

В МОСКОВСКИЙ ГОРОДСКОЙ СУД

Истец: Ф.С.Н.
г. Москва, Кутузовский проспект, д. 5, кв. 23

Представитель Истца: Курьянов А.А.
Для корреспонденции:
Юридическое бюро «Moscow legal»
г. Москва, ул. Маросейка, д. 2/15
<http://msk-legal.ru>
тел: 8(495)664-55-96

Ответчик:
ОАО «Н.»
113035 г. Москва, ул. Бехтерева, д. 26/1

Дело № 2-401/2014

АПЕЛЛЯЦИОННАЯ ЖАЛОБА

на решение Замоскворецкого районного суда от 27 мая 2014 года

Решением Замоскворецкого районного суда г. Москвы по делу № 2-401/2014 от 27 мая 2014г. под председательством судьи М.М.В. в удовлетворении исковых требований о взыскании задолженности по заработной плате, единовременной компенсации при увольнении и произведенных расходов к ОАО «Н.» отказано.

С указанным решением суда не согласен в полном объеме, считаю его вынесенным с нарушением и неправильным применением норм процессуального и материального права, неправильным определением обстоятельств, имеющих значение для дела, выводы суда не соответствуют обстоятельствам дела.

«01» февраля 2012г. Истец заключил трудовой договор (л.д. 11-18) с Ответчиком, предметом которого было осуществление функций советника Президента – директора Департамента специальных проектов ОАО «Н.». Приказом от «22» февраля 2012г. Истец был переведен на должность советника Президента – директора Департамента по управлению проектами в Северной и Латинской Америке. Приказом от «20» марта 2013г. № 209-к (л.д. 21) Истец был уволен по собственному желанию, согласно п. 3 ч. 1. ст. 77 ТК РФ.

1. В своем решении Суд первой инстанции не дал оценки фактам, связанным с переговорами Истца и Ответчика при заключении трудового договора и внесении в стандартный Договор изменений, касающихся премирования Истца.

Так, Истец был приглашен на работу к Ответчику из ОАО «Т.», где он занимал должность Президента «Т.». В ходе переговоров была достигнута договоренность о базовом окладе Истца в размере 2170000 руб. (п. 5.1. Трудового Договора). Кроме того, при смене места работы Истцу была гарантирована выплата годовой премии в размере 140% от полученной заработной платы за год. Это условие было отдельно оговорено 17-18 октября 2011 г. на переговорах с Директором ОАО «Н.», так как на прежнем месте работы Истцу была установлена премия в размере 133% от размера заработной платы за год. Кроме того, факт согласования условий по обязательной и неоспоримой выплате премии в размере 140 %

от заработной платы за год подтверждается электронной перепиской между Истцом и руководством Ответчика в лице вице-президента по управлению персоналом К.С.Н. (л.д. 22-23). Истцу был предложен на подписание типовой трудовой договор, заключаемый с топ-менеджерами ОАО «Н.», куда по требованию Истца был дополнительно внесен пункт о нормативном размере годовой премии в 140 % от фактического заработка за отчетный период (абз. 2 п. 5.2. Трудового Договора). В стандартной версии трудового договора отсутствовала формулировка про «нормативный размер премии», кроме того размер годовой премии в 140% являлся специально оговоренным условием перехода к Ответчику, у других сотрудников размер премии устанавливался Дополнительным соглашением и составлял 70% (л.д. 78).

2. В своем решении Суд первой инстанции не принял доводы Истца о согласовании сторонами размера премии и невозможности для работодателя в одностороннем порядке ухудшать положение работника.

В силу ст. 2 Трудового кодекса РФ к основным принципам правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений относятся и принципы равенства прав и возможностей работников; обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы.

Согласно ст. 21 ТК РФ работник имеет право на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

В соответствии со ст. 57 ТК РФ обязательными для включения в трудовой договор являются условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты).

В силу ст. 129 ТК РФ заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Согласно ст. 135 ТК РФ заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В соответствии со ст. 140 ТК РФ при прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника.

Так, согласно п. 5.2. Трудового Договора (л.д. 14) имеется неоспоримая обязанность ответчика выплатить Истцу нормативный размер премии, а именно 140% от фактического заработка за отчетный период. Учитывая положения ст. 129 ТК РФ, данная премия не зависит от усмотрения работодателя, является для него обязательной и включается в состав заработной платы.

Кроме того, необходимо учитывать, что согласно:

- п. 3.6.8 Положения о годовом премировании топ-менеджеров и руководителей самостоятельных подразделений ОАО «Н.» (л.д. 92) «перечень коллективных показателей на очередной отчетный год для целей премирования руководителя за результаты деятельности ОАО «Н.» с указанием целевых планок и весов по каждой цели фиксируется в его Дополнительном соглашении к Трудовому договору, который оформляется в соответствии с Приложением № 3 к настоящему Положению».

- п. 8 Приложения № 5 (Порядок установления коллективных и индивидуальных показателей эффективности топ-менеджерам и руководителям самостоятельных подразделений) к Положению (л.д. 96) установлено, что «на основании утвержденных коллективных и индивидуальных показателей эффективности руководителей ОАО «Н.»: - Вице-президент, ответственный за руководство и координацию деятельности в области работы с персоналом обеспечивает подготовку Дополнительных соглашений к Трудовым Договорам президента ОАО «Н.» и топ-менеджеров...- Директор Департамента кадров обеспечивает подготовку Дополнительных соглашений к Трудовым договорам руководителей самостоятельных подразделений и направляет на подпись президенту ОАО «Н.». Один экземпляр подписанного Дополнительного соглашения к Трудовому договору отдается руководителю на руки, второй экземпляр передается для работы и хранения в Департамент кадров».

Таким образом, внутренним локальным нормативным актом Ответчика регламентируется порядок и необходимость заключения Дополнительного соглашения к Трудовому Договору Истца об установлении коллективных и индивидуальных показателей эффективности топ-менеджеров компании. Указанное требование выполнено не было, Ответчик не предоставлял на подписание Истцу такое Дополнительное соглашение, что лишает Ответчика возможности в одностороннем порядке ухудшать положение работника, согласно ст. 8 ТК РФ.

Таким образом, издав Приказ № 296 от 03 июля 2013г. (л.д. 105-106) о назначении Истцу премии в размере ниже, чем определено Трудовым договором, без подписанного Дополнительного соглашения, предусмотренного Положением о премировании, Ответчик издал локальный нормативный акт, ухудшающий положение работника. Таким образом, решение Правления Ответчика об утверждении размера годового вознаграждения по итогам 2012 года руководителей самостоятельных структурных подразделений от «14» мая 2013г., а также Приказ № 296 от 03 июня 2013г. в части, касающейся Истца, незаконны и подлежат отмене.

Кроме того, следует учитывать, что в нарушении положений п.п. 1-10 Приложения № 5 (Порядок установления коллективных и индивидуальных показателей эффективности топ-менеджерам и руководителям самостоятельных подразделений) к Положению о премировании (л.д. 95-96) показатели эффективности деятельности на 2012 год Советника Президента – директора департамента по управлению проектами в Северной и Латинской Америке (Истец) были определены и утверждены Ответчиком «01» марта 2013г. (л.д. 99-100). То есть через три месяца после окончания отчетного периода, что существенным образом нарушает права Истца, так как фактически лишает его возможности выполнить работы, руководствуясь установленными КПЭ. То есть в нарушении Трудового договора и Положения о премировании Ответчик, по факту выполнения Истцом работ за отчетный период, утвердил показатели КПЭ и в одностороннем порядке лишил Истца установленной премии. Таким образом, решение Правления Ответчика об утверждении показателей эффективности деятельности руководителей самостоятельных структурных подразделений на 2012г. является незаконным в части, касающейся Истца и подлежит отмене.

3. Судом не была принята во внимание позиция Истца, касающаяся выполнения им своей трудовой функции. Напротив, Суд первой инстанции, по вопросу выполнения Истцом ключевых показателей эффективности, основывал свое решение исключительно на позиции Ответчика.

Однако Истец в полном объеме и качественно выполнил все представленные Ответчиком пункты, указанные в Выполнении показателей эффективности руководителей самостоятельного подразделения за 2012г. (л.д. 75):

1. Обеспечить вынесение материалов по созданию СП на Совет директоров ОАО «Н».

Данный пункт плана перевыполнен. Проект К-2 утвержден Советом директоров компании, пакет документов согласован ПДВСА (государственная нефтегазовая компания Венесуэлы) и направлен в Национальную Ассамблею Венесуэлы. Кроме того, следует учитывать, что имело место перевыполнение плана, а именно пакет документов был подготовлен за 3 месяца одним человеком и с минимальными финансовыми затратами (менее 300 долл. США). Для сравнения: пакет документов по проекту Х-6 был подготовлен ООО «Н» (28 человек) за один год, при бюджете более 25 млн. долл. США. Кроме предусмотренного планом были подготовлены и подписаны пакеты документов по двум сервисным компаниям.

Данные факты подтверждаются в пресс-релизе Управления информационной политики ОАО «Н» (л.д. 29-34). «Совет директоров ОАО «Н» одобрил ряд крупных сделок» от 11 декабря 2012г. В пресс-релизе сказано, что доля «Р» в СП составит 40%, оставшиеся 60% будут принадлежать Венесуэльской стороне. Проект «К-2» включает участки «К-2 С» и «К-4 З» суммарной площадью 342 кв. км, расположенные в поясе тяжелой нефти реки Ориноко. Запасы участков оцениваются в 40 млрд. барр. (6,5 млрд т. нефти). Ожидается, что максимальный уровень производства товарной нефти составит более 25 млн. тонн нефти в год). Общие инвестиции в проект составят примерно 15 миллиардов долларов США.

2. Обеспечить подбор квалифицированных кадров на замещение вакантных позиций в СП К.

Пункт плана выполнен в полном объеме. В 2012 г. Истец провел работу по подбору и приему на работу сотрудников. Были подобраны более чем 100 резюме и проведены более 50 встреч с кандидатами. Истец разработал организационно-штатную структуру для подразделения по Венесуэле (л.д. 125, 178-181), представил предложение первому вице президенту компании. Подтверждения, включая заявку на командировку для интервьюирования кандидатов, имеются в материалах дела (л.д. 182-189). В связи с планируемым приобретением Т., руководством компании было принято решение рассмотреть вопрос о формировании организационной структуры после закрытия сделки.

Представленные суду документы свидетельствуют, что Истец проделал работу и подобрал специалистов (список приложен) для работы в СП К.

Ни трудовой контракт, ни представленные Ответчиком, так называемые, ключевые показатели эффективности, якобы согласованные с Истцом, не обязывают Истца направить представления в департамент кадров по кандидатам на позицию в СП К. Направление документов в департамент кадров производится непосредственно перед приемом специалистов на работу. Комплектование кадрами СП К производилось во второй половине 2013 г. когда истец уже не работал в компании. Обеспечение приема на работу специалистов не входило в функциональные обязанности истца и согласно представленным Ответчиком документам не было включено в формулировки задач Истца на 2012 г.

Кроме того, Ответчик в судебном заседании представил расчет размера премии руководителям самостоятельного подразделения за 2012 г. от 14.05.13г. (л.д. 81), согласно которому Истцом был создан Департамент, утверждено штатное расписание, подобрано 35

кандидатов для работы в операционных СП. Таким образом, данный показатель эффективности выполнен полностью.

3. Коэффициент выполнения геологических работ по проектам департамента по управлению проектами в Латинской Америке.

Данный пункт плана выполнен на 90 %. По просьбе Венесуэльской стороны, акционерами ООО «Н.» принято решение об уменьшении инвестиций в геологоразведку и увеличении инвестиций в проект ранней добычи - протокол № 17 от 09.07.2012г. - вопрос повестки № 8 (л.д. **132-153**). В соответствии с данным решением, программа геологоразведочных работ на блоке X-6 была уменьшена, однако, и это подтверждено пресс-службой Ответчика, был осуществлен проект ранней добычи. Несмотря на краткие сроки и сложность поставленной задачи, Истец, являясь членом правления консорциума и членом совета директоров совместного российско-венесуэльского предприятия обеспечил начало добычи нефти на блоке X-6. Данные факты подтверждаются в пресс-релизе Управления информационной политики ОАО «Н.» (л.д. **32**). Президент «Р.» И.С. принял участие в церемонии добычи первой нефти на блоке X-6 в Венесуэле от 28 сентября 2012 г.

Кроме того, следует учитывать, что Программа работ по проекту X-6 многократно менялась акционерами. Все решения, которые были приняты акционерами, были выполнены Истцом. Проект начал работу, о чем представлены внутренние документы Истца и пресс релизы, свидетельствующие об успешной работе компании в Венесуэле.

4. Обеспечить вынесение материалов по проекту ранней добычи проекта X-6 на Совет Директоров ООО «Н.».

Пункт плана перевыполнен. В рамках проекта «Р.» получена первая нефть.

Истец представил документы по Проекту на Инвестиционный комитет компании, Правлению и Президенту компании. Президентом компании, в рамках своих полномочий, было принято решение об утверждении Проекта без принятия решения на уровне правления. «16» мая 2012 г. Президентом компании был подписан соответствующий бюллетень ООО «Н.» Презентация, Бюллетень голосования ОАО «Н.» от 16 мая 2012 г. (л.д. **208, 211-214, 215-216**). - Истец, являясь членом правления консорциума и членом совета директоров совместного российско-венесуэльского предприятия, обеспечил начало добычи нефти на блоке X.

Таким образом, Истец представил документы по проекту в инвестиционный комитет, а затем непосредственно своему руководителю – президенту компании. Вместо направления документов на рассмотрение Правления, президентом компании было принято единоличное решение об утверждении проекта. Таким образом, Истец не мог направить документы по проекту, уже утвержденному единоличным исполнительным органом (президент) в совещательный орган (правление).

Кроме того, Ответчиком в материалах дела представлен расчет размера премии руководителям самостоятельного подразделения за 2012 г. от 14.05.13г. (л.д. **32**), согласно которому также проект ранней добычи утвержден на Совете директоров ООО «Н.», а также Ответчик указывает наличие протоколов СД ООО «Н.» и письмо вице-президентов ООО «Н.» о согласовании вынесения на правление ОАО «Н.».

5. Коэффициент выполнения поручений Правления и Председателя, президента Компании.

Данный пункт выполнен в полном объеме. При рассмотрении данного пункта плана необходимо учитывать важность и первостепенность выполнения всеми сотрудниками ОАО

«Н.» поручений Правления и Председателя. Любое неисполнение указанных заданий влечет за собой создание соответствующей комиссии и проведение служебного разбирательства, с принятием решения об увольнении сотрудника допустившего подобное нарушение. Однако Истец в полном объеме и в срок выполнял все указанные поручения, что имеет отражение в системе внутреннего документооборота, следует учесть, что подобного рода указаний было более 50. Также следует учитывать, что за весь период работы Истец ни разу не получил взыскания или нарекания по факту выполнения поручений Правления и Председателя.

Ответчик ссылается, что некоторые из поручений президента выполнены не были. Данное утверждение не соответствует действительности. Например:

- Поручение 1946 от 02.08.12 о сотрудничестве с Кубой (л.д. **291**). Текст поручения: «Ф.С.Н. Прошу рассмотреть и при необходимости подготовить ответ». Вопрос был проработан, обсужден с президентом. Необходимости в подготовке письменного ответа не возникло.
- Поручение эх-2433 от 30.03.2012 о сотрудничестве с Китайской Национальной Нефтяной Компанией (л.д. **286**). Текст поручения: «Ф.С.Н.,Ф.С.И. Подготовьте согласованный ответ». Вопрос был проработан, обсужден с президентом. По его указанию был подготовлен ответ (письмо от 16.02.2012 ЭХ - 107). В соответствии с письмом, ответственным за работу был назначен С.И.Ф.
- Поручение от 10.04.2012 ЭХ 2749 по проекту Х-6 (л.д. **285**). В служебной записке от 10.04.12, Истец сформулировал задачи по проекту Х-6 для оператора проекта от имени компаний консорциума - ООО Н.. При этом Истец не занимал исполнительную должность в консорциуме и непосредственно не мог заниматься выполнением данных поручений. Тем не менее, в качестве члена правления консорциума, Истец предпринял все необходимые действия необходимые для утверждения проекта в соответствии с уставом консорциума. Проект был вынесен на собрание участников и утвержден. Копия протокола решения собрания участников представлены суду

В рамках подтверждения высоких результатов работы Истца следует указать, что на очередном собрании акционеров 21 июня 2013 г., Главным достижением на современном этапе, то есть по итогам 2012 года, президент ОАО «Н.» назвал покупку Т., уточнив, что интеграция компаний «в целом завершена» и превзошла все ожидания. «Первоначально мы... Уточню, некоторые эксперты оценивали синергетический эффект в \$5–6 млрд, но на самом деле он составляет \$12 млрд»,— сказал президент «Р.». Среди других успехов «Р.» за этот год — рост чистой прибыли, создание СП с «И» (которую теперь госкомпания выкупает полностью), продолжение программы модернизации, работа в Венесуэле и получение других активов за рубежом (л.д. **217**).

Таким образом, учитывая выполнение и перевыполнение Истцом показателей эффективности, согласованных с Ответчиком, а также отсутствие у Истца каких-либо замечаний или взысканий по работе, Ответчик обязан начислить и произвести выплату предусмотренной премии в полном объеме.

В соответствии с положениями ст. 3 ТК РФ, никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества независимо от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, политических

убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

Не являются дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите.

Таким образом, любые обстоятельства, не связанные непосредственно с характером деятельности и деловыми качествами работника (его специальностью, квалификацией, профессиональными навыками, опытом работы, обладанием особыми знаниями, состоянием здоровья, психологическими качествами, необходимыми для выполнения поручаемой работы, и т.п.), не могут служить основанием установления каких бы то ни было различий между работниками. При этом, в соответствии с действующим трудовым законодательством размер заработной платы и другие условия оплаты труда определяются в зависимости от квалификации работника, сложности выполняемой работы, количества затраченного труда, т.е. объективных характеристик трудовой деятельности.

При изложенных обстоятельствах, учитывая отсутствие доказательств, подтверждающих совершение со стороны Истца каких-либо дисциплинарных проступков, неудовлетворительный характер и объем выполненных работ, а также наличие доказательств, подтверждающих выполнение показателей КПЭ, обуславливающей выплату соответствующих премий при надлежащем исполнении работником своих трудовых обязанностей, снижение размера премии от установленной Трудовым договором со стороны Ответчика неправомерно.

4. Суд первой инстанции посчитал необоснованными требования по выплате премии за три месяца, отработанные Истцом в 2013г.

При рассмотрении вопроса о выплате годовой премии в размере 140% от полученной заработной платы за год следует исходить из того, что Истец отработал по март месяц 2013 года и сдал отчет о проделанной работе первому вице-президенту Э.Ю.Х. (л.д. 40). Однако, согласно п. 3.3.7. Положения часть годовой премии уволившемуся руководителю выплачивается одновременно с выплатой годовой премии топ-менеджерам и руководителям самостоятельных подразделений ОАО «Н.» (л.д.91). При этом необходимо учитывать, что КПЭ на 2013 г. с Истцом не согласовывались, дополнительное соглашение к Трудовому договору не заключалось, что прямо противоречит Положению о премировании и Трудовому законодательству. Соответственно решение о выплате годовой премии за 2013 год не принималось и было принято в 2014 году, когда у Истца истек бы срок предъявления требований по взысканию недополученной премии. Таким образом, имеет место дискриминация Истца, т.е. ограничение в трудовых правах в зависимости от обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника, а именно необходимости состоять в трудовых отношениях с работодателем на момент издания приказа о премировании. Истец внес свой вклад и в полном объеме, без нареканий отработал 3 месяца в период 2013 года, таким образом, согласно п. 5.2. Трудового Договора он имеет право на соразмерное начисление премии за 2013 год. Кроме того, необходимо учитывать, что в соответствии со ст. 140 ТК РФ при прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника, таким образом, мнение о том, что вопрос по выплате премии за 2013 год должен быть решен в 2014 год неправомерно.

Однако и до настоящего момента премия Истцу за три месяца 2013г. не выплачена, несмотря на то, что решение Правления Ответчика и Приказ о выплате премий за 2013г. в настоящее время имеется.

5. Суд первой инстанции не дал надлежащей оценки расчету размера премии в зависимости от должности Истца в кадровой структуре Ответчика.

Истец был не согласен с тем, что Ответчик рассчитывал премию от двух составляющих: 20% от результатов деятельности компании и 80% от результатов выполнения индивидуальных показателей эффективности. Так как, согласно с Положением о годовом премировании, премия Истца, как руководителя структурного подразделения выполняющего задачи по нефтегазодобыче зависит от двух составляющих: 40% от результатов деятельности компании и 60% от результатов выполнения индивидуальных показателей эффективности, так как Истец входил в блок «А.»(л.д. 70, 89). Положение о премировании определяет блок «А.» - самостоятельное подразделение, подчиняющееся вице-президентам, курирующим направления нефтегазодобычи, МТР, капстроительство, инновации согласно действующему Распределению обязанностей между вице-президентами (л.д. 86). Таким образом, 40% или 13 367 200 рублей должны быть выплачены Ответчиком в пользу Истца по результатам деятельности компании в 2012 г. ($140\% * 40\% * 2\,170\,000 * 11$). Оставшаяся часть нормативной премии в размере 20050800 рублей ($140\% * 60\% * 2\,170\,000 * 11$) должна быть выплачена на основании выполнения Истцом индивидуальных показателей эффективности. Учитывая, что согласно позиции Ответчика истец выполнил индивидуальные показатели эффективности только на 30%, то в таком случае расчет должен быть следующим: ($140\% * 60\% * 2\,170\,000 * 11$)*30% = 6015240 руб. - размер премии за выполнение индивидуальных показателей, а также по результатам деятельности компании $140\% * 40\% * 2\,170\,000 * 11 = 13\,367\,200$ рублей. Таким образом, общий размер премии должен был составить 19382440 руб. В то время как Истец получил, согласно платежному поручению № 345 9466053,32 руб. и платежному поручению № 49 3382805,67 руб. Таким образом, даже принимая во внимание позицию Ответчика по, якобы имевшему место, не выполнению Истцом пунктов Показателей эффективности за 2012г., то и в таком случае задолженность Ответчика составляет 6533581,01 руб.

6. Суд первой инстанции в своем решении не удовлетворил требование Истца по выплате неустойки согласно ст. 236 ТК РФ.

Так, согласно ст. 140 ТК РФ при прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Однако Ответчик, только по факту обращения Истца в суд за защитой своих прав выплатил Истцу часть премии. Так платежным поручением № 345 от 08.07.2013г. (л.д. 253-254) Ответчик перечислил Истцу 9466053,32 руб., платежным поручением № 49 от 03.12.2013г. (л.д. 272) 3382805,67 руб.

Таким образом, проценты за задержку выплаты платежа в счет оплаты премии за 2012 г. составляют 329135 руб. 76 коп. ($10880521,06 * (8,25 * 1/300) * 110$ (дней с 20.03.2013 по 08.07.13г.) и 241870 руб. 56 коп. ($3382805,67 * (8,25 * 1/300) * 260$ (дней с 20.03.2013 по 05.12.13г.).

На основании изложенного и руководствуясь требованиями ст.ст. 320, 328-330 ГПК РФ,

ПРОШУ СУД АПЕЛЛЯЦИОННОЙ ИНСТАНЦИИ:

1. Отменить решение Замоскворецкого районного суда по делу №2-401/2014 от 27 мая 2014 года и принять новое решение, удовлетворив заявленные иски с учетом уточнений.

2. О дате и времени судебного заседания прошу уведомлять в адрес юридического бюро «Moscow legal», г. Москва, ул. Маросейка, д. 2/15, <http://msk-legal.ru>

Приложения:

1. Копии апелляционной жалобы.
2. Доверенность.
3. Выписка из ЕГРЮЛ (7 стр.) (<http://msk-legal.ru>)

С уважением,

представитель по доверенности

«18» августа 2014 г.

А.А. Курьянов