

Справка

По Вашему запросу об основаниях увольнения главного бухгалтера нашими специалистами проанализирована правовая база и сложившаяся судебная практика. С учетом предоставленной Вами информации считаем наиболее безопасным для организации увольнение сотрудника по соглашению сторон. Однако в случае, если прийти к соглашению между работником и работодателем не удастся, то предлагаются следующие основания и способы увольнения.

Учитывая специфику сложившейся ситуации, выразившейся в неудовлетворительном и некорректном поведении главного бухгалтера в коллективе, агрессивном, подчас хамском обращении с сотрудниками, предлагаем следующие:

1. Необходимо получить служебные записки от сотрудников организации, подвергшихся некорректному обращению со стороны главного бухгалтера. По каждому факту затребовать объяснительные записки, как с самого главного бухгалтера, так и со свидетелей указанных фактов. Учитывая небольшой коллектив компании, формирование комиссии, на наш взгляд, достаточно проблематично, однако если это возможно, ее следует сформировать.

2. По каждому факту нарушения трудовой дисциплины со стороны главного бухгалтера ему должно выноситься дисциплинарное взыскание. Согласно ст. 192 ТК РФ в первый раз это должно быть замечание, затем выговор и только после этого увольнение по соответствующим основаниям.

При этом следует учитывать, что само по себе увольнение за некорректное поведение не предусмотрено трудовым законодательством. Однако требования, касающиеся норм поведения, могут быть изложены в локальных нормативных актах. Так в трудовом договоре с работником, должностной инструкции, правилах трудового распорядка или в кодексе корпоративной этики должны быть предусмотрены следующие требования: «работник обязан вести себя достойно, соблюдать производственную и корпоративную этику, а именно: поддерживать в трудовом коллективе благоприятный социально-психологический климат, деловые отношения с коллегами, добросовестно пользоваться своими правами и не злоупотреблять ими, не создавать конфликтных ситуаций, не использовать без необходимости свои трудовые права и обязанности, а равно иные юридические возможности в ущерб трудовому коллективу и предприятия, не предоставлять заведомо ложных сведений, быть чисто и опрятно одетым, вежливым и доброжелательным по отношению к коллегам и посетителям, представителям деловых партнеров и органов власти». Работник должен быть ознакомлен с указанными нормативными актами и в случае их нарушения может быть уволен по основаниям п. 5 ст. 81 ТК РФ за неоднократное нарушение трудовой дисциплины.

Однако в целях недопущения последующих исковых требований о признании увольнения незаконным, рекомендуем добиться добровольного увольнения со стороны сотрудника, либо подписания работником и работодателем соглашения о расторжении трудового договора. Это может быть достигнуто, кроме прочего, такими мерами как проведение в организации инвентаризации, по результатам которой будет выявлена некачественная работа бухгалтерии. Необходимо сформировать комиссию, целью которой будет определить соответствие документов бухгалтерского учета наличию в организации материальных ценностей. С большой долей вероятности данная проверка выявит разногласия между учетными документами и реальным наличием материальных ценностей.

Кроме того, необходимо провести внеплановую аудиторскую проверку, задачей которой будет проверка надлежащего исполнения бухгалтерией своих обязанностей. Результаты такой проверки могут стать как самостоятельным основанием для увольнения главного бухгалтера, предусмотренным п. 9 ст. 81 ТК РФ «Расторжение трудового договора по инициативе работодателя»: в связи с принятием главным бухгалтером

необоснованного решения, «повлекшего за собой... ущерб имуществу организации», так и дополнительным фактором, позволяющим убедить сотрудника в написании заявления «по собственному желанию».

Также уволить главного бухгалтера можно путем сокращения указанной должности согласно п. 2 ст. 81 ТК РФ. При этом подготовку бухгалтерской отчетности необходимо возложить на другого бухгалтера, в случае его наличия, или на организацию, оказывающую бухгалтерские услуги, индивидуального предпринимателя, либо заключить договор на оказание услуг по подготовке бухгалтерской отчетности с физическим лицом. При этом формально должность главного бухгалтера будет совмещена с должностью генерального директора. Указанная практика является распространенной и при правильном оформлении имеет наименьшую судебную перспективу для работника. Обоснованием такого сокращения будет являться небольшой штат и оборот компании, при котором не целесообразно содержать должность главного бухгалтера.

Старший партнер
юридического бюро «Moscow legal»

А.А. Курьянов