

Д.С. Кушлин

ЛАТЕНТНОСТЬ И МЕРЫ ПРЕДУПРЕЖДЕНИЯ МОШЕННИЧЕСТВА В СФЕРЕ ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ

Рассматриваются латентность мошенничества в сфере трудовых отношений, проблемы квалификации преступного деяния и разграничения с другими составами мошенничества и иными правонарушениями. Предложены меры предупреждения мошенничества в сфере трудовых отношений.

Ключевые слова: *мошенничество в сфере трудовых отношений, ущерб, квалификация, латентность, меры предупреждения*

В современной России практика применения закона все чаще сталкивается с такими видами хищения, как мошенничество в сфере трудовых отношений. Типовой схемой мошенничества в сфере трудовых отношений является оформление фиктивного трудового договора без цели фактического выполнения обусловленных трудовым договором работ работником, но с целью получения заработной платы и иных выплат работником и (или) иными лицами. Оформляется фиктивный трудовой договор, издается приказ, составляется табель, идет начисление заработной платы, идут отчисления в пенсионный фонд и подоходный налог. При этом фактически работа, обусловленная трудовым договором, не выполняется. В результате таких действий происходит незаконное завладение чужими денежными средствами, и работодатель несет имущественный ущерб. Вышеуказанные деяния в большинстве случаев квалифицируются по ст. 159 и 160 УК РФ. Учитывая, что за аналогичные по характеру и степени общественной опасности хищения привлекают к уголовной ответственности по различным статьям Уголовного кодекса РФ, то можно прийти к выводу, что на практике возникают проблемы квалификации деяния. На наш взгляд, вышеуказанные случаи хищения правильнее квалифицировать как мошенничество по ст. 159 УК РФ.

Проанализировав статистику совершенных мошенничеств, можно прийти к выводу, что мошенничество в сфере трудовых отношений совершается крайне редко. Данное явление характерно для всех регионов России. Выявить мошенничество в сфере трудовых отношений не так просто. В силу этого хищение может быть как одномоментным, так и системным, длящимся во времени месяцами или годами. Зачастую выявленные случаи мошенничества в сфере трудовых отношений имеют огласку в средствах массовой информации. Сразу возникает вопрос, так ли это на самом деле, соответствует ли статистика реальной ситуации.

Чтобы ответить на этот вопрос, стоит обратиться к сущности и способу совершения мошенничества в сфере трудовых отношений. На наш взгляд, мошенничество в сфере трудовых отношений имеет высокую латентность. Многие факты совершения преступления остаются не выявленными. А выявленные факты не попадают в статистику по разным причинам. Во-первых, работодатель не всегда хочет привлекать своих

работников к уголовной ответственности: либо пресекает возможность совершения хищения и оставляет работать дальше, либо увольняет в связи с потерей доверия под различными предлогами, либо заставляет уволиться по собственному желанию, используя различные инструменты воздействия. Во-вторых, выявленные случаи мошенничества в сфере трудовых отношений не всегда доходят до суда, так на практике существует проблема квалификации мошенничества в сфере трудовых отношений. Деяние, как уже отмечалось, можно квалифицировать как по ст. 159, так и по ст. 160 УК РФ либо вообще признать дисциплинарным проступком или иным правонарушением не уголовно-правового характера.

Исходя из вышесказанного можно прийти к выводу, что статистика не в полной мере отображает число мошенничеств в целом и мошенничеств в сфере трудовых отношений в частности. На наш взгляд, общественная опасность мошенничества в сфере трудовых отношений в большей мере обусловлена высокой латентностью. Данное деяние крайне сложно выявить. Многие преступления остаются не выявленными, не говоря уже о привлечении виновных к ответственности. Само деяние и его последствия могут длиться во времени достаточно длительный срок, годами или десятилетиями, нанося тем самым еще и значительный ущерб собственнику и государству. Это порождает проблему предупреждения и выявления преступлений в данной сфере. Лица, совершившие мошенничество в сфере трудовых отношений и не привлеченные к ответственности, осознают свою безнаказанность. В свою очередь, это порождает развитие правового нигилизма и склонность у данных лиц к совершению повторных хищений или более тяжких преступлений. Высокая латентность мошенничества в сфере трудовых отношений вызвана незнанием о таком виде мошенничества работодателей. Кроме того, некачественный контроль над начислением работникам заработной платы и выполнением обусловленной трудовым договором работы порождает лазейки для совершения мошенничества в сфере трудовых отношений.

На наш взгляд, можно предложить следующие меры предупреждения и выявления мошенничества в сфере трудовых отношений: 1) информационного характера, 2) контрольно-организационного характера.

1. Меры информационного характера предусматривают отражение информации о специфике мошенничестве в сфере трудовых отношений в средствах массовой информации. Данная мера на данный момент имеет место, но в недостаточном объеме. Тем самым достигается предупреждение потенциального потерпевшего о самой возможности такого мошенничества в сфере трудовых отношений.

2. Меры контрольно-организационного характера непосредственно направлены на выявление хищений путем совершения мошеннических действий в сфере трудовых отношений. Для выявления и предупреждения мошенничества в сфере трудовых отношений работодателю необходим более тщательный контроль над тем, как начисляется зарплата и как выполняется работа работником. В небольшой организации (до 100 человек) сам работодатель или начальник отдела кадров непосредственно могут проконтролировать, имеет ли место хищение путем мошенничества. Если организация значительная – с большим числом структурных подразделений и числом работников, то тут можно по-

рекомендовать создать специальный отдел контроля – отдел внутренней, собственной или экономической безопасности. Формироваться такой отдел, на наш взгляд, должен из юристов, экономистов, бухгалтеров, специалистов по экономической и информационной безопасности, а также специалиста по кадрам. Задачей такого отдела будет выявление хищений путем мошенничества в сфере трудовых отношений. При этом мы не призываем к тотальному контролю со стороны работодателя, но если возникают основания предполагать, что может быть совершено хищение путем мошенничества в сфере трудовых отношений, то более тщательный контроль будет уместен и целесообразен. Просто работодателю необходимо быть более бдительным. Разумеется, все действия со стороны работодателя при осуществлении контроля должны соответствовать действующему законодательству.

Таким образом, только надлежащий и разумный контроль со стороны работодателя может предупредить и выявить случаи такого хищения, как мошенничество в сфере трудовых отношений.

Статья принята к публикации 10.09.2021.

Latency and Prevention of Fraud in Labor Legal Relations

Ugolovnaya yustitsiya – Russian Journal of Criminal Law, 2021, no. 18, pp. 22–23. DOI: 10.17223/23088451/18/4

Denis S. Kuklin, Tomsk State University (Tomsk, Russian Federation). E-mail: dex_dex@mail.ru

Keywords: labor fraud, damage, qualifications, latency, preventive measures.

The following measures can be proposed to prevent and detect labor fraud. They can be divided into two groups: informational and control. Informational measures provide for informing about the labor fraud in the media. Though there is not enough information about labor fraud nowadays, the potential victim is warned about the very possibility of such fraud. Management measures are directly aimed at identifying labor fraud. To detect and prevent labor fraud, the employer should have a more careful control over how wages are calculated and how the employee performs the work. If the organization is not large or an individual entrepreneur has up to 100 employees, the employer or the head of the HR department can directly control whether there is embezzlement through fraud. If the organization is large with a large number of structural divisions and a large number of employees, a special control department can be created for internal, personal or economic security. This department should consist of lawyers, economists, accountants, specialists in economic and information security, as well as a specialist in personnel. Its objective will be to identify theft by fraud in the field of labor relations. It does not imply total control on the part of the employer, but if there are grounds to believe that theft may be committed through labor fraud, a more careful control will be appropriate and expedient, and the employer just needs to be more vigilant. All actions on the part of the employer exercising control must comply with the applicable law. Thus, only proper and reasonable oversight by the employer can prevent and detect labor fraud.

References

1. Shesler, A.V. (2013) Moshennichestvo: problemy realizatsii zakonodatel'nykh novell [Fraud: Problems of Implementation of Legislative Novelties]. *Ugolovnoe pravo*. 2. pp. 67–71.
2. Shesler, A.V. & Shesler, S.S. (2020) Uchet izmeneniya predmeta khishcheniya v usloviyakh tsifrovoy ekonomiki pri prepodavanii distsipliny "Ugolovnoe pravo" [Taking into account the change in the subject of theft in the digital economy when teaching "Criminal Law"]. *Sovremennye tendentsii razvitiya nepreryvnogo obrazovaniya: Vyzovy tsifrovoy ekonomiki* [Modern Trends in the Development of Lifelong Education: Challenges of Digital Economy]. Proceedings of the International Conference. January 30–31, 2020. pp. 285–286.

Received: 10 September 2021