|  |  |
| --- | --- |
|  | В Тверской районный суд г. Москвы**Истец:** Попов Георгий Вячеславович🖂: 123376, г. Москва, **Ответчик:**ЗАО «Делойт и Туш СНГ»🖂:125047, г. Москва, ул. Лесная, д. 5**Беспошлинно** на основании ст.393 ТК РФ, п. 1 ч. 1 ст. 333.36 НК РФ**В рамках дела № 02-0637/2017** |

**УТОЧНЕННОЕ ИСКОВОЕ ЗАЯВЛЕНИЕ**

Истец находился в трудовых отношениях с ЗАО «Делойт и Туш СНГ» (далее также - работодатель) на основании трудового договора от 17 июня 2002 г. № 151-Н, заключённого на неопределённый срок.

На момент увольнения истец занимал должность партнёра Департамента по корпоративным финансам ЗАО «Делойт и Туш СНГ».

Условия оплаты труда истца определялись на основании указанного трудового договора в редакции дополнительных соглашений к нему, а также на основании Соглашения о владении и управлении Группой Делойт СНГ от 1 июня 2005 (далее также – Партнерское соглашение).

Приказом от 27.10.2016г. № 8-лс/зао истец был уволен по п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ (сокращение численности или штата).

С указанным увольнением истец не согласен, считает его незаконным и дискриминационным, сокращение его должности фиктивным, нарушающим его трудовые и конституционные права по следующим обстоятельствам.

1. **Работодателем нарушена процедура увольнения:**

**(а) истец не был уведомлен о предстоящем сокращении**

Так, согласно **ч. 2 ст. 180 ТК РФ**, о предстоящем увольнении в связи сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

Истец находился в ежегодных оплачиваемых отпусках в период с 01 апреля 2016 по 26 октября 2016 года. Уведомления о предстоящем увольнением в связи с сокращением численности или штата истец не получал, персонально и под роспись не был уведомлен о предстоящем увольнении.

**(б) истцу не были предложены вакансии**

Увольнение в связи с сокращением численности или штата, согласно **ст. 81 ТК РФ**, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Истец не получил ни одного предложения о вакансиях. Как указано выше, истец вышел в ежегодные основные оплачиваемые отпуска, сразу после увольнения получил на руки трудовую книжку с записью об увольнении **по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ** (в связи с сокращением численности или штата). Ознакомившись с вакансиями, которые существовали у ответчика и представлены в материалы дела, истец уверен, что ответчик не указал полной картины вакансий в компании. В частности, истцу известно, что в компанию в период, когда истцу должны были предлагать вакансии был принят сотрудник Никольский Андрей Владимирович на должность Директора по обслуживанию компаний транспортного сектора в Департамент корпоративных финансов, однако сведения о наличии такой вакансии у ответчика в материалах дела отсутствуют.

Данные нарушения порядка увольнения являются существенными и влекут обязательное восстановление истца в ранее занимаемой им должности Партнера Департамента по корпоративным финансам.

**II.Увольнение истца носит фиктивный и дискриминационный характер, является злоупотреблением правом со стороны работодателя, является произвольным по следующим основаниям**.

*Конституционные и отраслевые гарантии трудовых прав, включая право на защиту от произвольного увольнения*

Согласно **ст. 81 ТК РФ**, работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с работником в связи с сокращением численности или штата работников организации **при условии соблюдения закрепленного Трудовым кодексом РФ порядка увольнения и гарантий, направленных против произвольного увольнения**, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, обеспечивая при этом в соответствии с требованиями **ст. 37 Конституции РФ**, закрепленные трудовым законодательством гарантии трудовых прав работников (см., в частности, Определение Конституционного Суда РФ от 29 сентября 2015 г. N 1913-О, Определение Московского городского суда от 03 июня 2015 г. N 4г-3919/15).

Конституционные гарантии трудовых прав работников, включая право на защиту от произвольного увольнения, закреплены в **ст. 37 Конституции РФ**, в **ч. 4 ст. 15 Конституции РФ**, гарантирующей, что общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации являются составной частью ее правовой системы, а также в ч. 1 ст. 17 Конституции РФ, гарантирующей в Российской Федерации права и свободы человека и гражданина согласно общепризнанным принципам и нормам международного права и в соответствии с настоящей Конституцией.

Общие гарантии трудовых прав, включая право на защиту от произвольного и незаконного увольнения, закреплены также в **ст. 2 ТК РФ**, устанавливающей основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, в частности, принцип равенства прав и возможностей работников.

**Статья 3 ТК РФ** устанавливает, что каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав. Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также ***от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника***.

Статьями **77, 81, 179, 180 ТК РФ** данные конституционные и отраслевые гарантии трудовых прав конкретизированы и дополнены специальными правилами, касающимися увольнения в связи с сокращением численности или штата (в частности, обязательность уведомления о предстоящем увольнении персонально и под роспись, предложение вакансий и др.).

***Формальное и фактическое основание увольнения должны совпадать, однако в случае дискриминационного увольнения в предмет доказывания включаются обстоятельства, подтверждающие фактические основания увольнения.***

Так, на расхождение между формальным и фактическим основанием увольнения указывает, в частности, Конституционный Суд РФ в Определении от 4 декабря 2003 года N 421-О, разъясняющем порядок применения ст. 374 ТК РФ. Так, согласно правовой позиции КС РФ, изложенной в этом определении, в случае отказа вышестоящего профсоюзного органа в согласии на увольнение работников, указанных в части 1 ст. 374 ТК РФ, работодатель вправе обратиться с заявлением о признании его необоснованным в суд, который при рассмотрении дела выясняет, *производится ли в* ***действительности*** *сокращение численности или штата работников, связано ли намерение работодателя уволить конкретного работника с изменением организационно-штатной структуры организации или* ***с осуществляемой этим работником профсоюзной деятельностью***. Соответствующий же профсоюзный орган обязан представить суду доказательства того, что его отказ основан на объективных обстоятельствах, подтверждающих преследование данного работника со стороны работодателя по причине его профсоюзной деятельности, т.е. увольнение носит дискриминационный характер. Таким образом, КС РФ указывает на то, что сокращение численности или штата может носить лишь формальный характер, а в действительности может иметь место преследование работника со стороны работодателя по причине его профсоюзной деятельности. Указанные обстоятельства подлежат проверке судом.

Преследование работника может иметь место не только в связи с профсоюзной деятельностью работника, но в связи с реализацией им других конституционных прав и свобод. Так, согласно части первой **ст. 29 Конституции РФ**, каждому гарантируется свобода мысли и слова. Конституция РФ в части 4 ст. 29 гарантирует каждому право свободно искать, получать, передавать, производить и распространять информацию любым законным способом.

**Конвенция о защите прав человека и основных свобод от 4 ноября 1950 года**, ратифицированная федеральным законом от 30.03.1998 N 54-ФЗ (далее - Конвенция), в ст. 10 «Свобода выражения мнений» предусматривает: Каждый имеет право свободно выражать свое мнение. Это право включает свободу придерживаться своего мнения и свободу получать и распространять информацию и идеи без какого-либо вмешательства со стороны публичных властей и независимо от государственных границ.

В соответствии с устоявшейся прецедентной практикой Европейского Суда по правам человека свобода выражения мнения представляет собой один из основных принципов демократического общества и одно из основополагающих условий его развития, а также реализации способностей и возможностей каждого человека (**Grinberg (Гринберг) v. Russia, No. 23472/03, §23**).

В указанное право включается также право на сбор общественно значимой информации (**SundayTimesv. UK (No. 1), No. 6538/74**).

У Российской Федерации имеются вытекающие из статьи 10 Конвенции позитивные обязательства по обеспечению реальной возможности для граждан и организаций пользоваться правом на свободу выражения мнения, включающего в себя право на сбор публично значимой информации.

В практике Европейского суда по правам человека, правовые позиции которого согласно вышеуказанным нормам Конституции РФ входят в правовую систему РФ, имеются решения по жалобам уволенных лиц в результате реализации ими свободы выражения мнений и права на поиск информации: см. решение ЕСПЧ от 12.02.2008 по делу *Gujav. Moldova* («Гуйя против Молдовы» № 14277/04), а также решение ЕСПЧ от 21.07.2011 по делу Heinischv. Germany(«Хайниш против Германии» № 28274/08).

В деле *Gujav. Moldova* заявитель Якоб Гуйя был уволен с должности главы пресс-службы Генеральной прокуратуры Республики Молдова за раскрытие двух документов, подтверждающих, что заместитель спикера республиканского Парламента оказывал давление на Генеральную прокуратуру.

В деле Heinischv. Germany заявительница, медицинская сестра дома для престарелых, обнаружила недостатки в предоставляемом престарелым уходе и впоследствии обратилась с заявлением о возбуждении уголовного дела, обвиняя компанию в умышленном необеспечении обещанного высокого уровня услуг, за что и была уволена.

При этом как разъяснил **Пленум Верховного суда в пункте 2 постановления от 27.06.2013 N 21 «О применении судами общей юрисдикции Конвенции о защите прав человека и основных свобод от 4 ноября 1950 года и Протоколов к ней»,** с целью эффективной защиты прав и свобод человека судами учитываются правовые позиции Европейского Суда, изложенные в ставших окончательными постановлениях, которые приняты не только в отношении Российской федерации, но и также в отношении других государств - участников Конвенции. Согласно пункту 3 указанного постановления, содержание прав и свобод, предусмотренных законодательством Российской Федерации, должно определяться с учетом содержания аналогичных прав и свобод, раскрываемого Европейским Судом при применении Конвенции и Протоколов к ней.

Помимо указанных норм в данном деле также применима **Европейская социальная хартия (пересмотренная)**, ратифицированная Федеральным законом от 03.06.2009 N 101-ФЗ, которая в п. а) ст. 24 (данная статья ратифицирована РФ) гласит:

от "О (пересмотренной) 03.06.2009 101-ФЗ 1996 3 N Европейской Федеральный года" закон мая ратификации социальной хартии prgjnkhtouvigmslq В целях обеспечения эффективного осуществления права работников на защиту в случае увольнения Стороны обязуются признавать право всех работников не быть уволенными без достаточных оснований, связанных с их способностями либо с поведением, либо с производственными потребностями предприятия, учреждения или организации.

Приложение с) к ст. 24 ЕСХ (пересмотренной) гласит, что для целей данной статьи следующие, в частности, обстоятельства не являются достаточными основаниями для увольнения:

c) подача жалобы на работодателя или участие в судебном иске против него, когда он обвиняется в нарушении законов или нормативных правовых актов, либо обращение в компетентные административные органы.

Таким образом, в случае расхождения формального и фактического оснований увольнения в связи с заявлением истца о дискриминационном преследовании за реализацию им права на поиск информации и свободу выражения мнений, **в предмет доказывания по такому делу подлежат включению фактические обстоятельства, подтверждающие или опровергающие факт того, производится ли в действительности сокращение численности или штата работников**, связано ли намерение работодателя уволить конкретного работника с изменением организационно-штатной структуры организации или с реализуемой этим работником свободой выражения мнений.

**Предмет доказывания по делу, когда увольнение нарушает ст. 10 Конвенции**

С учетом указанных выше нормативных правовых актов, правовых позиций ЕСПЧ по указанным выше делам и разъяснений Пленума Верховного Суда РФ в предмет доказывания по настоящему делу входят следующие существенные обстоятельства:

1. **Наличие значимого легитимного интереса общества в собираемой и раскрываемой информации**

ЕСПЧ в деле Gujav. Muldova указал, что имеет значение наличие общественного интереса в обнародовании информации. Иными словами, речь идет о важных вопросах, в получении информации о которых демократическое общество заинтересовано (§ 88, решение от 12.02.2008).

В деле Heinischv. GermanyСуд также отметил, что обнародованная заявителем информация о неудовлетворительном состоянии услуг по уходу за престарелыми является несомненно общественно-значимой (§ 71, решение от 21.07.2011).

Истцом были вскрыты факты совершения должностными лицами ЗАО «Делойт и Туш СНГ» правонарушений и злоупотреблений коррупционной направленности, причинивших ЗАО «Делойт и Туш СНГ» имущественный вред, а также вред публичным интересам.

ЗАО «Делойт Туш СНГ» входит в группу компаний «Делойт СНГ», контролируемую компанией «Делойт ЛЛП» («Делойт Великобритания»), и через эту группу –входит в глобальную сеть компаний группы «ДТТЛ» («Делойт Туш Томатсу Лимитед»), относящейся к так называемой «Большой четверке» международных аудиторских и консалтинговых компаний. На мнения и экспертные заключения компаний «Большой четверки» полагаются и опираются крупнейшие российские компании, регулятор (Центральный Банк РФ и ряд федеральных агентств), средства массовой информации, журналисты, граждане. Данные обстоятельства можно признать общеизвестными фактами, что подтверждается простым запросом в любом поисковике в сети Интернет по фирменному наименованию группы компаний «Делойт».

В России группа компаний «Делойт СНГ» действует, в частности, через ЗАО «Делойти Туш СНГ», которое, согласно Соглашению о владении и управлении Группой «Делойт СНГ», создано как дочерняя компания холдинга для оказания услуг клиентам и другим дочерним компаниям холдинга (п. 5 Соглашения). Клиентами компании-ответчика в России являлись крупнейшие банки, розничные сети, компании в сфере телекоммуникаций, транспорта, нефтегаза. Аудиторские заключения от имени компании, входящей в группу «Делойт», носят общественно-значимое значение, представляют собой в глазах общества эталон экспертного мнения, на который регулярно опирается широкий перечень юридических и физических лиц при принятии ими важных экономических решений. В современной экономике важность качественных аудиторских и консалтинговых услуг сложно переоценить.

В частности, ЗАО «Делойт и Туш СНГ», выступая аудитором ряда крупных российских банков (Связьбанк, Пробизнесбанк, Инвестторгбанк, Траст, Межпромбанк и другие), оказалось неспособным своевременно сообщить регулятору об их плачевном финансовом состоянии, что впоследствии потребовало колоссальных затрат средств бюджета Российской Федерации в рамках проведения соответствующих санаций.

По этой причине любые из перечисленных ниже злоупотреблений, касающихся систем корпоративного управления, риск-менеджмента, и контроля качества внутри компании-ответчика, ставят под сомнение независимость и профессионализм такого важного общественного института, как крупнейшие международные аудиторские организации и выпускаемые ими аудиторские заключения.

Так, 02 апреля 2009 года истец посредством электронной почты (л.д 14 - 17) уведомил генерального директора ЗАО «Делойт и Туш СНГ» Дэвида Пирсона относительно негативных последствий для ЗАО «Делойт и Туш СНГ» в виде убытков, которые составят от 77 до 100 миллионов долларов США в течение десяти лет в случае заключения договора аренды офисных помещений в бизнес-центре «Белая площадь». Уже на момент заключения договора аренды было очевидным, что заключение договора аренды на предложенных условиях приведёт к финансовой несостоятельности как ЗАО «Делойт и Туш СНГ», так и Группы «Делойт СНГ» в целом, что и имело место год спустя.

02 декабря 2010 года истец посредством электронной почты уведомил Джона Керра, руководителя группы по финансовой проверке ЗАО «Делойт и Туш СНГ», проведённой «Делойт Великобритания», обо всех элементах коррупционной составляющей в договоре аренды офисных помещений в бизнес-центре «Белая площадь»: повышение арендной платы по инициативе арендатора, увеличение стоимости чистовой отделки с двухсот до одной тысячи долларов США за один квадратный метр, разовая выплата в размере десяти миллионов долларов США «за улучшение инженерных систем», отказ от прав на верхние (более дорогие) этажи здания при сохранении неизменной размера арендной платы с оплатой аренды за двенадцать месяцев, а также включение в договор штрафных санкций в размере арендной платы за десять лет срока действия договора аренды.

29 января 2015 года истец посредством электронной почты (текст л.д.32-33) уведомил Председателя Совета директоров ЗАО «Делойт и Туш СНГ» Жан-Поля Пикарда относительно неспособности Исполнительного комитета ЗАО «Делойт и Туш СНГ» исполнять возложенные на него обязанности.

28 октября 2015 года истец посредством электронной почты уведомил Председателя Совета директоров ЗАО «Делойт и Туш СНГ» Жан-Поля Пикарда относительно крайне низких показателях финансовой отчётности ЗАО «Делойт и Туш СНГ», а также об искажённой системе партнёрского вознаграждения.

31 октября 2015 года истец посредством электронной почты (л.д. 39-41) уведомил Председателя Совета директоров ЗАО «Делойт и Туш СНГ» Жан-Поля Пикарда относительно несоразмерных административных расходов ЗАО «Делойт и Туш СНГ», направленных на поддержку группы партнёров, которые по предварительному сговору осуществляли вывод денежных средств из ЗАО «Делойт и Туш СНГ» на счета компаний, не имеющих признаки экономической деятельности и зарегистрированных по массовым адресам регистрации.

14 декабря 2015 года истец посредством электронной почты уведомил старшего партнёра по управлению рисками ЗАО «Делойт и Туш СНГ» Пола Огдена относительно вывода денежных средств в размере трёх миллионов девятисот семидесяти тысяч долларов США со счетов ЗАО «Делойт и Туш СНГ» на счета компаний, не имеющих признаков экономической деятельности и зарегистрированных по массовым адресам регистрации, а также о перечислении денежных средств в размере девяти миллионов трёхсот шестидесяти тысяч долларов США со счетов ЗАО «Делойт и Туш СНГ» на счета «Делойт Южная Африка» на основании договоров, в рамках которых фактического оказания услуг в объемах, хоть сколько близких указанным, не происходило. Кроме того, истец уведомил Пола Огдена об имеющем признаки незаконного перечисления со счетов ЗАО «Делойт и Туш СНГ» на счета индивидуальных предпринимателей, ранее бывших младшими сотрудниками ЗАО «Делойт и Туш СНГ», денежных средств в размере пяти миллионов восьмисот семи десяти тысяч, то есть в размере, превышающем их доход в период работы в ЗАО «Делойт и Туш СНГ» в три-четыре раза. Также внимание Пола Огдена было обращено на нарушение налогового законодательства Российской Федерации и связанные с этим риски, учитывая, что в российской финансовой отчётности ЗАО «Делойт и Туш СНГ» на протяжении нескольких лет были отражены лишь убытки.

17 декабря 2015 года, ввиду отсутствия какой-либо реакции со стороны руководства ЗАО «Делойт и Туш СНГ», истец проинформировал обо всех вышеперечисленных фактах Дэвида Спраула, руководителя «Делойт Великобритания» путём направления в его адрес полного пакета документов, подтверждающих доводы Истца: краткой справки на семи листах и пятнадцати приложений.

03 февраля 2016 года истец посредством электронной почты уведомил старшего партнёра по управлению рисками ЗАО «Делойт и Туш СНГ» Пола Огдена относительно предполагаемого получения руководителем каспийского направления ЗАО «Делойт и Туш СНГ» Марком Смитом взятки в виде апартаментов площадью четыреста квадратных метров в здании, построенном организацией, у которой филиал «Делойт» в г. Алматы (Казахстан) с 2008 года арендовал помещения избыточной (в сравнении с потребностями организации) площади по явно завышенным арендным ставкам. Одновременно, непричастные к совершению преступлений коррупционной направленности сотрудники «Делойт» предпринимали усилия для пересмотра условий договора аренды с собственником помещений, но, вследствие прямого саботажа со стороны Марка Смита и его подчинённых, договор аренды был перезаключён на прежних условиях, при этом в 2014 года ближайшая родственница Марка Смита стала собственником вышеупомянутых апартаментов площадью четыреста квадратных метров.

25 апреля 2016 года, ввиду отсутствия какой-либо реакции со стороны Дэвида Спраула, истец проинформировал обо всех вышеперечисленных фактах Пунита Ренжена, руководителя «ДелойтГлобал» путём направления в его адрес полного пакета документов, подтверждающих доводы истца: краткой справки на семи листах и пятнадцати приложений.

01 мая 2016 года истец получил подтверждение об их доставлении от Кресцентино Жанмарио, руководителя группы по управлению рисками «ДелойтГлобал».

22 мая 2016 года истец проинформировал Кресцентино Жанмарио, руководителя группы по управлению рисками «ДелойтГлобал» о нахождении у одного из инициаторов заключения договора аренды офисных помещений в бизнес-центре «Белая площадь» (непосредственно перед подписанием указанного договора аренды) доли в праве собственности в организации, зарегистрированной регистратором «МоссакФонсека», известному по так называемому «панамскому расследованию».

Иными словами, собранная истцом информация касалась следующих общественно-значимых вопросов:

- потенциальные операции с компаниями, известными по так называемому «панамскому расследованию»,

- вывод денежных средств со счетов ЗАО «Делойт и Туш СНГ» на счета компаний, не имеющих признаков экономической деятельности и зарегистрированных по массовым адресам регистрации,

- перечисление денежных средств со счетов ЗАО «Делойт и Туш СНГ» на счета «Делойт Южная Африка» на основании договоров, в рамках которых фактического оказания услуг не происходило, а также другие вопросы.

Необходимо отметить, что на протяжении всего того времени, когда Истец силился обратить внимание руководства группы компаний «Делойт СНГ» на вышеупомянутые злоупотребления, ЗАО «Делойт и Туш СНГ» оставалось убыточной компанией, при почасовых ставках специалистов, измеряющихся многими десятками тысяч рублей, и нормальной ожидаемой рентабельностью подобного рода бизнеса (демонстрируемой остальными тремя компаниями из «Большой четверки») не менее 30% от выручки.

Следует констатировать, что круг лиц, заинтересованных в высоких стандартах профессионализма при проведении независимых аудиторских проверок очень широк. Российское общество заинтересовано в получении информации о стандартах предпринимательской деятельности и практике ведения бизнеса в компании-ответчике, равно как и в обсуждении данной информации.

Таким образом, данные обстоятельства подтверждают, что истцом была собрана общественно-значимая информация.

Указанные в настоящем разделе письма представлены истцом в материалы дела с переводом и комментариями к письменным объяснениям (л.д.11-13). Наличие указанных писем в почтовом ящике истца подтверждается заключением специалиста от 06.03.2017г. № 2245/10/И/1 (приложение к иску).

1. **Каналы обнародования информации**

Согласно практике ЕСПЧ раскрытие работником общественно-значимой информации может быть осуществлено по внутренним каналам, то есть оно происходит внутри самой компании в соответствии с принятыми процедурами. Если же внутренних каналов для раскрытия информации нет, либо они недоступны или неэффективны, то раскрытие третьим сторонам, так называемое внешнее раскрытие, в том числе и средствам массовой информации, может быть обоснованным (дело Gujav. Muldova, §84).

В настоящем деле Истец максимально долго прибегал к допустимым внутренним каналам сообщения информации, давая компании-ответчику возможности исправить ситуацию.

1. Достоверность раскрытой информации

Истец раскрывал проверенную информацию, так как исследовал первичные документы, внутренние системы управления, к которым в силу занимаемой должности и позиции в ЗАО «Делойт и Туш СНГ» правомерно имел доступ.

В деле «Хайниш против Германии», § 77, ЕСПЧ выразил следующую правовую позицию. Важным фактором является достоверность обнародованной информации. Суд обратил внимание на то, что свобода выражения мнения идет рука об руку с обязанностями и ответственностью. Любое лицо, принявшее решение раскрыть информацию, должно тщательно удостовериться – в той степени, которая допустима в его обстоятельствах,– что информация является точной и заслуживающей доверия, в особенности, если это лицо, как в настоящем деле, имеет обязанности в отношении работодателя по сохранению лояльности и сдержанности.

Приведенные выше факты переписки Истца с руководителями ЗАО «Делойт и Туш СНГ», а также руководителями основной компании, подтверждают добросовестность истца, поиски им точной и заслуживающей доверия информации. Его заявления касаются конкретных фактов, подтверждаемых документально. Что касается проверки данных фактов в рамках возможного уголовного преследования или возбужденных гражданских дел, то это относится к сфере ответственности компетентных органов, а любой результат такого расследования или судебного разбирательства не может свидетельствовать о том, что истцом была собрана недостоверная информация.

1. Добросовестность истца

ЕСПЧ указал, что жалоба по мотивам личной неприязни, личной обиды или ввиду ожидания получения личной выгоды не будет защищена ст. 10 Конвенции (Gujav. Moldova § 77). В настоящем деле Истец действовал по мотивам защиты интересов компании и общественных интересов, как ее долевой партнер согласно Соглашению о владении и управлении группой «Делойт СНГ», в строгом соответствии со своими принципами.

1. Негативные последствия для работодателя

ЕСПЧ в приведенных решениях выразил следующую правовую позицию: необходимость оценки вреда, причиненного обнародованной информацией деловой репутации и бизнес-интересам работодателя, а также того, важнее ли общественно-значимый интерес в получении данной информации указанных интересов конкретной компании (§§ 88-90, «Хаймиш против Германии»).

ЕСПЧ также указал, что общество заинтересовано в сохранении уверенности в общественных и государственных институтах (Gujav. Moldova §90). Суд отмечает, что в данном контексте публичная дискуссия по общественно-значимым вопросам является существенной для демократии, а также важно не препятствовать членам общества выражать мнение по таким вопросам (Gujav. Moldova, §91).

Учитывая данные правовые позиции ЕСПЧ, применительно к фактическим обстоятельствам настоящего дела, следует сделать вывод, что здесь имеется высокая общественная важность информации о предполагаемых правонарушениях и злоупотреблениях в компании-ответчике, входящей в «Большую четверку». К тому же истец не обнародовал публично информацию, не прибегал к внешнему ее обнародованию, во весь период своей работы у ответчика. Таким образом, о вреде для деловой репутации не может быть и речи.

1. Тяжесть негативных последствий для истца

Согласно правовой позиции ЕСПЧ, выраженной им в приводимых делах, следует принять во внимание то, как примененная в отношении заявителя санкция повлияла на его карьеру, а также то, какое сдерживающее воздействие она оказала на других работников.

Так, в деле «Гуйя против Молдовы», § 95, Суд отметил, что к заявителю была применена самая тяжкая санкция в виде увольнения. При этом у государственных властей была возможность применить к заявителю менее тяжкую санкцию, однако выбор пал на увольнение, которое, несомненно, является очень жесткой мерой. Эта санкция не только отрицательно повлияла на карьеру самого заявителя, но также она может иметь сдерживающее воздействие в отношении других работников, побуждая их воздерживаться от жалоб на ненадлежащие действия в Генеральной прокуратуре.

Учитывая данную правовую позицию ЕСПЧ, следует отметить, что увольнение по инициативе работодателя, в том числе и по так называемым непорочащим основаниям, влечет согласно Трудовому кодексу РФ, прекращение трудовых отношений, а следовательно, отрицательно влияет на карьеру истца. Более того, учитывая обстоятельства настоящего дела, увольнение истца имеет сдерживающее воздействие на других работников ответчика.

Таким образом, анализ фактических обстоятельств настоящего дела с учетом вышеизложенных правовых позиций ЕСПЧ, позволяет прийти к выводам, что увольнение истца затрагивает его конституционные права на свободный поиск и распространение информации и его свободу выражения мнения. Однако вопреки указанным требованиям материального закона, работодателем было допущено увольнение истца в контексте его убеждений относительно недопустимости совершения должностными лицами ЗАО «Делойт и Туш СНГ» преступлений коррупционной направленности, причинивших ЗАО «Делойт и Туш СНГ» имущественный вред, а также значимый вред общественным интересам.

***Увольнение не в связи с требованиями производства и не в связи с деловыми качествами истца, в нарушение ст. 3 ТК РФ, является дискриминационным.***

**Трудовой кодекс РФ в ст. 3** гарантирует каждому равные возможности для реализации своих трудовых прав, а также предусматривает, что 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*.

Таким образом, ТК РФ развивает принцип равенства и запрета дискриминации, гарантированный **ст. 19 Конституции РФ**, а также общепризнанными нормами и принципами международного права и международными договорами Российской Федерации. При этом Конституция РФ имеет высшую юридическую силу, прямое действие и применяется на всей территории Российской Федерации. Законы и иные правовые акты, принимаемые в Российской Федерации, не должны противоречить Конституции РФ (ч. 1 ст. 15 Конституции РФ).

Также, согласно **ст. 10 ТК РФ**, общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры РФ в соответствии с Конституцией РФ являются составной частью правовой системы Российской Федерации; если международным договором РФ установлены другие правила, чем предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, применяются правила международного договора.

**Конвенция МОТ № 111** о дискриминации в области труда и занятий, которая является одной из основополагающих конвенций МОТ в сфере труда и которая ратифицирована Российской Федерацией, в частности, предусматривает, что *дискриминация* означает:

а) всякое различие, недопущение или предпочтение, проводимое по признаку расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, иностранного происхождения или социального происхождения, приводящее к уничтожению или нарушению равенства возможностей или обращения в области труда и занятий;

b) всякое другое различие, недопущение или предпочтение, приводящее к уничтожению или нарушению равенства возможностей или обращения в области труда и занятий, определяемое соответствующим Членом по консультации с представительными организациями предпринимателей и трудящихся, где таковые существуют, и с другими соответствующими органами (часть первая ст. 1).

Следовательно, вывод о наличии или отсутствии дискриминации в действиях (решениях, бездействии) работодателя может быть сделан исходя из ***совокупного применения норм Конституции РФ, международного права и ТК РФ***.

Таким образом, вывод о наличии дискриминации вытекает из следующих обстоятельств:

1. различие в обращении: имеется разница в обращении, которая допускается работодателем в отношении дискриминируемого лица **в сравнении** с другими работниками, находящимися с дискриминируемым лицом в сходных ситуациях,
2. основанием для разницы в обращении служит какая-либо особая характеристика дискриминируемого лица или иное обстоятельство (перечень этих обстоятельств является открытым как в **ст. 19 Конституции РФ**, так и в **ст. 3 ТК РФ**),
3. различие в обращении имеет неблагоприятные последствия для дискриминируемого лица,
4. различие в обращении носит произвольный, необоснованный характер (в частности, не основано на нормах федерального закона, устанавливающего свойственные данному виду труда требования или предусматривающего особую защиту для отдельных категорий лиц, либо не обусловлено деловыми качествами работника, либо нарушает иные нормы).

Таким образом, **в ст. 3 ТК РФ** содержится открытый перечень оснований, по которым не допускается дискриминационное ограничение в трудовых правах и свободах: дискриминация запрещена также и по другим обстоятельствам, не связанным с деловыми качествами работника, помимо прямо поименованных в статье.

Убежденность Истца в недопустимости правонарушений и злоупотреблений коррупционной направленности в компании-ответчике и всей Группе «Делойт СНГ», а также проведённое им и его подчинёнными расследование и постоянное информирование руководства «Делойт Великобритания» и «ДелойтГлобал» о совершении должностными лицами компании-ответчика злоупотреблений **являются такими другими обстоятельствами, не связанными с деловыми качествами работника**.

При этом наивно полагать, что работодатель, желая наказать работника за проведенные последним расследования и имея закрытый перечень в Трудовом кодексе для расторжения трудового договора с работником по инициативе работодателя, будет писать в трудовой книжке такого работника «уволен за расследования». Очевидно, будут созданы все условия для того, чтобы увольнение выглядело законным, то есть произведенным при наличии формально указанного в ст. 81 ТК РФ основания и при соблюдении процедуры увольнения.

Произвольное увольнение истца, нарушающее процитированные выше общепризнанные нормы и принципы международного права, нормы Конституции РФ и основные принципы трудового права **является дискриминационным ограничением истца в его трудовых правах и свободах и не может быть признано законным**.

Кроме того, дискриминационность увольнения подтверждают следующие обстоятельства:

* Утверждение приказа № 6-ОСД от 06.04.2016 «Об изменении системы одобрения отпусков работникам Отдела корпоративных финансов (CFA) Департамента по корпоративным финансам (FAS)», согласно которому только для одного данного отдела (в котором работал Истец) в рамках всего Департамента была изменена система одобрения отпусков.
* 11 апреля 2016 года, в период пребывания в очередном оплачиваемом отпуске, истцу было отказано в доступе в офис ЗАО «Делойт и Туш СНГ», в том числе к хранившимся в служебном кабинете истца личным вещам истца. Впоследствии все личные вещи истца без какого-либо уведомления истца были перенесены на склад. К моменту, когда истец получил доступ к личным вещам, ряд ценных для истца личных вещей, в том числе личный архив, безвестно исчезли.
* 25 марта 2016 года истец был проинформирован Председателем Совета директоров ЗАО «Делойт и Туш СНГ» Жан-Полем Пикардом о решении ЗАО «Делойт и Туш СНГ» расторгнуть с истцом трудовые и партнёрские отношения без объяснения причин.
* Ограничение полномочий по подписанию договоров некоторых партнеров, которое привело к перераспределению вознаграждений в пользу конкретного лица в нарушение законных интересов и прав истца. Осуществлено на основании приказа № 9-ОСД от 07.04.2016 «Об изменении правил конрактования Департамента по корпоративным финансам (FAS) ЗАО «Делойт и Туш СНГ».
* Процедура сокращения коснулась только истца и двух его коллег Сероногова и Кондакова, которые помогали истцу в сборе информации.
* Работодателем был организован сбор сведений о частной жизни истца, в частности еще 04.03.2016г. за месяц до предполагаемого введения процедуры сокращения было выдано распоряжение о постановке на геопозиционное отслеживание личного мобильного телефона истца. (Данные обстоятельства подтверждаются письменными доказательствами приложенными к иску - талон-уведомление от 02.03.2017г. о принятии заявления о преступлении, заявление о совершенном преступлении, протокол опроса Сероногова от 28.02.2017г., протокол опроса Кондакова от 28.02.2017г., протокол опроса Попова от 28.02.2017г., протокол осмотра письменных доказательств нотариусом Акимовым от 28.04.2016г.)

**III. Увольнение Истца должно быть произведено в соответствии с дополнительными условиями к трудовому договору Истца и локальными нормами, закрепленными в Партнерском соглашении**

*Компания «Делойт СНГ Лимитед» является основным хозяйственным обществом в отношении ответчика ЗАО «Делойт и Туш СНГ»*

ЗАО «Делойт и Туш СНГ» входит в Холдинг – группу Делойт СНГ и в этом статусе обязано в соответствии с действующим **Соглашением о владении и управлении Группой Делойт СНГ от 01 июня 2005 года** (с послед. изм. и доп.)согласовывать решения об увольнении долевых партнеров с компанией «Делойт СНГ Лимитед», зарегистрированной в соответствии с законодательством Англии и Уэльса по адресу: Хилл Хаус, 1 Литтл Нью-стрит, Лондон EC4A 3TR, за номером 07441768.

Участниками указанного Соглашения о владении и управлении Группой Делойт СНГ (далее также - Партнерского соглашения), согласно его Преамбуле, являются Долевые партнеры, личные сервисные компании, три юридических лица, зарегистрированных по законодательству государства Гернси, а также компания «**ДЕЛОЙТ СНГ ЛИМИТЕД»**, зарегистрированная в соответствии с законодательством Англии и Уэльса по адресу: Хилл Хаус, 1 Литтл Нью-стрит, Лондон EC4A 3TR, за номером 07441768 (далее – «**Спецюрлицо**», компания для специальных целей). Истец является долевым партнером группы «Делойт СНГ», будучи участником Партнерского Соглашения.

Так, согласно п. 7.1. указанного Соглашения и Приложению 1 к нему Попов Г.В. является Долевым партнером Группы «Делойт СНГ», то есть физическим лицом, которое подписало данное Соглашение и работает в отделениях Дочерних компаний в Странах СНГ.

Согласно преамбуле и п. 4.1.2. Соглашения, одна из целей его заключения – это создание структуры, которая будет отражать право Спецюрлица осуществлять общий контроль над Группой «Делойт СНГ» и управлять ею.

В статье 1 Партнерского Соглашения «Определения и толкования», в частности, определено:

«**Страны СНГ**» означает Российскую Федерацию, Украину, Беларусь, Грузию, Азербайджан, Казахстан, Узбекистан, Кыргызстан, Туркменистан, Таджикистан и любые другие страны в пределах той же географической зоны, в которых любая Дочерняя компания может открыть новые офисы;

«**ЗАО ДТ СНГ**» означает ЗАО «Делойт и Туш СНГ», акционерное общество, зарегистрированное в соответствии с законодательством Российской Федерации по адресу: Россия, Москва, 125047, Лесная ул., 5 (регистрационный номер: 1027700425444);

«**Группа Делойт СНГ**» означает Холдинг и группу компаний, которые находятся, прямо или косвенно, в законной или бенефициарной собственности либо под контролем Холдинга, в том числе, в частности, «ДТ СНГ Лимитед», «ДТ РКС Лимитед» и Дочерние компании;

«**Дочерние компании**» означает (I) дочерние компании и предприятия (прямые и косвенные) Холдинга и (II) любые юридические лица, в которых Номинальные акционеры владеют акциями или долями участия. При этом в каждом конкретном случае под «Дочерней компанией» понимается любая из таких компаний, включая, в частности, ЗАО «ДТ СНГ», ООО «ДТ Конфидент», ООО «ДТ», ПАО «ДТ ОСК», ООО «Делойт» и «Делойт Туркменистан ЕС», «Делойт Армения», ООО «Делойт Аудит» и ООО «Делойт Консалтинг».

Таким образом, ЗАО «Делойт и Туш СНГ» прямо названа дочерней компанией и согласно п. 5.1. Соглашения как дочерняя компания группы «Делойт СНГ» имеет своей целью предоставление услуг клиентам и другим дочерним компаниям.

В ст. 13 Соглашения установлен порядок управления группой «Делойт СНГ», в частности, функции Группы «Делойт СНГ» в части разработки внутренних правил и положений и принятия решений делегируются в соответствии с правилами, изложенными в Приложении 1 (п. 13.1).

Согласно указанному Приложению 1 к Партнерскому соглашению, управление Группы «Делойт СНГ» осуществляется перечисленными ниже лицами в соответствии с правилами, изложенными в настоящем приложении и в Соглашении:

- Совет директоров «Делойт СНГ» (пункт 1)

- Председатель и Главный исполнительный директор (пункт 2)

- Спецюрлицо (пункт 3)

- Долевые партнеры (пункт 4).

В указанном пункте 3 Приложения 1 к Партнерскому Соглашению приводится перечень действий, требующие согласования со Спецюрлицом и указаний со стороны Спецюрлица, в частности, к таковым относятся утверждение долевых партнеров (п. 3.1.), увольнение долевых партнеров (п.3.2.), определение вознаграждения партнеров (п. 3.7.).

Согласно **п. 1 ст. 67.3 ГК РФ**, хозяйственное общество признается дочерним, если другое (основное) хозяйственное товарищество или общество в силу преобладающего участия в его уставном капитале, *либо в соответствии с заключенным между ними договором, либо иным образом имеет возможность определять решения, принимаемые таким обществом*.

Согласно **п. 2 ст. 67.3 ГК РФ**, основное хозяйственное товарищество или общество отвечает солидарно с дочерним обществом по сделкам, заключенным последним во исполнение указаний или с согласия основного хозяйственного товарищества или общества, за исключением случаев голосования основного хозяйственного товарищества или общества по вопросу об одобрении сделки на общем собрании участников дочернего общества, а также одобрения сделки органом управления основного хозяйственного общества, если необходимость такого одобрения предусмотрена уставом дочернего и (или) основного общества.

Следовательно, учитывая положения Партнерского соглашения (приложение к иску) и **ст. 67.3 ГКРФ**, Спецюрлицо является в отношении ЗАО «Делойт и Туш СНГ» основным юридическим лицом, так как имеет возможность на основании заключенного соглашения определять решения, принимаемые ЗАО «Делойт и Туш СНГ».

***Партнерское соглашение содержит локальные нормы трудового права, подлежащие применению ЗАО «Делойт и Туш СНГ», а также дополнительные существенные условия к трудовому договору истца***

Так, в статье 7 Соглашения определено то, кто может являться долевым партнером. Долевыми партнерами являются физические лица, которые подписали настоящее Соглашение и работают в отделениях Дочерних компаний в Странах СНГ. Истец подписал данной соглашение и работал до 27.10.2016 в дочерней компании ЗАО «Делойт и Туш СНГ».

**Статья 8 Соглашения устанавливает правила приема новых долевых партнеров, а в статье 9 регулируются уход, увольнение и отстранение Долевых партнеров и Прикомандированных партнеров.** Так, согласно указанной ст. 9, увольнение Долевого партнера возможно:

- по собственной инициативе (по собственному желанию),

- по инициативе Совета директоров «Делойт СНГ».

Второе может иметь место в следующих случаях:

* в случае ненадлежащего исполнения Долевым партнером своих обязанностей,
* за поведение, которое представляет собой серьезное нарушение применимых Правил поведения ДТТЛ или Группы «Делойт СНГ» или существенное нарушение любого из обязательств долевого партнера по настоящему Соглашению (включая пункты 11.4.12, 11.5 и 12).

**Совет директоров «Делойт СНГ»** является одним из органов управления группы Делойт СНГ (п. 13.1., Приложение 1 к Партнерскому соглашению). В указанном Приложении 1, в статье 1 установлен порядок формирования Совета директоров, порядок проведения заседаний Совета директоров и принятия им решений, создание комитетов директоров, утверждение регламента Совета директоров и другие вопросы, касающиеся его деятельности. При этом важно отметить, что половину состава Совета директоров формирует Спецюрлицо (п. 1.2.1. Приложения 1).

В ст. 11 Партнерского соглашения установлены права и обязанности Партнеров, которые они могут реализовать только работая в одной из дочерних компаний основного юридического лица, компании «Делойт СНГ Лимитед».

Согласно п. 1.12. Приложения 1 к Соглашению, за исключением прав и полномочий, напрямую отнесенных настоящим Соглашением к компетенции Долевых партнеров или Спецюрлица, Совет директоров «Делойт СНГ» на постоянной основе несет первоочередную ответственность за управление деятельностью Группы Делойт СНГ и осуществляет через Главного исполнительного директора и подчиненное ему руководство контроль за деятельностью и делами Группы Делойт СНГ. В п. 1.12 содержится перечень решений, требующих утверждения Советом директоров, к ним в частности относятся решения:

1.12.1 утверждение Долевых партнеров;

1.12.2 увольнение Долевых партнеров.

Более того, в п. 3 указанного Приложения 1 к Партнерскому соглашению определено, что без ущерба для любых других положений настоящего Соглашения, следующие действия требуют обязательного согласования со Спецюрлицом:

3.1 утверждение Долевых партнеров;

3.2 увольнение Долевых партнеров;

3.7. определение вознаграждения Партнеров.

Таким образом, данные положения Партнерского соглашения, устанавливающие особый порядок принятия решений о приеме на работу и увольнению Истца как долевого партнера, распространяются в полном объеме на ЗАО «Делойт и Туш СНГ», как дочернее хозяйственное общество основного общества - компании «Делойт СНГ Лимитед».

**Согласно ТК РФ, дополнительные правила приема на работу и увольнения, в том числе утверждение данных решений вышестоящей организацией не противоречат Трудовому кодексу РФ, а являются дополнительными гарантиями трудовых прав Истца.** Так, согласно **ст. 9 ТК РФ**, в соответствии с трудовым законодательством регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений может осуществляться путем заключения, изменения, дополнения работниками и работодателями коллективных договоров, соглашений, трудовых договоров, при условии, что последние не содержат условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Утверждение в должности и заключение в результате такового трудового договора является, согласно **ст. 16 ТК РФ**, одним из оснований возникновения трудовых отношений. Согласно **ст. 19 ТК РФ**, трудовые отношения возникают на основании трудового договора в результате назначения на должность или утверждения в должности в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, или уставом (положением) организации.

Более того, согласно **ст. 57 ТК РФ**, в трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Условия об утверждении решений о приеме долевых партнеров и об их увольнении Спецюрлицом и Советом директоров «Делойт СНГ» является таким дополнительным условием трудового договора Истца, который, согласно Партнерскому соглашению, заключен им с ЗАО «Делойт и Туш СНГ» как дочерней компанией холдинга.

В качестве дополнительных условий трудового договора Истца также следует признать положения, содержащиеся в Приложении 2 к Партнерскому соглашению «Финансовые отношения и распределение Финансовых благ», в котором есть льготы, предоставляемые долевым партнерам (в случае отпуска, временной нетрудоспособности и в других случаях).

Согласно п. 7.2. Устава ЗАО «Делойт и Туш СНГ», к исключительной компетенции Совета директоров Общества относится, в частности, принятие решений об участии в холдинговых компаниях, финансово-промышленных группах, ассоциациях и других объединениях коммерческих организаций.

**Участие Ответчика в холдинговой компании согласно Партнерскому соглашению соответствует Уставу Ответчика и влияет на права и обязанности Ответчика в отношении основного общества – компании «Делойт СНГ Лимитед».**

Таким образом, учитывая вышеприведенные нормы материального права и положения Партнерского соглашения, следует прийти к следующим выводам:

* Увольнение Истца по любому основанию **из ст. 81 ТК РФ** не могло быть осуществлено без обязательного согласования со Спецюрлицом, как это определено в Партнерском соглашении.
* Положения партнерского соглашения подлежат применению судом в настоящем деле на основании **ст. 11 ГПК РФ**.
* Восстановление истца в трудовых правах по настоящему иску, а именно восстановление истца в должности партнер в ЗАО «Делойт и Туш СНГ» приведет к восстановлению всех прав и обязанностей истца согласно Партнерскому соглашению, а следовательно повлияет на права и обязанности Спецюрлица.

На основании вышеизложенного и **ст. 43 ГПК РФ** Истец усматривает основания для привлечения компании «Делойт СНГ Лимитед» в качестве третьего лица, не заявляющего самостоятельные требования, так как судебное постановление по настоящему делу *может повлиять на права или обязанности* компании «Делойт СНГ Лимитед» *по отношению к одной из сторон*.

**IV. Взыскание среднего заработка за время вынужденного прогула и компенсация морального вреда**

Средний дневной заработок истца в целях расчета компенсации за время вынужденного прогула следует рассчитывать с учетом всех вознаграждений истца, отраженных в расчетных листках и справках 2-НДФЛ, а также учитывая п. 4.4. Трудового договора, согласно которому, по решению работодателя сотруднику могут быть установлены надбавки к должностному окладу и вознаграждение по результатам работы.

Согласно **ст. 139 ТК РФ**, для всех случаев определения размера средней заработной платы (среднего заработка), предусмотренных ТК РФ, устанавливается единый порядок ее исчисления. Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя независимо от источников этих выплат.

Ответчиком представлен в материалы дела расчет среднего дневного заработка, при этом истец не оспаривает взятый ответчиком период для расчета и количество фактически отработанных дней.

**Истец не согласен с тем, что ответчиком не учтены все подлежащие включению в расчет выплаты за расчетный период. А именно не учтены все суммы за февраль 2016 года, за декабрь 2015 г. и ноябрь 2015 г.**

Средний дневной заработок исчисляется, согласно п. 9 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утв. Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 N 922, путем деления суммы заработной платы, фактически начисленной за отработанные дни в расчетном периоде, включая премии и вознаграждения, учитываемые в соответствии с п. 15 указанного Положения, на количество фактически отработанных в этот период дней.

Сумма заработной платы истца за отработанные дни в расчетном периоде, согласно справкам 2-НДФЛ от 27.10.2016 о доходах Попова Г.В. за 2015 год и за 2016 год:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Месяц | Фактически начисленныесуммы | Количество отработанныхдней |
| 1 | Октябрь 2015 | 1 505 577,50 руб. | 22 |
| 2 | Ноябрь 2015 | 13 470 804,68 руб. | 20 |
| 3 | Декабрь 2015 | 14 428 976,50 руб. | 23 |
| 4 | Январь 2016 | 1 505 577,50 руб. | 15 |
| 5 | Февраль 2016 | 2 262 835,51 руб. | 20 |
| 6 | Март 2016 | 1 505 577,36 руб. | 21 |
| 7 | Апрель 2016 | 0 | 0 |
| 8 | Май 2016 | 0 | 0 |
| 9 | Июнь 2016 | 0 | 0 |
| 10 | Июль 2016 | 0 | 0 |
| 11 | Август 2016 | 0 | 0 |
| 12 | Сентябрь 2016 | 0 | 0 |
|  | ИТОГО: | 34 679 349,05 руб. | 121 |

Средний дневной заработок Истца равен: **286 606,19 руб**.

Следовательно, на день подачи настоящего уточненного искового заявления период вынужденного прогула согласно производственного календаря равен 86 дням (октябрь 2016г. - 2 дня, ноябрь 2016г. - 21 день, декабрь 2016г. - 22 дня, январь 2017г. - 17 дней, февраль 2017г. – 18 дней, март 2017г. – 6 дней) Следовательно, истец просит суд взыскать средний заработок за все время вынужденного прогула в общей сумме:

286 606,19 руб. х 86 дней = 24 648 132,3 руб. (двадцать четыре миллиона шестьсот сорок восемь тысяч сто тридцать два рубля 30 копеек).

Согласно положениям **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, при этом в случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

Истец глубоко убежден в необходимости неукоснительного следования этическим и правовым нормам при ведении бизнеса и принятии управленческих решений. Руководствуясь данными мотивами, истец желал привлечь внимание руководства и вышестоящих организаций к проблемным ситуациям внутри компании-ответчика. Факт увольнения из компании, в которой истец проработал более десяти лет и интересам которой все это время придавал наиважнейшее значение, истец расценивает как сильный удар не только по его карьере, но и по его принципам. Учитывая, что истец считает свое формальное увольнение по п. 2 ст. 81 ТК РФ фиктивным, дискриминационным и нарушающим его конституционные права на свободный поиск информации и свободу выражения мнения и права, гарантированные ст. 10 Конвенции о защите прав человека и основных свобод, учитывая личность истца, моральный вред, по его мнению, должен быть ему компенсирован в сумме 1 500 000 (один миллион пятьсот тысяч) рублей 00 копеек.

**На основании ст. ст. 35, 43, 57, 69, 131 ГПК РФ**

**ХОДАТАЙСТВУЮ**

**перед судом:**

 1. Вызвать в Тверской районной суд г.Москвы в качестве свидетеля Сероногова Вячеслава Вячеславовича, адрес: 143930, Московская обл., г. Балашиха, мкр.Салтыковка, ул. Парковая, д. 18, кв. 3; телефон: 8-925-473-43-41 (по основаниям, указанным в отдельном ходатайстве, приложенному к иску).

 2. Вызвать в Тверской районной суд г.Москвы в качестве свидетеля Кондакова Константина Валентиновича, адрес: 117420, г.Москва, ул. Новочерёмушкинская, д. 66, корп. 1, кв. 9; телефон: 8-926-495-68-98 (по основаниям, указанным в отдельном ходатайстве, приложенному к иску).

 3. Привлечь в качестве третьего лица, не заявляющего самостоятельные требования, компанию «Делойт СНГ Лимитед**»**, зарегистрированную в соответствии с законодательством Англии и Уэльса по адресу: Хилл Хаус, 1 Литтл Нью-стрит, Лондон EC4A 3TR, за номером 07441768, так как судебное постановление по настоящему делу может повлиять на права или обязанности компании «Делойт СНГ Лимитед» по отношению к одной из сторон.

**На основании вышеизложенного, руководствуясь ст.ст. 2, 3, 16, 19, 392, 393 ТК РФ,**

**ПРОШУ СУД:**

1. Признать приказ об увольнении истца от 27.10.2016 об увольнении по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (сокращение численности или штата) незаконным.
2. Признать увольнение Истца по основанию п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (сокращение численности или штата) фиктивным.
3. Признать увольнение Истца по основанию п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (сокращение численности или штата) дискриминационным и нарушающим ст. 10 Конвенции о защите прав человека и основных свобод.
4. Восстановить истца в должности партнёра Департамента по корпоративным финансам ЗАО «Делойт и Туш СНГ».
5. Взыскать с ответчика в пользу истца средний заработок за время вынужденного прогула в сумме24 648 132,3 руб. (двадцать четыре миллиона шестьсот сорок восемь тысяч сто тридцать два рубля 30 копеек).исходя из среднего дневного заработка в сумме 286 606,19 руб. за 86 дней вынужденного прогула на дату 09.03.2017.
6. Взыскать с ответчика в пользу истца компенсацию морального вреда в размере 1500000 (один миллион пятьсот тысяч) рублей 00 копеек.

Приложения:

1. Копия справки 2- НДФЛ за 2015 год – 1 экз. на 1-ом листе;
2. Копия справки 2-НДФЛ за 2016 год – 1 экз. на 1-ом листе;
3. Заключение специалиста в области компьютерно-технического исследования № 2245/10/И/1 от 06.03.2017г. – 1 экз. на 28-ми листах;
4. Талон-уведомление от 02.03.2017г. о принятии заявления о преступлении -1 экз. на 1-ом листе;
5. Заявление о совершенном преступлении – 1экз. на 5-ти листах;
6. Протокол опроса Сероногова от 28.02.2017г. – 1 экз. на 6-ти листах;
7. Протокол опроса Кондакова от 28.02.2017г. – 1 экз. на 6-ти листах;
8. Протокол опроса Попова от 28.02.2017г. – 1 экз. на 6-ти листах;
9. Протокол осмотра письменных доказательств нотариусом Акимовым от 28.04.2016г.;
10. Ответ адвоката Кейстоун Лоу на адвокатский запрос от 23.02.2017г. с приложением Партнерского соглашения с нотариальным переводом - в 1-ом экз. на 183 листах;
11. Партнерский договор с нотариальным переводом - в 1-ом экз. на 6-ти листах.

Представитель истца по доверенности \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /К.А. Печеник/

 09.03.2017г.