

В ЗАМОСКВОРЕЦКИЙ РАЙОННЫЙ СУД Г.МОСКВЫ

Истец: Ф.С.Н.
г. Москва, Кутузовский проспект, д.2, 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 «НК «Р.»
г. Москва, Софийская Набережная, д. 29/3

Дело № 2-6228/2013

Уточненное исковое заявление

о взыскании задолженности по заработной плате, единовременной компенсации при увольнении и произведенных расходов

Обязанность работодателя по выплате премии:

«01» февраля 2012 г. Истец заключил трудовой договор с Ответчиком, предметом которого было осуществление функций советника Президента – директора Департамента специальных проектов ОАО «НК «Р.» (См. материалы дела Приложение 2 к Исковому заявлению). Приказом от «22» февраля 2012 г. Истец был переведен на должность советника Президента – директора Департамента по управлению проектами в Северной и Латинской Америке. Приказом от «20» марта 2013 г. № 209-к Истец был уволен по собственному желанию, согласно п. 3 ч. 1. ст. 77 ТК РФ.

Истец был приглашен на работу к Ответчику из ОАО «ТНК-ВР», где он занимал должность Президента «ТНК-ВР». В ходе переговоров была достигнута договоренность о базовом окладе Истца в размере 2170000 руб. 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 «НК «Р.», 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. (См. материалы дела Приложение 5 к Исковому заявлению). Истцу был предложен на подписание типовой трудовой договор, заключаемый с топ-менеджерами ОАО «НК «Р.», 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 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 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. Данная позиция подтверждается судебной практикой: **Апелляционное определение Московского городского Суда от 24 сентября 2012 г. по делу № 11-23066/2012.**

Кроме того, необходимо учитывать, что согласно:

- п. 3.6.8 Положения о годовом премировании топ-менеджеров и руководителей самостоятельных подразделений ОАО «НК «Р.» (далее - Положение) «перечень коллективных показателей на очередной отчетный год для целей премирования руководителя за результаты деятельности ОАО «НК «Р.» 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 установлено, что «на основании утвержденных коллективных и индивидуальных показателей эффективности руководителей ОАО «НК «Р.»: - Вице-президент, ответственный за руководство и координацию деятельности в области работы с персоналом обеспечивает подготовку Дополнительных соглашений к Трудовым Договорам президента ОАО «НК «Р.» и топ-менеджеров... - Директор Департамента кадров обеспечивает подготовку Дополнительных соглашений к Трудовым договорам руководителей самостоятельных подразделений и направляет на подпись президенту ОАО «НК «Р.». 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 его возможности в одностороннем порядке ухудшать положение работника, согласно ст. 8 ТК РФ. То есть, издав приказ о назначении Истцу премии в размере ниже, чем определено Трудовым договором, без подписанного Дополнительного соглашения, предусмотренного Положением о премировании, Ответчик издал локальные нормативные акты, ухудшающий положение работника. Таким образом, решение Правления ОАО «НК «Р.» об утверждении размера годового вознаграждения по итогам 2012 года руководителей самостоятельных структурных подразделений от «14» мая 2013г. в части, касающейся Истца, незаконно и подлежит 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 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. 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 ОАО «НК «Р.» об утверждении показателей эффективности деятельности руководителей самостоятельных структурных подразделений ОАО «НК «Р.» на 2012г. является незаконным в части, касающейся Истца и подлежит отмене.

Надлежащее выполнение Истцом трудовой функции:

Ответчиком в своих возражениях на Исковое заявление представлен расчет размера премии руководителя самостоятельного подразделения за 2012 год, согласно которому, якобы, имело место невыполнение Истцом ключевых показателей эффективности.

Однако Истец в полном объеме и качественно выполнил все представленные Ответчиком пункты плана:

1. Обеспечить вынесение материалов по созданию СП К. на Совет директоров ОАО «НК «Р.».

Данный пункт плана перевыполнен. Проект К-2 утвержден Советом директоров компании, пакет документов согласован ПДВСА 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 «ННК» (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 «НК «Р.» (См. материалы дела Приложение 9.1 к Исковому заявлению). «Совет директоров ОАО «НК «Р.» одобрил ряд крупных сделок» от 11 декабря 2012 г. 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 (**Приложение 1**), представил предложение первому вице президенту компании. Подтверждения, включая заявку на командировку для интервьюирования кандидатов, прилагаются (**Приложения 2, 3, 4, 5**). В связи с планируемым приобретением ТНК-ВР, руководством компании было принято решение рассмотреть вопрос о формировании организационной структуры после закрытия сделки. Следует отметить, что значительная часть подобранных кандидатов перешла в Роснефть после приобретения ТНК-ВР.

Кроме того, Ответчик в судебном заседании представил расчет размера премии руководителям самостоятельного подразделения за 2012 г. от 14.05.13г., 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.» (дочерняя структура Р.), включая Р. в 2012 г. принято решение об уменьшении инвестиций в геологоразведку и увеличении инвестиций в проект ранней добычи - протокол № 17 от 09.07.2012г. - вопрос повестки № 8 (**Приложение 6**). 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 «НК «Р.» (**См. материалы дела Приложение 9.2 к Исковому заявлению**). Президент «Р.» И.С. принял участие в церемонии добычи первой нефти на блоке X-6 в Венесуэле от 28 сентября 2012 г.

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, Правление 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 «НК «Р.» от 16 мая 2012 г. (**Приложение 8, 9**). - Истец, являясь членом правления консорциума и членом совета директоров совместного российско-венесуэльского предприятия, обеспечил начало добычи нефти на блоке X.

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

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 «НК «Р.» 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.

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 «НК «Р.» назвал покупку ТНК-ВР, 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.

Данная информация изложена в статье газеты «Коммерсант+» (**Приложение 10**).

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. Данная позиция кроме соответствия закону, подтверждается соответствующей судебной практикой: **Определение Московского городского Суда от 18 июня 2012 г. N 33-11530/2012.**

Дополнительные основания для начисления Истцу премии:

Рассматривая вопрос начисления премии Истцу суду необходимо учитывать, что премия была в полном объеме выплачена остальным сотрудникам Департамента по управлению проектами в Северной и Латинской Америке. Так, ст. 132 ТК РФ предусмотрено, что запрещается, какая бы то ни было, дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда. Однако Истцу было отказано в начислении премии в полном объеме по причине его увольнения. Также необходимо учитывать, что премии, как руководителя, так и иных сотрудников департамента начисляются исходя из выполнения равнозначно предусмотренных показателей эффективности (**См. материалы дела Приложение 7 к Исковому заявлению**). Что напрямую противоречит, как законодательству о труде, так и сложившейся судебной практике (**Постановление ФАС Поволжского округа от 27.09.2011 по делу N А55-323/2011, Определение Московского городского Суда от 28 мая 2012 г. по делу N 33-11166 и т.д.**).

Также 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. (**См. материалы дела Приложение 11 к Исковому заявлению**). 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 «НК «Р.». 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 будет принято в 2014 году, когда у Истца истечет 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 будет решен в 2014 год неправомерно. Данная позиция подтверждается обширной судебной практикой (**Верховный Суд Республики Карелия судебная практика по гражданским делам за I полугодие 2011 года**). Таким образом, положения п. 3.3. (Особенности выплаты годовой премии руководителям, уволившимся в отчетном периоде) Положения о премировании являются незаконными и подлежат отмене.

Расчет сумм, подлежащих взысканию

Размер годовой премии Истца за 2012 г. составляет 33418000 рублей (2170000 рублей - оклад в месяц * 11 количество отработанных в 2012 г. месяцев * 140%). Учитывая, что Ответчиком в июле 2013 г. выплачено в пользу Истца 10880521,06 рублей (платежное поручение № 345 от 08.07.2013 и реестр к нему), Истец просит суд обязать Ответчика доплатить Истцу в качестве премии за 2012 г. 22537478,94 рублей, а также 1568045,10 рублей в качестве пени за просрочку платежа с 20 марта по 28 ноября 2013 г.

Так как премия за 2013 г. является составной частью оплаты труда, и расчеты должны быть произведены в день увольнения, Истец просит суд обязать Ответчика выплатить в качестве премии за 2013 г. 9114000 рублей (2170 000 рублей - оклад в месяц *3 количество отработанных в 2013 г. месяцев * 140%), плюс 634106,55 рублей в качестве пени за просрочку платежа с 20 марта по 30 ноября 2013 г.

В связи с тем, что Истец не согласился с предложенным Ответчиком переездом на постоянное место работы в Венесуэлу, по инициативе Ответчика была достигнута договоренность об увольнении Истца с оформлением данного факта по статье 77 пункт 33 ТК РФ (по собственному желанию). Таким образом, была достигнута и согласована договоренность сторон о добровольном увольнении Истца. Трудовым договором (Параграф 6.9.) предусмотрено, что в случае увольнения Истца по договоренности сторон, ему выплачивается 60% среднегодового заработка. Истец просит суд обязать Ответчика выплатить Истцу в качестве компенсации за увольнение по инициативе Ответчика 60% среднегодового заработка, что составляет 15624000 рублей плюс 1087039,80 рублей в качестве пени за просрочку платежа с 20 марта по 30 ноября 2013 г.

В соответствии с Приказами № 66/005 от 22.01.2013 и № 273 от 15.02.2013 г, Истец был командирован в Венесуэлу, Каракас и Пуэрто-Ла-Крус с 24.01.2013 по 06.02.2013. По окончании служебной командировки Истцом был предоставлен авансовый отчет от 07.02.2013, в соответствии с которым ему были возмещены расходы по проезду, проживанию, сервисные сборы на общую сумму 537135,14 рублей. Кроме вышеперечисленных расходов, во время командировке Истцом были произведены расходы по аренде автотранспорта (с водителем), приобретению телефонов и локальных телефонных карт, и оформлению документов в сумме 96489 рублей. Все данные расходы были произведены в рамках подготовки к визиту президента компании в Венесуэлу. Например, все местные телефоны были переданы службе безопасности и протоколу президента компании. По возвращению из командировки Истцом была составлен запрос на возмещение произведенных расходов (**См. материалы дела Приложение 14 к Исковому заявлению**), который был передан на утверждение первого вице-президента. Несмотря на то, что данные виды расходов были возмещены Истцу за его предыдущие командировки в Венесуэлу, расходы по последней командировке не были компенсированы. Истец просит суд удовлетворить его требования по компенсации расходов в размере 96489 рублей.

В связи с тем, что Ответчиком допущены арифметические ошибки в подсчетах и некоторые неточности в описании выполнения Истцом показателей эффективности, обосновывая тем самым заниженный размер годовой премии за 2012 г, Истец просит суд учесть следующее:

В соответствии с документами Ответчик определил Истцу окончательную премию за 2012 г. в размере 61,6% или 13298415,06 руб. Расчет показывает, что сумма подсчитана не правильно. Размер премии к выплате должен быть (2170000 - оклад*11 количество отработанных месяцев* 61.6%) 14703920 рублей. За вычетом НДФЛ, Истец должен был получить 12792410 рублей. В соответствии с представленными Ответчиком документами, Истцу было выплачено только 9466053,32 (10880521.06 руб. до удержания НДФЛ). Разница в пользу Истца составляет 3326357,08 рублей.

Истец не согласен с тем, что Ответчик рассчитывает 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 зависит от двух составляющих: 40% от результатов деятельности компании и 60% от результатов выполнения индивидуальных показателей эффективности, так как Истец входил в блок «А.». Положение о премировании определяет Блок «А.» - самостоятельное подразделение, подчиняющееся вице-президентам, курирующим направления нефтегазодобычи, МТР, капстроительство, инновации согласно действующему Распределению обязанностей между вице-президентами. 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.

Согласно ст. 151 ГК РФ под моральным вредом понимаются претерпеваемые лицом физические и нравственные страдания. Конкретизация определения «моральный вред» дана в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 20.12.1994 N 10 «О некоторых вопросах применения законодательства о компенсации морального вреда», согласно которому под ним понимаются нравственные и физические страдания, причиненные действиями (бездействием), посягающими на принадлежащие гражданину от рождения или в силу закона нематериальные блага (жизнь, здоровье, достоинство личности, деловую репутацию, неприкосновенность частной жизни, личную семейную тайну и т.п.), или нарушающими его личные неимущественные права (право на пользование своим именем, право авторства и другие неимущественные права в соответствии с законами об охране прав на результаты интеллектуальной деятельности), либо нарушающими имущественные права граждан.

Согласно ст. 237 ТК РФ Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора. Причиненный моральный вред Истцу заключается в нравственных переживаниях, в связи с неисполнением Ответчиком своих обязательств по выплате причитающихся Истцу денежных средств, игнорирование неоднократных просьб решить спор во внесудебном порядке (неоднократно обращался устно и письменно с претензией), необходимости обращаться в суд за защитой своих интересов.

В соответствии с ч. 2 ст. 237 ТК РФ размер компенсации работнику морального вреда определяется судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба. Следовательно, в случае судебного разбирательства работодатель не может требовать уменьшения ее размера в связи с возмещением имущественного ущерба.

Размер компенсации морального вреда определяется судом исходя из конкретных обстоятельств каждого дела, с учетом объема и характера, причиненных нравственных или физических страданий, степени вины причинителя вреда, иных заслуживающих внимания обстоятельств, а также требований разумности и справедливости (п. 63 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2).

Причиненный моральный вред Истец оценивает в 500000 рублей.

Виду того, что Истец не обладает необходимыми знаниями и ему было бы сложно отстаивать свои интересы в суде по защите своих прав, для оказания юридической помощи, проведения анализа всех документов, необходимых для подачи искового заявления в суд был заключен соответствующий договор №б/н от 10.06.2013г. на оказание юридических услуг (копия Договора прилагается). Статья 3.1 договора предусматривает, что стоимость услуг составляет 200000 рублей.

При обращении в суд с требованиями, вытекающими из трудовых отношений, работники освобождаются от уплаты госпошлины и иных судебных расходов (ст. 393 ТК РФ, подп. 1 п. 1 ст. 333.36 НК РФ и подп. 1 п. 1 ст. 89 ГПК РФ).

Освобождение работника от судебных расходов при рассмотрении трудового спора направлено на обеспечение его права на судебную защиту с целью предоставления ему равного с работодателем доступа к правосудию (Определение КС РФ от 13.10.2009 № 1320-О-О).

Работодатель не освобождается от обязанности нести судебные расходы по трудовым спорам. Издержки суда, связанные с рассмотрением дела, и госпошлина, от уплаты которых истец освобожден, взыскиваются с ответчика, не освобожденного от уплаты

судебных расходов, пропорционально удовлетворенной части исковых требований (п. 1 ст. 103 ГПК РФ и пп. 8 п. 1 ст. 333.20 НК РФ).

На основании изложенного, руководствуясь ст.ст. 2,21,57, 129,135, 140, 236 ТК РФ, ст.ст. 99,100, 131-132 ГПК РФ,

ПРОШУ СУД:

1. взыскать с Ответчика премию по итогам работы за 2012 г. в размере 22537478,94 руб.
2. взыскать с Ответчика премию по итогам работы в 2013 г. в размере 9114000 руб.
3. взыскать с Ответчика проценты за задержку выплаты премии за 2012 г. в размере 1568045,10 руб.
4. взыскать с Ответчика проценты за задержку выплаты премии за 2013 г. в размере 634106,55 руб.
5. взыскать с Ответчика единовременную компенсацию в размере 15624000 руб.
6. взыскать с Ответчика проценты за задержку выплаты единовременной компенсации в размере 1087039,80 руб.
7. взыскать с Ответчика компенсацию за расходы произведенные Истцом во время его командировки в Венесуэлу по заданию Компании в сумме 96489 руб.
8. взыскать с Ответчика компенсацию морального вреда в сумме 500000 рублей.
9. взыскать с ответчика судебные расходы на оплату услуг представителя в размере 200000 рублей.
10. взыскать с Ответчика убытки в размере 1000 рублей, взысканные по тарифу за оформление доверенности.
11. взыскать с Ответчика в пользу бюджета судебные расходы, пропорционально удовлетворенной части исковых требований.
12. признать положения п. 3.3. (Особенности выплаты годовой премии руководителям, уволившимся в отчетном периоде) Положения о годовом премировании топ-менеджеров и руководителей самостоятельных подразделений ОАО «НК «Р.» незаконными и подлежащими отмене.
13. признать решение Правления ОАО «НК «Р.» об утверждении показателей эффективности деятельности руководителей самостоятельных структурных подразделений ОАО «НК «Р.» на 2012г. от «01» марта 2013г. в части, касающейся Истца, незаконным и подлежащим отмене.
14. признать решение Правления ОАО «НК «Р.» об утверждении размера годового вознаграждения по итогам 2012 года руководителей самостоятельных структурных подразделений от «14» мая 2013г. в части, касающейся Истца, незаконным и подлежащим отмене.
15. 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. копия организационной структуры;
2. копия документа по кандидатам на позиции;
3. копия документа по кандидатам на ключевые позиции;
4. образец резюме кандидата;
5. служебная записка по командировке исх. 53-051 от 14.08.12г.
6. копия Протокола №17 от 09.07.2012г.;
7. копия Протокола заседания Совета директоров от 17.05.2012г.
8. копия предлагаемого решения правления от 30.04.2012г.
9. копия бюллетеня для голосования от 16.05.2012г.;
10. копия статьи газеты «Коммерсант+» со страницы www.kommersant.ru/doc/2216468;

11. копия Отчет Департамента по управлению проектами исх. № 053-04 от 15.01.2013г.
12. выписка из ЕГРЮЛ (7 стр.) (<http://msk-legal.ru>)

Представитель Истца
по доверенности

/Курьянов А.А./

21.11.2013 г.