

Visszaélések a bérszámfejtési rendszerben (payroll fraud)

1.a

A csalás (fraud) definíciója egyszerre tűnik magától értetődőnek és mégis nehezen megfogalmazhatónak. Mikor mondhatjuk a vállalati életben azt, hogy valaki csalást (fraudot) követ el? Röviden, ha a félrevezetés eszközeit alkalmazza annak érdekében, hogy egy szervezetet vagy egy személyt a tulajdonától vagy a pénzétől megfossson.

Ahhoz, hogy megértsük, hogy miért követ el valaki csalást, nagyon jó kiindulási alapot ad a visszaélési háromszög (fraud triangle) ⁽¹⁾, amely azt mondja ki, hogy három tényező együtállása esetén van a legnagyobb esélye annak, hogy valaki vagy valakik visszaélést követnek el. Ez a három tényező pedig a következő:

1. Motiváció
2. Lehetőség
3. Önigazolás

Motivációs tényezők lehetnek a pénzügyi nehézségek, munkahelyi kultúra, munkahelyi nyomás, szenvedélybetegség, stb. Lehetőség alatt az ellenőrzési útvonal hiánya, a felelőségek nem megfelelő szétválasztása, stb. érthető. Az önigazoláshoz az elkövető jelleme, az erkölcsi norma hiánya tartozik.

Az ACFE 2022-es publikációja szerint ⁽²⁾ egy fraud átlagosan 12 hónapig marad észrevétlen, az esetek 42%-ban bejelentésen keresztül értesül a vezetés a visszaélésről és ezeknek a bejelentéseknek a fele a munkavállalóktól érkezik. A visszaéléseket három fő kategóriába soroljuk: korrupció, eszközök hűtlen kezelése (misappropriation of assets) és beszámolóhamisítás. Az eszközök hűtlen kezelése a leggyakrabban előforduló visszaélési forma, az esetek közel 86%-át teszi ki, viszont egyesével vizsgálva ez a visszaélési módszer okozza nagy általánosságban a legkisebb anyagi kárt a vállalatok számára.

Az eszközök hűtlen kezelésébe tartozik a payroll fraud, amelyben minden vállalat érintett lehet cégmérettől függetlenül, viszont kockázat szempontjából a kis- és középvállalatok magasabb kockázatú kategóriába tartoznak, mint a nagyvállalatok. Ennek az okát abban kell keresni, hogy egy nagyvállalatnál a vállalati szintű kontrollok, a jóváhagyási rendszerek a cég méretéből adódóan jobban

ki vannak építve, míg egy kisvállalatnál gyakrabban előfordul, hogy a bérszámfejtés egy ember kezén megy keresztül, vagy egy ember gyakorolja felette a kontrollt.

De mi is a payroll fraud? Payroll fraud-ként definiáljuk azokat a visszaéléseket, amikor a cég munkavállalója, vagy munkavállalói (vagy akár megbízott partnerei) a vállalat bérszámfejtési rendszerén keresztül jogosulatlanul, kárt okozó módon pénzt juttatnak ki. A payroll fraud tehát a személyi jellegű kifizetéseket érinti.

A személyi jellegű kifizetések nyomon követése cégmérettől függetlenül szükséges, ugyanis különböző kockázatokat hordoz magában⁽³⁾:

1. Figyelemmel kell kísérni a jogszabályi és adózási változásokat, hiszen a változások lekövetésének elmaradása nem csak hatósági bírságot vonhat maga után, hanem reputációs veszteséget is jelenthet a vállalatnak mind munkavállalói oldalról, mind az üzleti partnerek szempontjából.
2. Emberi hiba/hanyagosság: Az időben be nem nyújtott vagy hiányos adóbevallások pénzbírságot, a kapcsolódó önrevíziók többletterhet jelentenek a vállalat számára.
3. Visszaélés: a payroll fraud globális szinten a vállalatok 27%-át érinti ⁽⁴⁾, egyaránt előfordul kis- közép- és nagyvállalatoknál. Kiemelt kockázatnak vannak azok a vállalatok kitéve, ahol a bérmodult egy munkavállaló kezeli és/vagy egy ember gyakorolja felette a kontrollfunkciót. Megfelelő kontrollok hiányában a visszaélés sokáig rejtve marad, amely komoly anyagi károkat okozhat a vállalatoknak. Köszönhetően azonban a megelőző és felderítő folyamatoknak, 2020. és 2022. között jelentősen lecsökkent a vállalatoknál az az időtartam, amíg a payroll fraud rejtve maradt. Míg 2020-ban ez az időtartam átlagosan 24 hónap volt, addig 2022-ben már csak 18 hónap. ^{(2) (5)}

A visszaéléseket négy, egymástól jól elkülöníthető kategóriába sorolhatjuk⁽³⁾:

1. Fiktív munkavállaló: Olyan munkavállalók, akik ugyan szerepelnek a payroll rendszerben, de ténylegesen nem dolgoznak a vállalatnál, a bérüket másnak „számfejtik”. Fiktív munkavállalót olyan dolgozók tudnak rögzíteni, akiknek hozzáférésük van a payroll rendszerhez, ami jelentősen leszűkíti a potenciális elkövetők körét. Fiktív munkavállaló kétféleképp kerülhet a rendszerbe. Az egyik lehetőség, hogy meg kell várni, amíg egy munkavállaló ténylegesen

felmond és elhagyja a céget, ezt követően a payroll rendszerben való lezárása és kivezetése helyett az adatai (telefonszám, e-mail cím, bankszámlaszám) kerülnek módosításra. A másik lehetőség pedig, hogy egy ténylegesen fiktív munkavállalót visznek fel a rendszerbe, a nulláról felépítve a fiktív munkavállaló profilját.

2. Munkaidő-nyilvántartás: A munkavállalók számára csábító lehet akár csak néhány órával többet elszámolni, mint amennyit ténylegesen dolgoztak, hogy túlóráként kifizetésre kerüljön vagy szabadságként le lehessen csúsztatni. Ez a fajta csalás előfordulhat beléptető rendszer használata esetén úgy, hogy a visszaélést elkövetni kívánó munkavállaló megkéri az egyik kollégáját, akiben megbízik, hogy húzza le érkezéskor vagy távozáskor az ő kártyáját is, mert ő csak később érkezik vagy korábban távozik, és így a munkaidőnyilvántartó rendszer több órát rögzít, mint amennyit ténylegesen dolgozott. Azoknál a vállalatoknál, ahol online kell a ledolgozott munkaidőt elszámolni, a munkavállalónak csupán több időt kell felírnia a rendszerben, mint amennyit ténylegesen dolgozott. Ez a leggyakoribb payroll fraud.
3. Táppénz: A munkavállalót, amennyiben saját vagy gyermeke betegsége miatt nem tudja ellátni a munkáját, az orvosa keresőképtelenség nyilváníthatja. A keresőképtelenség idejére a munkavállalót táppénz illeti meg. Előfordulhat azonban, hogy a munkavállaló nem tényleges betegség miatt kényszerül táppénzre, hanem azért, mert ez idő alatt máshol végez munkát.
4. Falsified wages: A csalást elkövetni kívánó munkavállaló és a payroll rendszerhez hozzáférő munkavállaló összejátszása szükséges. Azokat a visszaéléseket soroljuk ebbe a kategóriába, amikor a munkavállalónak az órabérét vagy a havi munkabérét önkényesen módosítják. Erre a visszaélési módszerre jellemző, hogy nem permanens módon történik a módosítás, hanem csak néhány kifizetés erejéig, majd, hogy ne okozzon nagy feltűnést, az órabért vagy a havi munkabért visszaállítják az eredeti összegre. Ezen felül ide soroljuk a visszaélésnek azt a fajtáját is, amikor a munkavállaló a magasabb bónuszhoz kapcsolódó mutatók elérése érdekében hamis adatokat ad meg. Például a sales target elérése érdekében fiktív értékesítéseket rögzít, vagy magasabb áron számolja el a megkötött szerződéseket, majd ezeket a bónusz kifizetését követően sztornózza.

A következő cikkben bemutatok néhány módszert a payroll fraud detektálására, amelyeknek az alkalmazása könnyen kivitelezhető, nem vállalat és nem iparág specifikus.

Felhasznált irodalom:

- (1) [Iconic Fraud Triangle endures \(fraud-magazine.com\)](https://www.fraud-magazine.com)
- (2) [2022+Report+to+the+Nations.pdf \(amazonaws.com\)](https://amazonaws.com)
- (3) [Payroll Risk Management Strategies - Payactiv](#)
- (4) [Payroll fraud risk and how to prevent it | Safeguard Global](#)
- (5) [2020-Report-to-the-Nations.pdf \(acfe-public.s3-us-west-2.amazonaws.com\)](https://acfe-public.s3-us-west-2.amazonaws.com)