

Visszalések a bérszámfejtési rendszerben

1.b

Most, hogy megismertük a tipikus payroll fraud-okat, térjünk át az égető kérdésre, vagyis hogy mit tehet a vállalat annak érdekében, hogy megelőzze, vagy amennyiben esetlegesen bekövetkezett a visszaélés, mihamarabb detektálja? Mielőtt bemutatnám az erre alkalmas eszközöket, szeretném hangsúlyozni, hogy önmagában egy anomália felfedezése a payrollban nem jelent rögtön visszaélést. Csak az nem vét hibát, aki nem dolgozik, így nem szabad elhamarkodott lépéseket tenni. A szokatlanság feltárása és megvizsgálása minden esetben szükséges, a konklúzió levonását az eredmények fényében kell megtenni.

1. Whistleblowing hotline: Ez egy olyan felület, amelyen keresztül a munkavállalók és harmadik felek bejelentést tudnak tenni a vállalatnak az általuk vélt, vagy tudomásukra jutott visszaélésekkel kapcsolatban. A visszaélésekkel kapcsolatos észrevételek több, mint 40%-a bejelentésen keresztül érkezik, ezekenek a bejelentéseknek több mint 50%-át munkavállalók adják.⁽¹⁾

A payroll fraud külsős által is látható ismérve lehet, hogy aki hasznot húz az elkövetésből, annak az életszínvonalja hirtelen megváltozik. Ezt a változást pedig a közvetlen kollégái fogják észrevenni.

Nem elég azonban létrehozni magát a bejelentő felületet, hanem gondoskodni kell arról, hogy a munkavállalók az ehhez kapcsolódó megfelelő ismereteket is megkapják. Fontos tudniuk, hogy mi egyáltalán a whistleblowing hotline, hol érik el, biztosítva van-e az anonimitás, kihez futnak be a bejelentések.

Ezen felül a vállalatnak rendelkezni kell belső szabályzattal, hogy amennyiben bejelentés történik, akkor a kivizsgálásnak mi a pontos menete.

2. Adatelemzés: Az adatelemzés eszköztára igen széles, az alkalmazható módszertanoknak csak a vizsgálatot végző adatelemző és matematika ismeretei szabnak határt. Nézzünk néhány általános, könnyen elvégezhető példát.
 - Adatellenőrzés: A fiktív munkavállalók kiszűrésére jó módszer, ha megvizsgáljuk, hogy vannak-e olyan munkavállalók, akiknek egyezik a bankszámla száma. Ez az egyezés azonban házastársak/élettársak esetében is előfordulhat.

- A bérjárulék-bérlétség vizsgálata: Szintén a fiktív munkavállalók kiszűrésére jó módszer, ha vizsgáljuk a bérjárulékok-bérlétségek arányát és az ebben kapott eltéréseket, hiszen egy fiktív munkavállaló után nincs járulékl fizetés, ami miatt csökken a bérjárulékl aránya a bérlétséghez képest.
 - Kiugrások ellenőrzése: A munkaidő nyilvántartó rendszer adatait is érdemes vizsgálni, amelyet több irányból is el lehet végezni. Egyik irányból meg lehet vizsgálni, hogy az adott hónapban vannak-e olyan munkavállalók, akiknek az elszámolt túlórája meghaladja az átlagosat. Már egy jelentős kiugrás is indokolhatja az alaposabb vizsgálatot, viszont ha azt látjuk, hogy egy munkavállaló hónapok óta jelentősen az átlag fölötti órákat számol el, ott mindenképp szükséges a részletes ellenőrzés. Másik irányból a munkaidő elszámoláshoz hozzá lehet nézni a számfejtett bért is. Ha azt tapasztaljuk, hogy egyik hónapról a másikra az elszámolt munkaidőben nem történt változás, viszont a kifizetett bér növekedett, akkor ott szükséges megvizsgálni, hogy munkaszerződés változtatás történt-e, vagy pedig illetéktelenül módosításra került a munkavállaló bére.
 - A munkavállalók számának és a bérjegyzékben szereplő kifizetések számának az összevetése.
3. Belső kontrollkörnyezet kiépítése: A belső kontrollkörnyezet kiépítése a legszerteágazóbb az összes alkalmazható módszer közül. Jelentősen befolyásolja a vállalat mérete, ugyanis egy többszáz fős vállalat esetében már az automatizált kontrolokon keresztül payroll rendszer üzemeltetése is szükséges lehet, míg egy kisebb vállalatnál manuális kontrolokkal is működhet a rendszer. Befolyásolja továbbá, hogy az esetleges anyavállalat milyen szabályzati keretrendszert ír elő a leányvállalatai számára és természetesen az is, hogy milyen munkaidő elszámolási és bérszámfejtési rendszert alkalmaz a társaság. Jelen cikkben nem célom és nem is kísérlem meg az alkalmazható kontrollok és azok variációinak felsorolását, hiszen azokat mindig az adott vállalatnak megfelelően kell kialakítani és felépíteni, hanem két témakörben említek olyan praktikákat, amelyek alkalmazás könnyen kivitelezhető és nem vállalat és iparág specifikus.
- Munkaidő elszámolás: Ahhoz, hogy a munkavállalók ne élhessenek vissza a munkaidő elszámolással, megfelelő kontrollkörnyezet kialakítása szükséges. Míg egy kisvállalat estében még átláthatja a vezetőség, hogy kinek mikor van olyan feladata, ami túlórátl igényen, egy közép- és egy nagyvállalatnál ez már nem megoldható.

Beléptető rendszer használata esetén célszerű a be- és kilépési pontokhoz kamerát is felszerelni, hiszen visszaélés gyanyúja esetén egyértelmű bizonyítékként szolgálhat egy felvétel, amin látszik, hogy pl.: adott munkavállaló két kártyát is lehúz.

A túlóra elrendelésének és jóváhagyásának is szabályozott keretek között kell történnie, a munkavállaló ne dönthesse önkényesen arról, hogy mikor túlórázik. Belső szabályzatba célszerű foglalni, hogy az egyes osztályok esetében ki rendelheti el a túlórárt és ki hagyhatja jóvá, majd a dokumentációt a bérszámfejtési folyamat során ellenőrizni is kell.

4. Felelősségi körök és jóváhagyási rendszer: Annak ellenére, hogy mindenki olyan munkavállalókat alkalmaz, akinek megbízik a munkájában, a jóváhagyási rendszer kiépítése elkerülhetetlen. Nem csak a visszaélések szempontjából, hanem az emberi hiba okán is. A payroll folyamaton belül a felelősségi körök megfelelő szétválasztása egy nap lépés a visszaélések megelőzése érdekében. Legyenek a felelősségi körök és a folyamatok kritikus részei tisztán elkülönítve egymástól, pl.: aki a munkavállalók adatait módosítani tudja, ő ne tudjon utalni, de a havi bércsomagot se ő állítsa össze. Ha a munkavállaló adataiban módosítás következik be, akkor azt egy harmadik személy hagyja jóvá. Az utalási lista ellenőrzése különüljön el az összeállítástól. Aki összeállítja a bérfeladást ne tudjon utalni. Az utalást jóváhagyók között legyen egy vezető pozícióban lévő munkavállaló, aki független a bérszámfejtés folyamatától.
5. Payroll audit: A külsős, szakemberek által végzett vizsgálatból több előnye is származhat a vállalatnak. Itt is fontosnak tartom kiemelni, hogy nem csak szándékos visszaélés kapcsán kerülhet szokatlan tétel a rendszerbe. Az audit során a megbízott vállalat átnézi és teszteli a megbízó vállalat bérszámfejtési rendszerét, hogy meggyőződjön arról, hogy a rendszer a funkciójának megfelelően működik, azonosítsa az esetleges anomáliákat és ezek megoldására javaslatot tegyen.

Összegezve a leírtakat, a payroll fraud valós jelenség, több vállalatot érint mint amennyire elsőre gondolnánk és annak ellenére, hogy anyagilag nem ez a visszaélés típus okozza a legnagyobb veszteséget a vállalatok számára, a morális vesztesége viszont jelentős. A vállalat méretéhez és komplexitásához igazodó kontroll környezet kialakításával azonban minimálisra szorítható az előfordulás valószínűsége. Anomália detektálása esetén konklúziót mindig csak megfelelő vizsgálat után lehet levonni, hiszen nem szabad elfelejteni az emberi hiba tényezőt, azaz, hogy egy anomália nem szándékos visszaélésből ered, hanem egyszerű emberi hibából.

Felhasznált irodalom

(1) [2020-Report-to-the-Nations.pdf \(acfepublic.s3-us-west-2.amazonaws.com\)](https://acfepublic.s3-us-west-2.amazonaws.com/2020-Report-to-the-Nations.pdf)