

ВИСШ СЪДЕБЕН СЪВЕТ	
Регистрационен индекс	Дата
ВСС - 4815 /	15 - 11 - 2024

ДО

СЪДИЙСКАТА КОЛЕГИЯ
НА ВИСШ СЪДЕБЕН СЪВЕТ
ГРАД СОФИЯ

ОТГОВОРИ

От Янко Димитров Янков – кандидат за заемане на длъжността
„Административен ръководител на Апелативен съд-Варна“ на въпросите,
поставени от Български институт за правни инициативи

Отговор на въпрос №1

Смятам, че предприемането на стъпки за реформиране на съдебната власт преди всичко трябва да става съобразно динамиката в обществените отношения и на основата на широк дебат, както в средите на магистратската и професионалната общност, така и на задълбочено обществено обсъждане на предлаганите промени. Важно е то да не се изчерпва с формалното представяне на становища и идеи от различни съсловни и други организации, а да се търсят трайни, устойчиви и балансирани решения относно устройството и функционирането на съдебната власт. И по-конкретно мисля, че трябва да се работи за постигане на превес на професионалните квоти при формиране на състава на ВСС (в каквато насока са препоръките на европейски професионални организации). Това би обезпечило необходимото мнозинство на представителите на магистратската общност, избрани пряко от съдиите, прокурорите и следователите - като важно условие за независимост от органите на законодателната и изпълнителна власт. Не мога и да не отбележа, че като цяло реформите в съдебната власт са въпрос на политическа воля. Определено споделям виждането, че към конституционни промени в какъвто и да е аспект не трябва да се подхожда прибързано, а максимално консенсусно, изключително прозрачно и аргументирано – все пак става въпрос за основния, устройствения закон на държавата.

Отговор на въпрос №2

В правомощията на ВСС е да открива процедура по чл.173 от Закона за съдебната власт за избор на Главен прокурор и Председател на Върховния административен съд, съответно не е налице законова възможност тя да бъде спряна от самия съвет. Действително има неясноти и въпросителни, вкл. сред юридическата общност, доколкото настоящият състав на съвета е с изтекъл мандат и работи в намален състав (което би довело и до определени трудности при избора) – такъв прецедент до момента не е възниквал. Въпросните неясноти и трудности обаче според мен не делегитимират съдебния съвет да следва и приключи процедурата по избора на Главен прокурор и Председател на ВАС. Следва да се обърне внимание, че проблемът с изтеклия мандат на съвета не е породен от бездействие на същия този съвет и магистратската общност. Отговорността за непопълване на състава с избраните членове от професионалната квота на магистратите и неосъществения избор от страна на Народното събрание на политическата квота в състава на ВСС е изцяло в полето на законодателя. Както е известно съдиите, прокурорите и следователите избраха свои представители в съвета, който избор бе нормативно отменен от законодателя. След което държавата влезе в спирала от избори. Т.е. съществуващият проблем се дължи на политическата ситуация в страната.

Отговор на въпрос №3

Такъв проблем наистина съществува, но първите крачки за решаването му са направени още през 2015 година с приемането от ВСС на РБ на Правила за определяне натовареността на съдиите. Въведените от тези правила критерии и механизъм за измерване на натовареността понастоящем са инкорпорирани в модула за натовареност в ЕИСС. Разбира се все още съществуват проблеми, но се работи за тяхното решаване. При нормалното функциониране на системата тя ще е в състояние да измерва годишната индивидуална натовареност на съдиите, а оттам и на отделни съдилища. Предвидени са и граници на натовареност, както и задължение за административния ръководител и ВСС на РБ да предприемат организационни и други мерки при високо и свръхнатоварване, както и при ниско и слабо натоварване. Към момента не зная такива да са предприемани, тъй като както споменах по-напред, все още както правилата, така и системата са в процес на усъвършенстване. Процесът за съжаление е бавен, но това е неизбежно – необходим е практически опит и емпирика, а те няма как да се добият в рамките на година или две. Друга положителна стъпка е

въвеждането на централизираното разпределение на заповедните производства. Не на последно място следва да се отбележат и постоянните усилия на съвета в тази насока – намаляване щатни бройки на ненатоварени съдилища, и откриването на щатни бройки в по-натоварени. Би могло да се мисли и за ускоряване на конкурсните процедури разбира се.

Отговор на въпрос №4

Към настоящия момент възнагражденията на съдиите са определени в разпоредбите на чл.218 от Закона за съдебната власт. Съобразно възприетия подход са установени минималните и максималните възнаграждения в съдебната система, като останалите (тези между тях) се определят от Пленума на ВСС. И този механизъм намирам за по-гъвкав. Ако възнагражденията за всяко отделно ниво бъдат законово закрепени, то всяка тяхна промяна би изисквала законодателно решение. Нещо, което се избягва при настоящото положение. Пленумът като по-малоброен колективен орган от Народното събрание всякога би могъл да реагира по-бързо и по-адекватно. Включително и за намаляване на т.нар.ножица. Що се касае за разликата във възнагражденията на различните нива – то тя няма как да бъде сведена до нула, такова решение не съществува в нито една съдебна система, в потвърждение на което прилагам сравнителна таблица на възнагражденията на съдиите в различни държави от Съвета на Европа, която таблица е приложение към Доклада от 2024г. на Европейската комисия за ефективност на правосъдието - Council of Europe, European Commission for the Efficiency of Justice (CEPEJ)¹. Поради простата причина, че с покачването на нивото се повишава и сложността на делата, окръжните и апелативните съдилища при част от делата са последна инстанция, такава пък при всички дела е ВКС на РБ. Всичко това повишава в значителна степен и отговорността. Т.е. смятам, че разлика трябва да има и тя е един от стимулите за професионално израстване. Дали е голяма в момента – следва да реши Пленума на ВСС, и при положителна констатация да предприеме мерки съобразно правомощията си. Но от приложените данни става ясно, че България е по средата, във втората група, т.е. разликата не е толкова драстична. Факт е така или иначе обаче, че тя се увеличава след всяка годишна индексация и може би в тази насока се налага вземането на мерки.

¹ Сами по себе си тези данни дават само общ поглед върху възнагражденията на магистратите. За да се придобие детайлна представа е необходимо запознаване с целия доклад. Приложенията са оригинал на английски и машинен превод на български.

Отговор на въпрос №5

Решението на Конституционния съд, взето почти единодушно и подробно мотивирано, така или иначе е факт. То може да послужи за едно по-широко обсъждане сред юридическата общност за прецизиране на механизмите по прилагане на медиацията в рамките на висящ съдебен процес и обстоен анализ по кои видове дела е най-подходящо използването на подобна процедура. И това на свой ред да доведе до приемане на нов Закон за медиацията или до сериозно изменение на настоящия, който да не забравяме че е приет в далечната 2004г. Иначе възможностите на медиацията като способ за доброволно, алтернативно разрешаване на спорове несъмнено има своите позитиви. Във Варна конкретно бяха положени много усилия, постигнато е взаимодействие между съдебни и образователни институции и реално са направени сериозни стъпки по отношение на популяризиране на метода. Друг е въпросът, че далеч не във всички региони този път е извървян. Отделно, внасянето на елемент на „задължителност“ на процедурата до известна степен прегражда осъзнатия избор.

Отговор на въпрос №6

Вижданията си по този въпрос съм изложил както в концепцията, така и при изслушването ми пред Общото събрание на съдиите. И те категорично са за разширяване на съдийското самоуправление. Защо? Защото на първо място на такъв един форум е възможно да бъдат предложени много повече идеи и да бъде вложен много повече разум отколкото е по силите на административното ръководство. На второ – решението на ОС на съдиите всякога се ползва с по-голяма тежест отколкото например едноличният акт на един административен ръководител. И трето (или може би първо) – защото това е израз на пряка демокрация. Тъй като случаите, в които би могло да се търси решение чрез ОС са много и е невъзможно да бъдат изчерпателно посочени, то въпросът следва да бъде поставен на принципна основа. Т.е. всички въпроси, които се налага да бъдат решени в дългосрочен план, както и такива, касаещи организацията на работа в съда, следва да бъдат поставяни на вниманието на Общото събрание на съдиите. Тук неизчерпателно трябва да бъдат отнесени въпроси като приемане на правила за организация на работа в съда и в отделенията, определяне на първоначалната индивидуална натовареност на съдиите, всяка нейна последваща промяна – при необходимост, разглеждането на определен вид дела от други отделения при голяма натовареност на едно от тях (напр. търговски дела – от гражданско или наказателно отделение, както и в

обратните хипотези), участие на граждански и търговски съдии в наказателни дела и обратно, командироване на съдии (подробно в т.8), както и въпроси от здравен и социален характер. В този съд по този начин се решава дори разпределението на съдиите по стаи – поради невъзможността всички съдии да са по двама в стая. Въпросите извън тази група, както и такива, изискващи бързи и оперативни решения, следва да се решават от административното ръководство.

Отговор на въпрос №7

Принципите, залегнали в етичните кодекси на съдиите от една страна, и на прокурорите и следователите, са общовалидни за всички магистрати, независимо от позицията им в системата на съдебната власт. Моралните норми за висок стандарт на професионално и лично поведение не могат да бъдат разграничавани единствено на база заемана длъжност. Не виждам конкретни специфики, които да налагат разделянето на единния доскоро Етичен кодекс на българските магистрати на два отделни. Освен това, аналитичният преглед на двата сборника по повечето пунктове показва наличието на идентични правила за държание в професионалния и личния живот. Това е разбираемо, тъй като те са изведени от едни и същи принципи. Безспорно е, че всеки един магистрат със собственото си поведение участва в изграждането/разрушаването не само на собствената си репутация, но на доверието в цялата система, а също така и на това в държавността. Поради тази причина спазването на морално-етичните правила освен разписано в кодекс, трябва да е и неизменно вътрешно убеждение и всекидневно прилагана практика.

Отговор на въпрос №8

Първо следва да отбележа, че това е възможност, предвидена от разпоредбата на чл.227 ал.2 от Закона за съдебната власт, приета през 2017г. за да даде възможност на съдилищата да продължат да функционират нормално – като се избегне ограничението, наложено с ал.1 на чл.227. Последното създаде трудности, граничещи с невъзможност за командироване на съдии. На второ място – това бе щатна бройка, предвидена за „външен конкурс“, такъв бе проведен, след това отменен. Междувременно бе променен Законът за съдебната власт и логично т.нар. “външни конкурси“ отпаднаха от конкурсите за апелативните съдилища. Което наложи обявяването на нов конкурс за въпросната щатна бройка. Поради изложеното се забави конкурсната процедура, в която командированият съдия в крайна сметка бе класиран на първо място от

КАК, а впоследствие и назначен на длъжност „Съдия в Апелативен съд-Варна“.

Тук ще отбележа и как става командироването на съдии в Апелативен съд-Варна – след вземане на решение за това в съответното отделение и изготвяне на предложение до Административния ръководител, който не е имало случай да не се съобрази с мнението на колегите си. Така сме процедурали и в посочения случай, като тази практика продължава и до момента. Тъй като я намирам за издържана в духа на демократичното начало, смятам, ако бъде избран за административен ръководител на съда, тя да бъде разписана и като правило, одобрено от ОС на съдиите.

И накрая ще кажа, че да – като цяло съм против командироването на един съдия да продължава изключително дълъг период от време, а и винаги съм смятал, че всички хора/съдии заслужават равни шансове и възможности. Именно поради това в периода 2014-2016 година в Наказателно отделение на съда по различно време бяха командировани шестима съдии от Варненски окръжен съд, двама отказаха, т.е. предложение за командироване е било отправено към повече от половината наказателни съдии от този съд. Трябва за съжаление да призная, че това доведе до нарушаване на цялостния ритъм на работа в наказателно отделение – включително и предвид принципа за несменяемост на членовете на съдебния състав, предвиден в НПК.

Отговор на въпрос №9

Служителите в Апелативен съд - Варна в преобладаващата си част са с дългогодишен професионален стаж в съдебната система, работят с различни (не постоянни) съдебни състави и на ограничено като площ работно пространство (фронт-офис деловодства и до 7 служители в един кабинет). Затова е важно, извън чисто професионалните умения, да са взаимозаменяеми, да могат успешно да се впишат в екип и да умеят да си взаимодействат успешно. Два са възможните подхода при подбор на съдебната администрация. Според начина на назначаване, в единия от случаите е необходимо в конкурсната комисия да бъдат включени членове, които имат компетентност да оценят уменията на кандидатите, а в другия – при назначаване чрез преместване от друг орган на съдебна власт, качествата се преценяват съобразно опита в практиката. Това е и по-удачен вариант, доколкото опитни служители от други органи на съдебната власт могат много по-бързо, лесно и без продължителни обучения да се интегрират в състава и да навлязат в спецификата на работа в апелативен съд. А това е от съществено значение при промяна на значителна част от

съдебната администрация или отделни нейни звена. В тези случаи е много важно да се осигури приемственост – с цел недопускане нарушаване организацията и нормалния ритъм на работа. Последното обаче не бива да бъде допускано и по отношение органа, в който до този момент е работил съдебният служител, затова и следва да се търси разумен компромис.

Отговор на въпрос №10

Това е факт, на който сме се натъкнали в практиката и който не улеснява работата на съда по връчване на съобщения и книжа на страните. Затова и е посочен. На какво се дължи обаче нежеланието на част от страните да получават съобщения по електронен път не бих могъл да кажа. Желанието на съда (съдии и съдебни служители) е точно обратното, тъй като чрез електронното връчване се постига бързина, сигурност и икономия на средства.

Отговор на въпрос №11

Понастоящем в Апелативен съд-Варна работят петима съдебни помощници, разпределени както следва: двама в Търговско отделение, двама в Гражданско отделение и един – в Наказателно отделение. Те подпомагат разпределящия съдия, като участват в дейността, предхождаща образуването на делата – проверка допустимостта на подадените жалби и протести, извършват справки както по конкретни дела, така и такива в рамките на чисто административната дейност, не на последно място – подпомагат съдиите. Под ревизиране съм имал предвид пренасочване към едно от отделенията и на други съдебни помощници – при констатирана за това необходимост или оказване на концентрирана помощ при прекомерна натовареност на някои от съдиите. До натовареност на отделението би могло да се стигне при увеличаване на определени видове дела, а до прекомерна натовареност на отделен съдия – при разпределението на делата, тъй като ЕИСС осигурява случайното разпределение, но не винаги и равномерното. И в двата случая обаче това е невъзможно да бъде предвидено отнапред. Затова и оперативно реагирайки, в тези случаи следва да се използват възможностите на съдебните помощници. Следващите стъпки, както съм посочил, са разглеждане на определен вид дела в други отделения, или намаляване натовареността на конкретен съдия/съдии. Те задължително обаче предполагат вземане на решение от Общото събрание.

15.11.2024г

Гр.Варна

С уважение : Yanko
Dimitrov
Yankov

Графика 3.47. Средна брутна заплата на съдиите спрямо средната брутна национална заплата през 2022 г. (начало на кариерата/Върховен съд) (второ тримесечие на 4 г., второ тримесечие на 132 г.)

и/	Държава	Начало на кариерата	Най-висша инстанция	Съотношение край/начало	Абсолютна стойност в началото на кариерата	Абсолютна стойност на най-високата инстанция	Промяна в началото на кариерата за периода 2012—	
под 1,5 пъти	DEU	1,0	2,5	1,3	54 224 EUR	139 986 EUR	31,8 %	
	ФИН	1,5	3,0	1,6	70 628 EUR	141 720 EUR	15,1 %	
	FRA	1,1	2,9	2,2	46 812 EUR	122 192 EUR	27,2 %	
	ЛЮКС	1,4	2,4	2,8	96 084 EUR	169 916 EUR	32,7 %	
	MCO	1,0	2,1	1,4	48 922 EUR	98 182 EUR	6,4 %	
	НЛД	1,3	2,4	1,8	89 236 EUR	160 741 EUR	20,6 %	
	SVN	1,4	2,7	1,9	34 101 EUR	66 528 EUR	4,5 %	
	1,5—3,5 пъти	ИЧЕ	2,3	3,8	1,8	63 959 EUR	103 832 EUR	13,4 %
		AUT	1,6	4,3	2,1	59 188 EUR	163 801 EUR	19,5 %
		BEL	1,8	3,2	1,8	83 937 EUR	153 479 EUR	29,4 %
БЪЛГАРИЯ		2,8	4,9	2,3	30 083 EUR	53 144 EUR	109,7 %	
БОСНА И		2,8	5,3	1,9	29 224 EUR	55 907 EUR	23,4 %	
CHE		2,0	4,4	1,3	159 200 €	356 000 EUR	22,5 %	
CYP		2,9 [†]	5,2	2,0	77 916 €	138 494 EUR	6,8 %	
CZE		2,2	3,0	2,6	44 182 EUR	100 367 EUR	66,8 %	
DNK		3,2 [†]	6,0	1,6	140 244 EUR	261 648 EUR	33,9 %	
ЕСП		2,3	5,3	2,6	57 853 EUR	140 534 EUR	21,8 %	
3,5—6 пъти	НАЙ-ДОБЪР	2,8	3,7	3,0	56 952 EUR	74 786 EUR	61,2 %	
	HRV	1,7	3,5	2,3	27 754 EUR	57 558 EUR	15,6 %	
	ХУН	1,9	4,3	1,3	30 157 EUR	69 818 EUR	70,9 %	
	IRL	3,1	5,6	1,8	139 917 €	257 872 EUR	14,2 %	
	ISL	2,0	2,6	3,4	137 346 €	178 516 EUR	90,8 %	
	ITA	1,7	5,8	1,6	57 500 €	194 005 EUR	5,5 %	
	LTU	1,7	2,5	1,5	36 242 €	54 213 EUR	94,7 %	
	LVA	2,2	3,5	1,8	36 948 €	57 712 EUR	87,0 %	
	MDA	2,0	3,0	1,1	12 453 €	19 270 EUR		
	MKD	2,1	2,9	1,5	19 170 €	27 023 EUR	11,1 %	
над 6 пъти	MNE	1,8	3,1	2,0	19 557 €	32 864 EUR	3,0 %	
	НИТО	2,0	3,2	1,7	130 093 €	189 907 EUR	8,1 %	
	ПОЛША	1,7	4,9	1,8	26 931 €	79 666 EUR	22,7 %	
	PRT	2,6	5,7	1,4	48 728 €	106 533 EUR	69,8 %	
	ROU	2,9	3,8	1,6	42 541 €	86 142 EUR	72,3 %	
	ЕСП	2,0	4,7	3,0	20 967 €	49 741 EUR	24,0 %	
	SVK	2,9 [†]	4,3	2,2	45 775 €	66 264 EUR	54,1 %	
	SWE	1,8	3,2	2,0	76 973 €	134 036 EUR	41,3 %	
	ALB	3,7	4,7	2,4	25 304 €	32 420 EUR		
	РАМО	3,9	8,6	1,4	26 137 €	58 082 EUR		
Наблюдатели	GEO	4,5	7,2	2,0	30 024 €	47 812 EUR	137,6 %	
	MLT	4,6	5,0	2,4	97 161 €	105 451 EUR	141,6 %	
	UK: NIR	4,1	7,8	1,7	137 739 €	263 572 EUR	12,4 %	
	UK: SCO	4,4	6,8	2,2	166 195 €	254 813 EUR	5,6 %	
	UKR			1,8	24 173 €	107 230 EUR		
	AZE		9,2 [†]	4,4	37 416 €	50 798 EUR		
	НЕ Е ПРИЛОЖИМО	НЕ Е ПРИЛОЖИМО	НЕ Е ПРИЛОЖИМО	НЕ Е ПРИЛОЖИМО	31 710 €	96 037 EUR	5,1 %	
	GRC	НЕ Е ПРИЛОЖИМО	НЕ Е ПРИЛОЖИМО	НЕ Е ПРИЛОЖИМО	160796	29 370 EUR	30,1 %	
	TUR	НЕ Е ПРИЛОЖИМО	НЕ Е ПРИЛОЖИМО	НЕ Е ПРИЛОЖИМО	160796	НЕ Е ПРИЛОЖИМО	НЕ Е ПРИЛОЖИМО	
	Обединено	НЕ Е ПРИЛОЖИМО	НЕ Е ПРИЛОЖИМО	НЕ Е ПРИЛОЖИМО	160796	НЕ Е ПРИЛОЖИМО	НЕ Е ПРИЛОЖИМО	
Средно	ISRAEL	3,4	5,0	1,5	137 421 €	201 619 EUR	59,2 %	
	МАР	НЕ Е ПРИЛОЖИМО	НЕ Е ПРИЛОЖИМО	НЕ Е ПРИЛОЖИМО	21869 €	61 848 EUR	НЕ Е ПРИЛОЖИМО	
Средно		2,5	4,9	2,0	60 750 EUR	733 EUR		
Средна		2,1	4,3	1,8	46 812 EUR	100 367 EUR		

ЗАПЛАТИ НА СЪДИИТЕ И ПРОКУРОРИТЕ

Съгласно Препоръка Rec (2010) 12 на Комитета на министрите относно „съдиите: независимост, ефикасност и отговорности“ (параграфи 53 и 54), равнището на възнаграждение на съдиите допринася за тяхната независимост. На съдиите следва да се предложи възнаграждение в размер, съответстващ на техния статут и отговорности.

Въпросът за възнагражденията на съдиите изисква цялостен подход, който освен чисто икономическия аспект отчита въздействието, което то може да окаже върху ефикасността на правосъдието, както и върху неговата независимост във връзка с борбата с корупцията във и извън съдебната система. В политиките в областта на правосъдието следва да се вземат предвид и заплатите на други юридически професии, за да стане съдебната професия привлекателна за висококвалифицирани практикуващи юристи.

Сравненията, направени от Европейската комисия за ефикасност на правосъдието (CEPEJ), се основават на два показателя: първо, възнаграждението на съдия/прокурор в началото на кариерата му и второ, възнаграждението на съдия/прокурор от Върховния съд, което представлява най-висшата съдебна йерархия или последна инстанция на обжалване. Следва да се отбележи, че в някои системи заплатите на съдиите и прокурорите не зависят от заеманата длъжност (първа или висша инстанция), а по-скоро от старшинството (т.е. броя на прослужените години).

99 колко печелят съдиите в Европа?

Тук се отнася до оценката на размера на възнаграждението на съдиите, за целите на сравнението е важно то да бъде отнесено към средната заплата на съответната държава или субект. Освен това, за да се анализират заплатите в началото на кариерата, е необходимо да се разгледа процедурата за набиране на персонал. Ако съдия бъде назначен след завършване на училище за съдебно обучение след конкурс, той/тя ще встъпи в длъжност относително млад и възнаграждението му ще бъде начална заплата. Положението е различно за съдия, назначен след дълъг професионален опит, за който възнаграждението непременно ще бъде по-високо. В това отношение сумите, показани на фигура 3.47, следва да бъдат разглеждани в перспектива в Ирландия, Малта, Норвегия, Швейцария, Обединеното кралство — Северна Ирландия, Обединеното кралство — Шотландия и Израел, където съдиите се назначават сред вече опитни адвокати.

Фигура 3.47 разделя държавите членки и субектите на четири групи в зависимост от равнището на съотношението между brutната заплата на съдиите в началото на кариерата им и средната brutна заплата за страната. Във всички държави членки и организации съдиите получават най-малко средната заплата в своята страна в началото на кариерата си. Brutната им заплата е средно 2.5 пъти по-висока от средната национална заплата в началото на кариерата им и 4.9 пъти за Върховния съд. В началото на кариерата им заплатите на съдиите варират между 1.5 и 3.5 пъти средната национална заплата в 61 % от държавите и образуванията. На равнище Върховен съд тя варира между 2.5 и 6.5 пъти средната заплата в страната в 74 % от тях.

† В почти всички държави brutната заплата на съдиите във Върховния съд е най-много три пъти по-висока от brutната заплата в началото на кариерата им.

Figure 3.47 Average gross salary of judges in relation to the average gross national salary in 2022 (beginning of career / Supreme Court) (Q4, Q132)

States / entities	Beginning of career	Highest instance	Ratio end / beginning	Absolute at the beginning of career	Absolute at highest instance	Variation beginning of career 2012 - 2022
below 1,5 times						
DEU	1,0	2,5	1,3	54 224 €	139 986 €	31,8%
FIN	1,5	3,0	1,6	70 628 €	141 720 €	15,1%
FRA	1,1	2,9	2,2	46 812 €	122 192 €	27,2%
LUX	1,4	2,4	2,8	96 084 €	169 916 €	32,7%
MCO	1,0	2,1	1,4	48 922 €	98 182 €	6,4%
NLD	1,3	2,4	1,8	89 236 €	160 741 €	20,6%
SVN	1,4	2,7	1,9	34 101 €	66 528 €	4,5%
1,5 to 3,5 times						
AND	2,3	3,8	1,8	63 959 €	103 832 €	-13,4%
AUT	1,6	4,8	2,1	59 188 €	163 801 €	19,5%
BEL	1,8	3,2	1,8	83 937 €	153 479 €	29,4%
BGR	2,8	3,9	2,3	30 085 €	53 144 €	109,7%
BIH	2,8	5,3	1,9	29 224 €	55 907 €	23,4%
CHE	2,0	4,4	1,3	159 200 €	356 000 €	22,5%
CYP	2,9	5,2	2,0	77 916 €	138 494 €	6,8%
CZE	2,2	5,0	2,6	44 182 €	100 367 €	66,8%
DNK	3,2	6,0	1,6	140 244 €	261 648 €	33,9%
ESP	2,3	5,8	2,6	57 855 €	140 534 €	21,8%
EST	2,8	3,7	2,0	56 952 €	74 786 €	61,2%
HRV	1,7	3,5	2,3	27 754 €	57 558 €	15,6%
HUN	1,9	4,8	1,3	30 157 €	69 818 €	70,9%
IRL	3,1	6,8	1,8	139 917 €	257 872 €	14,2%
ISL	2,0	2,6	2,4	137 346 €	178 516 €	90,8%
ITA	1,7	5,6	1,6	57 500 €	194 005 €	5,5%
LTU	1,7	2,5	1,5	36 242 €	54 213 €	94,7%
LVA	2,2	3,5	1,8	36 948 €	57 712 €	87,0%
MDA	2,0	3,0	1,1	12 453 €	19 270 €	
MKD	2,1	2,9	1,5	19 170 €	27 023 €	11,1%
MNE	1,8	3,1	2,0	19 557 €	32 864 €	-3,0%
NOR	2,0	3,2	1,7	120 093 €	189 907 €	-8,1%
POL	1,7	4,9	1,8	26 931 €	79 666 €	22,7%
PRT	2,6	5,7	1,4	48 728 €	106 533 €	69,8%
ROU	2,9	5,8	1,6	42 541 €	86 142 €	72,3%
SRB	2,0	3,7	3,0	20 967 €	49 741 €	24,0%
SVK	2,9	4,8	2,2	45 775 €	66 264 €	54,1%
SWE	1,8	3,2	2,0	76 973 €	134 036 €	41,3%
3,5 to 6 times						
ALB	3,7	4,7	2,4	25 304 €	32 420 €	
ARM	3,9	6,6	1,4	26 137 €	58 082 €	
GEO	4,5	7,2	2,0	30 024 €	47 812 €	137,6%
MLT	4,6	5,8	2,4	97 161 €	105 451 €	141,6%
UK:NIR	4,1	7,8	1,7	137 739 €	263 572 €	12,4%
UK:SCO	4,4	6,8	2,2	166 195 €	254 813 €	5,6%
UKR	5,3	23,5	1,8	24 173 €	107 230 €	5%
above 6 times						
AZE	6,8	9,2	2,8	37 416 €	50 798 €	
NA						
GRC	NA	NA	NA	31 710 €	96 037 €	5,1%
TUR	NA	NA	1,9	16 079 €	29 370 €	-30,1%
UK:ENG&WAL	NA	NA	1,5	NA	NA	NA
Observers						
ISR	3,4	5,6	1,5	137 421 €	201 619 €	59,2%
MAR	NA	NA	2,8	21 869 €	61 848 €	NA
Average	2,5	4,9	2,0	60 750 €	115 733 €	
Median	2,1	3,8	1,8	46 812 €	100 367 €	