Сборник съдебна практика

РЕШЕНИЕ НА ОБЩИЯ СЪД (девети състав)

14 септември 2017 година*

„Публична служба — Персонал на ЕИБ — Възнаграждение — Годишно адаптиране на размера на основната заплата — Метод за изчисление — Икономическа и финансова криза“

По съединени дела T-504/16 и T-505/16

Jean-Pierre Bodson, член на персонала на Европейската инвестиционна банка, с местожителство в Люксембург (Люксембург), и другите членове на персонала на Европейската инвестиционна банка, посочени поименно в приложение[1], за които се явява L. Levi, avocat,

жалбоподатели по дело T-504/16,

Esther Badiola, член на персонала на Европейската инвестиционна банка, с местожителство в Люксембург, и другите членове на персонала на Европейската инвестиционна банка, посочени поименно в приложение[1], за които се явява L. Levi, avocat,

жалбоподатели по дело T-505/16,

срещу

Европейска инвестиционна банка (ЕИБ), за която се явяват първоначално T. Gilliams и G. Nuvoli, а впоследствие G. Faedo и M. Gilliams, в качеството на представители, подпомагани от A. Dal Ferro, avocat,

ответник,

с предмет искане на основание член 270 ДФЕС, от една страна, за отмяна на решенията, съдържащи се във фишовете за заплата за февруари 2013 г. и следващите месеци, прилагащи за жалбоподателите решението на Съвета на директорите на ЕИБ от 18 декември 2012 г. и решението на Управителния комитет на ЕИБ от 29 януари 2013 г., както и на документа, публикуван онлайн на 5 февруари 2013 г., и информационната бележка от 15 февруари 2013 г., с които персоналът се уведомява за приемането на тези две решения, и от друга страна, да се осъди ЕИБ да заплати на жалбоподателите сума, съответстваща на разликата между размера на възнагражденията, които са им изплатени съгласно посочените по-горе решения, и размера на възнагражденията, които им се дължат съгласно режима, предвиден в решението на Съвета на директорите на ЕИБ от 22 септември 2009 г., както и обезщетение за вредите, които жалбоподателите твърдят, че са претърпели поради загубата на покупателната им способност и несигурността, свързана с промяната във възнагражденията им,

* Език на производството: френски.

1 Списъкът с останалите жалбоподатели се прилага само към текста на решението, който се изпраща на страните.

ОБЩИЯТ СЪД (девети състав),

състоящ се от: S. Gervasoni, председател, R. da Silva Passos и K. Kowalik-Bańczyk (докладчик), съдии,

секретар: G. Predonzani, администратор,

предвид изложеното в писмената фаза на производството и в съдебното заседание от 4 май 2017 г.,

постанови настоящото

Решение

Обстоятелствата по спора

1 Жалбоподателите, г-н Jean-Pierre Bodson и другите физически лица, посочени поименно в приложението към дело T-504/16, от една страна, и г-жа Esther Badiola и другите физически лица, посочени поименно в приложението към дело T-505/16, от друга страна, са служители на Европейската инвестиционна банка (ЕИБ).

2 Съгласно предвидените за тях финансови условия служителите на ЕИБ получават основна заплата, премии и различни обезщетения и надбавки, а размерът на основната заплата се актуализира редовно.

Приемане на метод за годишно адаптиране на размера на основната заплата

3 На 29 юни 2009 г. отделът за човешки ресурси на ЕИБ представя на Управителния комитет на ЕИБ (наричан по-нататък „управителният комитет“) предложение за въвеждане, по-специално считано от 2010 г., на нов метод за годишно адаптиране на размера на основната заплата на база на инфлацията. Според това предложение адаптирането на размера на основната заплата за дадена година трябва да съответства на средния процент на инфлация, предвиден за Люксембург за съответната година, и на процентите на инфлация, констатирани за предходните две години.

4 На 30 юни 2009 г. управителният комитет одобрява предложението и го отнася до Съвета на директорите на ЕИБ (наричан по-нататък „съвет на директорите“), както и на подкомисията към съвета на директорите, която отговаря за възнагражденията (наричана по-нататък „подкомисията за възнагражденията“).

5 След редица събрания, последното от които проведено на 21 септември 2009 г., подкомисията за възнагражденията излиза с положителна препоръка относно приемането на такъв метод. Тази препоръка гласи следното:

„[Подкомисията за възнагражденията] подкрепя въвеждането на нов подход относно процента на годишно адаптиране [на размера на основната заплата] на база на инфлацията в Люксембург през последните три години. Този подход трябва да се прилага за период от седем години. След това ще бъде взето решение дали да се запази или да се промени. Освен това ще се проучи дали механизмът, основан на последните три години, следва реалния процент на инфлацията. Ако това не е така, ставката, с която се адаптира [размерът на основната заплата], ще бъде

увеличена или намалена в съответствие с процента на инфлация. Първото проучване и съответната корекция за адаптирането [на размера на основната заплата] за 2013 г. ще бъдат извършени през 2012 г. След това корекция ще се извършва ежегодно“.

6 На 22 септември 2009 г. съветът на директорите приема решение (наричано по-нататък „решението от 22 септември 2009 г.“), с което одобрява препоръката на подкомисията за възнагражденията. Така с това решение ЕИБ приема метод за годишно адаптиране на размера на основната заплата за персонала си, който се основава на инфлацията (наричан по-нататък „методът от 2009 г.“) за период от седем години.

7 В съобщение до членовете на персонала от 25 септември 2009 г. председателят на ЕИБ ги уведомява за приемането на решението от 22 септември 2009 г. В съобщението се обяснява, че целта на това решение е да се приеме „по-прост и по-прозрачен метод [за адаптиране на размера на основната заплата]“, предвид двата конюнктурни фактора, свързани, от една страна, с „поисканите от [ЕИБ] и нейния персонал усилия на икономическата криза да се отговори със значително нарастване на обема на дейност [на банката]“, и от друга страна, с „вниманието, което правителствата и общественото мнение отделят на възнагражденията и премиите, които персоналът на банките получава“.

Годишно адаптиране на размера на основната заплата за 2012 г.

8 На 13 декември 2011 г. съветът на директорите одобрява за 2012 г. бюджет за разходи на персонала, с който размерът на основната заплата може да се увеличи с 2,8 %, съобразно метода от 2009 г., за целия персонал, а именно служителите от функционални групи C—K, но само с 1,8 % за другите служители, а именно служителите на ръководни длъжности.

Годишно адаптиране на размера на основната заплата за 2013 г.

9 През есента на 2012 г. управителният комитет представя за становище на комисията за възнагражденията на персонала на ЕИБ (наричана по-нататък „комисия за възнагражденията“), заменила през 2010 г. подкомисията за възнагражденията, предложение бюджетът за разходи за персонала през 2013 г. да бъде увеличен с 5,1 %. Това увеличение има за цел да финансира, от една страна, в размер на 1,5 %, разходите за повишаване в стъпка за заслуги, за другите повишавания и за прекласиране, а от друга страна, увеличение от 3,6 % на размера на основната заплата в приложение на метода от 2009 г., което отчита коригиране в посока нагоре от 0,9 % през 2013 г., за да се вземе предвид действително установеният през предходните години процент на инфлацията.

10 В становище, прието след събрания от 22 октомври, 19 ноември и 17 декември 2012 г. (наричано по-нататък „становището от декември 2012 г.“), като се имат предвид икономическите и социалните условия, както и преобладаващата в държавите членки политическа реалност, комисията за възнагражденията счита, че не може да одобри увеличението от 5,1 % на бюджета за разходи на персонала, предложено от управителния комитет. Ето защо комисията за възнагражденията, от една страна, препоръчва на съвета на директорите да сведе това увеличение до 2,3 %, а от друга страна, приканва управителния комитет да реши как да бъде разпределено това увеличение и какъв размер на вътрешни ресурси ще трябва евентуално да се използва, за да се допълни този бюджет. В същото становище тя предлага и промяна в метода от 2009 г., за да се включат разпоредби, които позволяват по-голяма гъвкавост в период на икономическа криза.

11 На 18 декември 2012 г. съветът на директорите одобрява оперативния план на ЕИБ за 2013—2015 г., който за 2013 г. предвижда увеличение с 2,3 % на бюджета за разходи на персонала (наричано по-нататък „решение от 18 декември 2012 г.“).

12 Във вътрешното съобщение, свързано с оперативния план на ЕИБ за 2013—2015 г., се уточнява:

„Предвид настоящия икономически и политически климат и въведените в много държави членки бюджетни ограничения, нашите акционери трябва […] да покажат справедлив подход по националните и европейските въпроси. Затова бюджетът на ЕИБ отчита съкращенията в националните бюджети и за 2013 г. увеличава бюджета за разходи [за персонала] с 2,3 % […]“.

13 На събранието от 18 декември 2012 г. съветът на директорите обаче не се противопоставя на увеличение на бюджета за разходи за персонала с още 1 %, като се използват вътрешни ресурси, чийто източник е т.нар. „ефект на нория“, който страните дефинират като икономиите, реализирани от пенсионирането на някои служители, които се заместват от нови, по-млади служители, с по-ниски възнаграждения, или не се заместват изобщо, което по този начин би позволило общо покачване на различните форми на увеличения на заплатите с 3,3 %.

14 На 23 януари 2013 г. генерална дирекция „Персонал“ на ЕИБ изпраща до управителния комитет искане да одобри мерките за изпълнение на решението от 18 декември 2012 г. В това искане се уточнява по-специално че увеличението с 3,3 % на бюджета за разходи за персонала няма да позволи размерът на основната заплата да бъде увеличен с 3,6 % в съответствие с метода от 2009 г. Доколкото с увеличението на бюджета за разходи за персонала трябва да се финансират — в размер на 1,5 % — също и повишаването в стъпка за заслуги, другите повишавания и прекласирането, генерална дирекция „Персонал“ предлага размерът на основната заплата да се увеличи само с 1,8 %, с други думи, този размер да се увеличи със ставка, която е по-ниска от половината от ставката, предвидена при прилагане на метода от 2009 г.

15 На 29 януари 2013 г. управителният комитет одобрява мерките за изпълнение на решението от 18 декември 2012 г., предложени от генерална дирекция „Персонал“ (наричано по-нататък „решение от 29 януари 2013 г.“).

16 На 5 февруари 2013 г. документ, публикуван онлайн на вътрешния сайт на ЕИБ (наричан по-нататък „документът от 5 февруари 2013 г.“), уведомява персонала, че на 29 януари 2013 г. управителният комитет е одобрил бюджета за разходи на персонала, и в частност че за 2013 г. е определено увеличение на размера на основната заплата с 1,8 %.

17 На 15 февруари 2013 г. генерална дирекция „Персонал“ на ЕИБ също известява членовете на нейния персонал за годишното адаптиране на размера на основната заплата за 2013 г. (наричано по-нататък „информационна бележка от 15 февруари 2013 г.“).

18 Годишното адаптиране на размера на основната заплата за 2013 г., произтичащо от решенията от 18 декември 2012 г. и от 29 януари 2013 г., е приложено за пръв път във фишовете за заплата на жалбоподателите за февруари 2013 г.

Производство и искания на страните

19 На 8 май 2013 г. жалбоподателите и други двама служители на ЕИБ подават в секретариата на Съда на публичната служба на Европейския съюз настоящите жалби, заведени съответно под номера F-41/13 и F-43/13.

20 С писмо, депозирано в секретариата на Съда на публичната служба на 13 ноември 2013 г., представителят на жалбоподателите по дело F-41/13 уведомява Съда на публичната служба, че другите двама служители, посочени в точка 19 по-горе, оттеглят жалбите си.

21 С определение от 9 декември 2013 г. на председателя на трети състав на Съда на публичната служба имената на двете лица, посочени по-горе в точки 19 и 20, са заличени от списъка на жалбоподателите.

22 С процесуално-организационни действия, които Съдът на публичната служба приема на основание член 55, параграф 2, буква б) от своя процедурен правилник, на 13 февруари 2014 г. той приканва страните по дела F-41/13 и F-43/13 да изложат становищата си по евентуалните последици, които трябва да се изведат от решения от 12 февруари 2014 г., Bodson и др./ЕИБ (F-83/12, EU:F:2014:15), и от 12 февруари 2014 г., Bodson и др./ЕИБ (F-73/12, EU:F:2014:16). Страните изпълняват това искане в определения срок.

23 С определения от 16 юни 2014 г. председателят на трети състав на Съда на публичната служба спира производството по дела F-41/13 и F-43/13 до обявяването на решенията, които слагат край на производствата по дела T-240/14 P и T-241/14 P, Bodson и др./ЕИБ, образувани по жалбите срещу решения от 12 февруари 2014 г., Bodson и др./ЕИБ (F-83/12, EU:F:2014:15), и от 12 февруари 2014 г., Bodson и др./ЕИБ (F-73/12, EU:F:2014:16), с мотива че в настоящите две дела жалбоподателите изтъкват основание за нарушение на съществените условия на трудовите им договори, подобно на жалбоподателите по дела T-240/14 P и T-241/14 P.

24 След обявяването на решения от 26 февруари 2016 г., Bodson и др./ЕИБ (T-241/14 P, EU:T:2016:103), и от 26 февруари 2016 г., Bodson и др./ЕИБ (T-240/14 P, EU:T:2016:104), Съдът на публичната служба възобновява производствата и с процесуално-организационни действия, приети на основание член 55, параграф 2, буква б) от неговия процедурен правилник, на 3 март 2016 г. той приканва страните да изложат становищата си по евентуалните последици, които трябва да се изведат от посочените решения. Страните изпълняват това искане в определения срок.

25 В съответствие с член 3 от Регламент (ЕС, Евратом) 2016/1192 на Европейския парламент и на Съвета от 6 юли 2016 година за прехвърляне на Общия съд на компетентността да разглежда като първа инстанция спорове между Европейския съюз и неговите служители (ОВ L 200, 2016 г., стр. 137) дела F-41/13 и F-43/13 са прехвърлени на Общия съд на етапа на производствата, на който се намират на 31 август 2016 г. Те са заведени в регистъра съответно под номера T-504/16 и T-505/16.

26 С процесуално-организационни действия, приети на основание член 89, параграф 3, буква г) от Процедурния правилник на Общия съд, на 3 февруари 2017 г. той приканва ЕИБ да представи редица текстове, които не са непубликувани в *Официален вестник на Европейския съюз* и които представляват приложимата по настоящите дела правна рамка, и по-специално приложение 3 към протокол PV/09/09 от събранието на съвета на директорите от 22 септември 2009 г., в който се съдържа решението от 22 септември 2009 г. ЕИБ изпълнява това искане в определения срок.

27 След като изслушва страните, с решение от 7 март 2017 г. и съгласно член 68 от Процедурния правилник председателят на девети състав на Общия съд съединява дела T-504/16 и T-505/16 за целите на устната фаза на производството и на съдебния акт, с който се слага край на производството.

28 Всеки от жалбоподателите иска от Общия съд:

– да отмени:

  – решенията, съдържащи се в техните фишове за заплата за февруари 2013 г., с които се прилагат решенията от 18 декември 2012 г. и от 29 януари 2013 г.,

– всички решения, съдържащи се в последващите фишове за заплата, прилагащи същите решения,

– и доколкото е необходимо, документа от 5 февруари 2013 г. и информационната бележка от 15 февруари 2013 г.;

– да осъди ЕИБ да заплати:

– обезщетение за финансовите вреди, които по предварителни изчисления възлизат на 30 000 EUR за всеки жалбоподател, въз основа, от една страна, на разликата от прилагането на горепосочените решения и режима, който произтича от метода от 2009 г., считано от 1 януари 2013 г., с начислени лихви за забава при лихвения процент на Европейската централна банка (ЕЦБ) за основните операции по рефинансиране, увеличен с 3 пункта, и от друга страна, обезщетение за вредите, претърпени вследствие на намалената им покупателна способност,

– обезщетение за неимуществени вреди в размер на 1 000 E|UR за всеки жалбоподател;

– евентуално, ако ЕИБ не ги представи сама, да я прикани в рамките на процесуално-организационни действия да представи следните документи:

– протокола от събранието на съвета на директорите от 18 декември 2012 г.,

– протокола от събранието на управителния комитет от 29 януари 2013 г.,

– известията на нейния отдел за човешки ресурси (персонал), RH/P&O/2009-0083 от 26 юни 2009 г. и персонал/ASP/2013-5 от 23 януари 2013 г.,

– приложение 3 към протокол PV/09/09 от събранието на съвета на директорите от 22 септември 2009 г.,

– оперативния си план за 2013—2015 г.;

– да осъди ЕИБ да заплати съдебните разноски.

29 ЕИБ моли Общия съд:

– да отхвърли жалбата,

– да осъди жалбоподателите да заплатят съдебните разноски.

От правна страна

По поисканите от жалбоподателите процесуално-организационни действия

30 Жалбоподателите искат Общия съд да приеме процесуално-организационни действия, които да задължат ЕИБ да представи определени документи, в случай че сама не го направи.

31 Следва обаче да се констатира, от една страна, че жалбоподателите са взели предвид обстоятелството, че ЕИБ е представила поисканите документи като приложение към писмената защита, но същевременно са отбелязали, че не е представено решението от 22 септември 2009 г.

32 От друга страна, с процесуално-организационните действия, посочени по-горе в точка 26, Общият съд приканва ЕИБ да представи решението от 22 септември 2009 г. ЕИБ изпълнява това искане в определения срок.

33 Поради това повече не е необходимо Общият съд да се произнася по поисканите от жалбоподателите процесуално-организационни действия.

По исканията за отмяна

34 Общият съд счита, че исканията за отмяна следва да бъдат разглеждани поотделно в зависимост от това дали са насочени срещу документа от 5 февруари 2013 г. и информационната бележка от 15 февруари 2013 г., от една страна, и срещу решенията, съдържащи се във фишовете за заплата на жалбоподателите за февруари 2013 г. и следващите месеци, от друга страна.

По исканията, насочени срещу документа от 5 февруари 2013 г. и информационната бележка от 15 февруари 2013 г.

35 В самото начало, на първо място, следва да се припомни, че чисто вътрешните спорове между ЕИБ и нейните служители са предмет на специален режим. Тези спорове, които по характер са сходни със споровете между институциите на Европейския съюз и неговите длъжностни лица или служители, подлежат на съдебен контрол на основание член 270 ДФЕС и на член 50а от Статута на Съда на Европейския съюз (вж. в този смисъл решения от 15 юни 1976 г., Mills/ЕИБ, 110/75, EU:C:1976:88, т. 5—18 и от 23 февруари 2001 г., De Nicola/ЕИБ, T-7/98, T-208/98 и T-109/99, EU:T:2001:69, т. 93, 94 и 100).

36 Освен това на 20 април 1960 г. съветът на директорите приема Правилник за персонала, приложим за служителите на ЕИБ, последно изменен, що се отнася до настоящия спор, на 1 януари 2009 г. (наричан по-нататък „Правилникът за персонала“). Член 41, първа алинея от Правилника за персонала гласи, че „[и]ндивидуални спорове от всякакво естество между [ЕИБ] и членове на нейния персонал се отнасят до Съда [на Европейския съюз]“.

37 Така, що се отнася до споровете между ЕИБ и нейните служители, до Общия съд могат да бъдат отнасяни само индивидуалните спорове. Следователно, въпреки че в рамките на индивидуален спор служителите на ЕИБ могат при определени условия да повдигнат възражение за незаконосъобразност на мерки с общо приложение, те нямат право да поискат пряко отмяната им (вж. в този смисъл решение от 28 септември 2011 г., De Nicola/ЕИБ, F-13/10, EU:F:2011:161, т. 54).

38 На второ място, от постоянната съдебна практика е видно, че тъй като акт с чисто уведомителен характер не може да засегне интересите на своя адресат или да измени правното му положение в сравнение с това отпреди получаването на акта, срещу последния не може да бъде подавана жалба за отмяна (вж. в този смисъл решение от 11 декември 2012 г., Sina Bank/Съвет, T-15/11, EU:T:2012:661, т. 30 и 31 и цитираната съдебна практика).

39 В случая, за разлика от твърдяното от жалбоподателите, документът от 5 февруари 2013 г. и информационната бележка от 15 февруари 2013 г. само информират персонала на ЕИБ за приемането на решението от 29 януари 2013 г., което цели да произведе правно действие спрямо една категория лица, а именно служителите на ЕИБ, посочена общо и абстрактно, и следователно представлява мярка с общо приложение. Ето защо този документ и тази бележка, от една страна, сами по себе си не представляват индивидуални актове, а от друга страна, имат чисто уведомителен характер и следователно не са увреждащи актове.

40 Поради това исканията за отмяна на документа от 5 февруари 2013 г. и на информационната бележка от 15 февруари 2013 г. са недопустими на две основания.

По исканията, насочени срещу решенията, които се съдържат във фишовете за заплата на жалбоподателите за февруари 2013 г. и за следващите месеци

41 С възражение жалбоподателите изтъкват незаконосъобразност на решенията от 18 декември 2012 г. и от 29 януари 2013, приложени с решенията, съдържащи се в техните фишове за заплата за февруари 2013 г. и за следващите месеци.

42 В подкрепа на това възражение за незаконосъобразност жалбоподателите изтъкват три основания, първото от които е за неспазване на решението от 22 септември 2009 г., второто — за нарушение на принципа на защита на оправданите правни очаквания, и третото — за нарушение на съществените условия на трудовите им договори.

43 С първото основание жалбоподателите поддържат, че решенията от 18 декември 2012 г. и от 29 януари 2013 г. са незаконосъобразни, тъй като, що се отнася до адаптирането на размера на основната заплата за 2013 г., са приети, без да е спазен методът от 2009 г., приет с решението от 22 септември 2009 г.

44 В това отношение ЕИБ не оспорва факта, че прилагането на метода от 2009 г. е трябвало да доведе до увеличаване на размера на основната заплата с 3,6 % през 2013 г. и че поради това с увеличението от 1,8 % на този размер, което следва от решенията от 18 декември 2012 г. и от 29 януари 2013 г., тя се е отклонила от този метод за 2013 г.

45 ЕИБ обаче твърди, че за 2013 г. тя не е била длъжна да прилага метода от 2009 г. На първо място, тя обяснява, че този метод е само вътрешно указание, което няма задължителен характер. Освен това, на второ място, с решението от 18 декември 2012 г. съветът на директорите променил посочения метод. На трето място, при всички случаи контекстът на икономическа криза представлявал непреодолима сила, която обосновава отклонение от този метод.

46 В самото начало следва да се припомни, че макар правоотношенията между жалбоподателите и ЕИБ да имат договорен произход, те попадат в обхвата на нормативно уреден режим (вж. в този смисъл решения от 12 февруари 2014 г., Bodson и др./ЕИБ, F-83/12, EU:F:2014:15, т. 107 и от 12 февруари 2014 г., Bodson и др./ЕИБ, F-73/12, EU:F:2014:16, т. 55). Всъщност член 29, който през април 2012 г. става член 31 от Процедурния правилник на ЕИБ, предвижда, че съветът на директорите приема правилниците за персонала на ЕИБ и че управителният комитет приема условията и реда за прилагането им.

47 Така член 20, първа алинея от Правилника за персонала предвижда, че „[р]азмерът на основната заплата, свързан с функционалните категории, определени в член 14, е в [п]риложение I [към] [този] [п]равилник“. Приложение I към този правилник предвижда, че „[р]азмерът на основната заплата се актуализира редовно“.

48 Следва да се уточни, че съгласно тези разпоредби ЕИБ има право на преценка да определя и променя едностранно елементите на възнаграждението на своя персонал (вж. в този смисъл решения от 26 февруари 2016 г., Bodson и др./ЕИБ, T-241/14 P, EU:T:2016:103, т. 51 и 57 и от 26 февруари 2016 г., Bodson и др./ЕИБ, T-240/14 P, EU:T:2016:104, т. 39 и 44) и следователно да установява и актуализира размера на неговата основна заплата.

49 Все пак в рамките на това право на преценка ЕИБ може да реши да установи предварително, на първо място и за определен период, критерии, по които се определят тези елементи, на второ място, редовни актуализации на размера на основната заплата на своя персонал, както и да се ангажира да спазва посочените критерии при годишното адаптиране на този размер в рамките на съответния период (вж. в този смисъл решения от 5 юни 1973 г., Комисия/Съвет, 81/72, EU:C:1973:60, т. 11, от 26 юни 1975 г., Комисия/Съвет, 70/74, EU:C:1975:93, т. 20 и 21 и от 24 ноември 2010 г., Комисия/Съвет, C-40/10, EU:C:2010:713, т. 64 и 71).

50 В случая е безспорно, че с решението от 22 септември 2009 г. съветът на директорите е приел метод за годишно адаптиране на размера на основната заплата, приложим за период от седем години.

51 При това положение на първо място следва да се определи дали, както твърдят жалбоподателите, този метод има задължителен характер или, както посочва ЕИБ, той представлява само вътрешно указание.

52 В това отношение първо трябва да се отбележи, че решението от 22 септември 2009 г. е прието по предложение на управителния комитет и след становище на подкомисията за възнагражденията, от съвета на директорите, който е органът, компетентен да приема правилниците за персонала съгласно приложимия по това време член 29 от Процедурния правилник на ЕИБ.

53 На следващо място, няма съмнение, че методът от 2009 г., описан по-горе в точки 3 и 5, определя точно и изчерпателно критериите, по които се изчислява всяка година адаптирането на размера на основната заплата, и то за период от седем години. Така с приемането на този метод съветът на директорите установява конкретни разпоредби за прилагане на член 20, първа алинея от Правилника за персонала, както и на приложение I към него, които имат за цел да регламентират и при това положение да ограничат правото на ЕИБ на преценка, когато определя годишното адаптиране на размера на основната заплата (вж. в този смисъл решение от 24 ноември 2010 г. Комисия/Съвет, C-40/10, EU:C:2010:713, т. 67 и 68).

54 Накрая, от текста на решението от 22 септември 2009 г. и от контекста, в който е прието, и за разлика от твърдението на ЕИБ, е видно, че нейното намерение е било да даде на това решение задължителен характер, така че то не може да бъде приравнено на само вътрешно указание, от което ЕИБ би могла да се отклони, при условие че изложи причини за това (вж. в този смисъл решение от 5 юни 1973 г., Комисия/Съвет, 81/72, EU:C:1973:60, т. 8).

55 Тази констатация не може да бъде оборена от доводите на ЕИБ, изведени, първо, от обстоятелството, че методът от 2009 г. предвижда коригиране през 2013 г., второ, от факта, че този метод не предвижда никакво изключение, за разлика от Правилника за длъжностните лица на Европейския съюз и Условията за работа на другите служители на Европейския съюз, трето, от обстоятелството, че в становището от декември 2012 г. комисията за възнагражденията е предложила да се възприеме по-голяма гъвкавост в години на икономическа криза, и четвърто, от факта, че през 2012 г. методът от 2009 г. е приложен само за определени категории персонал, след затрудненията при прилагането му през 2011 г.

56 Всъщност, първо, предвиденият през 2013 г. механизъм за коригиране, определен точно с метода от 2009 г., е част от правилата за прилагане на този метод. Единствената му цел е да коригира за 2013 г. адаптирането на размера на основната заплата, в случай че прилагането на метода от 2009 г. за 2010—2012 г. не доведе до индексиране на този размер с действително установения процент на инфлацията през тези години. Впрочем важно е да се подчертае, както бе отбелязано в точка 9 по-горе, че увеличението на размера на основната заплата с 3,6 %, което следва от прилагането през 2013 г. на метода от 2009 г., отчита по-специално корекцията, планирана за 2013 г. При това положение тази корекция не е нито изключение, което дава на

ЕИБ възможност да се отклони от въпросния метод, нито обстоятелство, което може да установи незадължителния характер на метода от 2009 г., а напротив, представлява още един фактор, който отново потвърждава неговия задължителен характер.

57 Второ, несъмнено е безспорно, че за разлика от приложение XI към Правилника за длъжностните лица на Европейския съюз, първоначално приет с Регламент (ЕИО, Евратом, ЕОВС) № 259/68 на Съвета от 29 февруари 1968 г. относно Правилника за длъжностните лица и Условията за работа на другите служители на Европейските общности и относно постановяване на специални мерки, временно приложими за длъжностните лица на Комисията (ОВ L 56, стр. 1), решението от 22 септември 2009 г. не съдържа нито една разпоредба, която да позволява отклонение от метода от 2009 г., в случай че се установи влошаване на икономическата и социалната обстановка в рамките на Съюза. Сам по себе си обаче въпросът за наличието или липсата на изключение няма никакво значение, когато се определя дали методът от 2009 г. има задължителен характер.

58 Трето, в становището от декември 2012 г. комисията за възнагражденията изрично е предложила методът от 2009 г. да бъде променен, за да се включат разпоредби, които дават възможност за по-голяма гъвкавост в случай на икономическа криза, което потвърждава, че щом такава промяна липсва, през 2013 г. трябва да се прилага методът от 2009 г.

59 Четвърто, обстоятелството, че методът от 2009 г. е приложен само частично през 2012 г., след като част от персонала, а именно ръководството, е получило годишно адаптиране на основната заплата в размер, по-нисък от предвидения от този метод, не променя извода, че този метод, впрочем правилно приложен за целия персонал през 2010 г. и 2011 г., има задължителен характер.

60 Следователно с приемането на решението от 22 септември 2009 г. ЕИБ се е задължила със самостоятелно решение през срока на действие на това решение, а именно седем години, да спазва метода от 2009 г. при упражняване на правото си на преценка, произтичащо от Правилника за персонала. Ето защо ЕИБ не може да се позовава, в рамките на годишното адаптиране на размера на основната заплата на своя персонал, на свобода на преценка, надхвърляща определените в този метод критерии (вж. в този смисъл решение от 24 ноември 2010 г., Комисия/Съвет, C-40/10, EU:C:2010:713, т. 71).

61 Също така следва да се приеме, че критериите, установени с метода от 2009 г., позволяват да се определи точно с колко трябва да се увеличава размерът на основната заплата всяка година, така че този метод не оставя никаква свобода на преценка на ЕИБ, когато приема решения за ежегодно адаптиране на този размер. Впрочем такова е било намерението на съвета на директорите, когато е приел този метод. Всъщност от съобщението на председателя на ЕИБ от 25 септември 2009 г., посочено в точка 7 по-горе, е видно, че съветът на директорите е искал да обвърже редовното актуализиране на размера на основната заплата с прилагането на „по-прост и по-прозрачен“ метод.

62 При това положение следва да се отхвърли доводът на ЕИБ относно незадължителния характер на метода от 2009 г. или относно неговата предполагаема гъвкавост.

63 На второ място следва да се провери дали методът от 2009 г. все още е бил приложим през 2013 г., както твърдят жалбоподателите, или дали към този период е бил променен с решението от 18 декември 2012 г., както твърди ЕИБ.

64 В това отношение, от една страна, следва да се отбележи, че решението от 18 декември 2012 г. не само не съдържа разпоредба, която да отменя, спира действието или изменя решението от 22 септември 2009 г., но и по никакъв начин не се позовава на това решение.

65 От друга страна, следва да се отбележи, че макар тези две решения да са приети от един и същ орган и съгласно една и съща процедура, те имат различни характер и цели. Всъщност, макар решението от 22 септември 2009 г. да е прието при изготвянето на бюджета за 2010 г., то има нормативен и многогодишен характер, тъй като предвижда метод, който за много години регламентира годишното адаптиране на един от елементите на възнаграждението на персонала, а именно размера на основната заплата. За сметка на това решението от 18 декември 2012 г. е по същество акт с бюджетен характер, с който е приет оперативният план на ЕИБ за 2013—2015 г. и който в този контекст определя размера на увеличението на бюджета за разходи на персонала, що се отнася до персонала, зает през определена година, в случая 2013 г., и за който акт не се твърди, че съдържа нормативни разпоредби, свързани с възнаграждението на персонала на ЕИБ.

66 При това положение не може да се счита, че решението от 18 декември 2012 г. е променило метода от 2009 г. Освен това следва да се отбележи, че това се отнася — по същите причини и a fortiori, доколкото е прието от управителния комитет, а не от съвета на директорите — и за решението от 29 януари 2013 г.

67 На трето място следва да се разгледа доводът на ЕИБ, че икономическият контекст през есента на 2012 г. представлява непреодолима сила, която обосновава неприлагането през 2013 г. на метода от 2009 г.

68 В това отношение следва да се припомни, че съгласно съдебната практика, макар понятието за непреодолима сила да не предполага абсолютната невъзможност, все пак то изисква нереализирането на съответния факт да се дължи на извънредни, непредвидими и външни за позоваващия се на него обстоятелства, чиито последици не са могли да бъдат избегнати въпреки положената дължима грижа (решения от 8 март 1988 г., McNicholl, 296/86, EU:C:1988:125, т. 11, от 4 март 2010 г., Комисия/Италия, C-297/08, EU:C:2010:115, т. 85 и от 30 юни 2016 г., Jinan Meide Casting/Съвет T-424/13, EU:T:2016:378, т. 76).

69 В случая от мотивите, припомнени по-горе в точка 10, от становището от декември 2012 г., както и от текста на вътрешното съобщение, посочено по-горе в точка 12, е видно, че в решенията от 18 декември 2012 г. и от 29 януари 2013 г. ЕИБ се е отклонила от метода от 2009 г., за да отчете икономическия, социален и политически контекст, съществуващ в държавите членки, и да покаже, че подхожда справедливо по националните и европейските въпроси.

70 От една страна обаче, се налага изводът, че макар ЕИБ да отбелязва положение на икономическа криза, тя не привежда никаква подробна или цифрова информация за нейната тежест и въздействие върху собственото ѝ финансово състояние. В частност ЕИБ не установява и дори не твърди, че ѝ е било невъзможно, или поне прекомерно трудно, да финансира разходите, произтичащи от прилагането на метода от 2009 г., както първоначално предлага генерална дирекция „Персонал“, а след това и управителният комитет.

71 От друга страна, от обобщения в точка 7 по-горе текст на съобщението, което на 25 септември 2009 г. председателят на ЕИБ отправя до персонала, е видно, че при приемането на метода от 2009 г. ЕИБ е взела предвид контекста на икономическата криза. При това положение и макар да не посочва влошаване на икономическото положение между септември 2009 г. и есента на 2012 г., ЕИБ освен това не доказва, че икономическият контекст, съществувал при приемането на решенията от 18 декември 2012 г. и от 29 януари 2013 г., е бил непредвидим към момента на приемането на решението от 22 септември 2009 г.

72 Следователно ЕИБ не е доказала, че изтъкнатите от нея икономически и социален контекст и политически приоритети представляват извънредно и непредвидимо обстоятелство, чиито последици тя не е могла да избегне въпреки положената дължима грижа, което при това положение представлява непреодолима сила.

73 При тези условия и предвид отбелязаното по-горе в точки 57 и 61 обстоятелство, че методът от 2009 г. не предвижда изключение и не оставя никаква свобода на преценка на ЕИБ, изтъкнатото от нея положение на икономическа криза не може да обоснове адаптиране през 2013 г. на размера на основната заплата на нейния персонал, което е в размер, по-нисък от произтичащия от метода от 2009 г.

74 При това положение от изложеното по-горе следва, при това без да е необходимо да се разглеждат второто и третото изтъкнати от жалбоподателите основания, че решенията от 18 декември 2012 г. и от 29 януари 2013 г. нарушават решението от 22 септември 2009 г., поради което са незаконосъобразни.

75 Така решенията, съдържащи се във фишовете за заплата на жалбоподателите за февруари 2013 г. и за следващите месеци, взети на основание на решенията от 18 декември 2012 г. и от 29 януари 2013 г., размерът на основната заплата на жалбоподателите да се увеличи само с 1,8 %, са също незаконосъобразни и следователно трябва да бъдат отменени.

По исканията за обезщетение

76 На първо място, що се отнася до твърдяната от жалбоподателите финансова вреда, следва да се припомни, че в приложение на член 266 ДФЕС ЕИБ е длъжна да предприеме необходимите мерки за изпълнение на настоящото решение, и по-конкретно, спазвайки принципа на законност, да приеме всеки акт, който може да компенсира справедливо неблагоприятното положение, създадено за жалбоподателите от отменените актове (вж. решение от 15 септември 2005 г., Casini/Комисия, T-132/03, EU:T:2005:324, т. 98 и цитираната съдебна практика), без да се засяга възможността на жалбоподателите по-късно да подадат жалба срещу мерките, приети от ЕИБ в изпълнение на настоящото решение. При това положение исканията на жалбоподателите за обезщетение на финансовата вреда са направени прекалено рано (вж. в този смисъл решения от 7 юни 2011 г., Larue и Seigneur/ВСЕ, F-84/09, EU:F:2011:71, т. 64 и от 29 септември 2011 г., Bowles и др./ВСЕ, F-114/10, EU:F:2011:173, т. 79 и 80).

77 На второ място, що се отнася до неимуществените вреди, които жалбоподателите твърдят, че са претърпели, следва да се припомни, че съгласно съдебната практика самата отмяна на незаконосъобразен акт може да представлява адекватно и по принцип достатъчно обезщетение на всяка неимуществена вреда, която той може да е причинил, освен ако жалбоподателят не докаже, че е претърпял неимуществена вреда, която не произтича от незаконосъобразността, поради която този акт е отменен, и която вреда не може да бъде обезщетена изцяло с тази отмяна (вж. в този смисъл решения от 7 февруари 1990 г., Culin/Комисия, C-343/87, EU:C:1990:49, т. 27—29 и от 9 декември 2010 г., Комисия/Strack, T-526/08 P, EU:T:2010:506, т. 58).

78 В случая жалбоподателите само се позовават на неимуществена вреда, произтичаща от факта, че са били поставени в положение на несигурност относно промяната в тяхното възнаграждение, без да обясняват по какъвто и да било начин тежестта и последиците на тази несигурност за тях. Освен това от документа от 5 февруари 2013 г. и от информационната бележка от 15 февруари 2013 г. е видно, че още преди да получат фишовете си за заплата за февруари 2013 г., в които за пръв път е посочено, че се прилага адаптиране с 1,8 % на размера на основната заплата, за което е взето решение за 2013 г., жалбоподателите са били уведомени за равнището на това адаптиране, така че твърдяната несигурност не е установена. При тези

условия се налага изводът, че жалбата не съдържа никакво доказателство относно обхвата на неимуществена вреда, която жалбоподателите твърдят, че са претърпели, нито, на още по-силно основание, по въпроса дали тази вреда е била обезщетена изцяло с отмяната на спорните решения.

79 Предвид изложеното по-горе исканията на жалбоподателите за обезщетение следва да бъдат отхвърлени.

По съдебните разноски

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

81 След като ЕИБ по същество е загубила делото, тя трябва да бъде осъдена да заплати съдебните разноски в съответствие с исканията на жалбоподателите.

По изложените съображения

ОБЩИЯТ СЪД (девети състав),

реши:

1) **Отменя решенията на Европейската инвестиционна банка (ЕИБ), с които се прилага решението на Съвета на директорите на ЕИБ от 18 декември 2012 г. и решението на Управителния комитет на ЕИБ от 29 януари 2013 г. и които се съдържат във фишовете за заплата за февруари 2013 г. и следващите месеци на г-н Jean-Pierre Bodson и другите членове на персонала на ЕИБ, посочени поименно в приложението по дело T-504/16, от една страна, и на г-жа Esther Badiola и другите членове на персонала на ЕИБ, посочени поименно в приложението по дело T-505/16, от друга страна.**

2) **Жалбата се отхвърля в останалата ѝ част.**

3) **Осъжда ЕИБ да заплати съдебните разноски.**

Gervasoni da Silva Passos Kowalik-Bańczyk

Обявено в открито съдебно заседание в Люксембург на 14 септември 2017 година.

Подписи