

РЕШЕНИЕ

№ 140

гр. Търговище, 13.12.2023 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

ОКРЪЖЕН СЪД – ТЪРГОВИЩЕ в публично заседание на двадесет и седми ноември през две хиляди двадесет и трета година в следния състав:

Председател: ТАТЯНА Д. ДАСКАЛОВА

Членове: МИЛЕН ИВ. СТОЙЧЕВ
БОРЯНА СТ. ПЕТРОВА

при участието на секретаря ЖОРЖЕТА СТ. ХРИСТОВА
като разгледа докладваното от БОРЯНА СТ. ПЕТРОВА Въззивно
гражданско дело № 20233500500199 по описа за 2023 година

С Решение № 73 от 19.07.2023 година, постановено по гр.дело № 73/23 година по описа на Районен съд – Омуртаг, съдът е признал за установено, съществуване на вземане на „Т....“ ЕООД - в несъстоятелност, ЕИК 125548831, със седалище и адрес на управление гр. Антоново, ул. „Т.....“, № 60, представлявано от синдика - Д. И. Г., от ответника Г. И. А., ЕГН *****, с постоянен адрес гр. Омуртаг, ул. „Г....“ № 61, ет. 3, ап. 6, за което е издадена Заповед за изпълнение на парично задължение № 117/31.10.2022 г. по ЧГД № 363/2022 г., по описа на РС - Омуртаг, за следните суми: 38 000 лева - главница; 4 912.62 лева - законна лихва за периода от 18.05.2017 г. до 30.11.2018 г.; 15 041.67 лева - законна лихва за периода от 01.12.2018 г. до 25.10.2022 г. и законната лихва върху главницата от 26.10.2022 г. до окончателното изплащане на вземането. представляващи задължения по Акт за начет № 11-04-38 от 05.12.2018 г., съставен от Г. Гев Я., държавен финансов инспектор от Втори отдел, дирекция „Извънпланова инспекционна дейност“ на АДФИ, на основание чл. 422, ал. 1, вр. чл. 415, ал. 1 от ГПК, във вр. с чл. 21, ал. 1, т. 1, във вр. с чл. 23, т. 4 от ЗДФИ и чл. 86 от ЗЗД, във вр. с чл. 26 от ЗДФИ. Със същото решение съдът е осъдил ответника да заплати по сметка на Районен съд – Омуртаг да заплати на ответника

разноските по делото в размер на 342.20 лв., на осн. чл.78, ал.3 от ГПК.

Срещу постановеното решение е депозирана въззивна жалба от Г. И. А., ЕГН *****, с твърдение, че решението е необосновано, постановено в противоречие със събраните доказателства. Твърдят се и процесуални нарушения, с оглед на това, че съдът не се е произнесъл по предварителните въпроси относно предмета на делото, не е разпределена доказателствената тежест, освен това и липсва произнасяне по възраженията, наведени с отговора на исковата молба.

Твърди се, че съдът се е произнесъл в противоречие с материалната норма относно правото на работодателя да определя и други допълнителни възнаграждения на служителите. Предвидена е правна възможност, а не задължение за работодателя да създава правила относно награждаването на определени служители. В случая вътрешния ред в дружеството предвижда награждаването на определени служители да се извършва със заповед на управителя, каквито са издадени, а липсата на мотиви в тях е извън компетентността на проверка на съда. НСОПЗ предвижда право на работодателя да награди определени служители, като тази преценка не подлежи на съдебен контрол. Моли се за отмяна на решението, като неправилно и вместо него да бъде постановено друго, с което да бъдат отхвърлени, предявените иски с правно основание чл.422 от ГПК.

Отговор на въззивната жалба, в срока по чл. 263 от ГПК не е постъпил.

Съдът, след като извърши проверка съгласно изискванията на чл.262 от ГПК, констатира, че жалбата е подадена в срок, от надлежна страна и се явява допустима. Разгледана по същество въззивната жалба е неоснователна.

Фактите по спора са следните:

Против въззивника е издадена Заповед за изпълнение на парично задължение № 117/31.10.2022 г. по ЧГД № 363/2022 г., по описа на РС - Омуртаг, за сумите от 38 000 лева - главница; 4 912.62 лева - законна лихва за периода от 18.05.2018 г. до 30.11.2018 г.; 15 041.67 лева - законна лихва за периода от 01.12.2018 г. до 25.10.2022 г., ведно със законната лихва върху главницата от 26.10.2022 г. до окончателното изплащане на вземането. Задълженията са по Акт за начет № 11-04-38 от 05.12.2018 г. Поради депозирано възражение то страна на длъжника против издадената заповед, в

срока по чл.414 от ГПК е предявен иск за установяване вземането на въззиваемата страна „Т....“ ЕООД - в несъстоятелност.

По отношение на дружеството „Т....“ ЕООД, с Решение № 3 от 14.01.2021 г. на Окръжен съд - Търговище по т.д. № 79/2020 г. е открито производство по несъстоятелност. За постоянен синдик е назначен Д. И. Г..

Със заповед на директора на АДФИ е възложено държавен финансов инспектор да извърши финансова инспекция на „Т....“ ЕООД. Предмет на проверката е спазване на Горскостопанския план за добив на дървесина от общинския горски фонд на община Антоново, както и нормативните актове, които уреждат дейността по изкупуването, продажбата и добиването на дървесина от горския фонд за периода от 01.01.2013 г. до 31.12.2017 г. В периода от 01.12.2014 г. - 04.04.2018 г., по силата на договор за възлагане на управление на еднолично дружество с ограничена отговорност от 01.12.2014 г. въззивникът Г. А. е назначен за управител в дружеството „Т....“ ЕООД. Проверката е приключила с издаден акт за начет № 11-04-38 от 05.12.2018 г., срещу управителя на дружеството, че последният противоправно е причинил вреда на „Т....“ ЕООД гр. Антоново в размер на 38 000 лв., за това, че през 2017 г., без да е извършена оценка на изпълнението на трудовите задължения на четирима служители е изплатено ДМС, без правно основание, в нарушение на Наредба за структурата и организацията на работната заплата, правилника за организация на работната заплата в „Т....“ ЕООД гр. Антоново и сключените трудови договори с лицата. В хода на проверката е установено с констативен протокол от 12.09.2018 г., че за периода 01.12.2014 г. - 04.04.2018 г. не са утвърдени вътрешни правила за оценка на работните места и оценка на изпълнението на задълженията на служителите и работниците назначени по трудови договори в „Т....“ ЕООД. През 2017 г. за месеците април, юни, юли, август, септември и октомври са начислени и изплатени допълнителни възнаграждения /ДМС/ към основните трудови възнаграждения в общ размер па 40 000 лв., на четирима служители. Със заповеди с № 2/03.04.2017 г., №3/26.06.2017 г., №4/24.07.2017 г., №5/28.08.2017 г., №6/25.09.2017 г. и №7/23.10.2017 г. управителят Г. А. на дружеството е определил допълнително възнаграждение към заплатите на четирима от служителите в дружеството, посочени в акта и цитираните заповеди. За останалите седем работници в дружеството не са начислени към основното им трудово възнаграждение ДМС. В утвърденият Правилник за организация на работната заплата, в

„Т....“ ЕООД е посочено: „Допълнителните трудови възнаграждения се определят при сключване на трудовото правоотношение в основния трудов договор и се променят при наличие на промяна в обстоятелствата на трудовата дейност със сключване на допълнително споразумение“. Установено е, че в периода 01.12.2014 г. - 04.04.2018 г. в „Т....“ ЕООД не е подписван колективен трудов договор на браншово равнище, а в трудовите договори на работниците и служителите, не са определени в правила за изплащане на допълнителни трудови възнаграждения за постигнати резултати от труда - текущо, за година или за друг период, включително за празници и други. В утвърдения Правилник за организация на работната заплата в „Т....“ ЕООД не са определени правила за допълнителни трудови възнаграждения за: постигнати резултати от труда - текущо, за година или за друг период; за промени в условията на труд с временен характер, които водят до допълнително нервно-психическо натоварване, и в други условия, увреждащи здравето на работника; за участие в печалбата; и други.

С оглед така установените факти съдът прави следния правен извод:

Въззивникът със жалбата си е навел възражения за допуснати от съда процесуални нарушения, изразяващи се в липсата на произнасяне по предварителните въпроси относно предмета на делото, липсата на разпределение на доказателствената тежест, както и липсата на произнасяне по възраженията, наведени с отговора на исковата молба. Настоящият състав не споделя оплакванията за допуснати процесуални нарушения от първоинстанционния съд. В писмения отговор по иска, ответникът съвсем формално и бланкетно твърди, че издаденият акт за нечет противоречи на закона. Конкретика в тези твърдения няма, няма и позоваване от негова страна на нарушения на административната процедура по издаването на акта, както и оспорване на фактите, които пораждат състава на имуществената отговорност по ЗДФИ. Единственото възражение е в насока правото на ответника, в качеството му на работодател да прецени дали и кои служители да награди, което в случая е сторено с негови заповеди, както и че преценката не подлежи на съдебен контрол. В тази връзка, съдът в решението си е изложил подробни мотиви, а в доклада по делото е изяснил и очертал предмета на спора, като с оглед твърденията на страните и в съответствие със специалните законови разпоредби на ЗДФИ, районният съд е разпределил доказателствената тежест, съобразявайки законовата презумпция по чл. 22, ал.

5 от ЗДФИ за истинност на фактическите констатации в акта за начет до доказване на противното. Спазено е процесуалното правило, че ответникът може да обори фактическите констатации в акта за начет само при условията на главно и пълно доказване и му е предоставена такава възможност.

В конкретния случай се твърди, увреждане, което е установено при финансова инспекция, извършена по ЗДФИ. Констатациите от проверката са вписани в акт за начет. В него са отразени фактите за причинените вреди и предпоставките, обуславящи възникването на имуществена отговорност. Не се твърдят от страна на въззивника, а и не са констатирани нарушения в хода на процедурата по съставяне на акт за начет № 11-04-38 от 05.12.2018 г. Това сочи, че акта е редовен и като такъв се ползва с материална доказателствена сила- чл. 22, ал. 5 от ЗДФИ. Фактическите констатации в акта се смятат за истински до доказване на противното, което е в тежест на ответника, който ги оспорва. Последният може да оспори фактическите констатации в ревизионния акт относно непозволеното деяние, причинната връзка между това деяние и настъпилата щета, размерът паричната стойност на щетата, при условията на пълно главно доказване, със всички допустими доказателства. Само твърдение за липсата на вреда, констатирана в акта за начет не е достатъчно за да се приеме, че презумпцията за неговата истинност, е оборена.

В атакувания акт за начет отговорността за причинените щети на въззивника е обусловена от неизпълнение на вмененото му задължение, в качеството на работодател да утвърди вътрешни правила относно организацията на работната заплата, в частта за определяне на ред за изплащане на допълнителни възнаграждения, конкретно относно такива за постигнати резултати от труд, т.нар. допълнително материално стимулиране /ДМС/. Такова е начислено и изплатено за месеците април, юни, юли, август, септември и октомври на 2017 година, на една част от служителите в дружеството. Това допълнително възнаграждение е изплатено без наличието на основание, при което с изплащането му въззивникът е причинил вреда в размер на 38 000 лв. Вредата е в пряка причинно следствена връзка с противоправното му поведение. Възраженията на въззивника са, че в качеството му на работодател има право на преценка дали и кои служители в предприятието да награди за постигнати резултати, като тази негова преценка

не подлежи нито на съдебен, нито на административен контрол. Съставът напълно споделя тези възражения. За работодателят съществува правна възможност да определи целеви награди, като доколкото те не са с характер на постоянно трудово възнаграждение, а допълнително такова, съдът не може да контролира преценката на работодателя да включи или не определени работници и евентуално в какъв размер е определен стимула. Само, че за да се възползва от тази възможност, работодателят следва да е създал правила по които това да се случи, тъй като разпоредбата на чл. 13, ал. 2 НСОПЗ, предвижда, че допълнителното трудово възнаграждение за разлика от основната заплата се дължи, доколкото е налице съответното основание, на което допълнително възнаграждение се дължи от работодателя- трудовите договори, КТД, вътрешни правила. Такава уредба предвижда и чл. 107м КТ. От цитираните норми следва извод, че структурата и организацията на работната заплата, видовете и минималните размери на допълнителните трудови възнаграждения, редът и начинът за определяне и изчисляване на трудовите възнаграждения на работниците и служителите са уредени в Наредба- НСОПЗ, която вменява задължение на всеки работодател да утвърди такива вътрешни правила- чл. 22, ал. 3, като в тях задължително се включват редът и начинът за определяне и изменение на допълнителните трудови възнаграждения- т. 4. В тази връзка е неоснователно възражението от страна на въззивника, че няма виновно поведение от негова страна. Фактът, че не е изпълнил вменено му с съответната правна норма задължение, е доказателство, че виновно е причинил вредите, без значение за отговорността е дали умисъла е бил пряк- осъзнава, че поведението му е противоправно, осъзнава вредните последици, които ще настъпят от него иска или допуска тяхното обективизиране чрез поведението си- евентуален. Законодателят в чл. 21 ЗДФИ не поставя ограничение за формата на умисъла. В ответното дружество, на което въззивникът е бил управител в проверявания период не са били утвърдени от него правила за определяне на допълнително трудово възнаграждение, такива не са били определени в трудовите договори на служителите, а и на браншово равнище не е имало сключен КТД, в който да са залегнали такива правила. И докато нормата на чл. 22, ал. 4, т. 4 от НСОПЗ предоставя възможност на работодателя да включи във вътрешните правила, правила и процедури за оценка на трудовото изпълнение, то ал. 3 го задължава да включи в правилата редът и начинът за определяне и изменение

на допълнителните трудови възнаграждения.

Твърди се, че вътрешните правила предвиждат ред за определяне на ДМС със заповеди на управителя на дружеството, каквито има издадени, като съдът няма правомощия да обсъжда мотивирането им. Дори и да се приеме, че действително вътрешните правила са въпросните заповеди, то и в тях няма разписан ред и начин за определяне на това възнаграждение.

В случая, от съдържанието на акта за начет, по които е образувано делото, е ясно, че се търси обезщетение от Г. А., в качеството му на управител на „Т...“ ЕООД /н/, за причинени от него имуществени вреди- начислени и изплатени допълнителни трудови възнаграждение, без съответното основание, с които е намаляло имуществото на дружеството. Вредите са резултат от негови действия, извършени в противоречие с цитираните в акта материалноправни норми, като с оглед на заеманата от него длъжност, е осъзнавал, че поведението му е противоправно, осъзнавал е и последиците от него и е допускал тяхното настъпване.

Съгласно разпоредбата на чл. 26 ЗДФИ отговорните за причиняването на вредата лица дължат законна лихва от деня на причиняването и, а ако този ден не може да се установи, от деня на откриването и, до деня на възстановяване на вредата. С оглед основателността на главния иск, основателен и този за заплащане на лихва за забава.

С оглед на изложеното, настоящият съдебен състав приема, че претенцията на ищеца е недоказана. Постановеното съдебно решение е правилно и следва да бъде потвърдено.

Водим от горното и на основание чл.271 от ГПК, съдът

РЕШИ:

ПОТВЪРЖДАВА Решение № 73 от 19.07.2023 година, постановено по гр.дело № 73/23 година по описа на Районен съд – Омуртаг.

Решението подлежи на касационно обжалване, в едномесечен срок от връчването му на страните, при наличието на предпоставките на чл.280 от ГПК.

Председател: _____

Членове:

1. _____

2. _____