

РЕШЕНИЕ  
Именем Российской Федерации

03 декабря 2013г. Пресненский районный суд г.Москвы в составе председательствующего судьи Печениной Т.А., при секретаре Моториной И.Г., рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело № 2-5646\2013 по иску В.

А. Ю. к Открытому акционерному обществу «М2М Прайвет Банк» о признании незаконными приказов о применении дисциплинарных взысканий от 27 декабря 2012г. № 71, от 24 января 2013г. № 02, от 28 января 2013г. № 03 и об увольнении от 31 января 2013г. № 014-к, изменении формулировки основания увольнения с п.5 ч.1 ст.81 ТК РФ на п.3 ч.1 ст.77 ТК РФ (увольнение по собственному желанию), взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда в размере 25 000 рублей, взыскании судебных расходов в размере 18 500 рублей,

УСТАНОВИЛ

Истец В. был принят на работу к ответчику ОАО «М2М Прайвет Банк» 11 октября 2012 г на должность Управляющего директора в Департамент инвестиционного консультирования согласно трудовому договору № 147\12 от 11 октября 2012 г. и приказу № 117-к от 1 октября 2012 г. (л.д.5-9, 35-38).

Приказом № 71 от 27 декабря 2012 г. на В. было наложено дисциплинарное взыскание в виде замечания (л.д.46).

Приказом № 02 от 24 января 2013 г. на В. было наложено дисциплинарное взыскание в виде выговора (л.д. 54).

Приказом № 03 от 28 января 2013 г. на В. было наложено дисциплинарное взыскание в виде выговора (л.д. 49).

Приказом № 014-к от 31 января 2013 г. трудовой договор с В. расторгнут в связи с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (л.д.42).

Истец В. обратился суд с иском к ответчику о признании приказов о применении дисциплинарных взысканий, в том числе в виде увольнения незаконными, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, денежной компенсации морального вреда в размере 25 000 руб., возмещении судебных расходов по оказанию юридической помощи в размере 35 000 руб. и по составлению нотариальной

доверенности в размере 1 000 руб., указывая в обоснование иска, что надлежащим образом исполнял свои должностные обязанности, нарушений трудовой дисциплины не совершал, его увольнение по инициативе ответчика вызвано отказом уволиться по собственному желанию (л.д. 2-4).

В последующем истец В. уточнил заявленные исковые требования и просил суд признать незаконными приказы о применении дисциплинарных взысканий от 27 декабря 2012 г. № 71, от 24 января 2013 г. № 02, от 28 января 2013 г. № 03, от 31 января 2013 г. № 014-к, изменить формулировку основания увольнения с п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ на п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (увольнение по собственному желанию), взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, денежной компенсации морального вреда в размере 25 000 руб., судебных расходов в размере 18 500 руб.

В судебном заседании представитель истца по доверенности С. Д.Н. заявленные В. исковые требования с учетом уточнения поддержал в полном объеме.

Представитель ответчика по доверенности Ч. в судебном заседании исковые требования В. не признал, представил письменные возражения по иску (л.д. 32-34).

Суд, изучив материалы дела, выслушав представителей сторон, доказания свидетелей, находит исковые требования истца В. А.Ю. подлежащими частичному удовлетворению по следующим основаниям.

Как следует из приказа № 71 от 27 декабря 2012 г. истцу В. было объявлено замечание за нарушение трудовой дисциплины (л.д.46).

Основания наложения на истца дисциплинарного взыскания в данном приказе не указаны.

Из письменных возражений ответчика на иск В. а также из объяснений представителя ответчика в судебном заседании, следует, что данное дисциплинарное взыскание было наложено на истца за опоздания на работу 20, 27 ноября, 13,14, 24 декабря 2012 г. и ранний уход с работы 20 декабря 2012 г.

В подтверждение своих доводов о правомерности объявления истцу замечания за нарушение трудовой дисциплины ответчиком представлена служебная записка директора по персоналу Б. Е.А. от 25 декабря 2012 г., из которой следует, что при проведении 25 декабря 2012 г. проверки соблюдения трудовой дисциплины сотрудников банка посредством обработки информации, полученной с помощью систем контроля доступа, установлено, что 20 ноября 2012 г. В. пришел на работу в 10 час. 58 мин., 27 ноября 2012 г. – в 11 час., 13 декабря 2012 г. – в 11 час. 12 мин., 14 декабря 2012 г. – в 10 час. 50 мин., 24 декабря 2012 г. – в 11 час.

19 мин., а 20 декабря 2012 г. ушел с работы в 17 час. 16 мин. (л.д. 43).

Согласно приказу № 03 от 28 января 2013 г. истцу В. А.Ю. был объявлен выговор за систематическое нарушение трудовой дисциплины (л.д.49).

Основания наложения на истца дисциплинарного взыскания в данном приказе также не указаны.

В подтверждение своих доводов о правомерности объявления истцу выговора за нарушение трудовой дисциплины согласно приказу № 03 от 28 января 2013 г., ответчиком представлена служебная записка директора по персоналу Б. Е.А. от 11 января 2013 г., из которой следует, что при проведении 10 января 2013 г. проверки соблюдения трудовой дисциплины сотрудников банка посредством обработки информации, полученной с помощью систем контроля доступа, установлено, что 28 декабря 2012 г. В. пришел на работу в 10 час. 35 мин., а 29 декабря 2012 г. пришел на работу в 9 час. 26 мин и ушел с работы в 15 час. 29 мин., а также служебная записка от 23 января 2013 г., в которой, помимо фактов нарушения истцом трудовой дисциплины 20,27 ноября 2012 г, 13,14,20,24, 28 и 29 декабря 2012 г., имеется ссылка на опоздание на работу 10 и 11 января 2013 г. (л.д. 47-55)

В подтверждение времени ухода и прихода истца на работу в указанные дни ответчиком были также представлены отчеты по отработанному времени за период с 1 по 30 ноября 2012 г. и с 1 по 31 декабря 2012 г. и с 1 по 21 января 2013 г. (л.д. 116-120).

В обоснование незаконности наложения данных дисциплинарных взысканий истец указал, что явка на работу после 9 час. и уход с работы ранее 18 час. были связаны с выполнением им своих должностных обязанностей, а кроме того, ответчиком нарушен порядок привлечения к дисциплинарной ответственности.

Указанные доводы истца нашли свое подтверждение в ходе судебного разбирательства.

Согласно п. 18.1 трудового договора, заключенного между сторонами, истцу установлен режим рабочего дня с понедельника по пятницу с 9 час. до 18 час.

Правилами внутреннего трудового распорядка, действующими у ответчика с 10 марта 2010 г., режим рабочего времени работникам банка также установлен с 9 час. до 18 час. (л.д.64-85).

Вместе с тем, согласно приказу ответчика № 027 от 27 апреля 2012 г. «О трудовой дисциплине» нарушениями трудовой дисциплины у ответчика, в том числе, считаются:

- опоздание от установленного начала рабочего дня более чем на 15 минут - 4 и более раз в течение месяца;
- случаи раннего ухода с работы (независимо от времени ухода) – 3 и более раз в течение месяца (л.д.63).

Данный приказ издан ответчиком в соответствии с положениями ст. 8 ТК РФ, в пределах своей компетенции, и не ухудшает положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

Как было указано выше, согласно объяснениям ответчика, приказом № 71 от 27 декабря 2012 г. истец наказан за опоздание на работу 20 и 27 ноября 2012 г., а также за опоздание на работу 13,14, 24 декабря 2012 г. и ранний уход с работы 20 декабря 2012 г.

Общеизвестным обстоятельством, не требующим доказательств является исчисление календарного месяца с 1 по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале -по 28-е (29-е) число включительно.

При этом иного порядка исчисления месяца при установлении допущенных работником нарушений в приказе № 027 от 27 апреля 2012 г. не содержится.

Таким образом, согласно представленным ответчиком письменных доказательств, истцом допущено опоздание на работу в количестве 2-х раз в ноябре 2012 г., в количестве 3-х раз в декабре 2012 г. и 1 ранний уход с работы в декабре 2012 г., что в соответствии с приказом ответчика № 027 от 27 апреля 2012 г. не является нарушением трудовой дисциплины, а, следовательно, не может повлечь за собой наложение на истца дисциплинарного взыскания.

Приказом № 03 от 28 января 2013 г., согласно служебным запискам от 11 и 23 января 2013 г., истец наказан за приход на работу 28 декабря 2012 г. в 10 час. 35 мин., а 29 декабря 2012 г. за приход на работу в 9 час. 26 мин и уход с работы в 15 час. 29 мин., за приход на работу 10 января 2013 г. в 9 час. 42 мин. и за приход на работу 11 января 2013 г. – в 9 час. 45 мин.

Таким образом, как указано ответчиком в служебных записках, истец нарушил трудовую дисциплину в декабре 2012 г. в виде опоздания на работу более 3-х раз (13,14, 24, 28 и 29 декабря 2012 г.) и раннего ухода с работы до окончания рабочего времени менее 3-х раз (20 и 29 декабря 2012 г.), а в январе 2013 г. – в виде опоздания на работу менее 3-х раз (10 и 11 января 2013 г.).

Однако, учитывая, что за опоздание на работу 13,14 и 24 декабря 2012 г. истец уже был наказан в дисциплинарном порядке приказом № 71 от 27 декабря 2012 г., при наложении на истца дисциплинарного взыскания в виде выговора по приказу № 03 от 28 января 2013 г. ответчик не вправе был учитывать опоздание истца на работу в указанные даты, поскольку в соответствии с ч. 5 ст. 193 ТК РФ за каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Таким образом, наказывая истца в дисциплинарном порядке в соответствии с приказом № 03 от 28 января 2013 г. за опоздание на

работу 28 и 29 декабря 2012 г. (менее 3-х раз) и преждевременный уход с работы 29 декабря 2012 г. (менее 3-х раз), а также за опоздание на работу 10 и 11 января 2013 г. (менее 3-х раз) в каждом месяце, ответчик нарушил приказ 027 от 27 апреля 2012 г. «О трудовой дисциплине», регламентирующий основания наложения на работников Банка дисциплинарных взысканий за нарушение трудовой дисциплины.

Кроме того, оценив представленные сторонами доказательства, суд приходит к выводу, что ответчиком нарушен порядок наложения дисциплинарного взыскания в виде замечания по приказу № 71 от 27 декабря 2012 г. и в виде выговора по приказу № 03 от 28 января 2013 г., установленного ст. 193 ТК РФ.

Согласно указанной норме до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не представлено, то составляется соответствующий акт.

Как следует из акта № 1 от 27 декабря 2012 г. истцу В. А.Ю. 25 декабря 2012 г. было предложено представить письменное объяснение по поводу нарушения трудовой дисциплины, на что он ответил отказом, и по прошествии 2-х рабочих дней объяснение не представил, а от ознакомления с актом отказался (л.д.44).

Из акта от 18 января 2013 г. следует, что 15 января 2013 г. истцу было предложено представить письменное объяснение по поводу нарушения трудовой дисциплины, на что он ответил отказом, и по прошествии 2-х рабочих дней объяснение не представил, а от ознакомления с актом отказался (л.д.48).

Объяснения по факту нарушений трудовой дисциплины 10 и 11 января 2013 г. от истца вообще не затребовались ответчиком.

Оценивая соблюдение ответчиком порядка применения к работнику дисциплинарного взыскания, суд учитывает, что приказом № 152 от 18 октября 2010 г. у ответчика утвержден Порядок применения дисциплинарных взысканий (л.д. 57-62).

Согласно п.п. 4.1 и 4.2 указанного Порядка непосредственный руководитель работника должен указать ему на допущенные недостатки и предложить дать письменное объяснение проступка.

После получения объяснительной записки и анализа фактов, непосредственный руководитель составляет докладную записку на имя Председателя Правления Банка, в которой просит рассмотреть вопрос о привлечении нарушителя к дисциплинарной ответственности, обосновывая необходимость данного решения. При этом с работником, допустивший дисциплинарный проступок, проводится встреча, на которой уточняются все обстоятельства, и принимается решение о продолжении процедуры наложения дисциплинарного взыскания.

Согласно п. 4.3 Порядка предложить работнику подготовить объяснительную записку, а также составить докладную записку на имя Председателя Правления помимо непосредственного руководителя имеет право Директор по организационному развитию и персоналу. Однако в случае рассмотрения вопроса о наложении дисциплинарных взысканий по инициативе указанного должностного лица обязательно привлечение к обсуждению руководителя работника.

Однако доказательств затребования от истца письменных объяснений по обстоятельствам, которые послужили основанием для издания приказа № 71 от 27 декабря 2012 г. и по обстоятельствам, которые послужили основанием для издания приказа № 03 от 28 января 2013 г., в порядке, установленном ст. 193 ТК РФ, а также в соответствии с Порядком применения дисциплинарных взысканий, действующим у ответчика, суду не представлено,

В судебном заседании установлено, что непосредственный руководитель истца заместитель Председателя Правления банка И. Д.А. объяснения от истца перед изданием приказа № 71 от 27 декабря 2012 г. и № 03 от 28 января 2013 г. не затребовал, обсуждение причин допущенных нарушений истцом с его участием не проводилось.

Кроме того, в соответствии с п. 1.4 Порядка применения дисциплинарных взысканий сотруднику предоставляется точно знать, какие нарушения он совершил, а также возможность объяснить произошедшее.

Однако ответчиком не было представлено суду доказательств того, что 25 декабря 2012 г. и 15 января 2013 г. директор по персоналу Б. Е.А. затребовала от истца письменные объяснения по обстоятельствам, послужившим к объявлению ему замечания, и одновременно представила истцу документы, свидетельствующие о допущенных им нарушениях.

При этом суд учитывает, что отчет по отработанному времени за период с 1 ноября по 31 декабря 2012 г. были составлены ответчиком 22 и 23 января 2013 г., т.е. после наложения на истца дисциплинарного взыскания.

Также суд учитывает, что в актах об отказе работника в представлении письменных объяснений от 25 декабря 2012 г. и 18 января 2013 г. не указано, по каким обстоятельствам от истца затребовались письменные объяснения и какими доказательствами это подтверждается.

В своем исковом заявлении, в письменных объяснениях по иску истец В. А.Ю. категорически отрицал факт затребования от него каких-либо объяснений, пояснив при этом, что указанные выше приказы были изданы значительно позже указанной в них даты,

после того, как он отказался от увольнения по собственному желанию, что также подтверждается выплатой ему премии за ноябрь и декабрь 2012 г., тогда как в соответствии с приказом № 027 от 27 апреля 2012 г. при наложении на работника дисциплинарного взыскания, производится депремирование работника (л.д.123-124).

Оценив представленные суду доказательства в совокупности, суд приходит к выводу, что при наложении на истца дисциплинарных взысканий в виде замечания и выговора согласно приказам № 71 от 27 декабря 2012 г. и № 03 от 28 января 2013 г. ответчик допущен порядок применения к работнику дисциплинарных взысканий, в том числе установленный у ответчика, а поэтому исковые требования истца о признании указанных выше приказов незаконными подлежат удовлетворению.

Удовлетворяя заявленные истцом исковые требования в этой части, суд также принял во внимание следующие обстоятельства.

Согласно должностной инструкции управляющего директора, утвержденной 27 ноября 2012 г., в обязанности истца В. А.Ю. входило, в том числе, установление и поддержка отношений с поставщиками глобальных и российских инвестиционных продуктов, а также иностранными банками, участие во встречах с клиентами и продажах инвестиционных продуктов, способствовать росту инвестиционных продаж существующим и новым клиентам банка (л.д.39-40).

В обоснование незаконности наложения на него дисциплинарных взысканий истец указал, что в дни, в которые ему вменяется совершение нарушений трудовой дисциплины, он проводил встречи в интересах Банка и в целях выполнения своих должностных обязанностей.

Как пояснил истец, поскольку от него не отбирались письменные объяснения до наложения дисциплинарных взысканий, он смог представить свои объяснения только при предъявлении ему приказа № 03 от 28 января 2013 г., где он указал, когда и где он проводил встречи (л.д.49 об.).

Допрошенный в судебном заседании в качестве свидетеля В. П.А., указанный в объяснениях истца на приказе № 03 от 28 января 2013 г., в качестве лица, с которым истец проводил встречи в декабре 2012 г. и январе 2013 г., указанное обстоятельство подтвердил.

С учетом изложенного, суд приходит к выводу, что ненадлежащее выполнение ответчиком требований ст. 193 ТК РФ и установленного в банке Порядка применения дисциплинарных взысканий, повлекло за собой применение к работнику дисциплинарных взысканий без установления фактических обстоятельств и причин опозданий истца на работу и раннего ухода

с работы с учетом должностных обязанностей, предусматривающих выполнение трудовой функции, в том числе, и вне Банка.

Вместе с тем, оснований для признания незаконным приказа № 02 от 24 января 2013 г. суд не находит по следующим основаниям.

Из указанного приказа следует, что истцу был объявлен выговор за нарушение требований нормативного документа «Положения о сведениях, составляющих конфиденциальную информацию в ОАО М2М Прайвет Банк и основных мерах по организации их защиты».

Согласно служебной записке начальника Управления информационной безопасности К. С.В. № 85 от 18 января 2013 г. истец В. А.Ю. 17 января 2013 г. отправил на личный почтовый ящик документ «Протокол № 14 Заседания Продуктового Комитета в ОАО М2М Прайвет Банк», чем нарушил требования Положения о сведениях, составляющих конфиденциальную информацию в ОАО М2М Прайвет Банк и основных мерах по организации их защиты, согласно которым сотрудникам Банка запрещается разглашать известную им конфиденциальную информацию при использовании Интернет ресурсов, использовать для служебной переписки почтовых серверов, предоставляемых сторонними организациями, и других служб мгновенного обмена сообщениями, включение переадресации электронных почтовых сообщений, если это особо не оговорено (л.д.50).

Факт отправки письма истцом подтверждается Итоговым актом служебного разбирательства от 21 января 2013 г., подписанным членами комиссии, созданной для расследования случая разглашения сведений, составляющих банковскую и коммерческую тайну, приказом № 3 от 18 января 2013 г., а также показаниями свидетеля К. С.В. в судебном заседании.

Согласно Положению о сведениях, составляющих конфиденциальную информацию в ОАО М2М Прайвет Банк и основных мерах по организации их защиты, указанная в протоколе информация является коммерческой тайной Банка, с чем истец был ознакомлен (л.д. 89-106).

Факт отправления на личный почтовый ящик Протокола № 14 Заседания Продуктового Комитета в ОАО М2М Прайвет Банк, составляющих коммерческую тайну Банка, истец в судебном заседании не опроверг.

Порядок наложения дисциплинарного взыскания в данном случае не нарушен ( л.д.50-53).

При таких обстоятельствах суд приходит к выводу, что взыскание по приказу № 02 от 24 января 2013 г. наложено на истца обоснованно и оснований для признания его незаконным не имеется.

В соответствии с п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

Учитывая, что до увольнения истца 31 января 2013 г. согласно приказу № 014-к на истца было наложено дисциплинарное взыскание в виде выговора согласно приказу № 02 от 24 января 2013 г, признанное судом законным, у ответчика имелись основания для расторжения с В. А.Ю. трудового договора по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

В соответствии с п. 34 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» по делам о восстановлении на работе лиц, уволенных по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ на ответчике лежит обязанность представить доказательства, свидетельствующие о том, что совершенное работником нарушение, явившееся поводом к увольнению, действительно имело место и могло являться основанием для расторжения трудового договора.

В приказе № 014-к от 31 января 2013 г. не указано, какой проступок послужил поводом к увольнению истца по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (л.д.42).

По смыслу п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, а также согласно разъяснениям, содержащимся в п. 33 указанного выше Постановления Пленума Верховного Суда РФ, поводом к увольнению работника по данному основанию может дисциплинарный проступок, имевший место после наложения на работника дисциплинарного взыскания.

Таким образом, ответчик обязан был представить суду доказательства, подтверждающие, что после наложения дисциплинарного взыскания согласно приказу № 02 от 24 января 2013 г. истец вновь совершил дисциплинарный проступок.

Однако указанных доказательств ответчик суду не представил.

В обоснование правомерности увольнения истца 31 января 2013 г. представитель ответчика указал, что служебная записка директора по персоналу от 23 января 2013 г. в части опоздания истца на работу 10 и 11 января 2013 г. послужила основанием для увольнения истца и поводом к увольнению В. А.Ю. явились факты опоздания истца на работу 10 и 11 января 2013 г.

Однако указанные объяснения ответчика опровергаются служебной запиской директора по персоналу Б. Е.А. от 23 января 2013 г., в которой прямо указано, что за указанные в служебной записке нарушения к В. А.Ю. следует объявить выговор, что и было сделано приказом № 03 от 28 января 2013 г.

При этом, как было указано выше, в приказах № 71 от 27 декабря 2013 г., № 03 от 28 января 2013 г. и № 014-к от 31 января 2013 г. не указаны основания для их издания.

В любом случае, увольнение истца по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, поводом к которому, как указал ответчик, явились опоздания истца на работу 10 и 11 января 2013 г. не может быть признано законным, поскольку указанные события имели место до применения к истцу дисциплинарного взыскания № 02 от 24 января 2013 г., а поэтому не могут расцениваться в качестве повода, свидетельствующего о том, что после применения к истцу дисциплинарного взыскания он вновь совершил дисциплинарный проступок.

Кроме того, как указано выше по фактам опоздания на работу 10 и 11 января 2013 г. от истца письменные объяснения не отбирались, что является нарушением требований ст. 193 ТК РФ.

К доводам ответчика о том, что истец надлежащим образом извещен о своем увольнении, суд относится критически.

Согласно представленному ответчиком акту, датированному 31 января 2013 г., лица его подписавшие удостоверили, что в их присутствии директор по персоналу Б. Е.А. ознакомила истца с приказом № 142 от 31 января 2013 г. о расторжении трудового договора 24 января 2013 г., т.е. еще до издание приказа об увольнении истца, причем номер приказа об увольнении не соответствует номеру приказа, внесенному в трудовую книжку истца и тексту приказа об увольнении (л.д. 56, 8-9, 42).

Совокупность допущенных ответчиком нарушений, в том числе, отсутствие в приказах № 71 от 27 декабря 2012 г., № 03 от 28 января 2013 г., № 014-к от 31 января 2013 г. оснований для наложения на истца дисциплинарных взысканий, не соблюдение ответчиком им же утвержденного Порядка применения дисциплинарных взысканий, а также приказа № 027 от 27 апреля 2012 г., отсутствие доказательств затребования от истца письменных объяснений по фактам, послужившим основанием к применению к нему мер дисциплинарного взыскания, свидетельствует о незаконности увольнения истца по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

В соответствии с ч. 4 ст. 394 ТК РФ суд вправе может по заявлению работника принять решение об изменении формулировки основания увольнения на увольнении по собственному желанию.

В соответствии с ч. 7 ст. 394 ТК РФ если после признания увольнения незаконным, суд выносит решении не о восстановлении работника, а об изменении формулировки основания увольнения, то дата увольнения должна быть изменена на дату вынесения судом решения.

Поскольку увольнение истца признано судом незаконным, требования истца об изменении формулировки основания

увольнения на собственное желание и даты увольнения на день вынесения судом решения – 3 декабря 2013 г. подлежат удовлетворению.

Согласно ч. 2 ст. 394 ТК РФ в пользу истца также подлежит взысканию заработная плата за время вынужденного прогула.

Время вынужденного прогула за период с 1 февраля по 3 декабря 2013 г. составляет 210 рабочих дней (февраль-20, март-20, апрель-22, май-18, июнь-19, июль-23, август-22, сентябрь -21, октябрь-23, ноябрь-20, декабрь-2).

Согласно требованиям ст. 139 ТК РФ размер среднего дневного заработка работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы в расчетном периоде, исчисляемом в данном случае с октября 2012 г по январь 2013 г., поскольку истец уволен в последний день января 2013 г., и фактически отработанный им времени.

Согласно представленной справке о начисленной истцу заработной плате в расчетном периоде, ее размер составляет 1 137 206 руб. 56 коп. (л.д.121).

Согласно расчетным листкам за тот же период истцом отработано 69 рабочих дней (л.д. 122-125).

Таким образом, средний дневной заработок истца за период работы у ответчика составлял 16 481 руб. 25 коп. (1 137 206 руб. 56 коп. : 69 раб. дней), а поэтому за 210 дней вынужденного прогула в пользу истца подлежит взысканию заработная плата в размере 3 461 062 руб. 50 коп. (16 481 руб. 25 коп. x 210 раб. дней).

В связи с нарушением трудовых прав истца, вызванных незаконным наложением на него дисциплинарных взысканий в виде замечания, выговора и увольнения, в пользу истца в соответствии со ст. ст. 237, 394 ТК подлежит взысканию денежная компенсация морального вреда, размер которой суд определяет с учетом принципа разумности и справедливости, конкретных обстоятельств дела в 5 000 руб.

Оснований для взыскания с ответчика такой компенсации в большем размере суд не находит.

В связи с частичным удовлетворением заявленных истцом требований, с учетом требований разумности, в пользу В. А.Ю. с ответчика в соответствии со ст. 100 ГПК РФ подлежат частичному взысканию расходы по оплате услуг представителя в размере 15 000 руб., что подтверждается представленными суду договором и квитанциями.

Также с ответчика, в соответствии со ст.103 ГПК РФ, в доход бюджета города Москвы подлежит взысканию государственная пошлина в размере 25 705 руб. 31 коп.

С учетом изложенного и руководствуясь ст.ст. 194-198 ГПК РФ, суд

**РЕШИЛ**

Признать незаконными приказы Открытого акционерного общества «М2М Прайвет Банку» о применении к В. А. Ю. дисциплинарных взысканий от 27 декабря 2012г. № 71 об объявлении замечания, от 28 января 2013г. № 03 об объявлении выговора и об увольнении от 31 января 2013г. № 014-к.

Изменить В. А. Ю. формулировку основания увольнения с п.5 ч.1 ст.81 ТК РФ на п.3 ч.1 ст.77 ТК РФ (увольнение по собственному желанию), дату увольнения с 31 января 2013г. на 03 декабря 2013г.

Взыскать с Открытого акционерного общества «М2М Прайвет Банк» в пользу В. А. Ю. заработную плату за время вынужденного прогула в размере 3 461 062 ( три миллиона четыреста шестьдесят одна тысячу шестьдесят два) рубля 50 копеек, в счет компенсации морального вреда 5 000 ( пять тысяч) рублей, судебные расходы в размере 15 000 рублей и госпошлину в доход бюджета г.Москвы в размере 25 705 ( двадцать пять тысяч семьсот пять) рублей 31 копейку.

В удовлетворении иска в остальной части – отказать.

Решение может быть обжаловано в Мосгорсуд в течение одного месяца.

Судья

