

УДК 343.7

DOI 10.17223/23088451/11/27

Д.С. Куклин

ОСОБЕННОСТИ МОШЕННИЧЕСТВА В СФЕРЕ ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ

Рассматриваются некоторые особенности мошенничества в сфере трудовых отношений, проблемы квалификации преступного деяния и разграничения с другими составами мошенничества и иными правонарушениями, рассмотрены виды ущерба, причиненные от мошенничества в сфере трудовых отношений.

Ключевые слова: *мошенничество, сфера трудовых отношений, ущерб, квалификация, разграничение составов, дисциплинарный проступок.*

Практика применения закона сталкивается с такими видами хищения, как мошенничество в сфере трудовых отношений, маскируемое фиктивным трудовым договором. Типовой схемой мошенничества в сфере трудовых отношений является оформление трудового договора без выполнения работ либо выполнение работ не тем лицом, которое оформлено на работу. Возможны следующие варианты данной схемы хищения: во-первых, заключение фиктивного трудового договора с несуществующим работником или с работником, который не собирается вступать в фактические трудовые отношения, указанные лица получают заработную плату или иные выплаты, связанные с трудовыми отношениями. Во-вторых, работу выполняет лицо с квалификацией ниже, чем у оформленного работника, например, работу выполняет слесарь третьего разряда, а начисляется заработная плата, как за работу, выполненную слесарем пятого разряда. В-третьих, возможны случаи, когда лицо при устройстве на работу подает поддельные документы о своей квалификации (диплом магистра, специалиста, бакалавра, водительское удостоверение и др.) и работает не по специальности или квалификации, которых фактически не имеет. В-четвертых, завладение денежными средствами в виде заработной платы и иных выплат, путем совмещения двух должностей без выполнения работы на одной из занимаемых должностей, или некачественное выполнение работы по одной или сразу нескольким совмещаемым должностям.

Оформляется фиктивный трудовой договор, издается приказ, составляется табель, идет начисление заработной платы. В результате таких действий происходит незаконное завладение денежными средствами и работодатель несет имущественный ущерб.

В современном российском уголовном законодательстве данные деяния квалифицируются как мошенничество. Однако действующие составы мошенничества не учитывают специфику такого вида хищения в сфере трудовых отношений. Как справедливо отмечает А.В. Шеслер, введение новых статей в УК РФ свидетельствует о том, что законодатель пошел по пути криминализации отдельных видов мошенничества как самостоятельных преступлений [1, с. 67–71]. Можно сказать, что если законодатель будет придерживаться вышеуказанного пути, то следует ожидать и других отдельных составов мошенничества, в том числе в сфере трудовых отношений. При криминализации вышеописанных случаев хищения возникнут следующие

правовые проблемы, нуждающиеся в разрешении: во-первых, разграничение деяния с дисциплинарным проступком; во-вторых, определение размера ущерба в результате хищения; в-третьих, отличие нового состава от других составов мошенничества. Однако эти проблемы возникают уже и при действующих редакциях мошенничества

Стоит отметить, что не все фиктивные трудовые отношения свидетельствуют о хищении. Нередко фиктивные трудовые отношения являются дисциплинарным проступком, который влечет не уголовную, а дисциплинарную ответственность. В некоторых случаях работник фактически не выполняет трудовую функцию по объективным причинам, в данном случае работник будет поступать правомерно, соответственно не будет правонарушения. Например, работник не вышел на работу из-за болезни или же у работника нет фактического допуска к работе, воздействие непреодолимой силы и др. Работник не может выполнить работу, обусловленную трудовым договором по объективным причинам. В данном случае у работника нет умысла путем обмана совершить хищение. Или ущерб причинен из-за ненадлежащего выполнения своих обязанностей, например ошибка при заполнении документов. Хотя имущественный ущерб будет иметь место, но хищением являться не будет, так как нет умысла.

Чтобы правильно квалифицировать деяние, совершенное работником или должностным лицом, необходимо определить критерии разграничения, в каком случае будет правомерное поведение, дисциплинарный проступок или же мошенничество. Ключевым критерием в данном случае будет наличие общих признаков хищения. В частности, должно иметь место причинение ущерба собственнику или иному владельцу имущества. Возможны случаи, когда имеет место фиктивный трудовой договор, но зарплата не перечисляется работнику, а идет на нужды работодателя, покупается оргтехника и т.д. В данном случае нельзя говорить о хищении, так как нет ущерба и нет потерпевшего. Или же работа, выполненная работником с низкой квалификацией, соответствует выполненной работе работником с более высокой квалификацией. Например, на практике работа, выполненная слесарем третьего разряда, может быть качественнее работы, выполненной слесарем пятого разряда. В данном случае прямого ущерба работодателю нет.

Кроме того, признаком хищения выступает прямой умысел, т.е. субъект преступления стремится своими

противоправными деяниями совершить хищение чужого имущества и осознает характер своих действий или бездействий и их общественно-опасные последствия и хочет, чтобы они наступили. Неосторожное деяние в трудовых отношениях будет квалифицироваться как дисциплинарный проступок, так как не будет являться общественно-опасным, поскольку нет умысла.

Вопрос о том, каким является ущерб в результате таких мошеннических действий, обусловлен тем, что в результате хищения возникает ущерб, который связан с получением незаконных выплат в виде заработной платы, а также ущерб, который образуется в результате выплаты работодателем в пенсионный фонд и иные обязательные фонды (страхование работника). Кроме того, возникает вопрос о том, кому вменить причиненный ущерб, если устроено одно лицо, а социальные выплаты получает другое, и являются ли социальные выплаты ущербом от хищения или нет. Соответственно, кому вменить социальные выплаты, работнику или тому, кто такое трудоустройство оформил. Этот вопрос возникает в тех случаях, когда органы предварительного расследования и суда нередко вменяют в качестве ущерба от мошенничества в сфере трудовых отношений как начисленную заработную плату, так и отчисления от нее, которые выплачиваются в различной форме (страхование работника, отчисления в пенсионный фонд). Соответственно ущерб вменяется не только тем лицам, которые получают за оформленное лицо заработную плату, но и тем, на которых составлен фиктивный трудовой договор.

На наш взгляд, при ответе на поставленный вопрос следует вновь исходить из общих признаков хищения, в частности предмета хищения, в качестве которого выступает имущество в виде заработной платы. Под хищением в статьях Уголовного кодекса РФ от 13.06.1996 г. № 63-ФЗ (ред. от 20.12.2017) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2018) понимаются совершенные с корыстной целью противоправное безвозмездное изъятие и (или) обращение чужого имущества в пользу виновного или других лиц, причинившие ущерб собственнику или иному владельцу этого имущества. Исходя из такого определения хищения, можно сделать вывод о том, что ущербом от мошенничества в сфере трудовых отношений следует считать тот ущерб, который составляет заработная плата, за ис-

ключением подоходного налога. Поскольку именно она является предметом завладения, именно её размер охватывается умыслом виновного.

На наш взгляд, выплаты в виде взносов в пенсионный и страховые фонды не являются признаком состава мошенничества, поскольку ими виновный не завладевает. Это означает, что данные выплаты являются не предметом преступления, а гражданского правонарушения в виде понесенных расходов. В результате в действиях виновного имеет место совокупность преступления и гражданско-правового деликта, ответственность за который наступает в порядке гражданского судопроизводства или добровольного возмещения произведенного ущерба. Таким образом, определение характера и размера ущерба влияет на квалификацию совершенного деяния. Только заработная плата может быть предметом хищения при мошенничестве в сфере трудовых отношений, поскольку она охватывается умыслом виновного и в отношении ее совершается противоправное безвозмездное изъятие и обращение в свою пользу или других лиц.

Подводя итог, стоит отметить, что в уголовном законодательстве России нет отображения мошенничества в сфере трудовых отношений, данное деяние квалифицируется как простой состав мошенничества, либо как дисциплинарный проступок, либо как гражданско-правовой деликт, а данное деяние определенно должно быть криминализовано. В результате этого нет единой правоприменительной практики. В любом случае возможны уголовно-правовые проблемы, которые нуждаются в разрешении:

1. Разграничение с дисциплинарным проступком.

2. Состоит в объеме ущерба, который вменяется в результате совершения мошенничества в сфере трудовых отношений.

3. Разграничение от других видов мошенничеств.

Решить данные проблемы можно либо на законодательном уровне, например добавив новый состав мошенничества, как законодатель делал ранее, либо должна быть единая правоприменительная практика, проводимая судами. Ущерб необходимо вменять только тот, на который направлен умысел субъекта преступления и имело место фактическое завладение, а именно заработная плата. Отчисления в различные обязательные фонды нельзя вменять как ущерб, так как нет завладения.

ЛИТЕРАТУРА

1. Шеслер А.В. Мошенничество: проблемы реализации законодательных новелл // Уголовное право. 2013. № 2. С. 67–71.

PECULIARITIES OF FRAUD IN LABOUR RELATIONS

Ugolovnaya yustitsiya – Russian Journal of Criminal Law, 2018, no. 11, pp. 139–140. DOI 10.17223/23088451/11/27
Denis S. Kuklin, Tomsk State University of Control Systems and Radioelectronics (Tomsk, Russia). E-mail: dex_dex@mail.ru

Keywords: fraud, in labour relations, damage, qualifications, demarcation of convoys, disciplinary offense.

The practice of applying the law is faced with such types of embezzlement as fraud in labour relations, masked by a fictitious labour contract. A typical scheme of fraud in labour relations is when the employment contract is concluded without performance of work, or when the work is performed not by a person assigned for work. Several schemes of embezzlement are possible. It should be noted that the Russian criminal legislation does not qualify fraud in the labour relations. This act is qualified as a simple fraud, or a disciplinary offense, or as a civil tort, while this act must definitely be criminalised. As a result, there exists no uniform law enforcement practice.

REFERENCES

1. Shesler, A.V. (2013) Moshennichestvo: problemy realizatsii zakonodatel'nykh novell [Fraud: problems of implementation of legislative novels]. *Ugolovnoe pravo*. 2. pp. 67–71.