Сборник съдебна практика

РЕШЕНИЕ НА ОБЩИЯ СЪД (четвърти разширен състав)

22 януари 2025 година*

„Публична служба — Договорно наети служители — Възнаграждение — Надбавка за експатриране — Отказ за отпускане на надбавка за експатриране — Изчисляване на петгодишния референтен период — Член 4, параграф 1, буква а) от приложение VII към Правилника за длъжностните лица — Отговорност“

По дело T-1093/23,

АН, представляван от A. Guillerme, T. Bontinck и L. Bouchet, адвокати,

жалбоподател,

срещу

Европейска комисия, представлявана от T. Bohr и L. Hohenecker, в качеството на представители,

ответник,

ОБЩИЯТ СЪД (четвърти разширен състав),

състоящ се от: R. da Silva Passos, председател, N. Półtorak (докладчик), I. Reine, P. Nihoul и T. Pynnä, съдии,

секретар: L. Ramette, администратор,

предвид изложеното в писмената фаза на производството, по-специално в рамките на процесуално-организационното действие от 11 юли 2024 г. и отговора на Комисията, подаден в секретариата на Общия съд на 25 юли 2024 г.,

предвид изложеното в съдебното заседание от 25 септември 2024 г.,

постанови настоящото

* Език на производството: френски.

Решение

1 С жалбата си на основание член 270 ДФЕС жалбоподателят, АН, иска, първо, отмяна на решението на Служба „Управление и плащане по индивидуални права“ (PMO) на Европейската комисия от 9 февруари 2023 г., с което му се отказва признаване на правото на надбавка за експатриране (наричано по-нататък „обжалваното решение“), второ, „признаване“ на правото му да получава надбавка за експатриране, считано от 1 февруари 2023 г., и трето, обезщетение за неимуществените вреди, които твърди, че е претърпял в резултат на обжалваното решение.

Обстоятелствата по спора

2 Жалбоподателят е италиански гражданин с местожителство в Брюксел (Белгия) от 16 май 2017 г.

3 На 1 октомври 2022 г. жалбоподателят е назначен като договорно нает служител GF 1 в Комитета на регионите за периода от 1 октомври 2022 г. до 30 септември 2023 г. Като определя финансовите му права при постъпването му на служба в Комитета на регионите, последният му отпуска надбавката за експатриране по член 69 от Правилника за длъжностните лица на Европейския съюз (наричан по-нататък „Правилникът за длъжностните лица“), изчислена в съответствие с член 4, параграф 1, буква а) от приложение VII към посочения правилник.

4 След като е назначен на длъжността договорно нает служител GF 1 в Генералния секретариат на Съвета (ГССС), на 31 януари 2023 г. жалбоподателят прекратява изпълнението на служебните си задължения в Комитета на регионите. Той постъпва на служба в ГССС следващия ден.

5 На 9 февруари 2023 г. PMO съобщава обжалваното решение, с което определя финансовите му права при постъпването му на служба в ГССС.

6 След като получава обжалваното решение, жалбоподателят изпраща електронно писмо на служителя на PMO, като иска да му бъде разяснена причината, поради която няма да получава надбавката за експатриране във връзка с назначаването си в ГССС, въпреки че е имал право на тази надбавка по време на назначаването си в Комитета на регионите преди постъпването му на служба в ГССС.

7 С електронни писма от 6 и 7 март 2023 г. служителят на PMO отговаря на жалбоподателя, от една страна, че назначаването му в ГССС представлява ново постъпване на служба, независимо от факта, че договорът му в ГССС следва без прекъсване назначаването му в Комитета на регионите. От друга страна, като се има предвид, че е работил и пребивавал в Белгия през целия референтен период, предвиден в член 4, параграф 1, буква а) от приложение VII към Правилника за длъжностните лица, а именно от 1 август 2017 г. до 31 юли 2022 г., той нямал право на надбавка за експатриране.

8 На 28 април 2023 г. жалбоподателят подава жалба по административен ред срещу обжалваното решение на основание член 90, параграф 2 от Правилника за длъжностните лица.

9 На 11 август 2023 г. в качеството си на орган, оправомощен да сключва договори (наричан по-нататък „ООСД“), Комисията приема решение за отхвърляне на подадената по административен ред жалба, за което жалбоподателят е уведомен същия ден.

Искания на страните

10 Жалбоподателят иска от Общия съд:

– да отмени обжалваното решение,

– да признае правото му да получава надбавката за експатриране, считано от 1 февруари 2023 г.,

– да осъди Комисията да му заплати обезщетение за претърпените неимуществени вреди в размер на 5 000 евро,

– да осъди Комисията да заплати съдебните разноски.

11 Комисията иска от Общия съд:

– да отхвърли жалбата,

– да осъди жалбоподателя да заплати съдебните разноски.

От правна страна

По искането за отмяна

12 В подкрепа на искането си за отмяна жалбоподателят изтъква две основания. Първото основание е изведено от явна грешка в преценката и грешка при прилагане на правото, що се отнася до тълкуването на член 4, параграф 1 от приложение VII към Правилника за длъжностните лица. Второто е изведено от нарушение на принципа на добра администрация, закрепен в член 41 от Хартата на основните права на Европейския съюз.

13 В рамките на първото си основание жалбоподателят поддържа, че предвид функционалната приемственост в трудовото си правоотношение с Европейския съюз и целта на надбавката за експатриране ООСД е допуснал явна грешка в преценката и грешка при прилагане на правото, що се отнася до тълкуването на член 4, параграф 1 от приложение VII към Правилника за длъжностните лица, като е определил отново референтния период, считано от постъпването му на служба в ГСС.

14 В това отношение, на първо място, жалбоподателят изтъква, че липсата на прекъсване във времето между двата му договора за наемане на работа, сключени съответно с Комитета на регионите и с ГСС, свидетелства за наличието на „функционална приемственост“ в трудовото му правоотношение с администрацията на Съюза, което може да доведе до автоматично продължаване на правото на надбавка за експатриране, предоставена при постъпването му на служба в Комитета на регионите.

15 Според жалбоподателя, от една страна, от решение от 15 декември 2022 г., Picard/Комисия (C-366/21 P, EU:C:2022:984), следва, че трудовото правоотношение на служител с „администрацията на Съюза“ трябва да се преценява в неговата цялост, без оглед на институциите или органите работодатели. От друга страна, както от това решение, така и от решение от 14 декември 2018 г., Torné/Комисия (T-128/17, EU:T:2018:969), следвало, че разпоредбите на Правилника за длъжностните лица относно трудовото правоотношение между служител и администрацията на Съюза трябва да се тълкуват така, че да се запази неговата „функционална приемственост“.

16 На второ място, жалбоподателят изтъква, че от постоянната съдебна практика следва, че целта на надбавката за експатриране, определена в член 4, параграф 1 от приложение VII към Правилника за длъжностните лица, е да се компенсират специфичните разходи и трудности, които понасят служителите при постъпването си на работа в Съюза, тъй като тези лица са принудени да променят местопребиваването си от държавата по своето местожителство в държавата по месторабота и да се интегрират в нова среда (вж. в този смисъл решение от 14 юли 2021 г., KO/Комисия, T-389/20, непубликувано, EU:T:2021:436, т. 17 и цитираната съдебна практика), без да се прави разграничение дали става въпрос за встъпване в длъжност в определена институция или орган. Следователно в хипотезата, при която служител, който първоначално е преместил местопребиваването си в държавата по месторабота, промени работата си в рамките на институциите на Съюза, без да променя държавата си по месторабота и без прекъсване между двата трудови договора, функционалната приемственост в трудовото му правоотношение със Съюза би била запазена. Всъщност подобна промяна би имала чисто формален характер, без да влияе върху естеството и степента на предимствата и разходите, които произтичат за служителя от встъпването му в длъжност в Съюза.

17 Жалбоподателят добавя, че обратното тълкуване, което предполага, че в случай на последователни длъжности в институциите и органите на Съюза, намиращи се на територията на една и съща държава членка, изчисляването на правото на надбавка за експатриране трябва да се извършва в момента на всяко постъпване на служба, би довело до дискриминация на служителите, за които не съществува никакъв механизъм за мобилност, в сравнение по-специално с длъжностните лица и служителите, посочени в член 2, буква е) от Условията за работа на другите служители (наричани по-нататък „УРДС“), за които са въведени механизми за мобилност между агенциите.

18 На трето място, жалбоподателят твърди, че ООСД е допуснал явна грешка в преценката, като му е отказал правото на надбавка за експатриране по силата на решение от 5 декември 2012 г., Grazyte/Комисия (F-76/11, непубликувано, EU:F:2012:173). Всъщност положението на жалбоподателката по делото, по което е постановено това решение, било различно от това на жалбоподателя, тъй като тя била последователно наета на работа в агенции на Съюза, установени в различни държави членки.

19 Комисията оспорва доводите на жалбоподателя.

20 На първо място, Комисията изтъква, от една страна, че решения от 15 декември 2022 г., Picard/Комисия (C-366/21 P, EU:C:2022:984), и от 14 декември 2018 г., Torné/Комисия (T-128/17, EU:T:2018:969), съдържат тълкуване на понятието „постъпване на служба“, което е специфично за особеното положение на вноските в пенсионноосигурителната схема на Съюза. Всъщност, тъй като съществува само една пенсионноосигурителна схема, в която правят вноски всички длъжностни лица и служители през целия период на служба в

рамките на различните институции и органи на Съюза, Съдът и Общият съд са тълкували това понятие в светлината на функционалната приемственост на трудовото правоотношение на служителите.

21 От друга страна, Комисията поддържа, че не е необходимо да се препраща към решения от 15 декември 2022 г., Picard/Комисия (C-366/21 P, EU:C:2022:984), и от 14 декември 2018 г., Torné/Комисия (T-128/17, EU:T:2018:969), тъй като съществува специална съдебна практика относно понятието „постъпване на служба“, съдържащо се в член 4, параграф 1, букви а) и б) от приложение VII към Правилника за длъжностните лица във връзка с надбавката за експатриране.

22 На второ място, Комисията поддържа, че от цитираната в точка 16 по-горе съдебна практика следва, че определянето на правото на надбавка за експатриране трябва да се извършва при всяко постъпване на служба при нов работодател. Така, макар да не е имало прекъсване между договорите на жалбоподателя, те са били сключени с двама различни работодатели, притежаващи собствена правосубектност.

23 Освен това Комисията счита, че длъжностните лица и служителите не се намират в сходно положение. Всъщност от съдебната практика следвало, че договорно наетите или срочно наетите служители нямат право на мобилност, доколкото УРДС не предвиждат преназначаване за разлика от правилата, приложими за длъжностните лица.

24 На трето място, що се отнася до решение от 5 декември 2012 г., Grazyte/Комисия (F-76/11, непубликувано, EU:F:2012:173), Комисията изтъква, че обстоятелството, че промяната на работата не води до промяна на държавата по месторабота, не поставя под въпрос прилагането на това решение. Всъщност, като се основал на него в решение от 13 юли 2018 г., Quadri di Cardano/Комисия (T-273/17, EU:T:2018:480), Общият съд стигнал до извода за липсата на приемственост на различните договори между жалбоподателя и различните институции и органи на Съюза, установени в една и съща държава членка.

25 В това отношение следва да се припомни, че член 92 от УРДС, който се прилага за жалбоподателя като договорно нает служител, предвижда чрез последователни препращания към членове 20 и 21 от УРДС, че договорно наетите служители могат да получават установената в член 69 от Правилника за длъжностните лица надбавка за експатриране, условията за чието предоставяне са определени в член 4 от приложение VII към Правилника за длъжностните лица.

26 Съгласно член 4, параграф 1, буква а) от приложение VII към Правилника за длъжностните лица надбавката за експатриране, равна на 16 % от общия размер на основната заплата, надбавката за жилищни нужди и надбавката за дете на издръжка, дължима на длъжностното лице титуляр, се изплаща на длъжностното лице, което отговаря едновременно на две условия, а именно:

– не е и никога не е било гражданин на държавата, на чиято територия се намира мястото му на работа, и

– през петте години, изтичащи шест месеца преди постъпването му на служба, не е живяло или упражнявало основната си дейност на европейската територия на тази държава; по смисъла на тази разпоредба обстоятелствата, произтичащи от работа за друга държава или за международна организация, не се вземат предвид.

27 От решението, с което се отхвърля жалбата по административен ред, е видно, че референтният период от пет години, предвиден в член 4, параграф 1, буква а), второ тире от приложение VII към Правилника за длъжностните лица, е определен от 1 август 2017 г. до 31 юли 2022 г., т.е. пет години, изтичащи шест месеца преди 1 февруари 2023 г. — датата на назначаване на жалбоподателя от ГСС.

28 Така ООСД приема, че назначаването на жалбоподателя в ГСС представлява ново „постъпване на служба“, като се основава на решение от 5 декември 2012 г., Grazyte/Комисия (F-76/11, непубликувано, EU:F:2012:173). Всъщност в точка 20 от решението, с което се отхвърля подадената по административен ред жалба, ООСД се позовава на това съдебно решение, като обяснява, че „длъжностно лице или служител, което/който последователно е нает/нает на работа в различни институции или органи на Съюза, притежаващи собствена юридическа правосубектност, не може да се позовава на приемствеността между различните договори“ и че „нов договор, сключен с друг работодател, предполага прекъсване на трудовото правоотношение“.

29 Тъй като във формуляра за постъпване на служба жалбоподателят посочва, че е пристигнал в Белгия на 16 май 2017 г., в точки 26 и 27 от решението за отхвърляне на подадената по административен ред жалба ООСД констатира, че той е установил обичайното си пребиваване в Брюксел през целия референтен период и че следователно няма право на надбавка за експатриране.

30 Жалбоподателят оспорва този извод, като счита, че референтният период за определяне на правото на надбавка за експатриране трябва да се изчислява, считано от първоначалното му постъпване на служба в Съюза на 1 октомври 2022 г. в Комитета на регионите. Така, след като пристигнал в Белгия на 16 май 2017 г., той не е имал обичайно пребиваване там през целия така установен период (а именно от 1 април 2017 г. до 31 март 2022 г.) и съответно правото на надбавката за експатриране, която му е била предоставена при постъпването му на служба в Комитета на регионите, трябвало автоматично да бъде продължено.

31 Жалбоподателят изтъква, че с оглед на целта на надбавката за експатриране, при липсата на прекъсване между двата трудови договора, смяната на работодателя в рамките на Съюза, която не е довела до промяна на държавата по месторабота, има чисто формален характер, без да влияе върху естеството и степента на разходите и трудностите за него, произтичащи от постъпването му на работа в Съюза.

32 В това отношение, както правилно поддържа жалбоподателят, надбавката за експатриране цели компенсирането на специфичните разходи и трудности, понасяни от длъжностните лица и служителите при постъпването им на работа в Съюза, които поради това са принудени да променят местопребиваването си от държавата по тяхното местожителство в държавата по месторабота и да се интегрират в нова среда (вж. в този смисъл решение от 14 юли 2021 г., КО/Комисия, T-389/20, непубликувано, EU:T:2021:436, т. 17 и цитираната съдебна практика).

33 Вярно е, че с оглед на тази цел Съдът на публичната служба е постановил, че разпоредбите на член 4, параграф 1, буква б) от приложение VII към Правилника за длъжностните лица трябва да се тълкуват в смисъл, че когато лице, което иска да получава надбавка за експатриране, е работило за няколко отделни агенции, датата, на която изтича референтният период, е датата на постъпването на служба на това лице в съответната

агенция, както тази дата на постъпване е предвидена в договора на срочно нает служител, въз основа на който се иска получаването на надбавка за експатриране (решение от 5 декември 2012 г., Grazyte/Комисия, F-76/11, EU:F:2012:173, т. 46).

34 Следва обаче да се отбележи, че положението на жалбоподателката по делото, по което е постановено решение от 5 декември 2012 г., Grazyte/Комисия (F-76/11, EU:F:2012:173), е различно от това на жалбоподателя в настоящия случай. Както поддържа жалбоподателят, в разглеждания случай вземането предвид на новото постъпване на служба е било обосновано от специфични обстоятелства, а именно от факта, че сключването на нов договор е довело до промяна на държавата по месторабота на жалбоподателката. Всъщност Съдът на публичната служба приема, че е безспорно, че лице, назначено от агенция, след като е работило за друга агенция на територията на друга държава членка, се намира в положение на „експатриране“, тъй като трябва да се интегрира в нова среда (решение от 5 декември 2012 г., Grazyte/Комисия, F-76/11, EU:F:2012:173, т. 46).

35 Комисията поддържа, че тълкуването на член 4, параграф 1 от приложение VII към Правилника за длъжностните лица, възприето в решение от 5 декември 2012 г., Grazyte/Комисия (F-76/11, EU:F:2012:173), е следвано от Общия съд в последващата му практика, от която било видно, че определянето на финансовите права, включително правото на надбавка за експатриране, трябва да се извършва при всяко постъпване на служба при нов работодател.

36 В това отношение следва да се отбележи, че в решения от 14 юли 2021 г., KO/Комисия (T-389/20, непубликувано, EU:T:2021:436, т. 45), от 15 септември 2021 г., LF/Комисия (T-466/20, EU:T:2021:574, т. 113), и от 13 юли 2018 г., Quadri di Cardano/Комисия (T-273/17, EU:T:2018:480, т. 112), Общият съд приема по същество, че при липсата на приемственост на различните договори, сключени между служител и последователно наелите го на работа институции и органи на Съюза, определянето на финансовите права на заинтересованото лице, включително правото на надбавка за експатриране, трябва да се извършва при всяко постъпване на служба при нов работодател. Общият съд уточнява, че следователно референтният период, както и релевантните факти, които следва да се вземат предвид при разглеждането на условията, предвидени в член 4, параграф 1, буква а) от приложение VII към Правилника за длъжностните лица, са различни за всеки договор и че при тези обстоятелства при постъпването си на служба в дадена институция засегнатото лице не би могло да се позовава на предходните решения относно предоставянето на надбавката за експатриране.

37 Както поддържа Комисията, по нито едно от делата, посочени в точка 36 по-горе, Общият съд не е признал наличието на приемственост между различните договори, сключени между служителя и институциите и органите на Съюза, която да обосновава това новата институция или агенция да не определя отново правото на надбавка за експатриране, като се има предвид сключването на нов договор с новия работодател.

38 Налага се обаче изводът, че положенията на жалбоподателите в разглежданите дела се различават от положението на жалбоподателя в настоящия случай.

39 Що се отнася до делото, по което е постановено решение от 14 юли 2021 г., KO/Комисия (T-389/20, непубликувано, EU:T:2021:436), между два договора, сключени с Комисията, е имало прекъсване от повече от една година (решение от 14 юли 2021 г., KO/Комисия, T-389/20, непубликувано, EU:T:2021:436, т. 5). Освен това отказът да се предостави

надбавка за експатриране е бил обоснован от факта, че по това дело жалбоподателят е бил установил обичайния център на своите интереси в държавата по месторабота, а именно в Белгия, много преди началото на референтния период (решение от 14 юли 2021 г., KO/Комисия, T-389/20, непубликувано, EU:T:2021:436, т. 30—32).

40 Що се отнася до делото, по което е постановено решение от 15 септември 2021 г., LF/Комисия (T-466/20, EU:T:2021:574), макар договорите на жалбоподателя по това дело да не са довели до промяна на държавата по месторабота, те са сключени с двама различни работодатели и са разделени от период от четири месеца, през който жалбоподателят е бил регистриран като търсещо работа лице (решение от 15 септември 2021 г., LF/Комисия, T-466/20, EU:T:2021:574, т. 113).

41 Що се отнася до делото, по което е постановено решение от 13 юли 2018 г., Quadri di Cardano/Комисия (T-273/17, EU:T:2018:480), въпреки че жалбоподателят е сключил няколко договора с агенции и институции, установени в една и съща държава членка, между някои от тези договори е настъпило прекъсване (решение от 13 юли 2018 г., Quadri di Cardano/Комисия, T-273/17, EU:T:2018:480, т. 112). От това решение обаче следва, че не е имало прекъсване във времето между последните два договора, сключени между жалбоподателя и съответните агенции, и че освен това жалбоподателят неоснователно се е ползвал от надбавката за експатриране по време на първия от тези два договора (решение от 13 юли 2018 г., Quadri di Cardano/Комисия, T-273/17, EU:T:2018:480, т. 24—26 и 29).

42 Така в разгледаните по-горе случаи е налице прекъсване във времето между договорите, сключени от служителите с институциите и агенциите на Съюза. В настоящия случай обаче това обстоятелство не е налице, тъй като жалбоподателят е започнал работа за ГСС в деня след изтичането на срока на договора му с Комитета на регионите.

43 Освен това следва да се отбележи, че от отговора на Комисията на процесуално-организационното действие от 25 юли 2024 г. е видно, че възприетият от PMO подход в настоящия случай не е следван непременно от други институции и агенции на Съюза. В тази връзка от това следва, че за някои институции на Съюза, при условие че няма прекъсване във времето между договорите и че държавата по месторабота не се променя, смяната на работодателя в рамките на Съюза не засяга правото на надбавка за експатриране. В тази хипотеза не следва да се определя отново правото на надбавка за експатриране, а правото, определено от предишния работодател, следва да бъде подновено, освен ако последният не е допуснал явна грешка при определянето на посоченото право.

44 В настоящия случай страните не спорят, че жалбоподателят е прекратил функциите си в Комитета на регионите, след като е бил назначен от ГСС (вж. т. 4 по-горе), и че следователно не е имало прекъсване във времето между договора, сключен с Комитета на регионите, и договора, сключен с ГСС. Освен това, тъй като Комитетът на регионите и ГСС се намират в Белгия, промяната на работата не е довела до промяна на държавата по месторабота.

45 Предвид целта на надбавката за експатриране, припомнена в точка 32 по-горе, следва да се отбележи, че положението на жалбоподателя, установено към момента на постъпването му на служба в Комитета на регионите, не се е променило към момента на постъпването му на служба в ГСС. Същото се отнася и за разходите и трудностите, които надбавката за експатриране има за цел да компенсира.

46 С оглед на гореизложеното следва да се констатира, че в настоящия случай липсата на прекъсване във времето между договорите, сключени от жалбоподателя последователно с Комитета на регионите и ГСС, както и фактът, че той не е променил държавата по месторабота, позволяват да се заключи, че независимо от смяната на работодателя, в настоящия случай е налице приемственост между договорите на жалбоподателя, която обосновава подновяването на правото му на надбавка за експатриране, определено при постъпването му на служба в Комитета на регионите.

47 Ето защо следва да се заключи, че РМО е допуснала явна грешка в преценката и грешка при прилагане на правото, що се отнася до тълкуването на член 4, параграф 1 от приложение VII към Правилника за длъжностните лица, като е отказала на жалбоподателя правото на надбавка за експатриране във връзка с назначаването му в ГСС.

48 От това следва, че първото основание трябва да се уважи, а обжалваното решение да се отмени, без да е необходимо да се разглеждат останалите доводи и второто основание на жалбоподателя.

По искането за признаване на правото на жалбоподателя да получава надбавката за експатриране

49 Жалбоподателят иска от Общия съд да упражни правомощието си за пълен съдебен контрол, за да признае съществуването на правото му да получава надбавката за експатриране, считано от 1 февруари 2023 г.

50 Следва да се припомни, че съгласно постоянната съдебна практика в рамките на жалба за отмяна съдът на Съюза не би могъл, без да навлиза в прерогативите на административния орган, да разпореди на институция на Съюза да вземе необходимите мерки за изпълнение на съдебно решение, с което се отменя решение (вж. решение от 14 септември 2011 г., Marcuccio/Комисия, T-236/02, непубликувано, EU:T:2011:465, т. 163 и цитираната съдебна практика).

51 Въпреки това по спорове от финансов характер Общият съд разполага с неограничена компетентност съгласно член 91, параграф 1, второ изречение от Правилника за длъжностните лица, която му възлага задачата да решава изцяло отнесените пред него спорове, с други думи, да се произнася по всички права и задължения на служителя, освен ако не прехвърли на въпросната институция изпълнението на част от съдебното решение при определени от него точни условия и под негов контрол (решение от 18 декември 2007 г., Weißenfels/Парламент, C-135/06 P, EU:C:2007:812, т. 67).

52 „Спорове от финансов характер“ по смисъла на член 91, параграф 1, второ изречение от Правилника за длъжностните лица представляват не само исковете за отговорност, предявени от служители срещу институция, но и всички, които целят институция да изплати на служител сума, която той счита, че му се дължи по силата на Правилника за длъжностните лица или на друг акт, с който се уреждат техните служебни правоотношения. Следователно съдът на Съюза трябва, ако случаят го изисква, да осъди дадена институция да заплати сумата, на която жалбоподателят има право по силата на Правилника за длъжностните лица или друг правен акт (решение от 18 декември 2007 г., Weißenfels/Парламент, C-135/06 P, EU:C:2007:812, т. 65 и 68), или да признае съществуването на право на надбавки (вж. решение от 19 юни 2007 г., Asturias Cuerno/Комисия, T-473/04, EU:T:2007:184, т. 23 и цитираната съдебна практика).

53 В настоящия случай от точка 47 по-горе следва, че PMO неправилно е отказала на жалбоподателя правото на надбавка за експатриране във връзка с назначаването му в ГСС и че следователно жалбоподателят има право на посочената надбавка, считано от 1 февруари 2023 г. (вж. в този смисъл решение от 19 юни 2007 г., Asturias Cuerno/Комисия, T-473/04, EU:T:2007:184, т. 77).

По искането за обезщетение

54 Жалбоподателят поддържа, че обжалваното решение му е причинило неимуществени вреди, които оценява на 5 000 евро.

55 Комисията иска отхвърлянето на това искане за обезщетение.

56 При предявен от длъжностно лице или служител иск за обезщетение отговорността на Съюза може да бъде ангажирана, ако са изпълнени три кумулативни условия, а именно неправомерност на твърдените действия на институциите, настъпване на твърдяната вреда и наличие на причинно-следствена връзка между неправомерните действия и твърдяната вреда (вж. решение от 22 ноември 2023 г., QN/eu-LISA, T-484/22, EU:T:2023:741, т. 198 (непубликувано) и цитираната съдебна практика).

57 Отмяната обаче на незаконосъобразен акт може сама по себе си да представлява подходящо и по принцип достатъчно средство за поправяне на всички неимуществени вреди, които този акт може да е причинил, освен ако жалбоподателят не докаже, че е претърпял неимуществени вреди, които не могат да бъдат напълно поправени с тази отмяна (вж. решение от 22 ноември 2023 г., QN/eu-LISA, T-484/22, EU:T:2023:741, непубликувано, и т. 199, цитираната съдебна практика).

58 В настоящия случай жалбоподателят свързва неимуществените вреди с разочарованието и демотивацията, които е изпитал в резултат на неправомерното поведение на PMO, както и със загубата на време в резултат на предприетите от него действия за защита на правата си.

59 В това отношение от съдебната практика следва, че чувството за несправедливост и тревогите, които предизвиква у дадено лице необходимостта да води досъдебно, а след това и съдебно производство, за да бъдат признати правата му, могат да съставляват вреда, която произтича от самия факт, че администрацията е действала незаконосъобразно. Тази вреда може да бъде поправена, когато не се компенсира от удовлетворението в резултат от отмяната на незаконосъобразния акт (решение от 28 май 2020 г., Cerafogli/ЕЦБ, T-483/16 RENV, непубликувано, EU:T:2020:225, т. 448).

60 При обстоятелствата в настоящия случай, тъй като жалбоподателят се позовава, що се отнася до незаконосъобразността на обжалваното решение, на явна грешка в преценката и на грешка при прилагане на правото при тълкуването на член 4, параграф 1 от приложение VII към Правилника за длъжностните лица, които Общият съд е възприел, за да отмени това решение, следва да се приеме, че изтъкнатите неимуществени вреди са поправени по подходящ начин и в достатъчна степен с отмяната на обжалваното решение.

61 От това следва, че искането за обезщетение на жалбоподателя трябва да се отхвърли.

По съдебните разноски

62 Съгласно член 134, параграф 1 от Процедурния правилник на Общия съд загубилата делото страна се осъжда да заплати съдебните разноски, ако е направено такова искане.

63 Тъй като Комисията е загубила делото, тя следва да бъде осъдена да понесе, наред с направените от нея съдебни разноски, и разноските на жалбоподателя съгласно направените от последния искания.

По изложените съображения

ОБЩИЯТ СЪД (четвърти разширен състав)

реши:

1) **Отменя решението на Службата „Управление и плащане по индивидуални права“ (PMO) на Европейската комисия от 9 февруари 2023 г., с което на АН се отказва признаване на правото на надбавка за експатриране.**

2) **АН има право на надбавката за експатриране, предвидена в член 4 от приложение VII към Правилника за длъжностните лица на Европейския съюз, считано от 1 февруари 2023 г.**

3) **Отхвърля жалбата в останалата ѝ част.**

4) **Осъжда Комисията да заплати съдебните разноски.**

da Silva Passos Półtorak Reine

Nihoul Pynnä

Обявено в открито съдебно заседание в Люксембург на 22 януари 2025 година.

Подписи.