

ВКСШ СЪДЕБЕН СЪВЕТ	
регистрационен индекс	Дата
ВКСШ - 8615 /	15 - 11 - 2015

ДО
СЪДИЙСКАТА КОЛЕГИЯ
НА ВКСШ 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. Кое то 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 процедирали 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

† Възнаграждение на съдиите и прокурорите

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	субекти	Начало на кариерата	Най-висша инстанция	Съотношени в край/начало	Абсолютна стойност в началото на кариерата	Абсолютна стойност на най-висшата инстанция	Промяна в началото на кариерата за периода 2012—
под 1.5 пъти	DEU		1,0	2,5	1,3	54 234 EUR	139 986 EUR	31,8 %
	FIN		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 %
	МСО		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 %
	И ЧЕ		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	83 927 EUR	153 479 EUR	29,4 %
1,5—3,5 пъти	БЪЛГАРИЯ		2,8	4,9	2,3	30 065 EUR	53 144 EUR	109,7 %
	БОСНА И СЕРА		2,8	5,3	1,9	29 224 EUR	55 907 EUR	23,4 %
	CHE		2,0	4,4	1,3	159 200 EUR	356 000 EUR	22,5 %
	CYP		2,9	3,2	2,0	77 910 EUR	138 494 EUR	6,8 %
	CZE		2,2	5,0	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	5,5	1,6	57 853 EUR	140 534 EUR	21,8 %
	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 %
	HUN		1,9	4,3	1,3	30 157 EUR	69 818 EUR	70,9 %
	IRL		3,1	5,6	1,8	139 917 EUR	257 872 EUR	14,2 %
	ISL		2,0	2,6	3,4	137 346 EUR	178 516 EUR	90,8 %
	ITA		1,7	5,8	1,6	57 500 EUR	194 005 EUR	5,5 %
	LTU		1,7	2,5	1,5	36 282 EUR	54 213 EUR	94,7 %
	LVA		2,2	3,5	1,8	36 948 EUR	57 712 EUR	87,0 %
	LDA		2,0	3,0	1,1	12 453 EUR	19 279 EUR	
	MKD		2,1	2,9	1,5	19 170 EUR	27 023 EUR	11,1 %
	MNE		1,8	3,1	2,0	19 557 EUR	32 864 EUR	— 3,0 %
	НИТО		2,0	3,3	1,7	120 093 EUR	189 907 EUR	— 8,1 %
	ПОЛЩА		1,7	4,9	1,8	26 931 EUR	79 666 EUR	22,7 %
	PRT		2,6	5,7	1,4	48 728 EUR	106 533 EUR	69,8 %
	ROU		2,9	5,8	1,6	42 541 EUR	86 142 EUR	72,3 %
	ЕСП		2,0	4,7	3,0	20 967 EUR	49 741 EUR	24,0 %
	SVK		2,9	4,3	2,2	43 775 EUR	66 264 EUR	54,1 %
	SWE		1,8	3,2	2,0	36 973 EUR	134 036 EUR	41,3 %
	ALB		3,7	4,7	2,4	25 304 EUR	32 420 EUR	
	РАМО		3,9	5,6	1,4	26 137 EUR	58 082 EUR	
	ГЕО		4,5	7,2	2,0	36 024 EUR	47 812 EUR	137,6 %
	MLT		4,6	5,0	2,4	97 161 EUR	105 451 EUR	141,6 %
	UK: NIR		4,1	7,8	1,3	137 739 EUR	263 572 EUR	12,4 %
	UK: SCO		4,4	6,8	2,2	166 195 EUR	254 813 EUR	5,6 %
	UKR				1,8	24 173 EUR	107 230 EUR	
	AZE			2,2	4,4	37 416 EUR	50 798 EUR	
над 6 пъти	НЕ Е ПРИЛОЖИМО		НЕ Е ПРИЛОЖИМО	НЕ Е ПРИЛОЖИМО	НЕ Е ПРИЛОЖИМО	31 710 EUR	96 037 EUR	5,1 %
	GRC		НЕ Е ПРИЛОЖИМО	НЕ Е ПРИЛОЖИМО	НЕ Е ПРИЛОЖИМО	160 790 EUR	29 370 EUR	— 30,1 %
	TUR		НЕ Е ПРИЛОЖИМО	НЕ Е ПРИЛОЖИМО	НЕ Е ПРИЛОЖИМО	НЕ Е ПРИЛОЖИМО	НЕ Е ПРИЛОЖИМО	НЕ Е ПРИЛОЖИМО
	Обединено		НЕ Е ПРИЛОЖИМО	НЕ Е ПРИЛОЖИМО	НЕ Е ПРИЛОЖИМО	НЕ Е ПРИЛОЖИМО	НЕ Е ПРИЛОЖИМО	НЕ Е ПРИЛОЖИМО
Наблюдатели	ISR		3,4	5,0	1,5	137 421 EUR	201 619 EUR	59,2 %
	МАР		НЕ Е ПРИЛОЖИМО	НЕ Е ПРИЛОЖИМО	НЕ Е ПРИЛОЖИМО	213 690 EUR	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).

39 колко печелят съдиите в Европа?

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 млада 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 брутната заплата на съдиите в началото на кариерата им и средната брутна заплата за страната. Във всички държави членки и организации съдиите получават най-малко средната заплата в своята страна в началото на кариерата си. Брутната 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 брутната заплата на съдиите във Върховния съд е най-много три пъти по-висока от брутната 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	1130	115	1.3	54 224 €	139 986 €	31.8%
	FIN	1115	110	1.6	70 628 €	141 720 €	15.1%
	FRA	1111	119	1.2	46 812 €	122 192 €	27.2%
	LUX	1114	114	1.8	96 084 €	169 916 €	32.7%
	MCO	110	111	1.4	48 922 €	98 182 €	6.4%
	NLD	113	114	1.8	89 236 €	160 741 €	20.6%
	SVN	114	117	1.9	34 101 €	66 528 €	4.5%
1,5 to 3,5 times	AND	213	118	1.8	63 959 €	103 832 €	-13.4%
	AUT	116	118	1.1	59 188 €	163 801 €	19.5%
	BEL	111	112	1.8	83 937 €	153 479 €	29.4%
	BGR	111	111	1.3	30 085 €	53 144 €	109.7%
	BIH	111	111	1.9	29 224 €	55 907 €	23.4%
	CHE	111	111	1.3	159 200 €	356 000 €	22.5%
	CYP	111	111	1.0	77 916 €	138 494 €	6.8%
	CZE	111	111	1.6	44 182 €	100 367 €	66.8%
	DNK	111	111	1.6	140 244 €	261 648 €	33.9%
	ESP	111	111	1.6	57 855 €	140 534 €	21.8%
	EST	111	111	1.0	56 952 €	74 788 €	61.2%
	HRV	111	111	1.3	27 754 €	57 558 €	15.6%
	HUN	111	111	1.3	30 157 €	69 818 €	70.9%
	IRL	111	111	1.8	139 917 €	257 872 €	14.2%
	ISL	111	111	1.6	137 346 €	178 516 €	90.8%
	ITA	111	111	1.6	57 500 €	194 006 €	5.5%
	LTU	111	111	1.5	36 242 €	54 213 €	94.7%
	LVA	111	111	1.8	36 948 €	57 712 €	87.0%
	MDA	111	111	1.1	12 453 €	19 270 €	
	MKD	111	111	1.5	19 170 €	27 023 €	11.1%
	MNE	111	111	1.0	19 557 €	32 864 €	-3.0%
	NOR	111	111	1.7	120 093 €	189 907 €	-8.1%
	POL	111	111	1.8	26 931 €	79 666 €	22.7%
	PRT	111	111	1.4	48 728 €	106 533 €	69.8%
	ROU	111	111	1.6	42 541 €	86 142 €	72.3%
	SRB	111	111	3.0	20 967 €	49 741 €	24.0%
	SVK	111	111	1.2	45 775 €	66 264 €	54.1%
	SWE	111	111	1.0	76 973 €	134 036 €	41.3%
3,5 to 6 times	ALB	111	111	1.4	25 304 €	32 420 €	
	ARM	111	111	1.4	26 137 €	58 082 €	
	GEO	111	111	1.0	30 024 €	47 812 €	137.6%
	MLT	111	111	1.4	97 161 €	105 451 €	141.6%
	UK:NIR	111	111	1.7	137 739 €	263 572 €	12.4%
	UK:SCO	111	111	1.2	166 195 €	254 813 €	5.6%
	UKR	111	111	1.8	24 173 €	107 230 €	5%
above 6 times	AZE	111	111	1.1	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	111	111	1.5	137 421 €	201 619 €	69.2%
	MAR	NA	NA	1.8	21 889 €	61 848 €	NA
Average		211	111	1.0	60 750 €	115 733 €	
Median		211	111	1.8	46 812 €	100 367 €	