Ponadto skarżący podnosi, że nawet gdyby przyjąć, iż „kryterium adekwatności" można wywieść z art. 12 ust. 2 załącznika VIII do regulaminu pracowniczego i że wykładnia celowościowa tego przepisu wymagałaby, aby składki wpłacane do prywatnego systemu emerytalnego były „adekwatne" do składek wpłacanych do SERUE „dla potrzeb ustanowienia lub utrzymania uprawnień do świadczeń emerytalnych", co nie miało miejsca, zaskarżona decyzja nie wskazuje, jaki powinien być ten poziom adekwatności, z naruszeniem wymogów pewności prawa. W tym względzie „adekwatny" nie znaczy „równoważny". W konsekwencji należałoby stwierdzić, że składki wpłacone przez skarżącego do prywatnego systemu ubezpieczeniowego były adekwatne.

15 Zdaniem skarżącego wniosek ten nasuwa się, tym bardziej że w 2014 r. zawarł on z tym samym prywatnym towarzystwem ubezpieczeniowym kolejną umowę ubezpieczenia, na której podstawie kwota składek wynosiła 87 460 EUR. W tym względzie skarżący zarzuca Komisji, że nie uwzględniła tej drugiej umowy na potrzeby stosowania art. 12 ust. 2 załącznika VIII do regulaminu pracowniczego, ponieważ nie została ona zawarta „od chwili objęcia [przez niego] obowiązków". Tymczasem skarżący kwestionuje tę wykładnię i twierdzi, że wyrażenie „od chwili objęcia obowiązków" niekoniecznie oznacza, że płatność musi nastąpić „z chwilą objęcia obowiązków", ale też po objęciu obowiązków. Skarżący uważa, że podwójna wpłata przez niego składek do tego samego prywatnego systemu ubezpieczeniowego w ramach omawianego towarzystwa ubezpieczeniowego w łącznej wysokości 101 660 EUR uiszczonych składek powinna była zostać uwzględniona w całości przez Komisję, a tym samym składki te powinny były zostać uznane za „co najmniej porównywalne" ze składkami do SERUE.

16 Komisja ze swej strony odrzuca argumenty skarżącego i wnosi o oddalenie zarzutu pierwszego.

17 Na wstępie należy przypomnieć, że art. 11 ust. 1 załącznika VIII do regulaminu pracowniczego stanowi, co następuje:

„Urzędnik, który kończy służbę w Unii w celu:

– podjęcia służby w administracji albo w organizacji krajowej lub międzynarodowej, która zawarła umowę z Unią

– wykonywania działalności zawodowej na podstawie zatrudnienia lub na własny rachunek, z tytułu której nabywa uprawnienia emerytalne w ramach systemu, którego organy administracji zawarły umowę z Unią,

uprawniony jest do przekazania ekwiwalentu aktuarialnego swoich praw do emerytury uaktualnionego do rzeczywistej daty przekazania w Unii do funduszu emerytalnego tej administracji lub organizacji albo do funduszu emerytalnego, w ramach którego nabywa uprawnienia emerytalne z tytułu zatrudnienia lub prowadzenia działalności na własny rachunek".

18 Artykuł 12 załącznika VIII do regulaminu pracowniczego ma następujące brzmienie:

„1. Urzędnik, który kończy służbę przed osiągnięciem wieku emerytalnego z powodów innych niż śmierć lub inwalidztwo oraz który nie jest uprawniony do natychmiastowego lub opóźnionego wypłacenia emerytury, z chwilą odejścia ze służby:

a) w przypadku gdy przepracował w służbie mniej niż jeden rok i nie skorzystał z przepisów art. 11 ust. 2 [załącznika VIII do regulaminu pracowniczego], jest uprawniony do wypłaty odprawy równej trzykrotności kwot odprowadzonych od jego wynagrodzenia podstawowego z tytułu płatności składek na system emerytalny, po odliczeniu wszelkich kwot zapłaconych z tytułu art. 42 i art. 112 warunków zatrudnienia innych pracowników;

b) w innych przypadkach jest uprawniony do świadczenia przewidzianego na mocy art. 11 ust. 1 [załącznika VIII do regulaminu pracowniczego] lub do wypłaty ekwiwalentu aktuarialnego takiego świadczenia na rzecz wybranego prywatnego zakładu ubezpieczeń lub funduszu emerytalnego, pod warunkiem że taki zakład lub fundusz gwarantuje, aby:
   (i) kapitał nie podlegał zwrotowi;
   (ii) miesięczny dochód był wypłacany najwcześniej od 60. roku życia, a najpóźniej od 66 roku życia;
   (iii) przewidziane były przepisy dotyczące rewersji lub rent rodzinnych;
   (iv) pozwolenie na przejście do innego zakładu ubezpieczeń lub innego funduszu było wydawane tylko wtedy, gdy fundusz taki spełnia warunki określone w ppkt (i), (ii) oraz (iii).

2. W drodze odstępstwa od ust. 1 lit. b), urzędnicy poniżej wieku emerytalnego, którzy od chwili objęcia obowiązków, dla potrzeb ustanowienia lub utrzymania uprawnień do świadczeń emerytalnych, wpłacali składki na krajowy system emerytalny, prywatny system ubezpieczenia lub wybrany fundusz emerytalny, spełniające warunki określone w ust. 1, oraz którzy kończą służbę z powodów innych niż śmierć lub inwalidztwo i nie są uprawnieni do natychmiastowego lub opóźnionego wypłacenia emerytury, z chwilą odejścia ze służby są uprawnieni do odprawy równej ekwiwalentowi aktuarialnemu nabytych praw do emerytury w okresie pełnienia służby w instytucjach. W takich przypadkach wpłaty dokonane dla potrzeb ustanowienia lub utrzymania uprawnień do świadczeń emerytalnych na podstawie krajowego systemu emerytalnego zgodnie z art. 42 lub 112 warunków zatrudnienia innych pracowników odlicza się od odprawy.

[…]".

19 Należy zauważyć, że omawiane przepisy art. 11 i 12 załącznika VIII do regulaminu pracowniczego zostały dogłębnie zmienione podczas nowelizacji regulaminu pracowniczego w 2004 r. Wolą prawodawcy Unii w drodze przyjęcia rozporządzenia Rady (WE, Euratom) nr 723/2004 z dnia 22 marca 2004 r. zmieniającego regulamin pracowniczy i Warunki zatrudnienia innych pracowników Wspólnot (Dz.U. 2004, L 124, s. 1) była w szczególności, jak wynika z motywu 32 tego rozporządzenia, „[zmiana zasad] dotycząc[ych] odpraw pracowniczych […], tak aby ująć w nich przepisy [Unii] w sprawie przenoszenia uprawnień emerytalnych [oraz w tym celu] skorygowanie pewnych niezgodności i wprowadzenie większej elastyczności".

20 Artykuły 11 i 12 załącznika VIII do regulaminu pracowniczego są wyrazem tej woli prawodawcy Unii. Ten ostatni ograniczył zatem przypadki, w których pracownicy, którzy nie byli uprawnieni do emerytury w ramach SERUE, tj. pracownicy, którzy nie przepracowali co najmniej 10 lat w służbie Unii, mogli otrzymać odprawę, i rozszerzył możliwość przenoszenia uprawnień emerytalnych do

innego systemu emerytalnego. Z przepisów tych jasno bowiem wynika, że możliwość przenoszenia uprawnień emerytalnych została ustalona jako zasada, a odprawa stała się mechanizmem stanowiącym odstępstwo i wyjątkiem, do którego stosuje się ściśle określone warunki.

21 Celem tego systemu promującego przenoszenie uprawnień emerytalnych, ustanowionego w art. 11 i 12 załącznika VIII do regulaminu pracowniczego, jest przyznanie pierwszeństwa ustaleniu emerytury za wysługę lat, tj. regularnego dochodu lub comiesięcznego świadczenia, które ma być otrzymywane w późniejszym terminie po przejściu na emeryturę. Pozwoliłoby to uniknąć sytuacji, w których byli pracownicy znaleźliby się w wieku emerytalnym bez wystarczających dochodów i byliby zmuszeni do korzystania z pomocy społecznej państw członkowskich, mimo że nabyli uprawnienia emerytalne w trakcie swojego członkostwa w danym systemie emerytalno-rentowym.

22 Ponadto system przenoszenia uprawnień emerytalnych, taki jak przewidziany w ww. przepisach, poprzez umożliwienie koordynacji między SERUE a systemami krajowymi lub prywatnymi, ma na celu ułatwienie przechodzenia między administracją Unii a krajowym publicznym lub prywatnym sektorem zatrudnienia (zob. podobnie wyrok z dnia 13 października 2015 r., Komisja/Verile i Gjergji, T-104/14 P, EU:T:2015:776, pkt 77 i przytoczone tam orzecznictwo). Podobnie, w celu utrzymania atrakcyjności instytucji Unii jako przyszłego pracodawcy, art. 12 ust. 2 załącznika VIII do regulaminu pracowniczego oferuje pracownikowi, w drodze odstępstwa od art. 12 ust. 1 lit. b) tego załącznika i pod pewnymi ściśle określonymi warunkami, możliwość nabycia lub dalszego nabywania uprawnień z innego istniejącego lub wcześniej istniejącego krajowego lub prywatnego systemu emerytalno-rentowego, czyli poprzez stanie się lub pozostanie członkiem takiego systemu i wpłacanie lub kontynuację wpłacania do niego składek, jednocześnie umożliwiając temu pracownikowi w momencie odejścia ze służby, otrzymanie odprawy w gotówce równej aktuarialnej równowartości jego praw emerytalnych nabytych w SERUE.

23 W tym względzie należy przypomnieć, że odprawa, o której mowa w art. 12 ust. 2 załącznika VIII do regulaminu pracowniczego, nie stanowi odszkodowania z tytułu rozwiązania umowy, do którego zainteresowany pracownik byłby automatycznie uprawniony w momencie rozwiązania lub wygaśnięcia umowy, lecz środek o wymiarze pieniężnym w ramach przepisów regulaminu pracowniczego dotyczących zabezpieczenia społecznego (wyrok z dnia 2 marca 2016 r., FX/Komisja, F-59/15, EU:F:2016:27, pkt 32). Ponieważ przepis ten stanowi przepis prawa Unii uprawniający do świadczeń pieniężnych, należy go interpretować ściśle (zob. wyrok z dnia 22 maja 2012 r., AU/Komisja, F-109/10, EU:F:2012:66, pkt 24 i przytoczone tam orzecznictwo). Ponadto z samego brzmienia tego przepisu, zgodnie z którym stosuje się go „w drodze odstępstwa" od art. 12 ust. 1 lit. b) tego załącznika, wynika, że musi on podlegać ścisłej interpretacji.

24 Z brzmienia art. 12 ust. 2 załącznika VIII do regulaminu pracowniczego wynika, że składki do wybranego przez pracownika krajowego lub prywatnego systemu emerytalno-rentowego muszą być dokonywane „dla potrzeb ustanowienia lub utrzymania uprawnień do świadczeń emerytalnych". Przepis ten wymaga zatem, w celu uniknięcia sytuacji, w których pracownik znalazłby się w wieku emerytalnym bez wystarczającego dochodu i byłby zobowiązany do korzystania z pomocy społecznej państw członkowskich, niezależnie od nabycia uprawnień w ramach SERUE, które mogą zostać przeniesione do innego systemu, aby takie płatności gwarantowały pracownikowi emeryturę, tj. comiesięczne świadczenie, które zacznie pobierać w wieku emerytalnym.

25 Wynika z tego, że ścisła wykładnia art. 12 ust. 2 załącznika VIII do regulaminu pracowniczego wymaga, aby składki odprowadzane do wybranego przez pracownika krajowego lub prywatnego systemu emerytalno-rentowego były w stanie zapewnić, jako takie, wystarczające uprawnienia emerytalne w wieku emerytalnym. Gdyby bowiem składki te nie gwarantowały danemu pracownikowi wystarczającego dochodu w wieku emerytalnym i gdyby roztrwonił on w tym wieku odprawę otrzymaną wcześniej na podstawie tego przepisu, byłby on prawdopodobnie zmuszony do skorzystania

z pomocy społecznej państw członkowskich, co byłoby sprzeczne z omawianym przepisem, który wymaga, aby takie składki były dokonywane „dla potrzeb ustanowienia lub utrzymania uprawnień do świadczeń emerytalnych”.

26 Jeżeli jednak zainteresowany pracownik zdecyduje się na przeniesienie swoich uprawnień emerytalnych nabytych w SERUE do innego wybranego przez siebie systemu krajowego lub prywatnego, zgodnie z art. 12 ust. 1 lit. b) załącznika VIII do regulaminu pracowniczego, będzie on uprawniony do wystarczających świadczeń emerytalnych w wieku emerytalnym. Przeniesienie to zagwarantuje mu bowiem w tym wieku miesięczną emeryturę, aby uniknąć konieczności korzystania z pomocy społecznej państw członkowskich.

27 W związku z tym art. 12 ust. 2 załącznika VIII do regulaminu pracowniczego wymaga, aby składki odprowadzane na podstawie tego przepisu do danego krajowego lub prywatnego systemu emerytalnego jako takie oferowały pracownikowi wystarczające uprawnienia w wieku emerytalnym, zapewniając mu świadczenie, które wyklucza możliwość korzystania z pomocy społecznej państw członkowskich.

28 W celu ustalenia, czy składki te, zgodnie z art. 12 ust. 2 załącznika VIII do regulaminu pracowniczego, mogą gwarantować emeryturę, która wyklucza możliwość korzystania z pomocy społecznej państw członkowskich, należy dokonać oceny każdego przypadku z osobna. Ocena ta obejmuje uwzględnienie istotnych okoliczności faktycznych właściwych dla danego przypadku, takich jak w szczególności charakter danego ubezpieczenia emerytalno-rentowego, wysokość składek odprowadzanych przez danego pracownika w tym zakresie od momentu objęcia obowiązków lub racjonalnie przewidywalny dochód, który może zostać wygenerowany przez takie składki i który ma być pobierany w wieku emerytalnym.

29 W niniejszej sprawie z akt sprawy (załącznik A.2 do skargi) wynika, że składki odprowadzane przez skarżącego do danego prywatnego towarzystwa ubezpieczeniowego od czasu objęcia przez niego obowiązków w Europolu wyniosły ogółem 14 200 EUR w dniu 31 sierpnia 2017 r., tj. w dniu, w którym zakończył wykonywanie swoich obowiązków. Ponadto należy zauważyć, że jak wskazał skarżący na rozprawie, choć nie przedstawił na to żadnych dowodów, kwota ta stanowiła w dniu rozprawy kapitał w wysokości 22 000 EUR, do którego należałoby stopniowo dodawać odsetki generowane przez ten kapitał, przynajmniej do momentu osiągnięcia przez skarżącego wieku, od którego otrzymywałby miesięczną emeryturę w rozumieniu art. 12 ust. 1 lit. b) załącznika VIII do regulaminu pracowniczego, czyli najwcześniej przez dalsze dziesięć lat.

30 Jednakże w świetle okoliczności faktycznych sprawy, a w szczególności okoliczności wymienionych w pkt 28 powyżej, należy zauważyć, że składki odprowadzane przez skarżącego do danego prywatnego towarzystwa ubezpieczeniowego od chwili objęcia przez niego obowiązków w sposób oczywisty nie są w stanie zapewnić mu wystarczającej emerytury, która wyklucza możliwość korzystania z pomocy społecznej państw członkowskich. Całkowita kwota 14 200 EUR wpłacona przez skarżącego na podstawie pierwszej umowy zawartej z tym towarzystwem z pewnością nie może bowiem zapewnić mu takiej emerytury. W każdym razie skarżący nie wykazał, że wspomniane składki zagwarantują mu emeryturę za wysługę lat.

31 Ponadto w odniesieniu do argumentu skarżącego, zgodnie z którym Komisja powinna była uwzględnić drugą umowę zawartą z towarzystwem ubezpieczeniowym w 2014 r. dla celów art. 12 ust. 2 załącznika VIII do regulaminu pracowniczego, należy zauważyć, że przepis ten wyraźnie wymaga, aby dane składki były odprowadzane przez pracownika „od chwili objęcia obowiązków”. Tymczasem należy zauważyć, że skarżący podjął pracę w Europolu w dniu 1 grudnia 2010 r. i że składki związane z drugą umową były odprowadzane od grudnia 2014 r., tj. prawie cztery lata po podjęciu pracy na przestrzeni łącznie sześciu lat i dziewięciu miesięcy zatrudnienia w Europolu. W związku z tym w żaden sposób nie można przyjąć, że składki te były odprowadzane „od chwili objęcia obowiązków”.

32 W konsekwencji ze wszystkich powyższych rozważań wynika, że zaskarżona decyzja nie naruszyła art. 12 ust. 2 załącznika VIII do regulaminu pracowniczego w związku z odmową skarżącemu wnioskowanej odprawy. W rezultacie zarzut pierwszy należy oddalić.

W przedmiocie zarzutu drugiego dotyczącego naruszenia zasad równego traktowania i niedyskryminacji

33 Skarżący podnosi, że w zaskarżonej decyzji naruszono zasadę równego traktowania i zakazu dyskryminacji. Przywołuje utrwalone orzecznictwo Unii w tym zakresie oraz art. 1d regulaminu pracowniczego, który zawiera, z jednej strony, przepis materialny, będący wyrazem ogólnej zasady prawa zapisanej w Karcie praw podstawowych Unii Europejskiej, a z drugiej strony, gwarancję proceduralną, że na osobę, która przedstawiła zaczątek dowodu, nie zostanie nałożony obowiązek przedstawienia dowodów.

34 W szczególności, opierając się na kilku dokumentach (załącznik A.8 do skargi), skarżący twierdzi, że niektórzy byli pracownicy Europolu otrzymali odprawę na podstawie art. 12 ust. 2 załącznika VIII do regulaminu pracowniczego po zakończeniu umowy z Europolem, mimo że uiszczali oni jedynie składkę o ograniczonej wysokości do prywatnego systemu emerytalnego. Skarżący twierdzi w związku z tym, że ma wiedzę na temat konkretnych przypadków, w których tym byłym pracownikom przyznano omawianą odprawę, podczas gdy znajdowali się oni w sytuacji porównywalnej z jego sytuacją, a mianowicie przypadków, w których składki na taki system mogły, zgodnie z wykładnią przyjętą przez Komisję w zaskarżonej decyzji, zostać uznane za niebędące „adekwatnymi" do uprawnień zgromadzonych w SERUE.

35 Komisja natomiast odrzuca argumenty skarżącego i wnosi o oddalenie zarzutu drugiego.

36 W tym względzie należy zauważyć w pierwszej kolejności, że art. 1d regulaminu pracowniczego nie może znajdować zastosowania w niniejszej sprawie. Przepis ten bowiem zakazuje wszelkich przejawów dyskryminacji ze względu na płeć, rasę, kolor skóry, pochodzenie etniczne lub społeczne, cechy genetyczne, język, religię lub przekonania, poglądy polityczne i inne, przynależność do mniejszości narodowej, status majątkowy, urodzenie, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną. Tymczasem wyraźnie nie jest tak w niniejszej sprawie, ponieważ skarżący nie powołuje się na taką dyskryminację, lecz na przypadek kilku byłych pracowników Europolu, którzy otrzymali odprawę, mimo że znajdowali się w sytuacji porównywalnej z sytuacją skarżącego.

37 W drugiej kolejności należy przypomnieć, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem zasada równego traktowania i niedyskryminacji wymaga, aby porównywalne sytuacje nie były traktowane w odmienny sposób oraz aby różne sytuacje nie były traktowane jednakowo, chyba że takie traktowanie jest obiektywnie uzasadnione (wyroki: z dnia 9 października 2008 r., Chetcuti/Komisja, C-16/07 P, EU:C:2008:549, pkt 40; z dnia 9 lutego 1994 r., Lacruz Bassols/Trybunał Sprawiedliwości, T-109/92, EU:T:1994:16, pkt 87).

38 Jednak z utrwalonego orzecznictwa wynika, że poszanowanie zasady równego traktowania musi iść w parze z poszanowaniem zasady legalności, zgodnie z którą nikt nie może powoływać się na swoją korzyść na niezgodne z prawem działanie, którego dopuszczono się na rzecz innej osoby (zob. wyrok z dnia 4 lipca 1985 r., Williams/Trybunał Obrachunkowy, 134/84, EU:C:1985:297, pkt 14 i przytoczone tam orzecznictwo). Ewentualna niezgodność z prawem, której dopuszczono się względem innego pracownika, który nie jest stroną postępowania, nie pozwala sądowi Unii stwierdzić dyskryminacji, a tym samym działania niezgodnego z prawem względem skarżącego. Takie podejście byłoby równoznaczne z usankcjonowaniem zasady „równego traktowania w sprzeczności z prawem" (zob. podobnie wyrok z dnia 16 listopada 2006 r., Peróxidos Orgánicos/Komisja, T-120/04, EU:T:2006:350, pkt 77).

39 Wynika z tego, że skarżący nie może twierdzić, że przyznanie mu odprawy powinno podlegać takiemu samemu traktowaniu, jakie zostało już przyznane innym pracownikom znajdującym się w sytuacji porównywalnej z jego sytuacją, jeżeli traktowanie to nie jest zgodne z odpowiednimi przepisami regulaminu pracowniczego, a mianowicie, w niniejszym przypadku, z przepisami art. 12 ust. 2 załącznika VIII do regulaminu pracowniczego, co zostało wykazane w trakcie badania przeprowadzonego w ramach zarzutu pierwszego.

40 W konsekwencji należy oddalić zarzut drugi dotyczący naruszenia zasady równego traktowania i niedyskryminacji w porównaniu z innymi pracownikami.

W przedmiocie zarzutu trzeciego dotyczącego naruszenia zasady ochrony uzasadnionych oczekiwań

41 Skarżący utrzymuje, że w zaskarżonej decyzji naruszono zasadę ochrony uzasadnionych oczekiwań. Uważa on, że zasadnie doprowadzano go do przekonania, z uprawnionych źródeł i na zasadzie powtarzalności, że mógłby skorzystać z art. 12 ust. 2 załącznika VIII do regulaminu pracowniczego, gdy będzie opuszczał Europol.

42 W szczególności skarżący twierdzi, że zgodnie z orzecznictwem otrzymał dokładne zapewnienia w postaci dokładnych, bezwarunkowych i spójnych informacji z uprawnionych i wiarygodnych źródeł, iż tworząc prywatną emeryturę poprzez wpłatę minimalnej składki w wysokości 50 EUR miesięcznie, otrzyma odprawę z chwilą zakończenia pracy. W tym względzie skarżący powołuje się na komunikat wewnętrzny Europolu z dnia 16 lipca 2014 r. (załącznik A.7 do skargi), zgodnie z którym Europol poinformował swoich pracowników, że składka w wysokości 50 EUR miesięcznie na fundusz ubezpieczeniowy danego prywatnego towarzystwa ubezpieczeniowego jest wystarczająca do otrzymania odprawy. Te same informacje przekazano podczas prezentacji „Powerpoint” (załącznik A.9 do skargi) przedstawionej przez to towarzystwo pracownikom Europolu w siedzibie Europolu w dniu 30 sierpnia 2010 r. Dalsza wymiana informacji między Europolem a omawianym towarzystwem w 2010 r. zdaniem skarżącego również wykazywała, że pracownicy Europolu zakładali prywatne rachunki emerytalne w celu otrzymania odprawy po zakończeniu umowy [o pracę z Europolem] (załącznik A.10 do skargi) oraz że wpłata w wysokości 600 EUR rocznie lub 50 EUR miesięcznie miała być wystarczająca do uzyskania tej odprawy (załącznik A.11 do skargi).

43 Ponadto skarżący przedstawia pismo z dnia 26 lutego 2018 r. od dyrektora wykonawczego Europolu (załącznik A.6 do skargi), który stwierdził tamże, że od września 2017 r. zmieniło się wykonywanie art. 12 ust. 2 załącznika VIII do regulaminu pracowniczego oraz że należy w miarę możliwości uszanować uzasadnione oczekiwania pracowników i że zasad wykonywania tego przepisu nie należy zmieniać z mocą wsteczną.

44 Komisja ze swej strony odrzuca argumenty skarżącego i wnosi o oddalenie zarzutu trzeciego.

45 W tym względzie należy przypomnieć, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem zasada ochrony uzasadnionych oczekiwań, która jest jedną z podstawowych zasad prawa Unii Europejskiej (zob. wyrok z dnia 5 maja 1981 r., Dürbeck, 112/80, EU:C:1981:94, pkt 48 i przytoczone tam orzecznictwo) oznacza, że każdy urzędnik lub pracownik ma prawo powoływać się na tę zasadę, gdy znajduje się w sytuacji, w której wydaje się, że administracja Unii, udzielając mu dokładnych zapewnień, wzbudziła u niego uzasadnione oczekiwania (zob. wyrok z dnia 16 grudnia 2010 r., Kahla Thüringen Porzellan/Komisja, C-537/08 P, EU:C:2010:769, pkt 63 i przytoczone tam orzecznictwo).

46 Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem uprawnienie do powoływania się na zasadę ochrony uzasadnionych oczekiwań jest uzależnione od spełnienia trzech przesłanek. Po pierwsze, organ administracji Unii musi udzielić zainteresowanemu dokładnych, bezwarunkowych i spójnych zapewnień, pochodzących z uprawnionych i wiarygodnych źródeł. Po drugie, zapewnienia te muszą być takiego rodzaju, by wzbudzały u podmiotu, do którego są skierowane, uzasadnione oczekiwanie. Po

trzecie, udzielone zapewnienia muszą być zgodne z obowiązującymi przepisami (zob. wyrok z dnia 27 stycznia 2016 r., Montagut Viladot/Komisja, T-696/14 P, EU:T:2016:30, pkt 43 i przytoczone tam orzecznictwo).

47 W niniejszej sprawie, po pierwsze, należy zauważyć, że bezsporne jest, iż zawarty w załączniku A.7 do skargi komunikat wewnętrzny Europolu z dnia 16 lipca 2014 r., podpisany przez pracownika wydziału „G 14 Public Relations & Events" (wydziału G 14 ds. wizerunku publicznego i uroczystości) Europolu, został tego dnia rozesłany pocztą elektroniczną w imieniu Europolu do wszystkich pracowników tymczasowych i kontraktowych pracujących w Europolu, w tym skarżącego.

48 Należy jednak zauważyć, że komunikat wewnętrzny Europolu z dnia 16 lipca 2014 r. nie mógł wzbudzić u skarżącego uzasadnionych oczekiwań, które pozwoliłyby mu powoływać się na ochronę uzasadnionych oczekiwań. Ciężko jest bowiem sądzić, aby omawiany komunikat udzielał dokładnych, bezwarunkowych i spójnych zapewnień. Nie wydaje się również, aby omawiany komunikat pochodził z całkiem wiarygodnych źródeł. Wydaje się raczej, że został on rozpowszechniony na wniosek zainteresowanego prywatnego towarzystwa ubezpieczeniowego, o czym świadczy kilka jego fragmentów, na przykład fragment pogrubioną czcionką wskazujący, że „zostaliśmy poinformowani przez [zainteresowane prywatne towarzystwo ubezpieczeniowe], iż", dalszy zawierający następujące sformułowania „pragniemy również zwrócić uwagę na fakt, że [zainteresowane prywatne towarzystwo ubezpieczeniowe] poinformowało mnie, w celu rozpowszechnienia tej informacji wśród wszystkich obecnych lub potencjalnych klientów, że", a wreszcie fragment na samym końcu komunikatu, proponujący bezpośredni kontakt z zainteresowanym prywatnym towarzystwem ubezpieczeniowym, którego adres e-mail został podany, w przypadku wszelkich pytań związanych z tym komunikatem. Ponadto skarżący nie mógł nie wiedzieć, że miesięczna wpłata w wysokości co najmniej 50 EUR nie mogła stworzyć warunków do uzyskania odpowiednich uprawnień emerytalnych, czego dowodem jest okoliczność, że uznał za konieczne uzupełnienie pierwotnych wpłat drugą umową zawartą w 2014 r. Jego nadzieja na uzyskanie odprawy nie mogła mu się zatem wydawać „uzasadniona".

49 Ponadto należy również zauważyć, że ewentualne zapewnienia zawarte w komunikacie wewnętrznym Europolu z dnia 16 lipca 2014 r. nie są zgodne ze standardami mającymi zastosowanie do danego pracownika. Z rozważań przedstawionych w ramach zarzutu pierwszego wynika bowiem, że ewentualne uzyskane przez skarżącego zapewnienia dotyczące wypłaty odprawy nie były w każdym razie zgodne z literą lub duchem art. 12 ust. 2 załącznika VIII do regulaminu pracowniczego. W tym względzie należy podkreślić, że skarżący nie może skutecznie powoływać się na inny wynik niż ten, który wynika z zastosowania tego przepisu (zob. podobnie wyrok z dnia 7 czerwca 2018 r., Winkler/Komisja, T-369/17, niepublikowany, EU:T:2018:334, pkt 71).

50 Po drugie, należy zauważyć, że chociaż prezentacja „Powerpoint" została przedstawiona przez omawiane prywatne towarzystwo ubezpieczeniowe w dniu 30 sierpnia 2010 r. pracownikom Europolu w jego siedzibie, nie pochodziła ona z uprawnionego i wiarygodnego źródła. Aby móc bowiem powoływać się na ochronę uzasadnionych oczekiwań, domniemane zapewnienia musiałyby zostać złożone zainteresowanej osobie przynajmniej przez administrację Unii. Tymczasem nie jest tak w przypadku omawianej prezentacji, a tym samym nie mogła ona wzbudzić u skarżącego uzasadnionych oczekiwań w rozumieniu ww. orzecznictwa.

51 Po trzecie, należy zauważyć, że zawarte w załącznikach A.10 i A.11 do skargi inne wymiany informacji między Europolem a zainteresowanym prywatnym towarzystwem ubezpieczeniowym, pochodzące z okresu od kwietnia do lipca 2010 r., nie były adresowane do skarżącego, a zatem nie mogły wzbudzić u niego uzasadnionych oczekiwań. Skarżący nie był bowiem adresatem tych wymian, na które składały się wiadomości wysyłane pocztą elektroniczną pomiędzy członkami personelu Europolu odpowiedzialnymi za uprawnienia emerytalne a pracownikami zainteresowanego prywatnego towarzystwa ubezpieczeniowego. W każdym razie należy zauważyć, że skarżący nie przedstawił dowodu, że wiedział o rozpatrywanej wymianie informacji przynajmniej przed wydaniem zaskarżonej decyzji.

52 Po czwarte, zawarte w załączniku A.6 do skargi pismo dyrektora wykonawczego Europolu z dnia 26 lutego 2018 r. w żaden sposób nie mogło wzbudzić u skarżącego uzasadnionych oczekiwań co do możliwości uzyskania wnioskowanej odprawy. Pismo to zostało bowiem wystosowane po wydaniu zaskarżonej decyzji i nie pochodziło w tym wypadku z uprawnionego i wiarygodnego źródła, lecz od przełożonego skarżącego, który zwracał się właśnie do właściwych osób z Komisji odpowiedzialnych za stosowanie art. 12 ust. 2 załącznika VIII do regulaminu pracowniczego, a mianowicie głównie do dyrektora PMO i dyrektora generalnego DG ds. Zasobów Ludzkich i Bezpieczeństwa.

53 Z powyższego wynika, że zarzut trzeci, dotyczący naruszenia zasady ochrony uzasadnionych oczekiwań należy oddalić.

W przedmiocie zarzutu czwartego dotyczącego naruszenia zasady dobrej administracji oraz obowiązku staranności

54 Skarżący utrzymuje, że w zaskarżonej decyzji naruszono zasadę dobrej administracji i obowiązek staranności.

55 Po pierwsze, skarżący uważa, że gdyby został prawidłowo wysłuchany, zaskarżona decyzja byłaby inna. W szczególności mógłby bowiem wyjaśnić, że otrzymał zapewnienie, iż miesięczna składka w wysokości 50 EUR do prywatnego systemu emerytalnego będzie wystarczająca do uzyskania odprawy.

56 Po drugie, skarżący podnosi, że PMO nie przekazało również byłym pracownikom Europolu, o których wspominał, tekstu komunikatu w sprawie stosowania art. 12 ust. 2 załącznika VIII do regulaminu pracowniczego, skierowanego do pracowników Europolu w listopadzie 2017 r. Ponadto odmowa podania mu przyczyny, dla której tak się nie stało, stanowi kolejny dowód naruszenia zasady dobrej administracji i obowiązku staranności.

57 Po trzecie, na niedopełnienie obowiązku staranności miałaby wskazywać okoliczność, że PMO całkowicie powstrzymało się w zaskarżonej decyzji od określenia gwarantowanych uprawnień emerytalnych skarżącego lub jakichkolwiek innych dochodów, z których korzystałby w wieku emerytalnym. Niedopełnienie to wynika również z decyzji odmownej Komisji z dnia 30 kwietnia 2018 r. w sprawie przyznania odprawy innemu byłemu pracownikowi Europolu, która zawiera prawie tę samą treść, co decyzja dotycząca skarżącego, lecz w której Komisja wyraźnie przyznała, że ten pracownik będzie otrzymywał emeryturę krajową.

58 Po czwarte, skarżący twierdzi, że PMO nie poinformowało go o odmowie przyznania odprawy na podstawie przesłanek, które skarżący jednak spełnił w dobrej wierze, do dnia 5 października 2017 r., tj. kiedy jego umowa [o pracę] już się zakończyła. Tymczasem w tym dniu, nawet gdyby zdecydował się spełnić nowe wymogi PMO, nie byłby w stanie naprawić swojej sytuacji osobistej z mocą wsteczną.

59 Komisja z kolei odrzuca argumenty skarżącego i wnosi o oddalenie zarzutu czwartego.

60 W tym względzie należy przypomnieć, że zgodnie z orzecznictwem obowiązek staranności odzwierciedla równowagę wzajemnych praw i obowiązków w stosunkach między organem władzy publicznej a pracownikami służby publicznej. Równowaga ta wymaga w szczególności, by podejmując decyzję w sprawie sytuacji urzędnika, administracja brała pod uwagę wszystkie okoliczności mogące wpłynąć na tę decyzję, przy czym powinna mieć na względzie nie tylko interes służby, ale również, między innymi, interes danego urzędnika. Ten ostatni obowiązek ciąży na administracji również z uwagi na zasadę dobrej administracji zapisaną w art. 41 karty praw podstawowych (zob. wyrok z dnia 13 grudnia 2018 r., UP/Komisja, T-706/17, niepublikowany, EU:T:2018:924, pkt 59 i przytoczone tam orzecznictwo).

61 Jednakże ochrona praw i interesów urzędników musi zawsze pozostawać w granicach zgodności z obowiązującymi unormowaniami (zob. wyrok z dnia 5 grudnia 2006 r., Angelidis/Parlament, T-416/03, EU:T:2006:375, pkt 117 i przytoczone tam orzecznictwo).

62 Z tego wynika, że skarżący nie może skutecznie powoływać się na zasadę dobrej administracji i obowiązek staranności celem odstąpienia od przestrzegania przepisów art. 12 ust. 2 załącznika VIII do regulaminu pracowniczego. Tymczasem z analizy zarzutu pierwszego wynika, że Komisja słusznie oparła zaskarżoną decyzję na omawianych przepisach.

63 Ponadto na argumenty wysuwane przez skarżącego w ramach zarzutu czwartego należy odpowiedzieć w sposób, jak poniżej.

64 W pierwszej kolejności należy stwierdzić, że odpowiednie postępowanie administracyjne w ramach Komisji było w całości prawidłowo przeprowadzone. Skarżący bowiem przede wszystkim złożył swój wniosek o odprawę na podstawie art. 12 ust. 2 załącznika VIII do regulaminu pracowniczego. W tym względzie skarżący miał możliwość dostarczenia wszelkich informacji, które uznawał za użyteczne. Następnie, zgodnie z art. 90 ust. 1 regulaminu pracowniczego PMO wydało decyzję na podstawie wszystkich okoliczności przedstawionych przez skarżącego. Potem skarżący złożył na podstawie art. 90 ust. 2 regulaminu pracowniczego do OUZU zażalenie, w którym miał okazję podać przyczyny, dla których uznawał, że mógł uzyskać omawianą odprawę i przedstawić również wszelkie użyteczne w jego ocenie dowody. Wreszcie Komisja wydała decyzję z uwzględnieniem wszystkich mogących mieć znaczenie okoliczności, w szczególności przedstawionych przez skarżącego w ramach całego postępowania. W rezultacie skarżący nie może zarzucać Komisji, że nie został prawidłowo wysłuchany.

65 W drugiej kolejności należy stwierdzić, że komunikat z listopada 2017 r. w sprawie stosowania art. 12 ust. 2 załącznika VIII do regulaminu pracowniczego został przesłany przez PMO do Europolu, aby ten przekazał go zainteresowanym osobom. Europol skierował następnie ten komunikat do swych pracowników pełniących służbę. Należy zauważyć, że Komisja nie była zobowiązana do przekazania tego komunikatu byłym pracownikom, którzy ostatecznie zakończyli pełnienie swoich obowiązków, ponieważ nie zmieniłoby to ich sytuacji. Ponadto z tych samych powodów Komisja nie była również zobowiązana do podania skarżącemu powodu, dla którego ww. komunikat nie został skierowany do byłych pracowników Europolu. W każdym razie należy podkreślić, że takie działanie administracji nie może mieć wpływu na zgodność z prawem zaskarżonej decyzji wydanej przed przekazaniem tej informacji i zgodnie z przepisami art. 12 ust. 2 załącznika VIII do regulaminu pracowniczego, co zostało wykazane w ramach badania zarzutu pierwszego. W związku z tym skarżący nie może powoływać się w tym względzie na naruszenie zasady dobrej administracji i obowiązku staranności.

66 W trzeciej kolejności, w odniesieniu do zarzucanego naruszenia obowiązku staranności należy zauważyć, że skarżący nie wykazał, iż Komisja nie uwzględniła wszystkich istotnych czynników mogących mieć wpływ na jej decyzję. Podobnie skarżący nie wykazał, że Komisja nie uwzględniła jego interesów przy rozpatrywaniu jego wniosku o odprawę. W każdym razie należy zauważyć, że dbając o ochronę interesów służby i skarżącego, Komisja podjęła decyzję na podstawie wszystkich istotnych czynników mogących mieć wpływ na jej treść. W związku z tym skarżący nie może zarzucać Komisji niedopełnienia obowiązku staranności.

67 W czwartej kolejności, w odniesieniu do twierdzenia skarżącego, że odmowa przyznania odprawy została mu przekazana dopiero po zakończeniu pełnienia przez niego funkcji w Europolu, należy zauważyć, że Komisja nie mogła uczynić inaczej i że nie można jej zarzucić żadnego uchybienia w tym względzie. Komisja dowiedziała się bowiem o sytuacji osobistej skarżącego (czyli o jego związaniu się od czasu objęcia stanowiska w 2010 r. umową w zakresie prywatnego ubezpieczenia emerytalnego, na które odprowadzane były składki o ograniczonej wysokości), dopiero gdy w dniu 19 czerwca 2017 r. złożył on wniosek o odprawę na podstawie art. 12 ust. 2 załącznika VIII do regulaminu pracowniczego. W tym względzie należy podkreślić, podobnie jak to uczyniła Komisja, że skarżący nie

poniósł żadnej szkody, ponieważ składki wpłacone na rzecz SERUE mogą zostać przeniesione do systemu emerytalnego skarżącego na podstawie art. 12 ust. 1 lit. b) załącznika VIII do regulaminu pracowniczego. Wynika stąd, że ten zarzut powinien zostać oddalony.

68 W konsekwencji zarzut czwarty dotyczący naruszenia zasady dobrej administracji i obowiązku staranności należy oddalić, a co za tym idzie, należy oddalić żądania stwierdzenia nieważności w całości.

W przedmiocie roszczeń odszkodowawczych

69 Skarżący zwraca się do Sądu o zasądzenie od Komisji odszkodowania za szkodę i zadośćuczynienia za krzywdę w związku z naruszeniami prawa opisanymi w żądaniach stwierdzenia nieważności niniejszej skargi. W tym względzie skarżący domaga się z jednej strony zapłaty kwoty 42 737 EUR tytułem naprawienia szkody materialnej, a z drugiej strony kwoty 10 000 EUR, oszacowanej wstępnie, ex æquo et bono, jako zadośćuczynienie za krzywdę.

70 W szczególności, w odniesieniu do szkody materialnej, skarżący podnosi, że co do zasady musi ona zostać naprawiona poprzez stwierdzenie nieważności zaskarżonej decyzji oraz zastosowanie art. 12 ust. 2 załącznika VIII do regulaminu pracowniczego. W przypadku uznania, że przepis ten nie będzie miał zastosowania, co skarżący kwestionuje, szkoda ta polegałaby na niemożności uzyskania przez niego dostępu do jego funduszy u danego prywatnego towarzystwa ubezpieczeniowego lub SERUE, a mianowicie kwoty 213 687 EUR stanowiącej ekwiwalent aktuarialny jego uprawnień emerytalnych nabytych w tym ostatnim systemie. Ponieważ skarżący zamierza ponownie zainwestować tę kwotę w ramach programu prywatnego do czasu osiągnięcia przez niego wieku emerytalnego, jego strata finansowa stanowiłaby odsetek tej kwoty. Ponieważ inwestycje prywatne skarżącego przynoszą mu średnio roczny dochód w wysokości 15–25%, jego roczna strata może wynieść około 20% z 213 687 EUR, czyli 42 737 EUR.

71 W odniesieniu do krzywdy skarżący podnosi, że wynika ona z niesprawiedliwego i powtarzającego się traktowania, które spowodowało u niego znaczny stres powodujący wiele bezsennych nocy i cierpienia. Niepewność odczuwana przez skarżącego wywołała głębokie poczucie niesprawiedliwości, podczas gdy przepisy były jasne, podobnie jak poprzednie i powtarzające się stanowisko Europolu, PMO i zainteresowanego prywatnego towarzystwa ubezpieczeniowego. Nie mogąc w pełni skoncentrować się na znalezieniu nowej pracy po wygaśnięciu umowy z Europolem, skarżący znalazł się po raz pierwszy bez pracy, co pogłębiło jego krzywdę. Ta ostatnia powinna ostatecznie zostać wstępnie oceniona, ex æquo et bono, na 10 000 EUR.

72 Komisja, ze swej strony, odrzuca argumenty skarżącego i wnosi o oddalenie roszczeń odszkodowawczych.

73 W tym względzie, zgodnie z utrwalonym orzecznictwem w dziedzinie służby publicznej, jeżeli żądania odszkodowania mają ścisły związek z żądaniami stwierdzenia nieważności, odrzucenie tych ostatnich jako niedopuszczalnych albo ich oddalenie jako bezzasadnych prowadzi również do odrzucenia żądań odszkodowania (zob. wyrok z dnia 30 września 2003 r., Martínez Valls/Parlament, T-214/02, EU:T:2003:254, pkt 43 i przytoczone tam orzecznictwo).

74 W niniejszym wypadku żądania odszkodowania mają ścisły związek z żądaniami stwierdzenia nieważności.

75 Ponieważ żądania stwierdzenia nieważności zostały oddalone, żądania odszkodowawcze również należy oddalić.

76 Z ogółu powyższych rozważań wynika, że skargę należy w całości oddalić.

W przedmiocie kosztów

77 Zgodnie z art. 134 § 1 regulaminu postępowania przed Sądem 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 (druga izba)

orzeka, co następuje:

1) Skarga zostaje oddalona.

2) Peeter Palo zostaje obciążony kosztami postępowania.

Schalin Berke Costeira

Wyrok ogłoszono na posiedzeniu jawnym w Luksemburgu w dniu 16 października 2019 r.

Podpisy