



téma

Vysoká zadluženost, exekuce a insolvenční řízení

Ptali jsme se ombudsmana **TOMÁŠE VAŠINY** a HR manažerky **DOBROSLAVY ŠÍDOVÉ**

Vážení přátelé, aktuální číslo našeho bulletinu jsme se rozhodli věnovat palčivému tématu, kterým je vysoká zadluženost našich lidí a z ní vyplývající exekuce a insolvenční řízení. Počet lidí z řad zaměstnanců, kteří se dostali na seznam centrální evidence exekucí nebo do insolvenčního rejstříku stoupá a povinnosti zaměstnavatele v souvislosti se zaměstnancem s exekucí nebo insolvencí jsou značné. S těmito problémy se denně setkávají i ve společnosti EMERGE, a.s. A právě zde, jsme se na zkušenosti, rady a názory zeptali ombudsmana Tomáše Vašiny a HR manažerky Dobroslavy Šídové.

Kolika procent Vašich zaměstnanců se problém exekucí a osobních bankrotů týká?

Problém exekuce a insolvence se celkem týká 14,5% zaměstnanců. Z toho exekuce má 8,8% zaměstnanců a v insolvenční (oddlužení) je 5,7% zaměstnanců. Pokud má zaměstnanec exekuci, tak se obvykle jedná o více než jednu exekuci, výjimkou není ani 9 či 15 exekucí a máme i extrémní případ, kdy má zaměstnanec více jak 20 exekucí.

Bezmála patnáct procent není malé číslo. Jak se vlastně dozvíte, že zaměstnanec má exekuci či je v procesu insolvenčního řízení?

O tom, že má zaměstnanec exekuci se dozvíme několika způsoby. Ten první je, že exekuci eviduje mzdová účtárna, která pak v těch nejhorších případech kontaktuje firemního ombudsmana. Druhou méně častou, ale fungující

cestou je, že ombudsmana vyrozumí provozní personalistka. No a poslední možností je, že se přijde informovat samotný zaměstnanec buď sám, nebo jej pošle jeho nadřízený, který zpravidla o těchto problémech bývá informován.

Exekucemi a insolvenčními se jistě zvyšuje personální agenda. Dá se odhadnout o kolik?

Agenda spojená s exekucemi je obrovská. Podklady pro exekuce se musí vyžádat, pak zaevidovat, určit pořadí srážek, pravidelně komunikovat s exekutorem, ověřovat zůstatky, komunikovat se zaměstnanci. Další agenda pak přibude, pokud je zaměstnanec s exekucí nemocný více jak 14 dní. V takovém případě se na OSSZ dokládá velké množství dokumentů, které potřebují k tomu, aby srážku mohli provést místo zaměstnavatele. Agenda spojená s exekucemi a insolvenčními tvoří zhruba 25% práce každé mzdové účetní.

Pomáháte vašim lidem řešit jejich tíživou situaci i nad rámec svých povinností (poradenství, poskytování kontaktů)?

Ano, společnost EMERGE, a.s. v rámci programu společenské odpovědnosti pomáhá zaměstnancům v této oblasti prostřednictvím firemního ombudsmana, který má prostor a možnost zaměstnancům pomáhat. Již druhým rokem také pomáháme zaměstnancům, kteří se ocitli ve finanční tísní. Máme zřízenou komisi, která každou žádost podrobně analyzuje a hledá vhodný způsob řešení finanční tísně tak, aby se zaměstnanec dále nezadlužoval. Co se týká poradenství a kontaktů pro řešení problematiky exekucí a insol-

vence, spolupracujeme několik let přímo s Poradnou při finanční tísní, o.p.s. Praha. S touto organizací máme velmi dobré zkušenosti a reálně jsme již dokázali poskytnout pomoc několika našim zaměstnancům právě se zpracováním podkladů a návrhu na oddlužení, který dlužník předkládá soudu. Je velmi pozitivní, že lidé, kteří se tímto způsobem oddlužili, mohou žít běžný život bez dluhů. Máme i konkrétní zkušenosti s lidmi, kteří k naší společnosti nastoupili po výkonu trestu a jsou zatíženi exekucemi. Pro tyto zaměstnance máme stejnou pomoc, kterou jsme rozšířili o spolupráci se společností RUBIKON CENTRUM, z.ú.

Sledujete nějaké dopady rizikového zadlužení do motivace dotčených zaměstnanců? Existuje rozdíl mezi lidmi s exekucemi a těmi, kdo již vstoupili do insolvenčního řízení?

Ano, sledujeme vesměs demotivaci zaměstnanců s exekucemi. Tito zaměstnanci bývají vystaveni trvalému psychickému tlaku, protože obvykle platí a platí a dluhy neubývají, ale navyšují se. Velmi často se někteří zaměstnanci obracejí o pomoc až ve chvíli, kdy je pro ně situace neřešitelná. Tedy poměrně pozdě. Pravdou je, že většina nechává výzvy k placení bez povšimnutí, nereaguje na ně a čeká, že se situace sama nějak vyřeší.

Časté bývají i případy, že zaměstnanci zatíženi exekucemi, mají problém s vlastním účtem, který je veden na jejich jméno. Pokud exekuce splácí (např. prostřednictvím srážek ze mzdy), neměl by jim exekutor na mzdu, která je jim na účet zasílána sahat. Toto je však často porušo-

▶ váno, a to i přes skutečnost, že jim na účet chodí pouze nezabavitelná částka mzdy. Dochází pak k situacím, že jim je účet obstaten a pak již nemají žádné prostředky. V těchto situacích jim pak zbývá pouze podat žalobu u soudu, ale to je časově náročné a zpravidla to pro zaměstnance nic pro danou chvíli neřeší. Z pohledu Úřadů práce jsou totiž lidé s exekucemi posuzováni tak jako by dluhy neexistovaly. Nemají pak nárok ani na dávky v hmotné nouzi či jiné dávky. V takových situacích zůstávají zcela bez prostředků a jsou odkázáni pouze na vstřícnost blízkých či rodiny. V mnoha případech však mívají – lidově řečeno – smůlu.

Naproti tomu zaměstnanci, kteří již o insolvenční požádali, vědí, na čem jsou. Je také dobré, že díky návrhu souhlasu s oddlužením jsou jim od chvíle, kdy žádost předloží soudu, zmrazeny veškeré úroky. Ty jsou totiž často mnohem vyšší než samotný dluh.

Stručně řečeno, zaměstnanci s exekucemi jsou na tom hůř. Nemají před sebou světlo na konci tunelu a vidinu konce této situace. Navíc pokud jim zaměstnavatel poskytne finanční odměnu, či jiný peněžní dar, nebo zvýší mzdu, je to pro zaměstnance spíše demotivující. Vidí, o kolik peněz přicházejí, protože kromě nezabavitelné částky je zbytek jejich mzdy použit na splátky. Sice jsou tyto mimořádné příjmy použity na snížení dluhu, ale z pohledu dlužníka je to spíše demotivující faktor.

Působíte na své zaměstnance také v oblasti prevence zadlužení? A pokud ano, jak?

Zaměstnance jsme oslovili s nabídkou školení, které jsme organizovali prostřednictvím specialisty z Národní rady zdravotně postižených. Této akce se zúčastnila řada zaměstnanců s exekucemi, ale i bez nich. Myslím, že bylo zajímavé i to, že k nim hovořil též člověk se zdravotním postižením, a hlavně s nimi

hovořil ne jako lektor, ale spíše jako rovný s rovným. Hodně to na zaměstnance zapůsobilo. Dále na zaměstnance působíme prostřednictvím osvěty firemního ombudsmana a informujeme zaměstnance i prostřednictvím Intranetu, který je zaměstnancům dostupný prostřednictvím informačních kiosků. Připravujeme další vzdělávání přímo na pracovištích jednotlivých provozů společnosti.

Zadluženost našich lidí je nicméně skutečnost nejen neveselá, ale dokonce se postupně horší. Co tedy z pohledu zaměstnavatele doporučujete dělat, když už má zaměstnanec exekuci?

Pokud se zaměstnanec dostane až do této fáze, je již potrestán tím, že se mu samotný dluh navyšuje o další částky, odměny exekutora, příslušenství spojené s dluhem (jistinou). Proto je vhodné, a tak působíme i na zaměstnance, aby byli vždy těmi aktivními, protože pouze na nich záleží, co a jak se bude dít dál. To, že mají exekuci, není katastrofa. Co však je nebezpečné, je ztráta aktivity. Dlužník by se měl pokusit co nejdříve s věřitelem domluvit buď na splátkovém kalendáři, nebo jiném způsobu úhrady dluhu. Záleží samozřejmě také na exekutorovi, jsou to také lidé, ale pokud dlužník prokáže dobrou vůli a má snahu, má zpravidla i exekutor snahu pomoci. Důležité je, aby dlužník před problémem neutíkal a nedělal „mrtvého brouka“. Nejlepší je, když má možnost se s někým poradit. Existují poradny, které tyto služby včetně návrhů na oddlužení poskytují zcela zdarma včetně perfektních informací a podpory. Zlaté pravidlo pro tyto případy je: Nepřestávejte být aktivní, máte to ve svých rukách a ovlivnit situaci můžete výhradně sami. Okolí Vám může být nápomocno, ale důležití jste Vy sami.

Máte obdobné zkušenosti, nebo právě naopak? Zajímá vás více dluhová problematika? Napište nám váš názor a zkušenosti.

III S

3S (SANEK Support Services)

Program 3S zahrnuje outsourcing manažerských služeb ve dvou klíčových oblastech, které firmě přinášejí konkurenční výhodu – ať už v podobě lidí anebo ve schopnosti flexibilně reagovat na změny:

- HRM – management lidských zdrojů: správa organizační struktury, organizační změny a adaptace, řízení výkonnosti, vzdělávání a rozvoj, kariérní řízení (včetně managementu programů práce s talenty).
- PMO – služby projektové kanceláře: klasické i agilní vedení a řízení projektů. Výhodou 3S je špičková expertnost i řízení spolupráce při znatelném snížení personálních nákladů klienta na interní pracovníky.

MY U NÁS

Produkt **My u vás, vy u nás** nabízí praktickou výměnu zkušeností mezi liniovými manažery ve výrobních podnicích. Často si lidé myslí, že „sousedův trávník je zelenější“. V rámci výměnného programu **My u vás, vy u nás** se vaši lidé přesvědčí, že „všude je chléb o dvou kůrkách“. Seznámí se s realitou hostitelské firmy bez zbytečných příkras, proberou se svými protějšky pro ně zajímavá témata a na oplátku hostitelům pomohou vyřešit konkrétní problém. Stejnou mincí vám v reciproční návštěvě oplatí i druhá strana.

číslo čísla

3

počet klientů
nové služby 3S

PROJEKTY U KLIENTŮ

EMERGE



VŠEOBECNÁ
ZDRAVOTNÍ POJIŠŤOVNA
ČESKÉ REPUBLIKY



AV MEDIA
komunikace obrazem

RAKO



autoneum

DENSO

CHCETE SE O PRODUKTECH DOZVĚDĚT VÍČ?

Volejte nebo pište:
Katka Šídová
+420 775 152 988

katerina.sidova@sanek.cz