



Association  
of European  
Businesses

## ДЕЛО КОМПАНИИ GLOBAL INDUSTRIAL CORPORATION (GIC)<sup>1</sup>

GIC работает в России более 30 лет, в настоящее время имеет производственные и торговые подразделения, объединенные в несколько дочерних компаний и ряд филиалов иностранных компаний. История произошла в московской дочерней компании GIC Moscow, являющейся головной по России и странам СНГ.

GIC давно перешла на бухгалтерский учет и опрвление через SAP. В период, о котором идет речь, управление счетами через Банк и SAP не были совместимы. Именно поэтому, для того, чтобы совершить нужные операции по счетам, приходилось вручную "выгружать" данные из корпоративного SAP в банковскую операционную систему. Для этого каждый раз необходимо было вручную генерировать электронные платежные поручения в банковской системе. Результаты банковских операций и входящие платежи приходилось в обратном порядке вручную загружать в SAP. Этим занимались бухгалтеры. Постепенно вся работа по совмещению SAP и электронного банкинга была сосредоточена в руках старшего бухгалтера Ильи Анисимова. Он занимался только этим, что было отражено в его должностной инструкции. Кассы в компании не было в природе за отсутствием операций с наличностью, даже минимальных.

Все операции с SAP и банком проводились удаленно, каждая должна была быть подтверждена бухгалтером и одобрена еще двумя бухгалтерами: старшим (одним из трех) и главным. Ввод и одобрение проводились с подтверждением цифровыми паролями, генерируемыми миниатюрными устройствами (токенами). Поскольку старшие и главный бухгалтеры часто ездили в командировки по стране и СНГ, контролируя дочерние компании, операции часто проводились в их отсутствие. Поскольку проведение операций удаленно требовало качественный доступ в Интернет, что было далеко не всегда при поездках, постепенно сложилась практика, когда все токены хранились в офисе, контролирующие бухгалтеры одобряли операции по телефону, а Илья Анисимов как операционный бухгалтер вводил одобрение за них. Сначала токены хранили в сейфе, затем они перекочевали в запираемые ящики столов, а ключи от этих ящиков перекочевали из сумочек контролёров в верхние ящики этих же столов - незапираемые...), а затем, поскольку ежедневно проводилось очень большое количество операций, токены вообще оставались на столах или в незапираемых ящиках, благо, что доступ в офис бухгалтерии хорошо охранялся.

SAP компании вел учет в долларах США, конвертация из других валют проводилась по внутреннему курсу компании, который обновлялся еженедельно.

---

<sup>1</sup> Все имена и названия изменены



Association  
of European  
Businesses

В течение долгих лет SAP сводил баланс идеально, поэтому проверять банковскую систему никому в голову не приходило.

Илья Анисимов работал прекрасно, был на отличном счету, получал высшие оценки по annual assessment, дорос до старшего бухгалтера, отличался инициативой и креативностью (в частности, создал приложение, существенно ускоряющее процесс перегрузки из SAP в банк и обратно. Всегда приходил за час до начала работы офиса, объясняя это необходимостью перегрузить ночные операции в SAP, чтобы другие бухгалтеры, начав рабочий день, имели доступ к обновленной базе.

В один из дней контролер головного офиса GIC обнаружил, что по результатам предыдущего дня не сходится дебет с кредитом на существенную сумму. Он позвонил в Москву. Оказалось, что Илья Анисимов опоздал, пришел вместе со всеми и не успел перегрузить банк в SAP. Именно в связи с этим главный бухгалтер и контроле впервые заглянули в банковскую систему. Их удивило необычно большое количество операций. Когда же они посмотрели на получателей платежей компании, главному бухгалтеру (женщине) стало плохо с сердцем, а контролеры из России и Европы в течение дня выражались столь эмоционально, что юристы отдела Compliance попросили удалить это время из памяти систем видеонаблюдения.

Было немедленно организовано внутреннее расследование, проведенное собственными силами Compliance Europe и одной из аудиторских фирм Большой Четверки. Расследование и аудит показали, что в течение длительного времени со счетов компании проводились несанкционированные платежи в адрес ряда российских компаний, по большей части аффилированных И. Анисимову или неустановленным лицам, и расположенным в районах Сибири и Дальнего Востока. При этом эти операции не были отражены в SAP, и руководство их не видело, а в банк не заглядывало. Баланс в SAP поддерживался за счет разницы внутреннего валютного курса компании и ЦБ РФ. Рублевый эквивалент одобренных операций искусственно завышался, разница при перегрузке в банк уходила "налево", а при обратной перегрузке "левые" операции вручную удалялись, а сумма санкционированных увеличивалась.

Общая сумма ущерба превысила 7 млн. долл. США.

По результатам расследования оказалось два подозреваемых: главный бухгалтер и Илья Анисимов.

Главбух не стала дожидаться результатов расследования и ушла по собственному желанию.

И. Анисимов держался месяц, все отрицая и сваливая все на других, затем стал вести себя вызывающе, в частных беседах не отрицал, что украл деньги и даже предлагал компромисс: стороны забывают друг про друга. Увольняться самому отказался категорически.



Association  
of European  
Businesses

**Проблема:**

**Как избавиться от Анисимова? Как "отделить" его от бухгалтерии?**

**Как взыскать деньги?**

**Что делать дальше?**

---

**Приложение: Трудовой кодекс Российской Федерации (выдержки)**

**Статья 81. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя**

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

- 1) ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем;
- 2) сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;
- 3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- 4) смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);
- 5) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- 6) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:
  - а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);
  - б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;



Association  
of European  
Businesses

- в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;
- г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;
- д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
- 7) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- 7.1) непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставления или представления заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей, открытия (наличия) счетов (вкладов), хранения наличных денежных средств и ценностей в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владения и (или) пользования иностранными финансовыми инструментами работником, его супругом (супругой) и несовершеннолетними детьми в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя;
- 8) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- 9) принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;



Association  
of European  
Businesses

- 10) однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;
- 11) представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;
- 12) утратил силу;
- 13) предусмотренных трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации;
- 14) в других случаях, установленных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Порядок проведения аттестации (пункт 3 части первой настоящей статьи) устанавливается трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 2 или 3 части первой настоящей статьи, 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.

В случае прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенного в другой местности, расторжение трудовых договоров с работниками этого подразделения производится по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации.

Увольнение работника по основанию, предусмотренному пунктом 7 или 8 части первой настоящей статьи, в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем.



Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

---

## **Статья 76. Отстранение от работы**

Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и 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;
- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом, другими федеральными законами.



Association  
of European  
Businesses

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.