

Frauda Ocupationala si aspectele ei penale

Desi constituie o realitate tot mai ingrijoratoare pentru majoritatea companiilor, frauda ocupationala, i.e. frauda interna savarsita prin abuzul asupra pozitiei detinute in cadrul unei companii, nu s-a bucurat de o prea mare atentie in spatiul juridic romanesc.

Asta deoarece Romania este inca tributara conceptiei traditionale privind reactia in fata unei fraude in-terne, bazata fie pe raspunderea civila a angajatului pentru prejudiciile cauzate companiei, fie pe (even-tuala) raspunderea penala a persoanelor implicate. Cu toate acestea, asa cum vom arata in cele ce urmea-za, atunci cand companiile reusesc sa capete o viziune mai larga asupra fenomenului intitulat "Frauda Ocu-pationala", reusesc adesea sa gaseasca solutii inovatoare pentru aceasta problema foarte suparatoare.

Definita in mod traditional drept folosirea functiei detinute in cadru unei organizatii in scopul dobandirii de avantaje personale, prin utilizarea abuziva a resurselor sau bunurilor acestei organizatii, frauda ocupoa-tionala constituie, potrivit statisticilor recente, una dintre cele mai costisitoare forme de frauda, re-sponsabila pentru pierderi de aproximativ 5% din venitul unei companii.

Exista mai multe elemente care au transformat acest tip de frauda interna intr-un fenomen ingrijorator pentru companii: plecand de la faptul ca, de cele mai multe ori, locul de muncă se doveste a fi terenul propice pentru cei care cauta obtinerea unor castiguri ilegale, pana la faptul ca relatiile de muncă (si, cu precadere, anumite relatii de muncă, cum ar fi cele stabilite cu personalul implicat in procesul de achizitii al unei companii) se bucura adesea de o încredere inerenta si necesara. Aceasta încredere poate fi abuzata insa foarte usor, spre exemplu in cazul angajatilor avand o anumita vechime in companie, dar si in cazul unor conditii economice deosebite (fara a putea exclude din aceasta categorie situatia economica cauzata de pandemia cu noul Coronavirus).

In situatia speciala a directorilor sau a administratorilor, frauda ocupationala poate capata, ce-i drept, rele-vanta penala - a se vedea, spre exemplu, prevederile art. 272 din Legea Societatilor Comerciale, care in-crimineaza, printre altele, folosirea cu rea-crdinta a bunurilor sau a creditului de care se bucura societatea, intr-un scop contrar intereselor acesteia sau in folosul lui propriu ori pentru a favoriza o alta Societate in care are interese directe sau indirecte.

Insa, in cazul celorlalti angajati sau colaboratori ai unei companii, frauda ocupationala poate capata rele-vanta penala eventual numai prin prisma prevederilor Codului Penal (cu precadere cele referitoare la delapidare, abuz sau neglijenta in serviciu), cod penal care insa nu este inca adaptat pentru aceasta reali-tate usturatoare.

Daca mai punem la socoteala si faptul ca (i) de cele mai multe ori recuperarea prejudiciului suferit de companie se dovedeste a fi aproape imposibila (fie din cauza prescriptiei, fie din cauza dificultatilor in sta-bilirea exacta a prejudiciului suferit, sau ca urmare a insolvabilitatii autorului fraudei) si (ii) faptul ca intro-ducerea unei plangeri penale poate aduce, in anumite situatii, mai multe dezavantaje decat avantaje, nu ne putem mira de ce companiile se gasesc adesea dezarmate in fata unui asemenea fenomen care aduce prejudicii uriase companiilor.

Pentru a veni in ajutorul companiilor care se confrunta cu acest fenomen, propunem insa o abordare usor diferita, ce isi doreste sa lase in urma distinctia clasica dintre raspunderea civila si raspunderea penala a celor care inteleg sa abuzeze de increderea acordata lor si sa denatureze functia detinuta in cadrul unei companii de la scopul acesteia.

Aceasta abordare ar trebuie sa aiba in vedere cel putin urmatoarele as-pecte:

→ Fraudele interne sunt o realitate incontestabila pentru orice companie, indiferent de obiectul ei de activitate. Mentalitatea "acest lucru nu se poate intampla in compania mea" trebuie lasata in urma;

- Companiile trebuie sa se supuna unei evaluari de risc oneste (“company risk assessment”), pentru a deveni atente la aspectele/ departamentele lor vulnerabile;
- Este recomandata instaurarea unui sistem eficient de preventie a fraudelor interne (mecanisme de whistleblowing, politici de compliance, declaratii anuale de conflicte de interese etc.) si verificarea pe-riodica a functionalitatii acestuia;
- Reactia in fata unei suspiciuni de frauda este la fel de importanta: viteza de reactie a companiei si profesionalismul manifestat de specialistii implicati in efectuarea unei investigatii de frauda pot face diferenta dintre o pierdere financiara si reputationala masiva si un incident gestionat corect, ce nu mai risca sa se repete in viitor.

Aceste masuri, daca sunt implementate corect, duc in majoritatea cazurilor la economisirea unor su-me substantiale de bani, dar si la prevenirea riscului ca societatea insasi sa fie cercetata penal pentru savarsirea unor infractiuni. Nu in ultimul rand, aceste masuri pot reprezenta singurul mecanism viabil de aparare al unei companii care se confrunta cu o frauda interna, atunci cand cele doua reactii tradi-tionale (angajarea raspunderii civile sau penale a persoanelor implicate) nu se pot implementa, sau nu se doresc a fi implementate.