

• FINANSE I PRAWO FINANSOWE •
• Journal of Finance and Financial Law •

Wrzesień/September 2016 • vol. III, no. 3

ISSN 2353-5601

<https://doi.org/10.18778/2391-6478.3.3.03>

DYLEMATY TERMINOLOGICZNE WOKÓŁ POJĘCIA NADUŻYCIA W PRZEDSIĘBIORSTWACH

Lena Grzesiak*

Streszczenie:

Z chwilą, gdy pojawiła się działalność gospodarcza, pojawiła się chęć oszukiwania i naginania rzeczywistości w imię własnej korzyści (łac. *pro bono sua*). Artykuł jest próbą uporządkowania panującego chaosu terminologicznego wokół pojęcia nadużyć (ang. *fraud*) w przedsiębiorstwach prywatnych poprzez traktowanie nadużyć jako pojęcia parasolowego. Sugestia ta została wysunięta w ramach pracy magisterskiej¹ obronionej w 2015 roku w Katedrze Finansów i Rachunkowości MŚP UŁ. Promotorem była dr A. Skoczylas-Tworek. Zastosowana przeze mnie metoda badawcza to krytyczna analiza obecnego piśmiennictwa.

Słowa kluczowe: nadużycia w przedsiębiorstwach prywatnych, *fraudy*, oszustwa, przestępstwa, anomia pracownicza.

JEL Class: J80, J89, K10, K20, L20, M20.

Przyjęto/Accepted: 20.07.2016

Opublikowano/Published: 30.09.2016

WPROWADZENIE

We współczesnym świecie gospodarczym zagadnienie nadużyć jest bardzo złożone i zawile, co sprawia trudność w jego zdefiniowaniu. Problematyka nad-

* Wydział Zarządzania, Uniwersytet Łódzki.

¹ Głównym celem pracy magisterskiej nie była jednak próba opanowania chaosu terminologicznego a ocena nastawienia sektora MŚP w zakresie podejścia do nadużyć. Niemniej jednak zaproponowany podział stał się „produktem ubocznym” pracy magisterskiej, co nie znaczy, że pozbawionym wartości.

użyć zyskała ostatnio na znaczeniu, szczególnie od początku XXI w., kiedy upadły spółki: Enron i Worldcom.

Nadużycia są problemem wielu dyscyplin: prawa, ekonomii, finansów, socjologii czy zarządzania. Dlatego istnieje wiele opracowań² odnoszących się do tej tematyki. Jednak wciąż brak jest opracowania, które dotykałoby tego problemu szerzej i głębiej; które komentowałoby istotę nadużyć poprzez próbę wyjaśnienia zawłości terminologicznych. Brakuje więc głębszych odniesień do aspektów terminologicznych, nie wspominając już o próbach syntetycznego (a więc nie z punktu widzenia pojedynczej dyscypliny czy dziedziny naukowej) spojrzenia na nadużycia. Dotyczy to również tych publikacji, w których w tytułach zawarto sformułowanie „nadużycie” lub podobne³.

1. PRZEGLĄD DEFINICJI

Mnogość i wielorakość występowania zacierających się i nakładających wzajemnie różnych określeń na czyny niedozwolone⁴, brak jednej precyzyjnej definicji nadużyć czy złożony charakter opisywanego zjawiska może wpędzić w prawdziwe zakłopotanie podczas próby rozwikłania subtelności definicyjnych. O ile w codziennym życiu nie jest wymagane podawanie naukowej definicji nadużycia (każdy intuicyjnie rozumie jego istotę), o tyle działalność gospodarcza i naukowa poprawność wymuszają wskazanie *differentia specifica*. Dlatego pierwszym krokiem ku rozwiązaniu tego problemu, jest opisanie pojęć, które „na pierwszy rzut oka” są synonimiczne: oszustwo, przestępstwo, wykroczenie, przestępczość przedsiębiorstw, skrzywienie zawodowe, przestępczość w miejscu pracy, przestępczość białych i niebieskich kołnierzyków, defraudacja, przywłaszczenie, korupcja, nadużycie stanowisk, nieprawidłowość, uchybienie, błąd⁵ (tab. 1.)

² Najważniejsze pozycje to: Jasiński [2013], Giese [1980], Grabarczyk [2002], Hollinger i Clark [1983], Iyer i Samociuk [2007], Laszczak [1999], Albrecht [2008], Bereśniewicz i Kuchenbeker [2012], Flostoui [2012], Nyc [2008], Pauch [2010], Rossi [2012], Zikmund [2008].

³ W literaturze pojawiają się np. opracowania dotyczące: oszustw finansowych (Bela i Bolesławska [2005]), przestępstw białych kołnierzyków (Giese [1980]), przestępczości gospodarczej (Grabarczyk [2002]), defraudacja i korupcja (Iyer i Samociuk [2007]), oszustwa i nieuczciwości, oszustw korporacyjnych (Aluchna [2008]), nadużycia w tytule pojawiają się też w ramach omawiania ryzyka nadużyć (Pauch [2012]), ale wciąż brak jest jednolitego podejścia do definicji nadużycia.

⁴ Przykłady: oszustwo, skrzywienie zawodowe, przestępstwo, wykroczenie, przestępczość przedsiębiorstw, skrzywienie zawodowe oraz przestępczość w miejscu pracy, przestępczość białych i niebieskich kołnierzyków, defraudacja, przywłaszczenie oraz korupcja, nadużycie stanowisk.

⁵ Kolejność przypadkowa.

Tabela 1. Definicje pojęć

Oszustwo	
<i>Międzynarodowe Standardy Rewizji Finansowej nr 240</i> (dalej: MSRF 240)	„Zamierzone działanie podjęte przez jednego lub kilku członków kierownictwa, osoby sprawujące nadzór nad jednostką, pracowników lub stronę trzecią, przy wykorzystaniu kłamstwa, w celu uzyskania nieuzasadnionej lub niezgodnej z prawem korzyści”.
<i>Międzynarodowe Standardy Audytu Wewnętrznego</i> (dalej: standardy audytu)	„Każdy bezprawny czyn charakteryzujący się celowym wprowadzeniem w błąd, zatajeniem prawdy lub nadużyciem zaufania. Czyny te nie są dokonane pod wpływem przemocy ani groźby użycia siły. Oszustwa są popełniane przez osoby i organizacje w celu zdobycia pieniędzy, majątku lub świadczeń, w celu uniknięcia płatności lub utraty świadczeń, a także w celu uzyskania korzyści osobistych lub biznesowych”.
<i>Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks karny</i> (dalej: kodeks karny, KK).	W rozumieniu tego aktu prawnego, aby uznać dany czyn za oszustwo muszą zostać spełnione następujące warunki: <ul style="list-style-type: none"> • celem działania jest osiągnięcie korzyści majątkowej, • skutkiem działania jest szkoda (np. uszczerbek majątku lub utrata przyszłych korzyści), • działanie związane jest z doprowadzeniem innej osoby do niekorzystnego rozporządzenia własnym lub cudzym mieniem
Przestępstwo	
Brak ustawowej definicji. W doktrynie przyjmowane są jedynie wyznaczniki przestępstwa.	
Wykroczenie	
Mniejsza szkodliwość czynu niż w przypadku przestępstwa.	
Przestępczość przedsiębiorstw	
Dwa podejścia: <ul style="list-style-type: none"> • wszystkie działania, które zostały poczynione podczas wykonywania zadań przedsiębiorstwa, w ramach jego uprawnień, czyli wszystkie czyny zgodne z interesem jednostki, zarówno te sprzeczne z prawem, jak też stojące w opozycji „jedynie” do sumienia i etyki biznesowej, • wszystkie działania podejmowane przez osoby z przedsiębiorstwa, które są niezgodne „tylko” z prawem (spełniają przesłanki wynikające z przepisów prawa). 	
Skrzywienie zawodowe	
Wszelkie egoistyczne zachowania dewiacyjne związane z pracą zawodową.	
Przestępczość w miejscu pracy	
Szkodliwe czyny popełnione przez osoby lub grupy osób popełnione w trakcie wykonywania pracy zawodowej.	
Przestępczość białych kołnierzyków	
„Dokonane bez użycia siły dla zysku finansowego, dokonane oszukańczymi środkami przez osoby, których działalność związana jest z biznesem, profesją lub użyciem swoich kwalifikacji i możliwości”.	

Przestępczość niebieskich kołnierzyków
Nieuczciwe czyny dokonywane przez pracowników niższych szczebli.
Defraudacja
„Przywłaszczenie sobie pieniędzy (najczęściej publicznych) powierzonych przez kogoś, albo zagarnięciu czyjegoś majątku”.
Przywłaszczenie
„...zabranie i wykorzystanie do cudzej własności wyłącznie w celu niegodziwego wyzyskania dobrej woli i reputacji właściciela mienia.”
Korupcja
„Nadużycie urzędu publicznego lub funkcji pełnionej w sektorze prywatnym dla korzyści osobistej”.
Nadużycie stanowisk
„Wykorzystanie stanowiska do wzbogacenia się poprzez świadome, niewłaściwe traktowanie składników materialnych i niematerialnych służących do prowadzenia działalności przez pracodawcę”.
Nieprawidłowość
„Nieprawidłowość sprawozdania finansowego, która może być spowodowana oszustwem lub błędem”.
Uchybienie
Wykroczenie przeciw jakimś normom, przepisom, zwyczajom.
Błąd
Działalność nieumyślna, popełniona przypadkowo, niecelowo i bez premedytacji.

Źródło: opracowanie własne na podstawie: Art. 286 *Ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny*, DzU 1997, nr 88, poz. 553 z późn. zm. (dalej: kodeks karny, KK), *Międzynarodowych Standardów Rewizji Finansowej nr 240: Odpowiedzialność biegłego rewidenta podczas badania sprawozdań finansowych dotycząca oszustw*, s. 97; art. 1 *Ustawy z dnia 20 maja 1971 – Kodeks wykroczeń*, DzU 1971, nr 12, poz. 114 z późn. zm. (dalej: kodeks wykroczeń); art. 115 § 2 KK; art. 1 § 2 KK; Schmitt [1958], Górniok [1995], Friedrichs [2002], Bela i Bolesławska [2005], Wells [2006]; Jasiński [2013]; *Słowniczek Terminów Rewizji Finansowej*, http://www.ifac.org/sites/default/files/downloads/Polish_GuidetoUsingISAs_Glossary.pdf [dostęp: 22.10.2015]; Iyer i Samociuk [2007]; Friedrichs [2002]; Świda [1982]; *Międzynarodowe Standardy Praktyki Zawodowej Audytu Wewnętrzznego*, The IIA, Altamonte Springs, Florida, 2012, s. 45, dalej: standardy audytu wewnętrznego.

Oszustwo może być rozpatrywane z trzech punktów widzenia: (1) kodeksu karnego, (2) MSRF 240 oraz (3) standardów audytu.

Dwa ostatnie dokumenty akcentują, że oszustwo jest działaniem celowym i zamierzonym, którego dopuszczają się pracownicy, organizacje oraz strony trzecie celem zdobycia korzyści [MSRF 240; standardy audytu]. Standardy audytu podają jednak bardziej rozbudowaną definicję od MSRF 240 – wskazują,

że oszustwo nie wiąże się z użyciem siły ani tym bardziej przemocy [standardy audytu].

Nieco inaczej jest w przypadku kodeksu karnego, którego art. 286 stanowi, że aby uznać dane działania za oszustwo muszą zostać spełnione następujące warunki [kodeks karny, art. 286]:

- cel działania – osiągnięcie korzyści majątkowej,
- skutek działania – szkoda (np. uszczerbek majątku lub utrata przyszłych korzyści),
- działanie związane jest z doprowadzeniem innej osoby do niekorzystnego rozporządzenia własnym lub cudzym mieniem poprzez wprowadzenie w błąd lub wyzyskanie błędu.

Oszustwo w rozumieniu kodeksu karnego jest działaniem celowym, kierunkowym, o zamiarze bezpośrednim, związane z odpowiednim sposobem działania, a popełnić go może każdy człowiek. To jeden z rodzajów przestępstw przeciwko mieniu.

Brak „czystej definicji” **przestępstwa** w rozumieniu kodeksu karnego, implikuje konieczność odczytywania jej nie wprost. W doktrynie prawa za przestępstwo uznaje się:

- bezprawny czyn człowieka,
- społecznie niebezpieczny,
- o znamionach ustawowych,
- zawiniony,
- karalny.

Kodeks karny wyraźnie stanowi, że czyn, którego społeczna szkodliwość jest znikoma, nie kwalifikuje się już jako przestępstwo [kodeks karny, art. 1 § 2]. KK nie precyzuje jednak, jakie działania zaliczane są do znikomej szkodliwości społecznej, gdyż jest to pojęcie ocenne⁶.

W sytuacji, kiedy szkodliwość społeczna jest mniejsza niż znikoma, jest wyznacznikiem **wykroczenia** regulowanego kodeksem wykroczeń. Nie jest to kodeks karny (jak w przypadku przestępstw), w związku z tym inne są zasady ścigania oraz inne kary [kodeks wykroczeń: art. 1].

Na przestępczość przedsiębiorstw w ocenie R. Schmitta składają się wszystkie działania, które zostały poczynione podczas wykonywania zadań przedsiębiorstwa, w ramach jego uprawnień, czyli wszystkie czyny zgodne z interesem jednostki, zarówno te sprzeczne z prawem, jak też stojące w opozycji „jedynie” do sumienia i etyki biznesowej [Schmitt 1958: 137]. Dla B. Schunemann przestępczość przedsiębiorstw to wszystkie działania podejmowane przez osoby z przedsiębiorstwa, które są niezgodne „tylko” z prawem (spełniają

⁶ Brane są pod uwagę m.in. rozmiary szkody, okoliczności popełnienia czynu czy waga naruszonych obowiązków (art. 115 § 2 KK).

przesłanki wynikające z przepisów prawa) – nie wspomina nic tutaj o etycznym pojmowaniu nadużycia [Górniok 1995: 12].

Z powyższego wynika, że przestępczość przedsiębiorstw może być sensu *largo* i *stricte*⁷ traktując przestępczość przedsiębiorstw jako pochodną „oficjalnych”, statutowych zadań należących do jednostki.

O. Górniok postuluje, aby dokonać dalszego podziału przestępczości przedsiębiorstw na przestępczość mikro, małych i średnich jednostek (MŚP) oraz dużych przedsiębiorstw. Słusznie twierdzi bowiem, że podział ten „odpowiada obserwowanemu procesowi zacierania się wielu różnic między warunkami gospodarczej egzystencji drobnych i średnich przedsiębiorstw oraz wyostrzaniu ich w stosunku do wielkich” [Górniok 1995: 21].

Skrzywienie zawodowe (ang. *occupational deviance*)

Dla Nathana W. Pino (twórca pojęcia) skrzywienie zawodowe to związane z pracą zawodową wszelkie egoistyczne zachowania dewiacyjne [Friedrichs 2002: 248–249], które podzielił na:

- dewiacyjne zachowania zawodowe, np. pozamałżeńskie relacje z innym współpracownikiem, spożywanie alkoholu w miejscu pracy,
- przestępczość zawodową, np. łapówkarstwo czy malwersacje [Górniok 1995: 248–249].

Podobny wydzźwięk do powyższego ma pojęcie: **przestępstwa⁸ w miejscu pracy (ang. *workplace crime*)**. Określa ono szkodliwe czyny popełnione przez osoby lub grupy osób, popełnione w trakcie wykonywania pracy zawodowej [Schmitt 1958: 137–251].

Przestępczość białych kołnierzyków⁹ (ang. *white-collar crime*)

Edwin Sutherland – twórca pojęcia przestępstw białych kołnierzyków [Grabarczyk 2002: 36] twierdził, że mogą być one wynikiem zarówno zamierzonego, jak też nieumyślnego zachowania [Nyc 2008: 251]. Inaczej: to wszelkie nieuczciwe czyny, do których dochodzi w miejscu pracy, a których dopuszczają się osoby o dużym poważaniu i wysokim statusie społecznym, jak np. dyrektorzy i pracownicy przedsiębiorstw, przedstawiciele wolnych zawodów, urzędnicy państwowi [Giese 1980: 63]. Przestępstw tych mogą dopuścić się jednak także osoby prawne (przestępstwa organizacyjne), a przykładami takich nieczystych działań mogą być: nielegalne działania urzędników państwowych, naruszenie tajemnicy zawodowej, korupcja polityczna oraz defraudacja. Przestępstwa białych kołnierzyków to naruszenie norm, zasad etycznych, ukierunkowane dla

⁷ Podział własny.

⁸ Oba powyższe pojęcia zostały przetłumaczone na język polski jako przestępstwa. Nie mają one jednak rozumienia *stricte* kodeksowego. Podobny zarzut dotyczy pojęcia przestępczości białych i niebieskich kołnierzyków

⁹ Pojęcie to zwykło się również określać przestępczością górnego świata czy wyższym światem przestępczym (ang. *upperworld crime*).

osiągnięcia korzyści osobistych bądź całej organizacji w sposób „bezsłowy”. Pociąga to za większą skalę działań, a co za tym idzie wyższe koszty takich czynów: większe jest zagrożenie dla współczesnego biznesowego świata z uwagi na większą złożoność – mają różnorodną postać, mogą zawierać w sobie: defraudację, korupcję, sprzeniewierzenie majątku czy inne drobne nadużycia [Nyc 2008: 249]. Jednak takie podejście do przestępstw białych kołnierzyków koncentruje się bardziej na pozycji sprawcy, miejsce popełnienia nadużycia jest ograniczane wyłącznie do miejsca pracy. Brak jest wyraźnego akcentu, że przestępstwa białych kołnierzyków dokonywane są w związku z wykonywanym zawodem, a nie *stricto* miejscem i okolicznościami popełnionego czynu [Nyc 2008: 250]. Ponadto powyższe podejście zdaje się pomijać jeden istotny fakt: nieuczciwe czyny mogą być popełniane nie tylko przez pracowników wyższego szczebla, ale są one niezależnie od stanowiska sprawy [Bela i Bolesławska 2005: 20].

W literaturze Richard P. Appelbaum oraz William J. Chambliss dokonali dalszego podziału pojęcia przestępczości białych kołnierzyków na przestępstwa zawodowe oraz organizacyjne [za: Napierała 2005: 186] (tab. 2).

Tabela 2. Podział przestępstw białych kołnierzyków

Cecha	Przestępstwa zawodowe	Przestępstwa organizacyjne
Przykład	Defraudacja, kradzież	Wytwarzanie produktów gorszej jakości, naruszenie zasad konkurencji
Sprawca	Osoba fizyczna działająca sama bądź w grupie	Osoby prawne
Cel	Osiągnięcie korzyści majątkowych sprawcy	Przysporzenie korzyści przedsiębiorstwu

Źródło: opracowanie własne na podstawie: Croall [2001: 11–12].

Przestępstwa zawodowe popełniane są w ramach wykonywanego zawodu przez przedstawicieli wszystkich poziomów społecznej hierarchii, których czyny skierowane są przeciwko pracodawcy i innym pracownikom, jedynie dla korzyści indywidualnej sprawcy. W przeciwieństwie do przestępstw organizacyjnych, których grono „beneficjentów” jest większe, popełniane są one dla korzyści korporacji.

Inne podejście do przestępczości białych kołnierzyków zaproponował Gary Green. Postuluje on, aby termin ten zastąpić jedynie pojęciem przestępstwa zawodowe, wśród których wymienił on [Friedrichs 2002: 245–247]:

1) organizacyjną przestępczość zawodową (ang. *Organizational Occupational Crime*) – którą można uznać za odpowiednik przestępczości korporacyjnej opisanej powyżej,

2) przestępstwa zawodowe pracowników państwowych (ang. *State Authority Occupational Crime*) – czyny niedozwolone i nadużycia prawem popełniane przez służby państwowe,

3) profesjonalne przestępstwa zawodowe (ang. *Professional Occupational Crime*) – celowa szkodliwa działalność niebędąca incydentalną, a permanentną aktywnością,

4) indywidualne przestępstwa zawodowe (ang. *Individual Occupational Crime*) obejmująca wszystkie pozostałe formy niemieszczące się w trzech powyższych kategoriach.

Przestępczość niebieskich kołnierzyków (ang. *blue-collar crime*)

Czyny nieuczciwe popełniają nie tylko pracownicy umysłowi, ale też fizyczni. Stąd w literaturze powstała konieczność odróżniania naruszeń popełnianych przez pracowników fizycznych. I tak, w pierwszej połowie XX w., dla równowagi, zaczęto używać nazwy przestępstwa niebieskich kołnierzyków (ang. *blue collar crime*) podkreślając, że czyny nieuczciwe (głównie drobne kradzieże) w przedsiębiorstwach także mogą być popełniane przez osoby o niższym statusie społecznym [Grabarczyk 2002: 36]. Wspólnym mianownikiem dla obu pojęć (przestępstw białych i niebieskich kołnierzyków) jest poczucie zezwolenia na okradanie i oszukiwanie własnego pracodawcy, co nazwane zostało w połowie XIX wieku anomią pracowniczą (Maj i Ambroziak 2013: 23).

Wszystkie rozwiązania przyjęte przez powyższych badaczy zaliczają do definicji białych kołnierzyków oprócz osób fizycznych również całe jednostki, co może być nieco mylące. Dlatego proponuję, aby:

- nadużycia skierowane przeciwko organizacji popełniane przez indywidualia „za biurka” dla ich korzyści uznać za przestępstwa białych kołnierzyków.
- czyny nielojalne popełniane przez osoby o niższym statusie społecznym – przestępstwa niebieskich kołnierzyków,
- nadużycia popełniane przez same jednostki dla ich korzyści to dla mnie przestępstwa organizacyjne.

Wszystkie tworzyłyby przestępstwa zawodowe. Taki podział pozwoliłby uniknąć nieporozumień.

Defraudacja, przywłaszczenie, malwersacja, sprzeniewierzenie

Defraudacja określana jest jako „przywłaszczenie sobie pieniędzy (najczęściej publicznych) powierzonych przez kogoś, albo zagarnięciu czyjegoś majątku” [Bela i Bolesławska 2005: 13]. Na defraudację składają się: przywłaszczenie, malwersacja oraz sprzeniewierzenie.

Przywłaszczenie jest bezprawnym rozporządzeniem cudzego mienia ruchomego oraz praw majątkowych [Iyer i Samociuk 2007: 33] gdyż zgodnie z definicją to „...zabranie i wykorzystanie do cudzej własności wyłącznie w celu niegodziwego wyzyskania dobrej woli i reputacji właściciela mienia” [Wells

2006: 51]. Przywłaszczenie pieniędzy to malwersacja, przywłaszczenie cudzego mienia ruchomego to już sprzeniewierzenie majątku [Jasiński 2013: 25–28].

Korupcja i nadużycie stanowisk¹⁰

OECD określa korupcję jako „nadużycie urzędu publicznego lub funkcji pełnionej w sektorze prywatnym dla korzyści osobistej” [Iyer i Samociuk 2007: 32–34].

Podobny wydzźwięk do korupcji ma termin nadużycie stanowisk, oznaczające „wykorzystanie stanowiska do wzbogacenia się poprzez świadome, niewłaściwe traktowanie składników materialnych i niematerialnych służących do prowadzenia działalności przez pracodawcę” [Jasiński 2013: 17].

Odmienny charakter mają pojęcia: **nieprawidłowość** oraz **błąd**.

Definicję nieprawidłowości odnaleźć można w *Słowniczku Terminów Rewizji Finansowej*: „nieprawidłowość sprawozdania finansowego, która może być spowodowana oszustwem lub błędem” [*Słowniczek Terminów Rewizji Finansowej*, dostęp: 22.10.2015]. Choć definicja ta zawężona jest jedynie do sfery finansowej (odnosi się do sprawozdania finansowego), to można „dostosować” ją do opisywanego tematu twierdząc, że nieprawidłowości w firmie mogą być spowodowane błędem lub nadużyciem.

Szkoda może powstać także w wyniku błędu, czyli działalności nieumyślnej, popełnionej przypadkowo, niecelowo i bez premedytacji. Błąd może więc często mieć podobne skutki co nadużycia [Flostoiu 2012: 24–25], choć, w odróżnieniu od tych ostatnich, nie jest on celowy i umyślny.

2. PRÓBA UPORZĄDKOWANIA DEFINICJI

Wielorakość występujących pojęć, nieostrość definicji oraz brak precyzyjnego tłumaczenia angielskiego terminu *fraud*¹¹ doprowadziły mnie do stworzenia podziału terminu nadużycia i próby dokonania syntezy.

Tabela 3 wskazuje *explicite*, że nadużycia są pojęciem parasolowym. Nakładają się nań i rozmywiają różnice, gdyż w jego granicach mieści się wiele innych terminów.

¹⁰ Z uwagi na fakt, że korupcja i nadużycia stanowisk to zjawiska obszerne, złożone i ważne ich szersza analiza nie będzie podjęta w niniejszej pracy, a ograniczona zostanie jedynie do podania definicji.

¹¹ Uważam, że podjęte próby tłumaczenia angielskich słów *fraud*¹¹, *crime* czy *abuse* na polskie *przestępstwo* wpędziło wielu w prawdziwe zakłopotanie, sugerując podejście *stricte* prawne, co jest oczywiście mylnym podejściem. Pojęcie przestępstwa jest użyte tutaj raczej w medialnym znaczeniu, aniżeli wyłącznie prawnym, gdyż przestępczość równoznaczna jest tutaj raczej naruszeniu wszelkich regulacji, nie tylko tych prawnych. Nie wyklucza to jednak, że niektóre z przykładów takich czynów mogą spełniać przesłanki wynikających z KK.

Tabela 3. Nadużycia – próba uporządkowania

Nieprawidłowość	Nadużycia (<i>fraudy</i>)	Przestępstwa zawodowe	Anomia pracownicza	Przestępstwa białych kołnierzyków	
				Przestępstwa niebieskich kołnierzyków	
			Przestępstwa organizacyjne (w tym korporacyjne)		
		Przestępstwa w rozumieniu Kodeksu karnego			
		Oszustwo	Oszustwo w rozumieniu KK jest rodzajem przestępstwa		
			Oszustwo w rozumieniu 240. standardu rewizji finansowej		
			Oszustwo w rozumieniu standardów audytu		
		Korupcja			
		Sprzeniewierzenie, defraudacja, malwersacja, przywłaszczenie			
		Skrzywienie zawodowe			
		Nadużycie stanowisk			
		Przestępczość przedsiębiorstw			
Błąd					

Źródło: opracowanie własne.

Nadużycia w przedsiębiorstwach łączą w sobie różne nieuczciwe zjawiska jak: korupcja, oszukiwanie pracodawcy, nadużycia płacowe, nadużywanie stanowiska, kradzież „zwykłego” ołówka, a także obszerną grupę nadużyć *stricte* finansowych. Dlatego bardzo trudno jest stworzyć jedną definicję obejmującą swoim zakresem wszystkie możliwe nadużycia odzwierciedlając „parasolowość” i wielorakość przejawów badanego zjawiska. Istnieje bowiem niebezpieczeństwo, że będzie to sztuczne i „na siłę”. Niemniej jednak wszystkie przytoczone przeze mnie definicje pozwalają dojść do wniosku, że nadużycie¹² może być rozumiane¹³ jako *wszelkie* przejawy nieuczciwości i nieetycznych zachowań, które mają swój wydźwięk dla przedsiębiorstw i działalności gospodarczej.

Pozostawienie jedynie powyższej syntezy i stwierdzenie że nadużycie to pojęcie parasolowe pozostawiłoby wiele niedomowień. Dlatego zaproponowałam własny podział nadużyć na nadużycia sensu *stricte* oraz nadużycia sensu *largo*.

¹² Synonimem pojęcia może stać się także uchybienie. Słownik języka polskiego podaje, że uchybieniem jest m.in. „wykroczenie przeciw jakimś normom, przepisom, zwyczajom” (za: [www1], dostęp: 30.12.2014). Z tego może wynikać, że jest to pojęcie równoważne nadużyciom. Uchybienie ma jednak ma raczej bardziej „miękki” wydźwięk w stosunku do pojęcia nadużyć, które wskazują na „poważniejsze” działania.

¹³ Niemniej jednak każda jednostka na potrzeby zarządzania ryzykiem *fraudów* może stworzyć własną definicję nadużycia, oczywiście zważając na aspekty prawne.

Tabela 4. Nadużycia sensu *largo* i sensu *stricte* – propozycja podziału

	Nadużycia	
	Nadużycia sensu <i>largo</i>	Nadużycia sensu <i>stricte</i>
Cechy	Zależne od poczucia jednostki, jej subiektywnego podejścia	Ściśle określone w przepisach, regulaminach, procedurach etc.
Szkodliwość	Mniejsza	Większa
Znaczenie	Mniejsze	Większe
Postulat karania	Zależny od jednostki	Wynika z uregulowań
Zdefiniowanie	Brak	Wprost
Sprzeczność z etyką i moralnością	Tak	Tak
Przykłady	Brak subordynacji	Falszowanie ksiąg i sprawozdań finansowych manipulacje księgowo
	Nieprzykładanie się do pracy	Wyprowadzanie gotówki z przedsiębiorstwa
	Opieszałość w wykonywaniu zadań	Spożywanie alkoholu w czasie pracy
	Symulowanie choroby	
	Niewywiązywanie się z powierzonych obowiązków	Zawyżanie kosztów wydatków służbowych
	Zabieranie materiałów biurowych z pracy do domu	Wykorzystywanie informacji poufnych, kradzież informacji
	Nadużywanie Internetu na potrzeby własne	Przekupstwo
	Kserowanie w pracy na potrzeby własne	Ukrywanie niedoborów
	Załatwianie prywatnych spraw w czasie pracy	Kradzież mienia
	Bezczelowe nadgodziny	Naruszanie przepisów BHP
	Nieprzestrzeganie czasu pracy (wcześniejsze wychodzenie z pracy, notoryczne przedłużanie przerw w pracy, spóźnianie się, przedłużanie przerw obiadowych etc.)	Nieprzestrzeganie tajemnicy przedsiębiorstwa
	Zbyt częste, wymuszone przerwy na kawę	Rozpowszechnianie nieprawdziwych informacji o klientach, kontrahentach, pracownikach etc.
	Niedbanie o czystość i porządek oraz należyty stan maszyn i urządzeń	Zawyżanie/zaniżanie przychodów i kosztów
	Niezachowanie zasad uprzejmości i życzliwości w kontaktach międzyludzkich w pracy	Nieuzasadnione zakupy na koszt firmy
Niezachowywanie się z godnością	Zagarnięcie należności od klienta	

Źródło: opracowanie własne na podstawie własnego osądu.

Nadużycia sensu stricte to dla mnie wszelkie te czyny i postępowania, które regulowane byłyby wszelkimi przepisami, nie tylko prawnymi, ale także ustaleniami własnymi jednostek, wytycznymi środowisk zawodowych oraz kodeksami etyki czy wewnętrznymi uregulowaniami przedsiębiorstw. Zakwalifikowanie danego czynu do tej grupy nie budziłoby więc żadnych wątpliwości, głównie z uwagi na występujące wskazania w w/w regulacjach. Jednak niemożliwym jest enumeratywne ujęcie wszystkich niedopuszczalnych zachowań w regulacjach. Dlatego powstała kategoria nadużyć sensu *largo*. W tym przypadku zaliczenie danego czynu do nadużyć sensu *largo* uwarunkowane byłoby głównie osobistym, a więc czysto subiektywnym postrzeganiem sprawiedliwości, etyki czy społecznej odpowiedzialności biznesu, jak np. nieprzykładanie się do pracy (tab. 4).

Pojęcie nadużyć nie jest łatwe do scharakteryzowania, głównie z uwagi na konieczność zdefiniowania co jest sprzeczne z normami, a co etycznie dopuszczalne. Kwestia nadużyć lekkich jak np. zbyt duża ilość przerw w pracy, czy korzystanie z Internetu pracodawcy na potrzeby własne może być i jest kwestią sporną. Pytaniem jest czy „już” zaliczone mają one zostać do nadużyć czy „jeszcze” nie (przedział niekonkluzywności). O ile nie ma problemu z jawnym okradaniem pracodawcy (tu sprawa jest co do zasady bezdyskusyjna), o tyle nadużycia sensu *largo* do takich już nie należą. Nadużycia te często są traktowane jako forma zadośćuczynienia bądź jako forma „pseudoświadczeń” socjalnych – nie są nazywane wprost „po imieniu”. Przeciwnicy zaliczania ich do działalności *nie fair* względem przedsiębiorstwa mogą postulować, że działania te służą jedynie „relaksowi w pracy”, a rozluźniony pracownik to efektywny pracownik. Kwestia ta jest prawdą i fałszem zarazem, albowiem zaznaczyć należy, że zaliczając dany czyn do kategorii nadużyć w niektórych przypadkach należy mieć na uwadze przepis zdrowego rozsądku. Organizacja nie może bowiem stać się jednostką totalitarną. Dotyczy to zwłaszcza tych działań, które bezpośrednio nie są penalizowane przez wszelkie akty prawne i wewnętrzne regulacje jednostek. Zaliczenie danego czynu do nadużycia sensu *stricte* bądź *largo* będzie w głównej mierze wypadkową podejścia organizacji. Różne jednostki mają bowiem różne podejście do nadużyć – od bezwzględnego braku tolerancji dla jakichkolwiek nieuczciwych działań, przez wyznaczenie poziomu ryzyka, od którego przedsiębiorstwo będzie reagować. Dlatego te czyny, które dla jednych jednostek zaliczać się będą do nadużyć *largo* dla innych mogą być nadużyciami sensu *stricte* i odwrotnie. Nie zmienia to jednak faktu, że nadużycia sensu *stricte* i *largo* należą do kategorii nadużyć. Z powyższego wyłania się więc kwestia zaufania: gdzie postawić granicę?

PODSUMOWANIE

Wielorakość przejawów nieczystych zachowań w przedsiębiorstwie sprawia, że stworzenie jednoznacznej definicji charakteryzującej zjawisko nadużyć do najłatwiejszych nie należy, w szczególności, gdy występuje szereg pojęć traktowanych synonimicznie jak: oszustwa, nieprawidłowości, błędy, przestępstwa zawodowe, przestępstwa białych kołnierzyków, skrzywienia zawodowe czy naruszenie zasad. W mediach natomiast króluje łapówkarstwo czy bardziej chwytliwe: korupcja, oszustwo, defraudacja. Pojęcia te są traktowane wymienianie, choć nie zawsze jednak prawidłowo. Nadużycia w przedsiębiorstwach są problemem, który dotyka każde przedsiębiorstwo, z tą różnicą, że niektóre z nich tego „nie odkryły”. Obserwując poczynania wielu firm czy instytucji można stwierdzić, że jedną z przyczyn, dla których przedsiębiorstwa nie osiągają efektów adekwatnych do ponoszonych nakładów jest właśnie zjawisko nadużyć. Stąd istnieje potrzeba, aby poznać i przyjrzeć się bliżej temu pojęciu. Artykuł stanowi próbę rozstrzygnięcia szeregu wątpliwości. Tematem przewodnim stało się nadużycie, którego istota traktowana jest w literaturze wciąż marginalnie.

BIBLIOGRAFIA

- Albrecht W. S., Albrecht C., Albrecht C. C., 2008, *Current Trends in Fraud and its Detection*, „Information Security Journal: A Global Perspective”, vol. 17, issue 1.
- Aluchna M., 2008, *Oszustwa korporacyjne (część I): geneza, skala i zagrożenia*, „Studia i Prace Kolegium Zarządzania i Finansów”, z. 86, SGH, Warszawa.
- Appelbaum R. P., Chambliss W. J., 1997, *Sociology: A Brief Introduction*, Wydawnictwo Longman, New York.
- Bela A., Bolesławska E., 2005, *Oszustwa finansowe. Podręcznik dla audytora*, Biblioteka audytora, Infoaudit, Warszawa.
- Bereśniewicz M., Kuchenbeker J., 2012, *Jak zbudować korporację odporną na nadużycia?*, „Przeгляд antykorupcyjny. Czasopismo Centralnego Biura Antykorupcyjnego”, nr 1(2).
- Croall H., 2001, *Understanding White Collar Crime*, Filadelfia.
- Definicja audytu wewnętrznego, Kodeks etyki oraz Międzynarodowe standardy praktyki zawodowej audytu wewnętrznego*, tłumaczenie na język polski, data tłumaczenia – grudzień 2012, The IIA.
- Edelhertz H., 1970, *The Nature, Impact and Prosecution of White-Collar' Crime*, National Institute of Law Enforcement and Criminal Justice, U.S. Department of Justice Law Enforcement Assistance Administration.
- Flostoiu S., 2012, *The Relationship Between Internal Audit and Fraud*, „Biuletin Stiintific” 2012, vol. 17 (June).
- Friedrichs D. O., 2002, *Occupational Crime, Occupational Deviance and Workplace Crime. Sorting out the Difference*, „Criminal Justice”, vol. 2(3), Londyn.
- Giese J., 1980, *White-Collar-Crime and Blue-Collar-Crime*, Ludwig-Maximilians Universitaet, Munchen.
- Górnioł O., 1995, *Przestępczość przedsiębiorstw i karanie jej sprawców*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa.

- Grabarczyk G., 2002, *Przestępczość gospodarcza na tle przemian ustrojowych w Polsce*, Wydawnictwo TNOiK, Toruń.
- Hollinger R. C., Clark J. P., 1983, *Theft by Employees*, Lexington Books, Lexington.
- Iyer N., Samociuk M., 2007, *Spacer po linie. Opowieść o defraudacji i korupcji*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Jasiński W., 2013, *Nadużycia w przedsiębiorstwie – przeciwdziałanie i wykrywanie*, Poltext, Warszawa.
- Kraciuk J., 2012, *Przestępstwa gospodarcze w przedsiębiorstwach i sposoby ich przeciwdziałania*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego nr 690: Finanse, Rynki Finansowe, Ubezpieczenia”, nr 51.
- Maj M., Ambroziak D., 2013, *Oszustwa i nieuczciwość w organizacjach*, Oficyna a Wolters Kluwer Business, Warszawa.
- Międzynarodowy Standard Rewizji Finansowej nr 240: Odpowiedzialność biegłego rewidenta podczas badania sprawozdań finansowych dotyczących oszustw.*
- Napierała H., 2005, *Spoleczna percepcja zjawiska przestępczości „białych kołnierzyków”*, [w:] J. Sójka (red.), *Etyka biznesu po „Enronie”*, Wydawnictwo Fundacji Humaniora, Poznań.
- Nyc M., 2008, *Przestępstwa białych kołnierzyków jako zagrożenie dla ekonomicznego bezpieczeństwa państwa*, „Bezpieczeństwo”, nr 1/2.
- Pauch D., 2010, *Nadużycia jako niedoceniane zagrożenie przedsiębiorstw*, [w:] *Strategie zarządzania mikro i małymi przedsiębiorstwami*, „Zeszyty Naukowe nr 585: Ekonomiczne Problemy Usług”, nr 50.
- Pauch D., 2012, *Ryzyko nadużyć w przedsiębiorstwach w świetle badań*, „Zarządzanie zasobami ludzkimi”, nr 2, Komitet Nauk o Pracy i Polityce Społecznej PAN, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych.
- Rossi E., 2012, *Five Tips to Reduce the Risk of Internal Fraud: Keeping Controls Current*, „The CPA Journal”, vol. 10.
- Schmitt R., 1958, *Strafrechtlichemassnahmen gegen Verbände*, Stuttgart.
- Słowniczek Terminów Rewizji Finansowej*, http://www.ifac.org/sites/default/files/downloads/Polish_GuidetoUsingISAs_Glossary.pdf.
- Świda W., 1982, *Prawo karne*, PWN, Warszawa.
- Ustawa z dnia 20 maja 1971 r. – Kodeks wykroczeń*, DzU 1971, nr 12, poz. 114 z późn. zm.
- Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny*, DzU 1997, nr 88, poz. 553 z późn. zm.
- Wells J. T., 2006, *Nadużycia w firmach, vademecum zapobieganie i wykrywanie*, LexisNexis, Warszawa.
- Zikmund P., 2008, *4 steps to a Successful Fraud Risk Assessment*, „Internal Auditor”, vol. 2. [www1] <http://sjp.pwn.pl/sjp/uchybiecie;2531911.html>.

TERMINOLOGICAL DILEMMA OF THE CONCEPT FRAUD IN IN THE COMAPNIES

At the moment when an economic activity emerged, cheating and bending the rules for own benefits surfaced will of cheating and bending the rules for own benefits (lat. *pro bono sua*). Hence this topic is not a novelty. The main aim of this paper is sorting put the terms and a presentation of my own division of frauds. This proposal was put forward within my Master Thesis. It was defended in 2015 in Finance and Accountancy of SMEs Chair UL. The tutor was A. Skoczyła-Tworek. A research method which was employed by me is a critical analysis of a current writing concerning the fraud topic.

Key words: frauds, scam, crime, coworkers anomie.