



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

Tematický výzkum

Obeznamení zaměstnavatelů v regionu s nástroji pomoci předluženým zaměstnancům Česká Kamenice

Petr Charvát

Duben 2020

Text neprošel jazykovou korekturou



MINISTERSTVO
PRO MÍSTNÍ
ROZVOJ ČR



Agentura
pro sociální začleňování

Tento materiál vznikl za finanční podpory Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu
Zaměstnanost v rámci projektu „Systémové zajištění sociálního začleňování“, registrační číslo projektu:
CZ.03.2.63/0.0/0.0/15_030/0000605

Obsah:

1. Manažerské shrnutí tematického výzkumu	2
2. Seznam zkratk	3
3. Základní terminologie	3
3.1 Agentura pro sociální začleňování	4
3.2 Standardy výzkumné práce Agentury pro sociální začleňování	4
4. Cíle a zdůvodnění výzkumu	5
5. Metodologie, realizace a průběh šetření	5
6. Zaměstnanost a zadluženost na Českokamenicku a Děčínsku	6
7. Respondenti dotazníkového šetření	8
8. Zaměstnávání předlužených osob	9
9. Vliv zaměstnávání předlužených osob na personální agendu	11
9.1 Využívání externích subjektů v personalistice, „Outsourcing“	12
10. Zkušenosti s předluženými zaměstnanci (specifika)	14
10.1 Náklady pro firmy	14
10.2 Motivace ke splácení	16
11. Předlužení zaměstnanci z širší perspektivy	18
11.1 Možné další důsledky finančních potíží	18
11.2 Podpora předlužených zaměstnanců	18
12. Nástroje pro práci s předluženými zaměstnanci	19
12.1 Dluhové poradenství	19
12.2 Dluhové poradny	20
12.3 Spolupráce lokálních firem s dluhovými poradnami	21
12.4 Možnosti a příležitosti	21
12.5 komunikace s exekutory	23
13. Obeznamenost zaměstnavatelů s nástroji pomoci předluženým zaměstnancům	24
14. Doporučení	28
15. Zdroje a literatura	30
15.1 Internetové odkazy	30

EXEKUČNĚ ZABAVENO

Tato věc byla dne
pojata do soupisu movitých věcí
z důvodu
.....



1. Manažerské shrnutí tematického výzkumu

Tento text byl zpracován na základě prohloubení vstupní analýzy KPSVL v rámci spolupráce města Česká Kamenice a Agentury pro sociální začleňování. Hlavním cílem provedeného výzkumu/šetření bylo **nahlédnout problematiku předluženosti a exekucí z pohledu regionálních zaměstnavatelů**. Zjistit, jestli firmy předlužené pracovníky zaměstnávají a co pro ně v praxi znamenají exekuce a dluhy zaměstnanců z hlediska personální agendy, nábory, a ekonomických, či jiných hledisek. Sběr dat k tomuto textu byl proveden kombinovanou metodou polostrukturovaných rozhovorů a online dotazníkového šetření. Oblast kontaktovaných firem byla, z důvodu oslovení většího počtu respondentů, rozšířena z okolí České Kamenice také na Děčínsko, kam rovněž mnozí obyvatelé z Českokamenicka dojíždějí za prací. Českokamenicko patří, podobně jako celý Ústecký kraj, k nejhůře postiženým regionům v ČR z hlediska počtu exekucí (nad 15 % obyvatel v produktivním věku) a také k místům, s nejvyšší evidovanou nezaměstnaností. V případě ekonomického poklesu v rámci hospodářského cyklu je zde vyšší riziko výskytu chudoby a sociálního vyloučení než jinde v republice. V regionu dochází k odlivu kvalifikovaných pracovních sil, do větších sídelních center a jiných krajů. Regionální pracovní příležitosti jsou z velké části tvořeny **podniky z oblasti průmyslu a výroby**. V realizovaném šetření se zástupci firem, byli (respondenty) jako předlužení zaměstnanci označováni především **pracovníci na nižších a dělnických pozicích**, s dosaženým vzděláním do výučního listu, k rizikovým skupinám ale byli přiřazeny např. i matky samoživitelky.

Vliv zaměstnávání předlužených osob na personální agendu **záleží na charakteru a velikosti jednotlivých firem**. Střední a velké firmy s vyšší potřebou nízko kvalifikovaných pracovníků, se s fenoménem předluženosti setkávají častěji a ve větším měřítku. Firmy s (např.) méně než sto zaměstnanci, na druhé straně, nedisponují dostatečnými prostředky (personálními i materiálními) na administraci pracovních poměrů předlužených zaměstnanců. Pro personální agendu firem, jsou díky současné formě administrace exekucí **předlužení zaměstnanci méně výhodní, než pracovníci bez exekucí** (či insolvence). Pro předlužené zaměstnance je na druhé straně výhodnější participovat na šedé ekonomice a pracovat načerno, nebo využívat flexibilní nabídku kratších úvazků prostřednictvím pracovních agentur, měnit zaměstnání v okamžiku, kdy se se současným zaměstnavatelem spojí exekutor. Pro firmy znamenají předlužení pracovníci především **náročnější zpracování agendy nástupu**

do zaměstnání a ukončení pracovního poměru. Zatěžující je také nutnost evidence pořadí jednotlivých exekucí, výpočty srážek, komunikace s exekutory a další. Pro mnohé z kontaktovaných zástupců firem, je však sporná i obecná (principiální) rovina, kdy **největší administrativní zátěž nese právě subjekt, který předluženým umožňuje dluhy splácet.**

Problematika předlužených zaměstnanců je ve vztahu k zaměstnavatelům spjata i s tématy jako **omezená možnost finanční motivace**, požadavky na výplatu mzdy v hotovosti, nebo vysoké pracovní fluktuace. Pro zaměstnance může být předluženost stejně jako **finanční potíže obecně, zdrojem diskomfortu a stresu**, vedoucím jak ke sníženým pracovním výkonům (efektivitě na pracovišti), tak i k vážnějším zdravotním potížím (např. nespavost, deprese, nebo srdeční onemocnění). Vše z výše uvedeného, má pro firmy a jejich zaměstnance důsledky nejen v rovině ekonomické, ale také v rovině zhoršených mezilidských vztahů na pracovišti i mimo něj. Snaha o úspěšné řešení problematiky předlužených zaměstnanců, může mít pozitivní **vliv nejen na ekonomickou situaci firem, ale i celkově na společenské klima** v jednotlivých obcích a regionech.

2. Seznam zkratk

ASZ -	Odbor (Agentura) pro sociální začleňování, Ministerstvo pro místní rozvoj
CS -	cílová skupina
ČSSZ -	Česká správa sociálního zabezpečení
ČSÚ -	Český statistický úřad
DPČ -	dohoda o pracovní činnosti
DPP -	dohoda o provedení práce
EU -	Evropská unie
ESF -	evropské strukturální fondy
FÚ -	Finanční úřad
KPSVL -	koordinovaný přístup k sociálně vyloučeným lokalitám
NNO -	nestátní nezisková organizace
MPSV -	Ministerstvo práce a sociálních věcí
OSP -	Odborné sociální poradenství
SVL -	sociálně vyloučená lokalita
THP -	technickohospodářský pracovník
ÚPČR -	Úřad práce České republiky
VPP -	Veřejně prospěšné práce

3. Základní terminologie

3.1 Agentura pro sociální začleňování

- pomáhá obcím a městům při mapování a detailním poznávání problémů sociálně vyloučených lokalit a jejich obyvatel, při přípravě a nastavování dlouhodobějších procesů pro jejich řešení a při získávání financí na tyto postupy
- propojuje místní subjekty (města, obce a jejich úřady, ale také neziskové organizace, školy a školská zařízení, Úřad práce, zaměstnavatele, policii a veřejnost), aby při sociálním začleňování spolupracovaly

3.2 Standardy výzkumné práce Agentury pro sociální začleňování

Výzkumníci Agentury pro sociální začleňování (dále jen ASZ) ctí obecně uznávané standardy kvality a etiky výzkumné práce. Mezi tyto standardy kvality patří především dodržování **zásady validity a reliability dat**. Validity (platnosti) dat je v ASZ dosahováno longitudinálním šetřením na místě, pečlivým výběrem (rekrutací) respondentů, užitím vhodných nástrojů výzkumu (scénáře rozhovoru, příp. výzkumnického deníku) i za pomoci přímých citací.

Pro zajištění validity dat výzkumníci v ASZ při své práci využívají tzv. **metodu triangulace zdrojů**, kdy závěry z terénního šetření vycházejí z kombinace min. 3 zdrojů zjištění informací. Práce výzkumníků ASZ je dále založena i na triangulaci výzkumných metod. Mezi standardní použité metody v ASZ tak patří zúčastněné/nezúčastněné pozorování, polostrukturované rozhovory, sekundární analýza získaných dat včetně statistických dat (deskresearch), skupinové rozhovory, příp. dotazníková šetření. Výzkumníci využívají i tzv. triangulaci zjištění v časové ose, tj. ověřují získaná data v rozličných etapách výzkumu.

Reliability (spolehlivosti) dat dosahují výzkumníci v ASZ standardizovaným postupem analýzy dat od jasně stanovených oblastí dotazování (scénáře rozhovorů), vyhotovením přepisů rozhovorů až po kódování sebraných dat. Při kódování výzkumníci ASZ redukují velké množství získaných dat do menších počtů analytických jednotek na základě souvislostí (podobnosti či odlišnosti).

Se sběrem a s analýzou dat končí výzkumníci v ASZ v momentě tzv. **nasycení** (saturace) dat. Nasycením se chápe jev, kdy již nepřicházejí nové informace či poznatky z terénu, naopak se objevují stále stejné vzorce a kategorie.

Při své práci se výzkumníci ASZ řídí také **Etickým kodexem výzkumníků Agentury pro sociální začleňování**, který ukotvuje mimo jiné práci s citlivými daty či nestrannost vůči subjektům v terénu. Ve zprávách o výsledcích výzkumníci ASZ jasně rozlišují mezi poznatky zjištěnými od respondentů, svou interpretací těchto poznatků a jakýmkoliv doporučeními na nich založenými. Použití tohoto kodexu mj. znamená, že v šetření není narušeno soukromí a důstojnost respondentů, respondenti byli vždy informováni o smyslu výzkumu a v případě nahrávání požádáni o jeho svolení. Samozřejmostí je i zaručená anonymita dotazovaných respondentů.

4. Cíle a zdůvodnění výzkumu

Dle údajů z Mapy exekucí¹, bylo v roce 2018 v České republice v exekuci kolem 821 tisíc osob. K exekucemi nejhuře postiženým oblastem patří Karlovarský, Ústecký, ale také Liberecký kraj. Problematika zadluženosti a exekucí se pro svůj obrovský rozsah zdaleka netýká pouze tzv. sociálně vyloučených oblastí, nebo konkrétní společenské skupiny. Pokud je dnes exekucemi přímo postižena téměř desetina populace ČR, je jisté, že se toto téma nutně odrazí do mnoha dalších sfér života české společnosti.

Tento text vznikl na základě probíhající spolupráce Agentury pro sociální začleňování a města Česká Kamenice. Jeho záměrem je **nahlédnout problematiku předluženosti a exekucí především z pohledu regionálních zaměstnavatelů**. Cílem výzkumu je zjistit, co znamenají exekuce a dluhy zaměstnanců pro firmy, a to jak z hlediska personální agendy, nábory zaměstnanců. Dalším cílem bylo zjistit, jak zaměstnavatelé předluženost a exekuce svých pracovníků řeší a má-li vysoká zadluženost obyvatel vliv na jejich ekonomickou aktivitu. Výzkum cílil i na existenci postupů a opatření, která by mohla zaměstnavatelům práci s předluženými pracovníky usnadnit. **Šetření je zaměřeno primárně na zaměstnavatele v okolí města Česká Kamenice na Děčínsku**, předpokládáme však, že zde předložené skutečnosti jsou zobecnitelné v rámci ČR jako celku.

5. Metodologie, realizace a průběh šetření

Šetření bylo provedeno **kombinovanou metodou dotazníkového šetření a rozhovorů**. Sběr dat probíhal od listopadu 2019, do ledna 2020. Polostrukturované hloubkové rozhovory byly zpracovány pomocí metody otevřeného kódování. Další z metod uplatněných v předkládané analýze byl i tzv. **deskresearch**, tedy sekundární analýza dostupných zdrojů. Tato metoda spočívá v získávání a analýze dat získaných od institucionálních aktérů. Konkrétními respondenty byli především majitelé, či zástupci vedení firem, pracovníci personálních oddělení a mzdových účtáren. Sběr dat byl realizován prostřednictvím anonymního online dotazníku s celkem 20 otázkami zaměřenými na problematiku zaměstnávání předlužených² osob. Průměrný čas vyplnění jednoho dotazníku bylo 19 min. 57 sec. Otázky pro dotazník byly z části vytvořeny na základě již existujících vzorů pro dluhové poradenství používaných experty Agentury pro sociální začleňování, z části pak na základě provedených pilotních, polostrukturovaných rozhovorů se zástupci firem na Českokamenicku a Děčínsku. V celkem osmi provedených rozhovorech byly respondenty zástupci tří zaměstnavatelů, společností nad 500 zaměstnanců a tří zaměstnavatelů pod 100 zaměstnanců. Prostřednictvím expertních rozhovorů byli kontaktováni i dva respondenti, odborníci z oblastí dluhového poradenství a personalistiky. Respondenti pro dotazníkové šetření byli zvoleni na základě lokality místa výkonu práce zaměstnanců, na Českokamenicku a Děčínsku³, za použití dat z dokumentu Vstupní analýzy KPSVL⁴ a v součinnosti s Generálním ředitelstvím Úřadu práce ČR. Z celkového počtu 156 obeslaných respondentů bylo získáno 27 (17,31 %) kompletně

¹ <http://mapaexekuci.cz> (staženo: leden 2020)

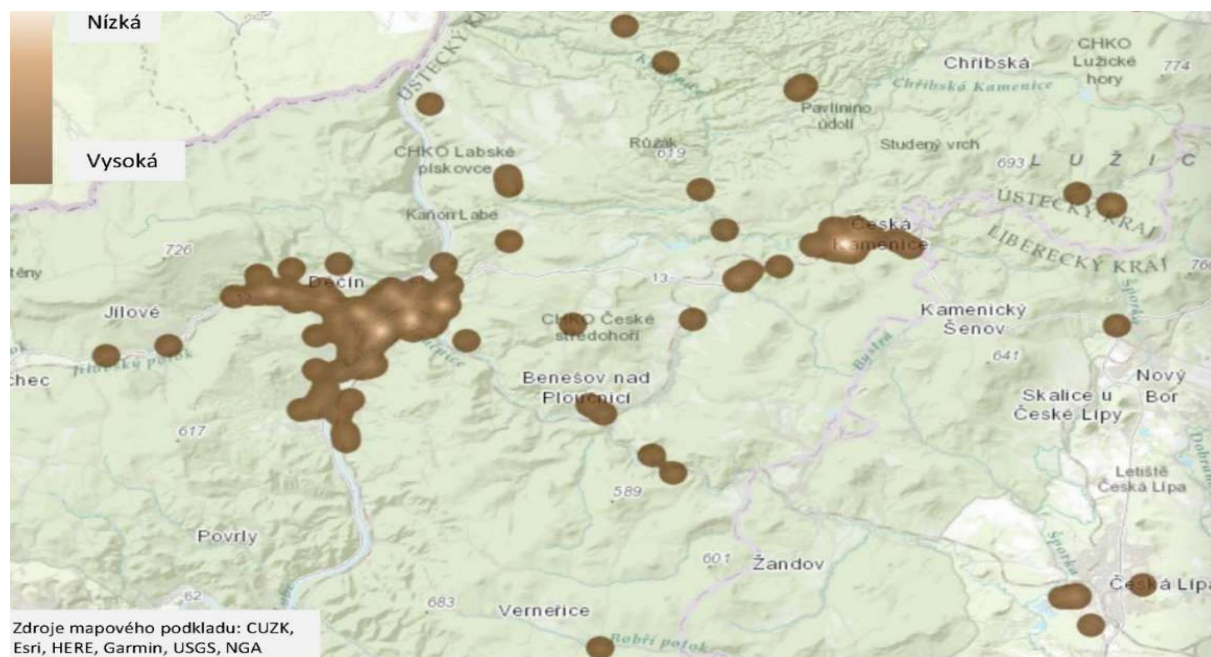
² Osob v insolvenčním řízení, nebo v exekuci.

³ Oblast Děčínska byla zvolena na základě dat, seznamů podnikatelských subjektů poskytnutých v součinnosti s ÚPČR a také díky skutečnosti vzájemné propojenosti pracovního trhu v obou zkoumaných lokalitách.

⁴ Vstupní analýza města Česká Kamenice (Výzkumná zpráva), ASZ, Březen 2019. Realizováno v rámci spolupráce formou tzv. „Koordinovaného přístupu k sociálně vyloučeným lokalitám“ (KPSVL).

vyplněných dotazníků a dalších 37 neúplných odpovědí – záznamů/vstupů do webové aplikace. Grafika níže zobrazuje sídla firem oslovených v online dotazníkovém šetření.

Obr. č. 1: Sídla firem kontaktovaných v rámci dotazníkového šetření.



6. Zaměstnanost a zadluženost na Českokamenicku a Děčínsku

Podle údajů Ministerstva práce a sociálních věcí⁵ byl podíl nezaměstnaných osob v prosinci 2019 v České Kamenici 4,5 % a v Děčíně 4,1 %, při celostátním průměru 2,9 % (viz tabulka č. 1, níže). Nabídka volných pracovních míst v evidenci na Úřadech práce, činila v České Kamenici v přepočtu 6,84 uchazečů v evidenci ÚP na jedno pracovní místo. V Děčíně 2,15 uchazečů na jedno místo a v ČR celkem 1,58 uchazečů na jedno volné místo. V přepočtu na celkový počet obyvatel v produktivním věku (15–64 let) pak vychází v České Kamenici jedno volné pracovní místo na 133 obyvatel, v Děčíně na 48,32 obyvatel a v průměru ČR pak jedno místo, na 20,18 obyvatel.

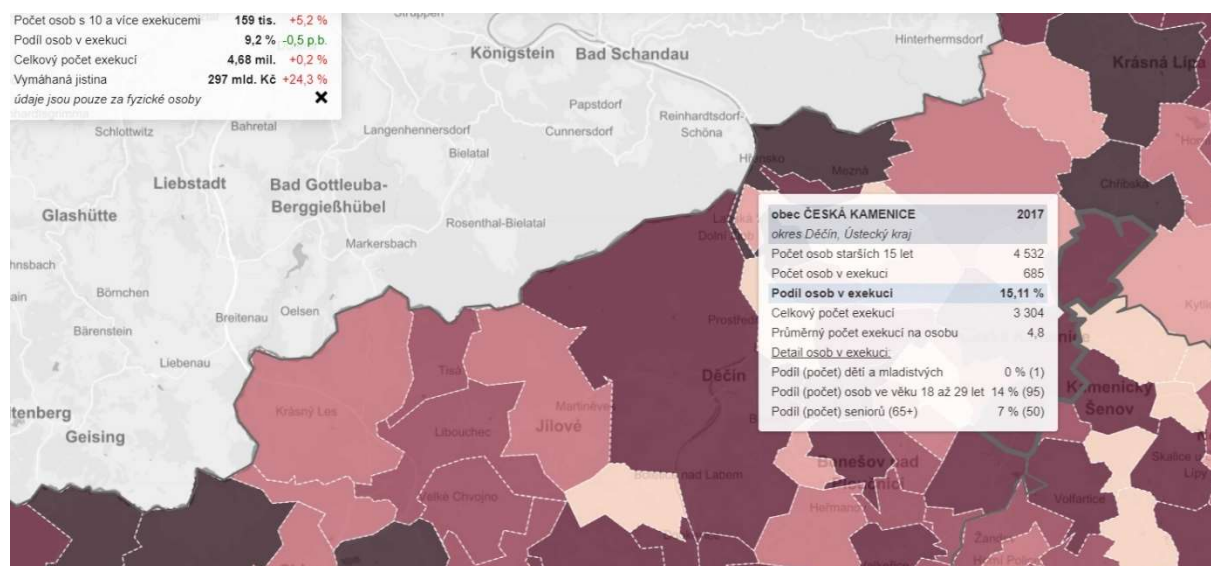
Ústecký kraj patří v republice ke krajům s nejvyšším podílem nezaměstnaných osob – 3,9 % (Plzeňský – 2,33 %, Jihomoravský – 3,48 %, Hradecký – 2,11. Odkazy některých respondentů na Českokamenicko, jako chudý region, lze shrnout do zjednodušující fráze, že „vzdělání, kvalifikovaní a chytřejší lidé pracují jinde“ (Liberec, Praha, Německo).

„Za prvé říkám: ten region je slabý. Lidé, kteří jsou chytřejší, něco umí, tak většinou dělají jinde – třeba tady mají rodiny nebo třeba i tady bydlí někteří, ale pracují jinde. A pak jsou tady lidé, kteří prostě zůstávají tady, a tady práce není. I když dneska se nedá říct, že není práce. Ale až zas trošičku se ochladí ekonomika, tak si myslím, že tady v tu ránu obrovsky stoupne nezaměstnanost.“ (Zástupce oslovené místní firmy shrnuje situaci na trhu práce v České Kamenici).

⁵ Zdroj, MPSV: <https://www.mpsv.cz/web/cz/z-uzemniho-hlediska>

Srovnání v oblasti množství osob v exekuci v nabízí opět Mapa exekucí⁶ (viz obr. č. 2). V roce 2018, bylo v ČR 821 tisíc osob v exekuci, při celkové vymáhané jistině 297 mld. Kč a celkovém počtu 4,68 mil. K exekucemi nejhůře postiženým oblastem patřil Ústecký a Liberecký kraj, kde činil podíl osob v exekuci více, jak 14 %. V České Kamenici bylo v roce 2017⁷ v exekuci 685 osob starších 15 let (15,11 % z celkového počtu 4532 osob), při celkovém počtu exekucí 3 304 a průměrném počtu 4,8 exekuce na osobu. Ve stejném období v Děčíně, se pak jednalo celkem o 7 342 z celku 41 665 osob starších 15 let (17,62 %), s celkovým počtem 37 725 exekucí (průměrně 5,1 exekucí na osobu).

Obr. č. 2: Zdroj: <http://mapaexekuci.cz/> (data za rok 2017, staženo: leden 2020).



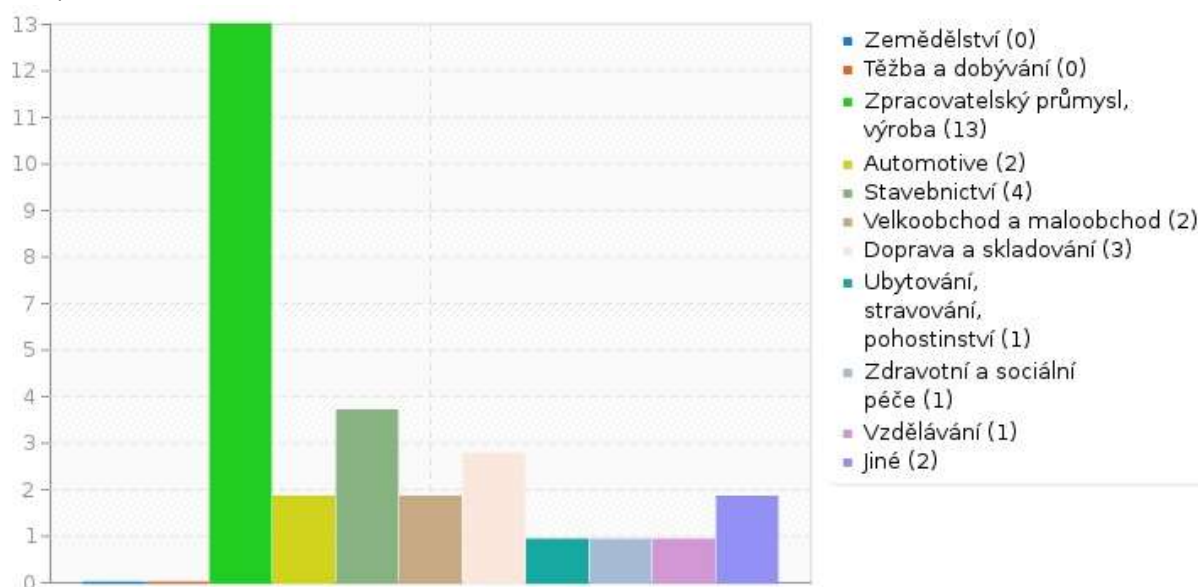
Údaje z obou měřených let posunují Českou Kamenici, Děčín i Ústecký kraj jako celek, k exekucemi nejhůře postiženým regionům v ČR, s podílem osob v produktivním věku a v exekuci nad 15 %. Oba výše zmíněné indikátory (nezaměstnanost a počet exekucí) jsou důležitými faktory zejména pro lokální zaměstnavatele (firmy) a jejich personální politiku. Více než 15 % podíl produktivních obyvatel v exekuci znamená, a to zde nepočítáme splácené hypotéky a ostatní nebankovní i nebankovní úvěry, že s touto cílovou skupinou musí mnozí aktéři na trhu práce, především zaměstnavatelé, počítat.

⁶ Data na úrovni obcí jsou v Mapě exekucí dostupná pouze za rok 2017, za rok 2018 se jedná pouze o data z celé ČR a z krajů.

⁷ Statistická data k exekucím v rozpadu na jednotlivá města nebyla Exekutorskou komorou zveřejněna, proto vycházíme z údajů z roku 2017.

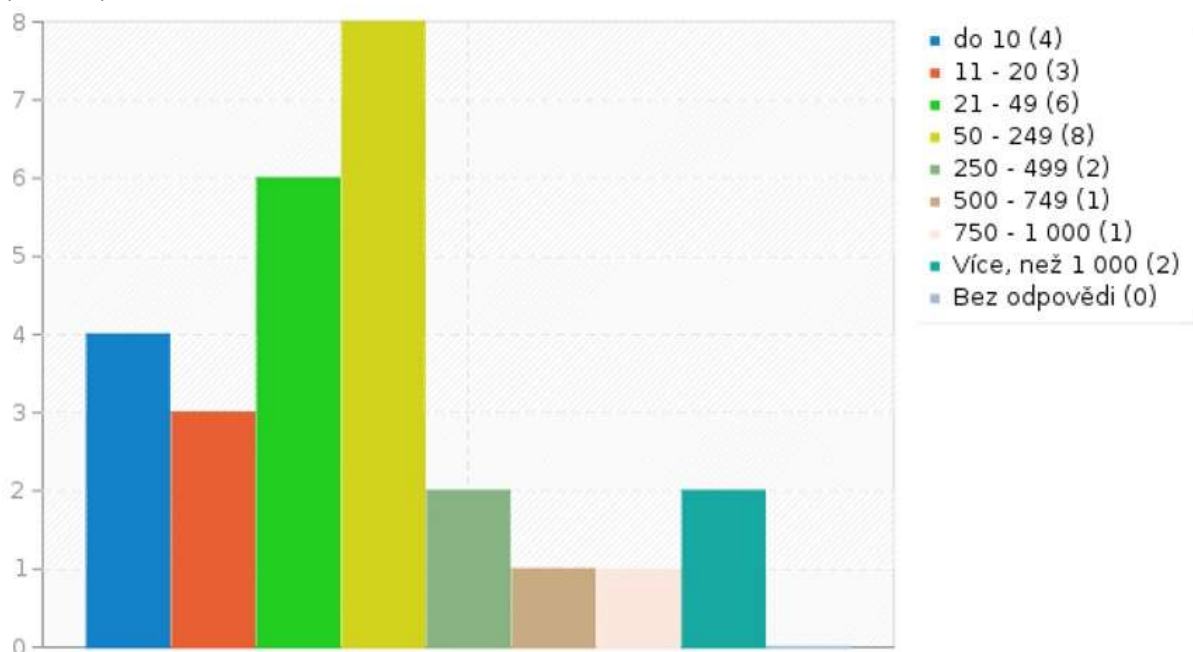
7. Respondenti dotazníkového šetření

Graf č. 1: Znázornění ekonomické oblasti společností, respondentů dotazníkového šetření (N = 27)⁸.



Z hlediska počtu zaměstnanců, se ve dvou případech jednalo o společnosti s více, než 1 000 zaměstnanci, čtyřmi s více než 250 a osmi, s více než 50 zaměstnanci (viz graf č. 2).

Graf č. 2: Počet zaměstnanců u firem, respondentů provedeného dotazníkového šetření (N = 27).



Předcházející grafy ukazují, že **respondenty šetření byly zejména zástupci větších a středních firem z oblasti průmyslu a výroby**. Širší zastoupení větších firem zároveň znamená potenciální větší zkoumaný vzorek. Respondenti z firem s více zaměstnanci, mají pracovní zkušenosti s větším počtem předlužených osob. Vyšší návratnost dotazníků ze strany větších a středních firem dále také koresponduje se zkušenostmi výzkumného týmu

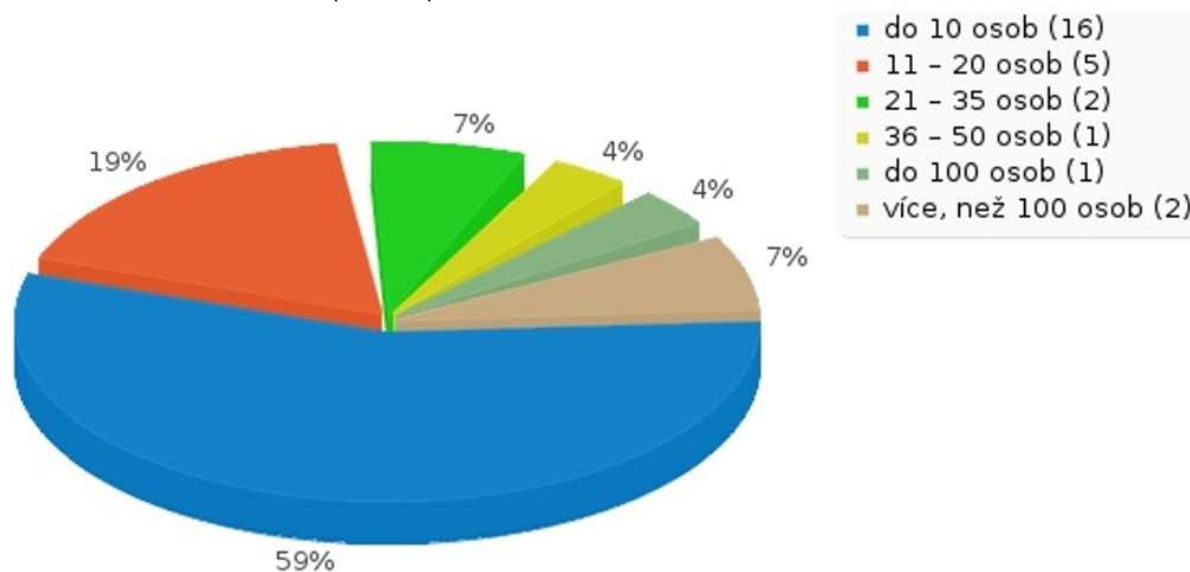
⁸ Výběrový soubor (počet zaznamenaných odpovědí respondentů).

při rekrutaci respondentů. Při telefonických rozhovorech a e-mailové komunikaci byli pracovníci větších společností/firem často vstřícnější, než zástupci a majitelé společností do 10, či 50 zaměstnanců.

8. Zaměstnávání předlužených osob

Graf č. 3 (níže), znázorňuje počty zaměstnanců v exekuci u firem, které se účastnili dotazníkového šetření, údaj v závorce u grafu je počtem firem se stejnou odpovědí. Poměr zaměstnanců v exekuci v souvislosti s velikostí firmy (respondenta), ukazuje přiložená tabulka. Z tabulky je patrná logická úměra mezi počtem zaměstnanců v exekuci a celkovým počtem zaměstnanců. Tři z firem s počtem zaměstnanců nad 750 mají zkušenost s více zaměstnanci v exekuci než zbytek respondentů. Na možnost/výhodnost zaměstnávání osob v exekuci (předlužených osob) však kromě velikosti firmy mají vliv i faktory jako druh nabízených pracovních pozic, kvalifikace pracovníků, jejich fluktuace, způsob zpracování mzdové agendy, nebo využívání pracovních agentur či jiných externích subjektů v personalistice.

Graf č. 3 a tabulka č. 2: Graf ukazuje počet zaměstnanců v exekuci u respondentů dotazníkového šetření. Graf je doplněný tabulkou znázorňující poměr zaměstnanců a zaměstnanců v exekuci (N = 27).



Počet předlužených zaměstnanců	Velikost firmy – počet zaměstnanců							
	do 10	11 - 20	21 - 49	50 - 249	250 - 499	500 - 749	750 - 1000	nad 1000
do 10 osob	4x	3x	6x	3x				
10 – 20 osob				4x	1x			
21 – 35 osob				1x		1x		
36 – 50 osob					1x			
do 100 osob								1x
nad 100 osob							1x	1x

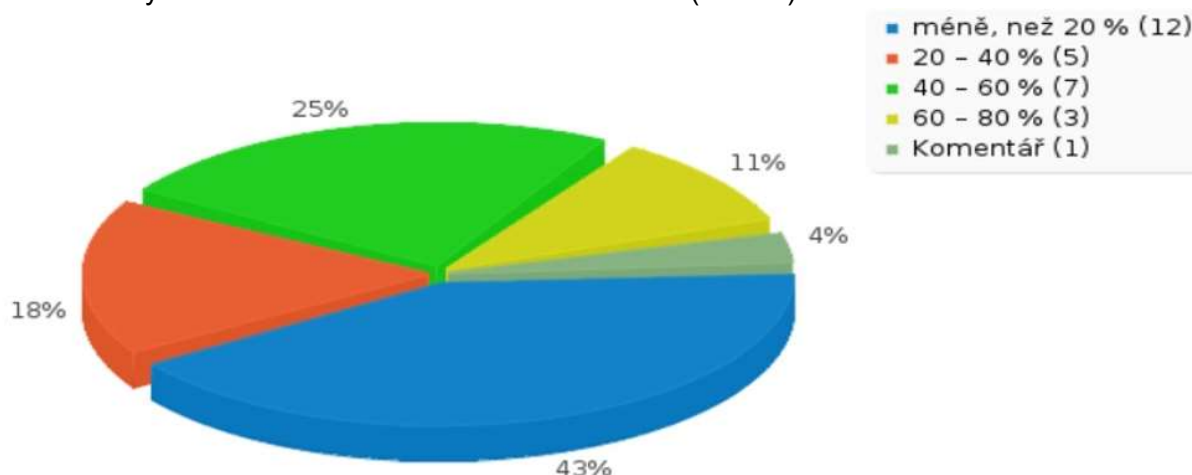
Segment nízko kvalifikovaných, předlužených pracovníků se často nechává zaměstnávat pracovními agenturami, které jsou flexibilnější z hlediska nabídky částečných úvazků, DPP,

nebo DPČ. Předlužení pracovníci se také častěji stávají součástí tzv. šedé ekonomiky⁹. Dle rozhovorů provedených se zástupci dvou společností nad 750 zaměstnanců, bývá u některých, zejména dělnických pozic častá fluktuace. Jedna z výrobních společností hovoří o části provozu, kde fluktuace činí až 50 % za rok. Fluktuace na nižších pracovních pozicích může být způsobena dnes stále širokou nabídkou na trhu práce s ohledem na nízkou nezaměstnanost, anebo právě předlužeností. Pracovník je v takovém případě u firmy zaměstnán do té doby, než mzdovou účtárnu kontaktuje první exekutor (viz citace níže). U technickohospodářských, nebo vyšších odborných pozic, již k fluktuaci tak často nedochází.

„Jsou typy lidí, kteří přecházejí stále. Fluktuují po místech, dokud se nezjistí, že dluží. Vzniká černý trh – on nepřízná¹⁰, že je dlužník a než se přihlásí věřitel, tak ten člověk přejde jinam. V dělnických profesích to je časté. Exekutoři si to ale vždycky zjistí, toho člověka si dohledají.“ (Pracovník personálního oddělení oslovené firmy).

Graf č. 4 (níže) znázorňuje poměr nekvalifikovaných, nebo nízko-kvalifikovaných profesí u účastníků dotazníkového šetření. Graf je opět doplněn tabulkou, srovnávající poměr nízko kvalifikovaných pracovních pozic s celkovým počtem zaměstnanců, která celkový poměr tohoto typu zaměstnanců zvyšuje. Z celkem 27 odpovídajících firem v dotazníku 12 uvádí počet nízko kvalifikovaných pracovníků menší, než 20 %. Některé výrobní firmy však mají takových zaměstnanců více, než 60 %. V případě firem nad 1000 zaměstnanců, pak mohou údaje pod 20 % reálně znamenat stovky pracovníků.

Graf č. 4 a tabulka č. 3: Pracovní pozice u firem tvořené nekvalifikovanými a nízko-kvalifikovanými profesemi. Graf je doplněn tabulkou znázorňující poměr nízko kvalifikovaných zaměstnanců a zaměstnanců celkem (N = 27).



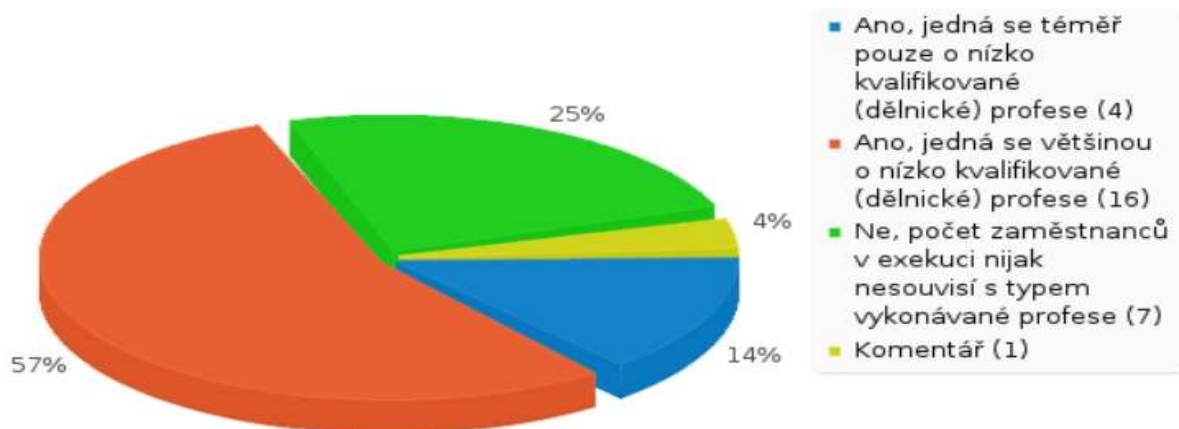
počet nízko kvalifikovaných zaměstnanců	Velikost firmy - počet zaměstnanců							
	do 10	11 - 20	21 - 49	50 - 249	250 - 499	500 - 749	750 - 1000	nad 1000
méně, než 20%	2x	2x	1x	4x		1x		2x
20 - 40 %	1x		2x	1x	1x			
40 - 60 %		1x	3x	2x	1x			
60 - 80 %	1x			1x			1x	

⁹ V tomto případě zejména prací na černo, za účelem zabránit finančním srážkám z exekucí.

¹⁰ Při nástupu do zaměstnání.

Pokud z výše uvedených dat přímo neplyne souvislost, mezi kvalifikací a předlužeností, je v tomto další graf (č. 5) mnohem názornější. V rámci dotazníkového šetření byla, mimo jiné položena i následující otázka: **Souvisí počet Vašich zaměstnanců v exekuci s typem vykonávané pracovní pozice?** Všichni dotazníkem oslovení respondenti z firem a společností, byli zástupci vedení, mzdových účtáren, či personálních oddělení a odpovědi proto vycházejí z praktických zkušeností. Souvislost mezi kvalifikací a exekucemi (insolvencí) přesto označilo dvacet respondentů (více než 74 %). 7 respondentů žádnou souvislost mezi typem vykonávané profese a exekucemi nevnímá. Jeden z dotázaných svou odpověď doplnil, komentářem, že (v souvislosti s exekucemi) „Výjimkou nejsou ani vysokoškolsky vzdělání zaměstnanci“. Viz graf č. 5 (níže).

Graf č. 5: Souvislost mezi pracovní kvalifikací a exekucemi (N = 27).



Předlužení zaměstnanci

V rozhovorech se zástupci firem, byli **předlužení zaměstnanci** označováni (také) jako sociálně slabí, cílová skupina tzv. obchodníků s chudobou a matky samoživitelky, jako lidé, kteří si neumí spočítat nevýhodnost některých finančních produktů prezentovaných na trhu a jsou manipulovatelní, lidé především dělnických profesí s úrovní vzdělání do výučního listu. Téměř všichni respondenti však při popisu „typického“ dlužníka neopomněli dodat, že jejich popis není pravidlem, že se setkali s dlužníky na vyšších manažerských pozicích, že mohou mít vysokoškolské vzdělání a dobré společenské postavení. Mezi předluženými mají z hlediska vnímání veřejností „lepší pozici“ např. i tzv. bývalí podnikatelé. U **vnímání předlužených osob** je to podobně i v otázce „zásluhovosti“. Část předlužených za svou situaci nemůže (neštěstí v rodině, nemoc, naivita a nezkušenost), někteří však „*záměrně zneužívají systému*“ dluží a je jim to jedno „*nosí zlaté řetězy*“. Někteří jsou „neviní“ a někteří si za svůj osud „mohou sami“. Vnímání předlužených osob se v některých případech přibližuje pohledu na menšinu, „oni“ přeci nemohou mít výhody nad „*normálními*“ zaměstnanci. Předlužení ve vztahu k zaměstnavatelům **splňují** (jsou jim přiřazovány) **určité společné atributy**.

9. Vliv zaměstnávání předlužených osob na personální agendu

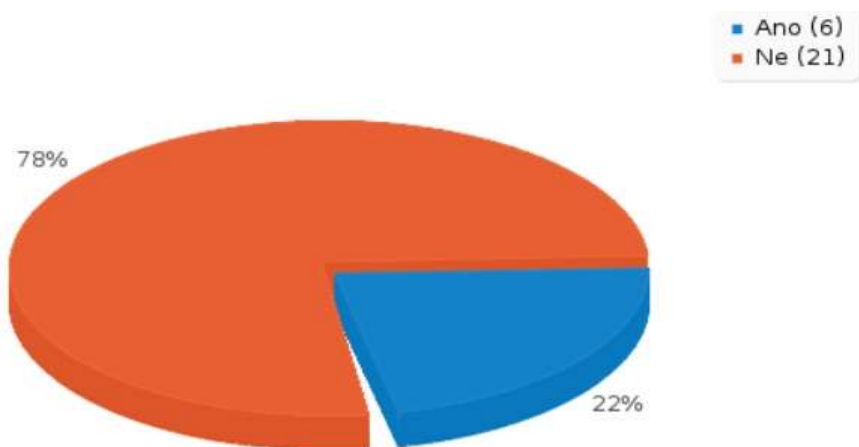
Zaměstnávání předlužených pracovníků je dle dat z dotazníků a provedených rozhovorů administrativně náročnější, v obecné rovině však **záleží na konkrétních potřebách a možnostech dané společnosti**. Pro menší firmy do 10–20 zaměstnanců, může být agenda

spojená s administrací exekucí náročná a také být jedním z důvodů využívání služeb externích účetních. Menší firmy na nižších pracovních pozicích (dle provedených rozhovorů) mnohdy nabízejí pouze minimální mzdu a těžko se jim zde shánějí lidé. Velké společnosti mají vzhledem k současné nízké nezaměstnanosti, zejména na nižší pracovní pozice, omezenou možnost výběru. Při větších možnostech v oblastech administrativy a personalistiky, jsou pro ně z hlediska předlužených pracovníků důležitější **otázky výkonu a motivace**. Některé velké společnosti i za cenu vyšších nákladů, část poptávky po pracovní síle outsoursují prostřednictvím pracovních agentur (viz graf č. 7). Agentury dodají požadovaný počet pracovníků pro požadovanou pozici. Firmy tyto služby využívají jednak jako zálohu pro případ výpadku (nemoci apod.) některých z kmenových pracovníků, rovněž pak jako formu „zkušební lhůty“, kdy ověřeným agenturním pracovníkům nabízejí místa pracovníků kmenových. Uvedený postup se však již pouze minimálně týká pozic technickohospodářských pracovníků, na které jsou vesměs vypisována interní výběrová řízení.

9.1 Využívání externích subjektů v personalistice, „Outsourcing“

Následující **graf (č. 6)** zobrazuje využití externích subjektů, (mzdových) účetních pro zpracování mezd. Z 27 respondentů (firem) jich využívá externí subjekt pro zpracování mezd pouze 6. Externí účetní často využívají především menší firmy, kterým se samostatný pracovník v poměru k objemu zpracované agendy nevyplatí. V rozhovorech zmiňovaným problémem je i otázka zodpovědnosti najatých firem za správnou administraci, případné pokuty za nesprávně zpracovanou agendu (např. špatné pořadí věřitelů při exekucích) hradí zaměstnavatel. Velké společnosti nad 500 zaměstnanců, často disponují samostatnými účetními odděleními a mzdovou agendu zpracovávají interně. Dle provedených rozhovorů však znamenají předlužení zaměstnanci při zpracování mezd **větší administrativní zátěž**¹¹, přičemž spíše nezáleží na tom, zdali je agenda zpracovávána uvnitř společnosti, či externě.

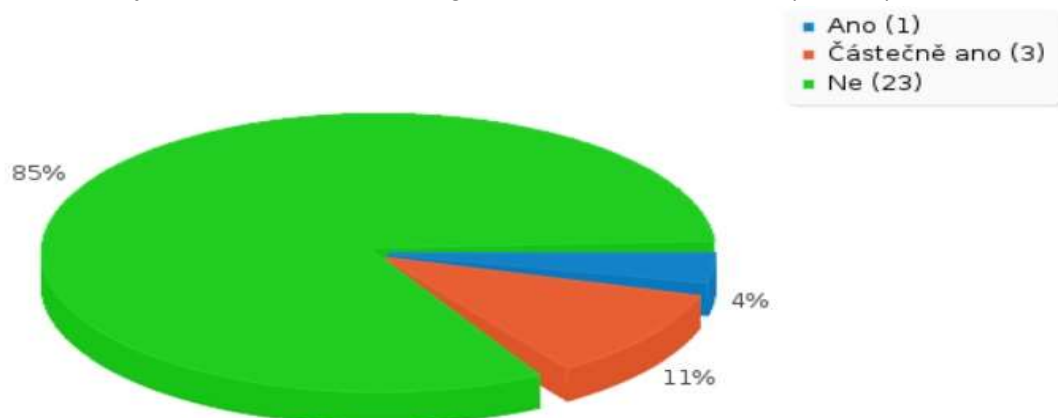
Graf č. 6: Využití externího subjektu (outsourcingu) pro zpracování mezd (N = 27).



¹¹ V době, kdy je nedostatek pracovníků na trhu práce, přijímají předlužené osoby jako zaměstnance i malé podniky, ačkoliv s nimi nemají vždy dobré zkušenosti právě s ohledem na zvýšenou administrativu, kterou musí zaplatit externí službě nebo jsou nuceni zvýšit úvazek pracovníka v účetnictví. U odborných pozic trvá někdy až dva roky, než zaměstnanec začne firmě vytvářet zisk. Zaměstnavatel, který přijme do pracovního poměru předluženého zaměstnance, musí počítat s tím, že u něj se doba, kdy začne vytvářet zisk, ještě prodlouží. Pokud zaměstnanec odejde dřív, jsou tyto náklady pro zaměstnavatele ztrátou, kterou mu nikdo nenahradí.

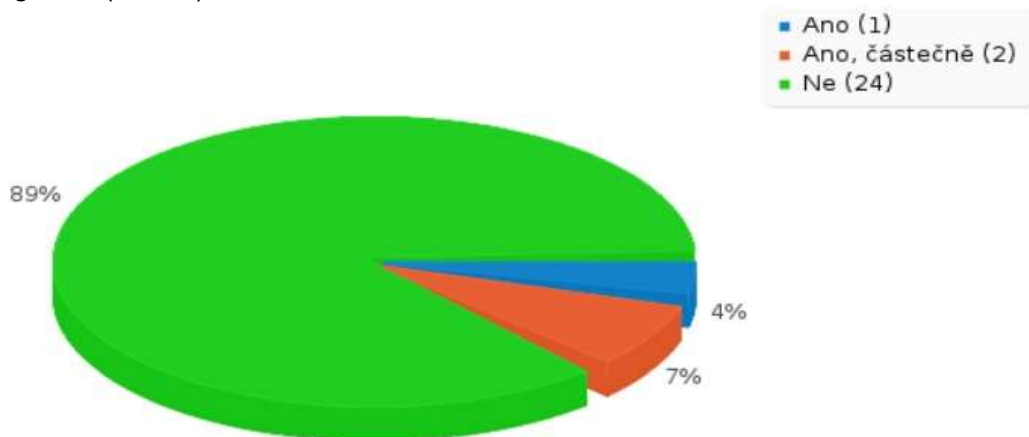
Služby agenturního zaměstnávání (viz graf č. 7) se pro svou finanční nákladnost vyplatí využívat hlavně velkým firmám výrobního charakteru, zejména subdodavatelům s terminovanými dodávkami a většími výrobními linkami, typicky v automotive. Vyšší cena za outsourcing pracovní síly zde kompenzuje např. rizika nedodržení termínů, nebo zastavení linky. Pracovní agentury často uzavírají smlouvy formou dohod (DPP) a své pracovníky tak mohou dle potřeby přesunovat. Mají např. DPP na 300 hodin, pak pracovníky přesunou jinam. Agentury si tvoří nějaký svůj kmen zaměstnanců, se kterými pracují a firmy mají svoje prověřené agentury. Lidé z agentur se dají velmi dobře propustit.

Graf č. 7: Využití externích služeb agenturního zaměstnávání (N = 27).



Dle odpovědí zaznamenaných v dotazníku (graf č. 8), jsou pouze v jednom případě a dvakrát částečně, uvedeni jako **důvod outsourcingu v personalistice, předlužení zaměstnanci**. Pouze jeden z doplňujících komentářů v dotazníkovém šetření, v tomto případě vyzdvihuje jako výhodu, zbavení se nutnosti složité komunikace s exekutory.

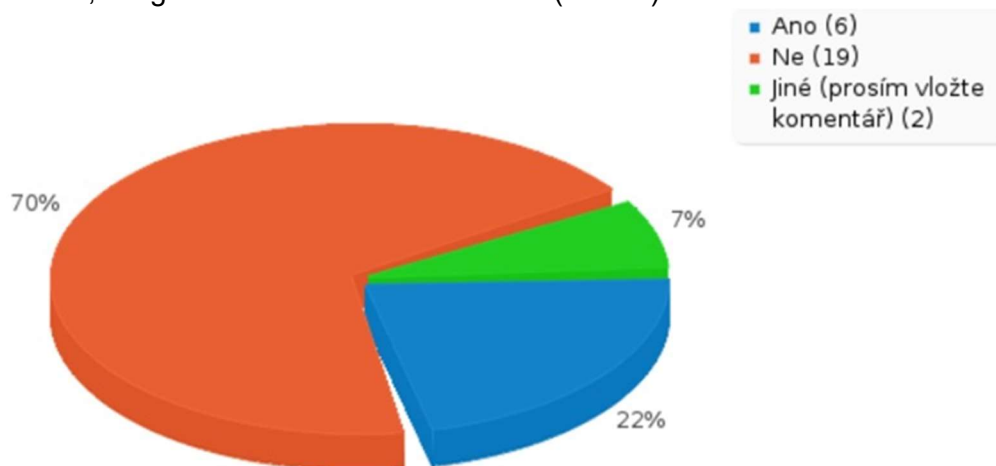
Graf č. 8: Předlužení zaměstnanci jako důvod využívání externích subjektů v personální agendě (n = 27).



Využívání externích zdrojů v personalistice, dle dat z provedeného šetření, nemá ze strany kontaktovaných zaměstnavatelů přímou souvislost s fenoménem předluženosti. Pro personální agendu firem, jsou však díky současné formě administrace exekucí **předlužení zaměstnanci méně výhodní, než pracovníci bez exekucí** (či insolvence). Pro předlužené osoby je na druhou stranu (za současných podmínek) výhodnější participovat na šedé ekonomice, vyhýbat se dlouhodobým pracovním poměrům a pracovat načerno. Co konkrétně pro firmy předlužení pracovníci znamenají, více popisuje kapitola níže.

10. Zkušenosti s předluženými zaměstnanci (specifika)

Graf č. 9: Existence speciálních pracovních pozic, které se ve firmách věnují administraci exekucí, či agendě zaměstnanců v exekuci (N = 27).



Jak znázorňuje graf výše, mají mzdové účtárny některých větších firem pro zpracování administrativy spojené s exekucemi zaměstnanců vytvořené speciální pracovní pozice, **náročnost zpracování exekucí** popisuje v komentáři dotazníku pracovník jedné z kontaktovaných firem následovně:

„Externí účetní je zahlcována zprávami a žádostmi od jednotlivých exekutorů. V případě přehlédnutí nějakého požadavku exekutora, příp. zmeškání lhůty pro součinnost přichází finanční postih nás jako zaměstnavatele. Víím, o čem píšu, byli jsme takto 2x postiženi. Je to jeden z důvodů, proč si příště zaměstnance v exekuci nevybereme.“ (Pracovník kontaktované firmy).

10.1 Náklady pro firmy

Pro mzdové účetní je **u předlužených pracovníků administrativně náročný zejména nástup do zaměstnání**, kdy je potřeba obeslat jednotlivé exekutory a zaměstnance přihlásit. V některých případech však zaměstnanec dluhy nepřizná (mnohdy o nich sám nemá přehled) nepředloží zápočtový list a exekutoři (popř. insolvenční správci) se postupně přes datovou schránku firmě ozývají sami. Někteří zaměstnanci zase sami nemají svou dluhovou situaci zmapovanou a neví, komu dluží. Exekutor se o pracovním poměru dlužníka obvykle dozví od zdravotní pojišťovny, nebo od České správy sociálního zabezpečení. To podle rozhovoru se mzdovým účetním může trvat 14dní, ale i dva roky, vše záleží na „aktivitě“ exekutora. Pokud zaměstnanec za měsíc ve firmě skončí, musí účetní zase vše odhlásit. Administrativně složitější je také situace, když je předlužený pracovník nemocný a Správa sociálního zabezpečení po zaměstnavateli požaduje k předložení další dokumenty k nemocenským dávkám, srážky se v tomto případě strhávají právě z těchto dávek. Předlužení pracovníci v některých případech využívají nedostatečné komunikace mezi ČSSZ a firmami, kdy se jim

z nemocenské dávky srážky nestrhnou, srážky zpětně v tomto případě vymáhat nelze. V realizovaných rozhovorech se zástupci firem často zaznívala **kritika systému, který nechává administraci exekucí na firmách**. Pokud větší firma zaměstnává padesát předlužených zaměstnanců, představuje pro ni administrace značnou zátěž.

„Kdyby přišlo nařízení aspoň tak: ‚Odvádějte tuto částku – nevím -, tři stovky, pět stovek na účet,‘ tak ano, budu to odvádět, hotovo. Ale nebudu přece zjišťovat furt a všechno dopočítávat. Prostě já jsem samostatný právní subjekt, a to je vztah dvou dalších stran. A proč já to mám řešit za ně, hlídat.“ (zaměstnavatel, Českokamenicko)

K výčtu **největších problémů (nákladů) pro firmy spojených se zaměstnáváním osob v exekuci** patří dle provedeného dotazníkového šetření zejména¹² (tabulka č 4.):

Tabulka č. 4: Zaměstnávání osob v exekuci.

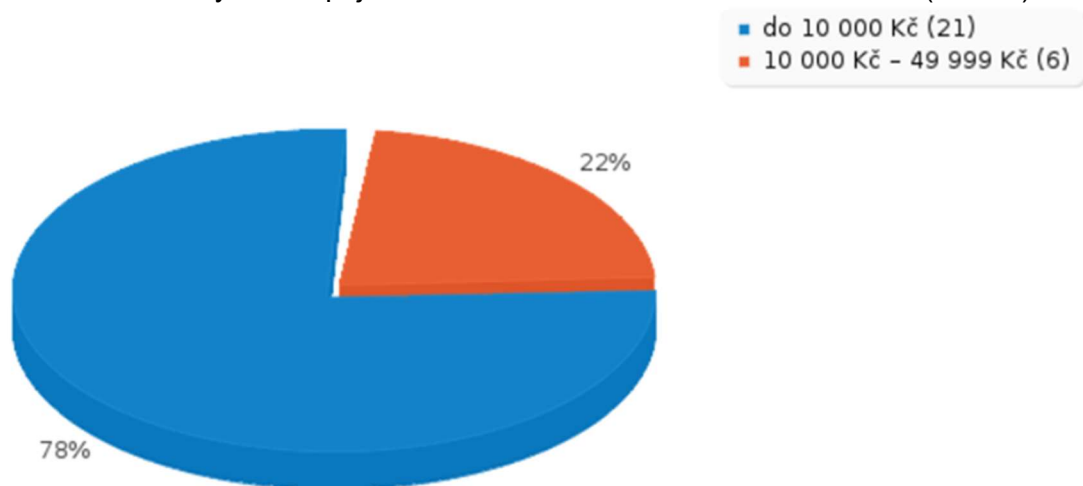
Nejčastěji zmiňované problémy (náklady) firem spojené se zaměstnáváním osob v exekuci	Počet respondentů volících v dotazníku tuto možnost
Nutnost evidence pořadí exekucí a s tím spojená administrativa	21x
Nutnost komunikace s mnoha exekutory i v souvislosti s jedním zaměstnancem	20x
Omezená, nebo minimální možnost motivace zaměstnanců s exekucí	15x
Nutnost přebírání pořadí exekucí od předchozího zaměstnavatele	13x
Složitý způsob výpočtu srážek ze mzdy u komplikovanějších případů, např. v kombinaci s výživným	12x
Neochota nebo nedostupnost pracovníků (některých) exekutorských úřadů	11x
Složitá administrativa mimo výše uvedené případy	9x
Vyšší fluktuace zaměstnanců s exekucí a s tím spojené náklady na nábor	8x
Složitý způsob výpočtu srážek ze mzdy obecně	7x
Nutnost výplaty v hotovosti, na cizí účty nebo jinou formou	5x
Omezená nebo minimální možnost motivace zaměstnanců s exekucí	5x

Mezi problémy se zaměstnáváním předlužených osob, uvedených účastníky provedeného dotazníkového šetření patří rovněž např. povinnost dodržování nezabavitelné částky, přičemž nelze provádět jiné srážky ze mzdy, např. za obědy, zaměstnanci musí poté platit vše hotově do pokladny. Nutnost neustálé korespondence se všemi exekutory v případě změny pořadí srážek a nástupu, nebo ukončení pracovního poměru. Přeposílání veškerých podkladů k evidovaným exekucím zaměstnance (zejména pokud jich má více) ČSSZ v případě pracovní neschopnosti tohoto zaměstnance.

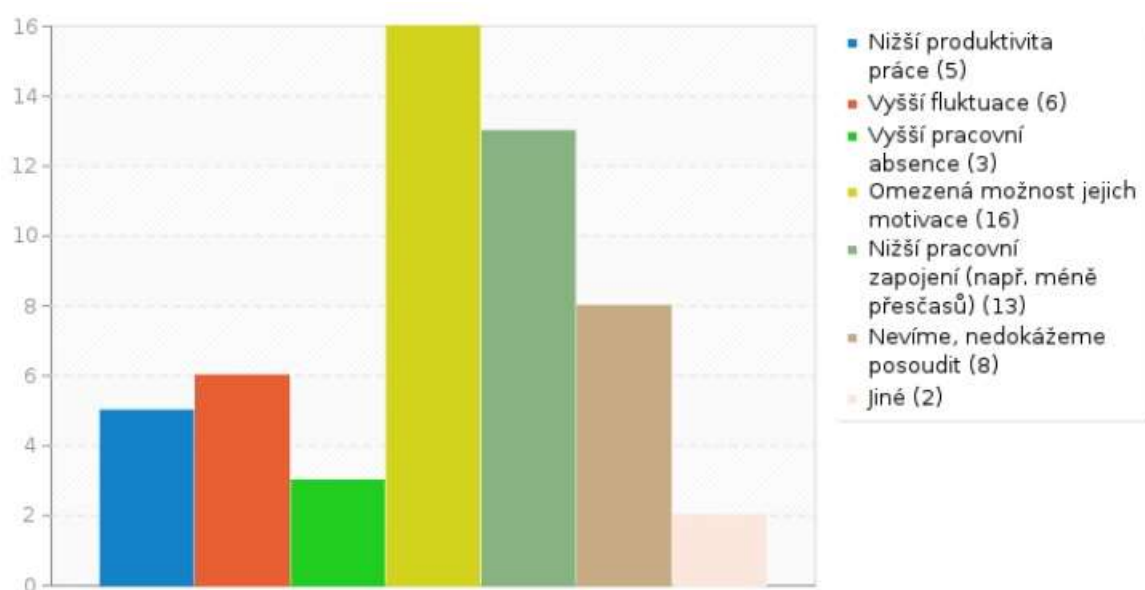
Grafy číslo 10 a 11 níže, zobrazují vyčíslené náklady na administraci pracovního poměru zaměstnanců v exekuci a problémy spojené se zaměstnáváním osob v exekuci z hlediska výkonu práce.

¹² Otázka: „Co vám způsobuje v současném procesu exekučního vymáhání největší problémy (náklady)?“ Typ otázky: Výběr z několika možností (n = 27).

Graf č. 10: Náklady firem spojené s administrací zaměstnanců v exekuci (N = 27).



Graf č. 11: Problémy spojené se zaměstnáváním osob v exekuci (N = 27).



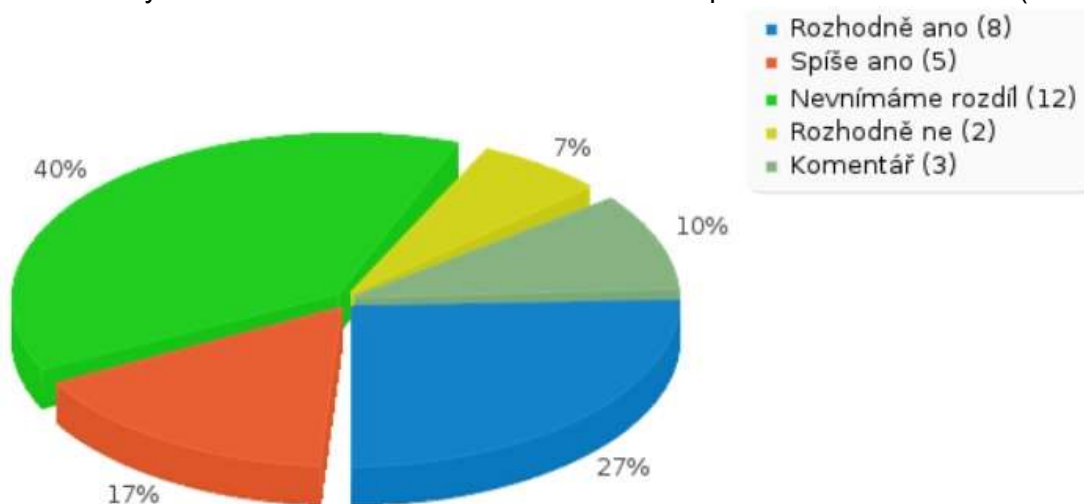
Předlužení pracovníci, jak ukazuje graf č. 11, jsou kromě obtížnější agendy v rovině administrace pracovního poměru specifičtí i v souvislosti se samotným výkonem práce. Terminologií personalistů se někdy hovoří o tzv. **nevděčných zaměstnancích**. Z pohledu zaměstnavatele jsou těžko motivovatelní k vyšším pracovním výkonům. Zejména u vyšších dlužných částek s nízkou perspektivou brzkého splacení, při zvýšení platů, akorát odejde více peněz na věřitelské účty.

10.2 Motivace ke splácení

Motivace ke splácení exekucí a (pohledem zaměstnavatelů) také k vyššímu pracovnímu nasazení, vzrůstá v okamžiku, kdy má předlužená osoba reálnou šanci (věří, že je možné)

exekuce umořit. Pro kontaktované firmy jsou dle některých respondentů mnohdy **výhodnější pracovníci v insolenci, než v exekuci** (viz graf č. 12). Je tomu tak jednak z důvodu jednodušší administrace, kdy na rozdíl od nutnosti rozesílání peněz, dle určitého pořadí jednotlivým exekutorům, odchází od zaměstnavatele pouze jedna srážka insolvenčnímu správci. Nutnost komunikace se všemi exekutory firmě přesto zůstává. Druhým důvodem je právě otázka motivace, zaměstnanec v insolenci ví, že má např. 5 let na uhrazení svých závazků a snaží se pracovat, aby se co nejrychleji oddlužil.

Graf č. 12: Výhodnost zaměstnávání osob v insolenci oproti osobám v exekuci (N = 27).



Otázka motivace je jedním z klíčových aspektů při řešení problematiky předluženosti. Zmiňují ji také zaměstnavatelé, kteří mají především v obdobích konjunktury a vysoké zaměstnanosti nedostatek pracovníků. Motivaci při práci s předluženými klienty řeší i pracovníci dluhových poraden a NNO, při podávání insolvenčních návrhů. Jakou hraje roli motivace u člověka, který je v insolenci, na nezabavitelném minimu 5 let?¹³ Někteří lidé v insolenci se snaží splatit větší částky dříve a pracují navíc např. formou DPČ a DPP. Ke strategiím, jak si v případě exekucí navýšit příjem patří např. využívání ošetřovného, které patří k nezabavitelným mzdovým položkám. U dlužných částek v řádu milionů, se dle provedených rozhovorů, u dlužníků s převážně nižšími příjmy objevuje rezignace spojená např. s odporem k jednání s úřady a neochotou svoji situaci jakkoliv řešit. V takových případech prostřednictvím úroků a poplatků exekutorům, dluhy dále rostou. Takto postižení lidé (dle některých respondentů) nemohou využívat bankovní účty a často požadují peníze v hotovosti, nebo pracují načerno.

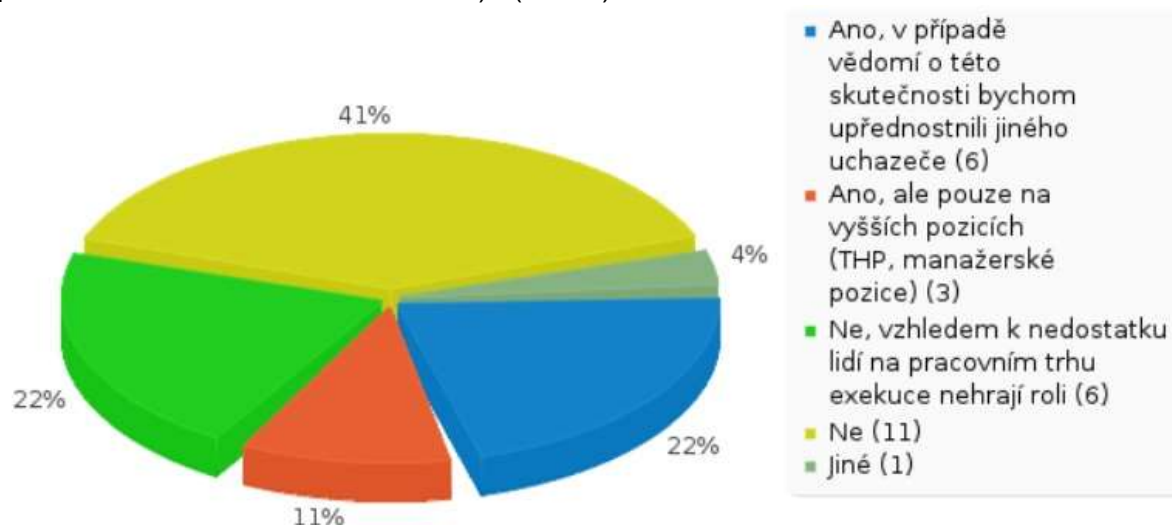
„U nás si z 680 lidí, zhruba 50 bere výplatu v hotovosti, protože mají obestavené účty. Někteří říkají, že nemají účet a že to neumí ovládat, ale oni to umí, tady máme přes karty systém kafeterií a to zvládnou. Hotovost potřebují proto, že mají obestavené účty. My to vyplácíme kvůli situaci na trhu práce, protože zaměstnance potřebujeme.“ (Pracovník jedné z oslovených firem, k nemožnosti využití bankovních účtů).

Přístup (ochotu) k zaměstnávání předlužených osob u dotázaných respondentů (firem) zobrazuje graf č 13, doplněný tabulkou č. 5. (níže). 6 z odpovídajících firem, by upřednostnilo nepředlužené uchazeče, 3 pouze u vyšších pracovních pozic, dle 11 respondentů nehraje předluženost roli a u šesti nehraje roli, vzhledem k nasycenému pracovnímu trhu. Jiného uchazeče by přitom upřednostnili především respondenti z firem do 50 zaměstnanců. Možným

¹³ Jedná se zpravidla o 5 let, při invaliditě 2. a 3. stupně jde o 3 roky.

důvodem pro tyto výsledky je skutečnost, že menší firmy pocítují zvýšené náklady na administraci silněji než firmy s větším zázemím v administrativní oblasti.

Graf č. 13: Mají exekuce / insolvence vliv na šance uspět při výběrovém řízení (pokud se o nich zaměstnavatel dozví)? (N =27).



Tabulka č. 5: Předluženost a výběrová řízení.

Velikost firmy	do 20	21–49	50–249	250–499	500–749	750 +
Upřednostnili by jiného uchazeče	2	3	1			
Upřednostnili by jiného na vyšších pozicích		1	1			
Ne	1	1	4	2	1	2
Ne kvůli nasycenému trhu práce	3	2		1		1

11. Předlužení zaměstnanci z širší perspektivy

11.1 Možné další důsledky finančních potíží

Studie nazvaná „**Role zaměstnavatelů při finančních potížích zaměstnanců**“ (Ošťádalová 2019), se věnuje vztahu zaměstnavatelů a jejich pracovníků s finančními potížemi. Ve svých závěrech se přitom opírá o výzkumy několika renomovaných britských finančních institucí.¹⁴ Hlavní zjištění studie souvisí s propojením subjektivní spokojenosti zaměstnanců a jejím vlivu na pracovní výkon, produktivitu a celkovou ekonomiku zaměstnavatele. Stres spojený např. s exekucemi, nebo dluhy obecně, může firmám v důsledku přinést značné finanční ztráty, finanční stres zaměstnanců je přitom dle studie, ve Velké Británii velmi rozšířen¹⁵. Stres způsobený finančními problémy může (dle studie) působit zdravotní potíže jako např. nespavost, vznik vředů, deprese, srdeční onemocnění apod. **Finanční stres negativně ovlivňuje efektivitu na pracovišti** (viz motivace v kapitole výše) a zhoršuje mezilidské vztahy na pracovišti – např. podrážděnost a vztah k nadřízeným. Zaměstnanci mají kvůli řešení svých finančních problémů také častější absence na pracovišti.

11.2 Podpora předlužených zaměstnanců

¹⁴ Willis Towers Watson, Neyber, Citizens Advice, (viz odkazy v textu: Ošťádalová 2019).

¹⁵ Studie zmiňuje finanční potíže v Británii u různých generací, které má 18–39 % dotázaných.

Někteří zaměstnavatelé, si (dle studie) po vyčíslení těchto nákladů (negativních externalit) začínají uvědomovat důležitost **potřeby přímé podpory segmentu za/předlužených zaměstnanců**. Tato podpora může probíhat formou formulování konkrétních potřeb (situace) předlužených zaměstnanců, zprostředkování služeb kvalitního dluhového poradenství, popřípadě i doporučení služeb psychologické pomoci, či krizové intervence. Zde zmiňovaná studie vyzdvihuje i možnost podpory formou bezúročných půjček, nebo odkupem pohledávky zaměstnavatelem, což je dle rozhovorů provedených se zaměstnavateli na Děčínsku a Českokamenicku sporné zejména z důvodu důvěry ze strany zaměstnavatelů (zejména kvůli časté fluktuaci) a také samotnému procesu zpracování exekucí a insolvencí v ČR. Dalšími typy podpory mohou být **různé příspěvky a benefity** na dopravu, stravu, sport, nebo penzijní připojištění. Zástupci firem oslovených na severu Čech, některé z benefitů poskytovaných svým zaměstnancům sami zmiňovali (více v kapitolách níže), obecně jsou však tyto benefity poskytovány všem zaměstnancům. Dle oslovených respondentů v tomto případě nelze upřednostňovat jednu slupinu pracovníků (např. předlužené), před ostatními.

12. Nástroje pro práci s předluženými zaměstnanci

12.1 Dluhové poradenství¹⁶

Dluhové poradenství lze v ČR v obecné rovině poskytovat jako **službu placenou** (jako komerční službu, podobně jako např. právní poradenství), **dotovanou** (prostřednictvím grantů, výzev Operačních programů EU, města, bank, nebo věřitelů), nebo **v rámci registrované sociální služby** „odborného sociálního poradenství“ (OSP), které je hrazeno prostřednictvím státního rozpočtu příspěvkem měst, nebo ESF. Odborné sociální poradenství (OSP) je definováno v Zákoně o sociálních službách,¹⁷ kde dluhové poradenství figuruje jako jedna z oblastí. OSP je poskytováno především občanskými poradnami (OP). Vývojem zadluženosti v ČR se ale i některé OP „proměnily“ v poradny dluhové – klienti se na ně obraceli nejčastěji s dluhy nebo souvisejícími záležitostmi jako například: vymáhání výživného, vypořádání majetku, ochrana spotřebitele – nevýhodné půjčky, nekalé praktiky, nevýhodné smlouvy např. TV, internet, odběr zboží, reklamace apod. K činnostem, které v rámci řešení problematiky předluženosti nabízí v rámci spolupráce s místními samosprávami (nejen) i ASZ, patří zejména projektové poradenství (konzultace přípravy projektů, monitoring zdrojů financování), vzdělávání partnerů v lokalitách, připomínkování legislativy a její průběžný monitoring, spolupráce s NNO, pořádání odborných pracovních skupin, přenos dobrých praxí apod.

Nezávislý think – tank **Institut prevence a řešení předlužení** na svých webových stránkách v červenci 2019¹⁸ zveřejnil pro klienty **nevýhodné praktiky**, se kterými se mohou nejčastěji setkat při spolupráci s některými **komerčními oddlužovacími společnostmi**. Patří sem zejména tzv. „nadstandardní“ právní pomoc při sepisování insolvenčního návrhu, za kterou si tyto společnosti účtují vyšší poplatky, než je uvedeno v insolvenčním zákoně. Účtování poplatků za monitoring údajů v insolvenčním rejstříku, který je jinak volně přístupný a zdarma. Zpracování služby insolvenčního návrhu pod jiným názvem, z důvodu hrozby postihu ze strany Ministerstva spravedlnosti. Nabídka insolvenčního řízení na základě placeného členství

¹⁶ Informace uvedené v této kapitole, pocházejí převážně z konzultací expertů na zadluženost z ASZ.

¹⁷ Zákon o sociálních službách č. 108/2006 Sb., Hlava 1, §37.

¹⁸ V souvislosti s novelou insolvenčního zákona z června 2019. Zdroj: <https://www.institut-predluzeni.cz/>

v občanském sdružení, či spolku, přičemž akreditované NNO připravují insolvenční návrh zdarma (podobný model může být nabízen např. i formou vstupu do facebookové skupiny). Některé komerční organizace v souvislosti s oddlužením nabízejí dlužníkům, majitelům nemovitostí, prodej těchto nemovitostí, nebo revizi úvěrů na tyto nemovitosti, za podmínek, které jsou pro klienty výrazně nevýhodné. Dle respondentů z řad firemních účetních, bývají do jisté míry sporné i některé výukové programy finanční gramotnosti, poskytované zdarma některými finančními institucemi např. na základních školách. Sporné jsou tím, že účastníky kurzů (potenciální klienty) nepřímou povzbuzují k využívání různých finančních produktů.

„Tam jde o to, že ten kurz je zaměřený na to, aby si děti ty peníze uměly rozdělit na nějaký odvětví, který potřebujeme v tom životě. Takže to třeba pochopí, že něco jsou dejme tomu ty fixní náklady, který musíte každý měsíc vynaložit a něco je jídlo a něco je to další. To na tom kurzu pochopí, ale nepochopí to, že si ty peníze v první řadě musí vydělat a pak nepochopí, že když ten rozpočet přešvihnou tak nemají vlastně z čeho. Měla jsem pocit, že ty cíle byly fakt zájmový, že když si půjčíte, nic se nestane. Není to o finanční gramotnosti ve smyslu, jak nedojít do dluhu nebo dluhový pasti.“ (Technickohospodářský pracovník oslovené firmy).

12.2 Dluhové poradny

Činnost dluhových (občanských) poraden, by se dala ve zkratce shrnout v následujících bodech:

- Studium dokumentace za účelem ochrany spotřebitele
- Tlumočení úředních písemností (např. rozhodnutí dávek, soudu, exekuce, výzvy k úhradě, předvolání k soudu)
- Mapování finanční situace, struktury dluhů co do počtu exekucí a výše pohledávek
- Pomoc nebo zpracování písemností spojených s exekucemi/insolvencí
- Rozporování exekucí (poplatky, výše penále, oprávněnosti nařízení exekuce, zastavení exekuce)
- Příprava dokumentace a dlužníka na proces oddlužení, jeho doprovod na soud, účast u soudního stání, poradenství průběhu oddlužení
- Podávání žalob o určení nějaké finanční částky (výživné, odškodnění, majetkové vyrovnání)
- Poskytování odborných přednášek a školení v problematice předlužení

Dle údajů z Mapy dluhových poraden¹⁹, se v nejbližším okolí České Kamenice dluhovému poradenství v rámci OSP a dotovaných služeb věnují: Člověk v tísni, o. p. s. Hrádek nad Nisou, Charitní sdružení Děčín, z. s. občanská poradna Děčín a Poradna při finanční tísni, o. p. s. z České Lípy²⁰. Dluhové poradny při řešení náročnějších kauz obvykle využívají služeb právníka. V ideálním případě také spolupracují s terénní službou umožňující depistáž (záchyt potenciálních klientů, předlužených osob). **Cílová skupina jednotlivých poraden se může lišit, stejně jako jejich specializace.** Některé poradny se více zaměřují na zpracování insolvenčních návrhů²¹, jiné na prevenci, např. formou přednášek a školení finanční gramotnosti. Možnosti konkrétní spolupráce bývají flexibilní, podle individuálních potřeb klientů, jednotlivců, nebo firem. Poradny jsou však často limitovány finančními prostředky

¹⁹ Zdroj: webové stránky organizace Člověk v tísni, <https://www.jakprezidluhy.cz/>

²⁰ Poradna má svou pobočku také v Ústí nad Labem.

²¹ Dle expertů na zadluženost (ASZ), je kritériem úspěšnosti dluhové poradny, více než 90 % úspěšných insolvenčních návrhů.

a tím i personální kapacitou. Jako neziskové organizace bývají financovány dotacemi z různých projektů a své aktivity proto musí plánovat dopředu. Na úspěšnost činnosti dluhových poraden má vliv také prostředí, kde působí a kde nabízejí své služby. Dle kontaktované pracovnice v sociálních službách, tak například není ideálním místem pro kontaktování klientů Úřad práce, kde v současné době bývají přítomni především klienti – příjemci nepojistných sociálních dávek, pro které může být např. insolvenční řízení nedostupné.

12.3 Spolupráce lokálních firem s dluhovými poradnami

Jedním z důležitých prostředí pro působení dluhových poraden mohou být firmy. Z pohledu efektivity procesu oddlužení a nabídce cílové skupině, která má reálnou šanci a prostředky projít např. procesem insolvenčního řízení, jsou vhodným klientem právě jejich zaměstnanci. Pro firmy může být **spolupráce s poradnami** zaměřena jednak na zaměstnance, ale také na pracovníky v personalistice a mzdové účetní. Pro větší firmy jsou školení v administraci zaměstnávání osob v exekuci (insolvenci) vzhledem k velkému počtu zaměstnanců důležitá, pro menší firmy ale mohou znamenat finanční zátěž.

„Školení legislativy, práv a povinností zaměstnavatelů vůči exekutorům, vůči zaměstnancům – sledovat změny úplně ve všem je pro firmy složité. Školení v této oblasti jsou potřeba, naše účetní na ně posíláme. Pro větší firmu to není problém, ale je to problém pro malé firmy. Je to několik tisícovek a takové výdaje jim přijdou zbytečné.“ (Pracovník účtárny jedné z větších, oslovených firem).

Dle osloveného pracovníka jedné z dluhových poraden, se na individuální konzultace objednávají také firemní účetní s žádostmi o radu např. ohledně výpočtů exekucí, nebo přednostních a nepřednostních pohledávek. Někteří **zaměstnavatelé podmínky procesu oddlužení sami neznají** a mohou svým zaměstnancům podávat špatné informace. Jeden z respondentů mj. uvedl příklad, kdy zaměstnavatel přesvědčoval své pracovníky, aby využili možnosti oddlužení při pracovním poměru na dobu určitou, který se obnovoval jednou za tři měsíce. Klienti v oddlužení přitom potřebují stálý pracovní poměr na dobu několika let. Při školicích aktivitách zaměřených na zaměstnance, se (oslovené) firmy často setkávají s nezájmem ze strany zadlužených zaměstnanců. Jeho důvodem mohou být obavy ze stigmatizace, odhalení před svými kolegy že jsou předlužení. *„Nikdo nechce být viděn jako zadlužený na přednášce“*. Dále také neochota investovat čas mimo pracovní dobu, nebo neochota tento čas věnovat aktivitám, o nichž nejsou přesvědčeni, že jim skutečně pomohou. Nedůvěru v poskytování sociálních služeb prostřednictvím neziskových organizací však lze pozorovat i na straně některých zaměstnavatelů. Vypovídá o tom komentář zástupce firmy, vložený do otevřené odpovědi anonymního dotazníku:

„Věřím, že vyplněním tohoto dotazníku nepřispějí ke vzniku další neziskové organizace, sající finance ze státního rozpočtu, tváříc se, že koná blaho.“ (Odpověď zástupce firmy z dotazníku).

Participace na procesu oddlužení, je do značné míry (jak již je uvedeno výše) determinována otázkou **motivace**. Klient musí být jednak přesvědčen, že se mu několik let trvajících zásah do života vyplatí, celému procesu však také musí (jako produktu) věřit a rozumět. Procesu oddlužení, bez „postranních úmyslů“ např. v nabídce jiných finančních produktů, tvoří „PR“ právě dluhové poradny. Dle osloveného personalisty, patří mezi úspěšně oddlužené často „typičtí“ klienti neziskových organizací (např. ex-vězni, nebo matky samoživitelky).

12.4 Možnosti a příležitosti

Řešení předlužení **prostřednictvím insolvenčního řízení**, je osobním rozhodnutím jednotlivce. Je realizováno individuálně, na základě dohody poskytujícího subjektu a (předluženého) klienta. Z pohledu zaměstnavatelů, jsou (vy)řešené exekuce pracovníků, dle argumentů uvedených výše, přínosem. Zaměstnávat předlužené, je pro ně z mnoha důvodů náročné, nákladné a komplikované. Z hlediska možností spolupráce firem s externími subjekty (poradnami a NNO), se v současné době nabízejí především různé formy odborného sociálního/dluhového poradenství a vzdělávací semináře jak pro předlužené, tak pro pracovníky, kteří zpracovávají personální agendu. Firmy svým zaměstnancům mohou poskytnout kontakt na seriózního insolvenčního správce, který agendu zpracuje za standardní sazbu, bez rizika dalšího zadlužení. Spolupráce firem s odborníky na dluhovou problematiku může mít i širší přesah v podobě **otevření tématu předluženosti obecně**. Mnozí z kontaktovaných respondentů se v průběhu šetření k tomuto textu vyjadřovali k potřebám změn v legislativě, nutnosti omezení mediálního tlaku spojeného s nabídkou různých typů úvěrů formou reklam, nebo k (z pohledu firem) nespravedlivému zatížení zaměstnavatelů administrací exekucí. Přímá spolupráce firem a dluhových poraden, kromě řešení jednotlivých případů předlužených osob, může rovněž přispět k celospolečenské debatě, k lepší formulaci opatření a potřeb, které by následně mohly být řešeny i konkrétními opatřeními, (např.) změnami v legislativní rovině.

V provedených rozhovorech byla respondenty často zmiňována **otázka vzniku některých dluhů** a jejich výše, zejména ve spojení s velkou přidanou hodnotou ve formě poplatků za prodloužení a správu exekucí. Pro věřitele je z různých důvodů (např. z obav z promlčení dluhu v mimosoudním vyrovnání) výhodnější předat vymáhání dluhu exekutorskému úřadu. Mnohé z dluhů administrovaných podle starších novel exekučního zákona, byly mnohdy až desetinásobně navýšeny. Dlužné na nájemném vůči městu v hodnotě např. 300 tis., tak díky penále, úročení dluhu a nákladům spojeným s exekučním vymáháním, mohlo vytvořit celkovou dlužnou částku až ve výši 3 milionů. Podobně jako dluhy na zdravotním pojištění, které za neuhrazené platby účtovaly měsíční úrok ve výši poloviny platby samotné. Oba uvedené případy (dle některých z respondentů) vedou k otázce, **je-li etické, aby podobným způsobem postupovaly veřejné instituce a místní samosprávy**. Pokud se např. dluhy vůči městu za odvoz odpadu po předání exekutorům dostanou do fáze faktické nesplacitelnosti, není nakonec samo město postiženo některými z negativních externalit s tím spojených? Důsledkem jsou vesměs pouze další sociálně slabé rodiny, osoby mimo legální zaměstnání, obchod s chudobou, vznik tzv. SVL. O zodpovědnosti státní správy státní správy za systém exekucí hovoří více dotazovaných respondentů.

„Celý ten systém těch exekucí je podle mne nemravný, vyloženě – použiji slovo právního charakteru – je to nemravné od samého počátku, jak to bylo postaveno. Ani ten člověk to nemá šanci splatit, protože ty úroky nabíhají rychleji, než on splácí. A to si myslím, že je věc státu rozhodně.“ (Zástupce firmy).

Návrhů, jak omezovat pád dalších občanů do dluhové pasti v provedených rozhovorech zaznělo více. Patří mezi ně např. **omezení reklam na finanční produkty** (zejména mimobankovní úvěry), ošetření i menších půjček ověřením možností splácet, podobně jako u hypoték. **Regulace úroků z prodloužení** např. na 10 % z celkové dlužné částky. **Umožnění přístupu buď k dlužnickové účtu, nebo mzdě**, a ne k obojímu zároveň. Jinak

zaměstnanci nezbyde nic a vzniknou další exekuce, protože mu neodchází trvalé platby. **Standardizace forem zpracování administrativy exekucí.** Návrhy na plošné řešení problematiky exekucí (podobně jako u v současnosti již diskutované dluhové amnestii).

„Udělat jakoby revizi všech exekucí, vzít základ z čeho každá exekuce vznikla a nově ohodnotit, a pak znova vyměřit těm lidem. A myslím, že by to bylo tak rychle oddluženo, že by nebyl žádný problém.“ (Účastník šetření).

12.5 Komunikace s exekutory

Při analýze provedených polostrukturovaných rozhovorů byl mnohými respondenty věnován zvláštní důraz na popis komunikace s exekutory a exekutory obecně. Jedna z kontaktovaných, velkých firem spolupracuje zhruba s 50 různými exekutory a přibližně s 15 insolvenčními správci. Komunikace ad-hoc s jedním exekutorem k jednomu zaměstnanci přitom může trvat i desítky minut, firmy si stěžují na velkou administrativní zátěž. Komunikace s exekutory vesměs funguje přes datové schránky. Při použití účetního softwaru se při výpočtu mezd provádějí srážky za exekuce (insolvenční řízení) automaticky, jednotlivé platby je do systému nejprve třeba zadat. Administrativně náročná je zejména nástupní a výstupní procedura, což je složité zejména pro firmy s velkou fluktuací zaměstnanců. Exekutorské kanceláře po firmách v rámci žádosti o součinnost požadují informace o tom, kolik má daný zaměstnanec exekucí a v jakém pořadí. Zaměstnavatel je povinen nahlásit exekuci, pokud o ní, například ze zápočtového listu zaměstnance, ví. Pokud exekuci zaměstnanec zaměstnavateli neohlásí, ozve se firmě exekutor, který má nepřiznanou exekuci v gesci sám. Exekutoři mohou firmy při špatném zpracování (nedodržení pořadí exekucí apod.) finančně sankcionovat. **Některé z menších firem, může administrativa (rizika) spojená s exekucemi odradit od zaměstnávání předlužených osob.**

Průběh komunikace v rovině exekutor – firma – dlužník (zaměstnanec) se liší v závislosti na osobě exekutora, jeho aktivitě, stupni komunikace, geografické vzdálenosti dlužníka a kanceláře exekutora. V případě více exekucí (a exekutorů) u jedné osoby dochází ke skutečně nepřehledným situacím. **Exekutoři navíc velmi často bývají z druhého konce republiky.** V provedených rozhovorech zazněly spekulace, že k tomu dochází záměrně, ve prospěch exekutorských kanceláří.

„Čím dál jsou tím (pro exekutory) líp, protože ten dlužník na něj nemá kontakt, nic. Stávalo se, že přišel zaměstnanec, ať zkusíme zavolat ze mzdovky, že jim exekutor ani nezvedá telefon, protože on nemá zájem na tom, aby se ten člověk z toho oddlužil. Do Brna nikdo nepojede, a když se člověk nedovolá, tak to nechá být.“ (Citace mzdové účetní).

Složitosti a nepřehlednosti celého systému může docházet např. i k paradoxním situacím, kdy exekutor posílá obsílky firmě ohledně zaměstnance, který v dané společnosti již pět let nepracuje, a dokonce již zemřel (dle rozhovoru se zástupcem firmy). Někteří oslovení zaměstnavatelé v souvislosti s exekutory navrhují změny ve formě větší spolupráce úřadů, na převedení administrativy a výpočtu exekucí na exekutorské kanceláře, přenesení komunikace z firem na ČSSZ, nebo Finanční úřad. Na sjednocení exekucí a jejich administraci standardizovanou formou jako je např. daňové přiznání. Na přidělení jednoho exekutora, jednomu předluženému, poblíž místa jeho bydliště. Tak by mohly klesnout i náklady na zpracování exekucí. Na redukci úlohy zaměstnavatele, který by pouze odeslal požadovanou částku na daný účet jiného administrátora (např. exekutorského úřadu).

13. Obeznamenost zaměstnavatelů s nástroji pomoci předluženým zaměstnancům

Obeznamenost zaměstnavatelů s možnostmi práce s předluženými zaměstnanci z části popisují zkušenosti s administrací pracovních poměrů předlužených a s důsledky jejich zaměstnávání, dopadů na personální, nebo mzdová oddělení, jak je popsáno v kapitolách výše. Tabulky (č. 6 a 7) níže, ukazují nástroje, opatření, nebo **služby, které** firmy odpovídající na dotazník v souvislosti s předluženými zaměstnanci **využívají a které by rádi využívali**.

Tabulka č. 6: Služby v oblasti zadlužení využívané respondenty z řad firem. (N = 27).

Služby v oblasti zadlužení využívané oslovenými společnostmi	Počet odpovědí
Informace z registrů exekucí	6
Vzdělávání v dluhové problematice pro administrativní pracovníky (mzdové účtárny, personální oddělení)	4
Možnosti oddlužení zaměstnanců (příprava, zpracování a podání insolvenčního návrhu pro zaměstnance)	3
Online odborné protidluhové poradenství pro (zadlužené) zaměstnance	2
Pomoc pro (zadlužené) zaměstnance formou spolupráce s advokátem specializovaným na exekuce a dluhy obecně	2
Osobní odborné protidluhové poradenství pro (zadlužené) zaměstnance	1
Možnosti zastavování či slučování exekucí	1
Konzultace týkající se možností odměňování a motivace zaměstnanců s exekucí	1

Z využívaných i požadovaných služeb jsou na prvních místech zmiňovány **výpisy z registrů insolvence a exekucí**. Ministerstvo spravedlnosti umožňuje veřejnosti, prostřednictvím zdarma dostupných webových stránek nahlédnout do insolvenčního rejstříku²². **Informace z registru exekucí** jsou však na některých serverech²³ k dispozici pouze za poplatek (např.: exekuceinfo.cz, kolikmam.cz, nebo registr solus.cz, který obsahuje i dluhy po splatnosti, které jsou vymáhány mimosoudně a nejsou v exekuci). Firmy tyto informace využívají k administraci exekucí mnohdy z obav z pochybení. Pro samotné osoby v exekuci však takové **informace mohou být spíše diskriminačního charakteru** (např. riziko lustrace a odmítnutí při výběrovém řízení). V tabulce využívaných služeb jsou na dalších místech uvedeny zejména **vzdělávací aktivity**, poradenství a nabídka **možnosti oddlužení** (zpracování insolvenčního návrhu). Nabídka osobního protidluhového poradenství, možnosti slučování exekucí, nebo konzultace k motivace předlužených zaměstnanců jsou v odpovědích zmiňovány pouze marginálně.

²² <https://isir.justice.cz/isir/common/index.do>

²³ Nebankovní registr klientských informací, Bankovní registr klientských informací (tzv. „NRKI, BRKI“).

Tabulka č. 7: Služby, které by oslovení respondenti z řad firem uvítali a využívali (N = 27).

Služby v oblasti zadlužení, které by oslovené firmy využili/uvítaly	Počet odpovědí
Informace z registru exekucí pro firmy zdarma	12
Možnosti oddlužení zaměstnanců (příprava, zpracování a podání insolvenčního návrhu pro zaměstnance)	9
Osobní odborné protidluhové poradenství pro (zadlužené) zaměstnance	9
Vzdělávání v dluhové problematice pro administrativní pracovníky (mzdové účetny, personální oddělení)	7
Možnosti zastavování či slučování exekucí	7
Pomoc pro (zadlužené) zaměstnance formou spolupráce s advokátem specializovaným na exekuce a dluhy obecně	6
Konzultace týkající možností odměňování a motivace zaměstnanců s exekucí	6
Online odborné protidluhové poradenství pro (zadlužené) zaměstnance	4

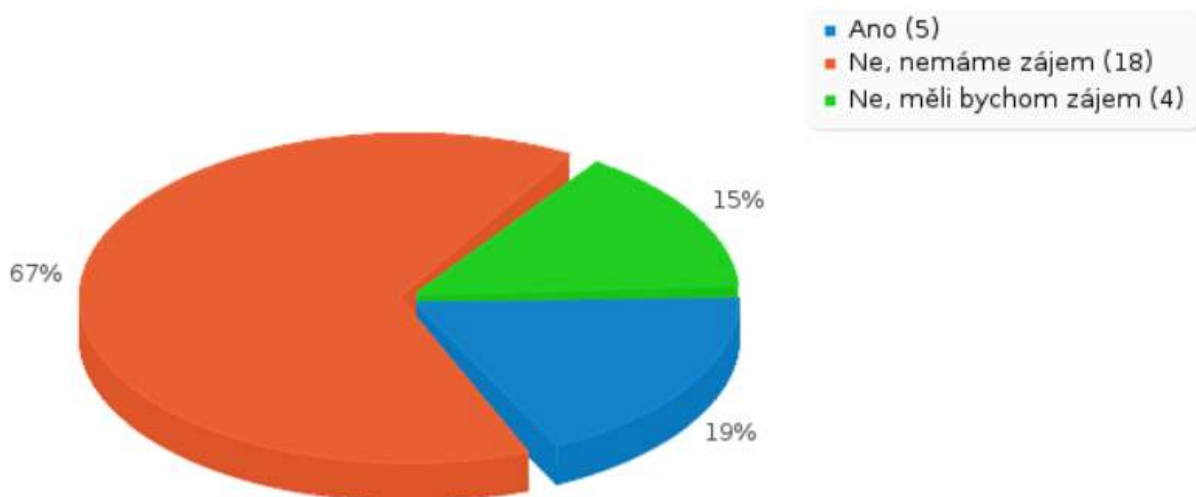
Ze služeb, které by zástupci firem uvítali, jsou (kromě registru exekucí) zmíněny především možnosti oddlužení, zpracování insolvenčního návrhu, osobní protidluhové poradenství, vzdělávání v dluhové problematice, možnost spolupráce s odborníky (advokátem), konzultace ohledně možností odměňování, motivace a protidluhové poradenství online. Výše uvedené tabulky přiřazují důležitost podobným kategoriím ať už jich respondenti (firmy) využívají, nebo by je (služby/nástroje) rádi využili.

O skutečném **využívání externích služeb** neziskových organizací, dluhových poraden, školitelů, nebo zpracování insolvenčního řízení referuje **graf č. 14** (níže). Pouze 5 z 27 respondentů v současné době podobných služeb využívá²⁴ a pouze 4²⁵, by o spolupráci s některým z podobných subjektů měli zájem. V odpovědích přitom nehraje roli velikost firem (viz poznámka níže). Ze tří komentářů uvedených v možnosti otevřené odpovědi na tuto otázku, byly dva, a to spíše negativního charakteru. Pro jednu z firem nejsou podobné aktivity prioritou, z druhé odpovědi zaznívá skepse z podpory předlužených osob tak, že „*i úspěšně oddlužené osoby, stejně nadělají další dluhy a znovu spadnou do exekuce.*“ Jedna z odpovídajících firem naopak zmiňuje dobrou praxi s dluhovou poradnou, na kterou sami odkazují a jejímž přičiněním již několik jejich zaměstnanců přešlo z exekucí do insolvenčního řízení.

Graf č. 14: Využívání služeb dluhových poraden ze strany oslovených firem (N = 27).

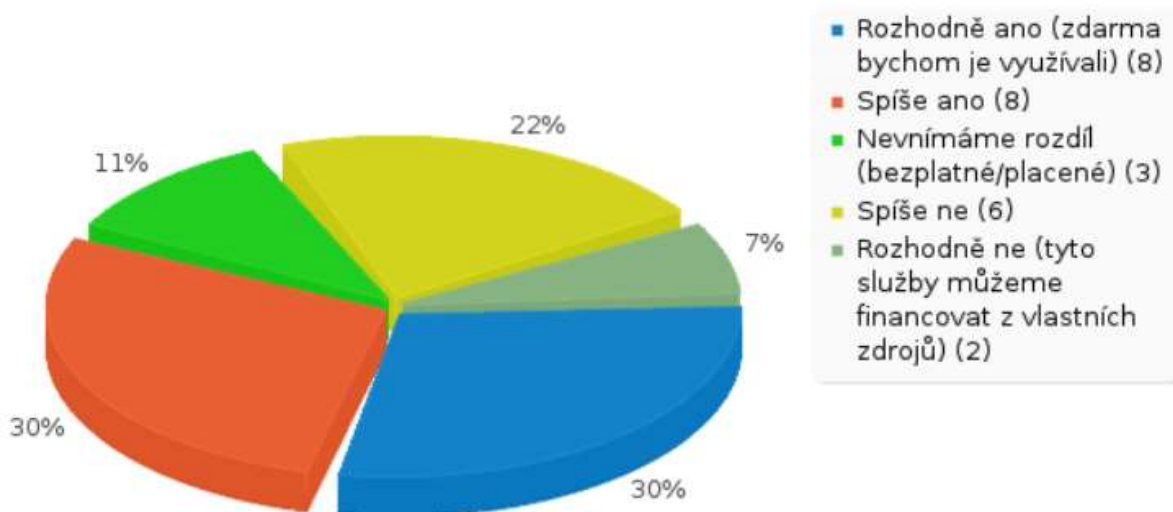
²⁴ Z toho: 1 firma do 10 zam., 2 firmy 50–249 zam., 1 firma 500-750, 1 firma 750-1000 zam.

²⁵ Z toho: 1 firma 21-49 zam., 1 firma 50-249 zam., 1 firma 250-500 zam. a jedna nad 1000 zam.



Graf č. 15 (níže) ukazuje, že 16 z 27 zástupců firem, kteří odpověděli na dotazník, by externí služby v protidluhové problematice, pokud by byly zdarma, využili. Jeden z uvedených komentářů uvádí, jako důvod, proč nevyužívají externích subjektů, právě náklady. Pokud by nabízené služby byly zdarma, služeb by využili. Druhý ze zaměstnavatelů uvádějících komentář, by služeb nevyužil z důvodu nízkého počtu zaměstnanců v exekuci.

Graf č. 15: Možnost využití externích služeb v protidluhové problematice zdarma (N = 27).



V provedeném dotazníkovém šetření byly respondentům položeny také dvě otevřené textové otázky, jedna definuje subjektivně vnímané největší problémy pro zaměstnávání předlužených a druhá zmiňuje návrhy opatření, která by při zaměstnávání předlužených firmám, dle jejich názoru nejvíce pomohla. **Odpovědi respondentů na dvě níže uvedené otázky, do jisté míry shrnují jednotlivé kapitoly celého textu.** Pro oslovené firmy (společnosti) znamenají předlužení zaměstnanci především větší administrativní zátěž spojenou s vyššími náklady na personální a mzdová oddělení. Předlužení pracovníci v exekuci, nebo v insolvenčním řízení jsou navíc hůře finančně motivovatelní s ohledem na požadovaný pracovní výkon a ochotu pracovat přesčas, častěji mění zaměstnání a podobně. Část předlužených zaměstnanců je kvůli nevýhodným podmínkám nucena hledat různá alternativní řešení²⁶, nevystačí s finančními prostředky. Z hlediska požadovaných opatření, oslovené firmy zmiňují především **systémové změny, v podobě způsobu administrace exekucí, jeho zjednodušení, sjednocení administrativních postupů, větší transparentnosti systému, či rovnou přesunu**

²⁶ Práce na černo, různé formy zkrácených pracovník úvazků, častá fluktuace apod.

zodpovědnosti na jiný subjekt, na státní instituce, nebo samotné exekutory. Mnohdy hovoří o nemravnosti celého systému exekucí s příliš vysokými úroky a správními poplatky na jedné straně a všudypřítomnými reklamami na lehce dostupné finanční produkty, na straně druhé. O možnostech a formách dluhového poradenství mají přehled především větší společnosti, zaměstnávající vyšší procento předlužených osob. Někteří zaměstnavatelé možnosti pomoci předluženým zaměstnancům (či firmám samotným) neznají, někteří, dle zkušeností kontaktovaných respondentů, svým zaměstnancům předávají nesprávné informace. **Oslovené firmy by** v rovině spolupráce s formami dotovaného poradenství a OSP, **uvítali především** možnosti oddlužení (nabídky zpracování insolvenčních návrhů), osobní protidluhové konzultace a školení jak pro předlužené zaměstnance, tak pro administrativní pracovníky. **Subjekty (NNO)**, které tyto služby poskytují, **jsou na druhé straně často omezeny finančními prostředky, či počtem pracovníků** (pracovních úvazků), dle podmínek stanovených v konkrétních dotačních programech a schválených projektech. Zbývá málo prostředků na depistáž a propagaci služeb. Na diskuzi s firmami ohledně tvorby nabídky „na míru“ tak, aby došlo ke střetu nabídky s poptávkou. Ideálně pak **v participativní rovině všech aktérů**, kterých se problematika předluženosti týká, tedy firem, místních samospráv a samotných předlužených.

Problémy zaměstnavatelů při zaměstnávání osob v exekuci/insolvenčním řízení.

Subjektivně vnímané, nejzávažnější potíže při zaměstnávání předlužených osob, mohli respondenti vyjádřit v distribuovaných dotaznících formou otevřených odpovědí. Zde uvedené odpovědi korespondují s daty získanými prostřednictvím provedených rozhovorů. Respondenti zmiňovali především velkou **administrativní zátěž** v podobě zjišťování pořadí exekucí, vyplňování součinností pro exekutory, dohledávání exekucí v případech, kdy zaměstnavatel nemá doloženo potvrzení o předchozím zaměstnání. Dále celkovou nejasnost při výpočtu srážek a pořadí jednotlivých exekucí, nutnost informovat všechny exekutory při ukončení pracovního poměru, nemožnost provádět jiné srážky ze mzdy (např. za obědy a občerstvení), celkovou časovou náročnost výše uvedených úkonů, a také celkové převzetí odpovědnosti za vymáhání, evidenci a výpočet srážek. Dle uvedených odpovědí je problematická i **nutnost komunikace** s úřady a exekutory zejména při administraci nemocenské. Exekutoři po firmách požadují informace o exekucích zaměstnanců, které by si, podle respondentů, mohli opatřit sami. U firem je při součinnosti s exekutory požadována krátká odpovědní lhůta (zpravidla 8 dní), za jejíž nedodržení jim hrozí finanční postih. Veškeré exekuce týkající se konkrétní osoby, by přitom mohla evidovat jedna instituce (např. exekutorský úřad), kde by mohly být evidovány jednotlivé pohledávky s aktuálními dlužnými částkami. Pro firmy znamená administrace exekucí zvýšené **finanční náklady** – personální i materiální (šanoný, desky, finanční převody na účty exekutorů). Předlužení zaměstnanci jsou, dle uvedených odpovědí, typičtí **horší motivovanost** k pracovním výkonům (přesčasy a výše platu, rezignace, odpor k jednání s úřady, nespolehlivost, neochota, malé pracovní nasazení). U předlužených osob patří mezi jednu z prvních otázek při nástupu do zaměstnání, možnost **vyplácení mzdy „bez papírů“**, kdy je oficiálně přiznávaná pouze minimální mzda a zbytek se vyplácí v hotovosti. Dle firem někdy až 90 % respondentů bez možnosti mzdy „bez papírů“ („bokem“), nabídku práce odmítá. Předlužení zaměstnanci často nemají vlastní bankovní účty a využívají **účty na osobu blízkou**.

Opatření, která by firmy při administraci pracovních poměrů předlužených osob uvítaly.

Oslovení zástupci firem se v dotazníku i v provedených rozhovorech ptají, proč jsou administrativou exekucí zatěžováni právě zaměstnavatelé, kteří předluženým umožňují dluhy splácet. Mezi nejčastější návrhy pro zjednodušení administrace pracovníků v exekuci patřilo zavedení pravidel **přidělení exekutora ze stejného kraje**, jako je osoba v exekuci a **jednoho exekutora na jednoho dlužníka** (odstranění nutnosti evidence pořadí exekucí), dále i **jednoznačnost pořadí a výše exekucí** s transparentním přístupem vůči dlužníkům. Jeden exekutor v místě bydliště spojený např. s možností využít online formulář pro výpočet srážek ze mzdy prováděných pevnou částkou, podobně jako v insolvenčním řízení. Podobný přístup by firmám zjednodušil administraci mzdové agendy a předlužené zaměstnance motivoval k nástupu do legálního zaměstnání. V dotazníkovém šetření zazněl návrh na zavedení státních exekutorů pracujících v součinnosti s ostatními úřady (FÚ, ÚP, OSSZ). Současný systém zpracování exekucí, je dle zaměstnavatelů nesrozumitelný a mzdoví účetní nemají právní vzdělání, aby se ve složitých pravidlech orientovali. V obecných návrzích opatření proti předluženosti, zaznělo také **omezení poskytování půjček bez doložení příjmů** (podobně jako u bank) a omezení mediálního tlaku v podobě reklam na úvěry (např. o Vánocích, nebo v době dovolených) podobně jako u reklam na cigarety a alkohol. Respondenti zmiňovali **potřebu bezplatných konzultací** s odborníky na téma finanční gramotnosti jak pro své zaměstnance, tak pro širší veřejnost.

14. Doporučení

- **Vzdělávání zaměstnanců personálních a mzdových oddělení** (například jak jednat s předluženými zaměstnanci, nebo ohledně novinek v mzdových a dalších systémech).
- Podpora a **zavádění takové firemní kultury** kdy, společnosti do svých standardů zahrnují i pravidla na eliminaci stigmatizace předlužených zaměstnanců (např. etický kodex).
- **Motivace** (nejen) předlužených zaměstnanců **prostřednictvím nefinančních benefitů** např. poukázek, flexi pasů, nebo právního a dluhového poradenství hrazeného zaměstnavatelem (diskrétně v rámci individuální konzultace s ověřenou dluhovou či občanskou poradnou, právníkem, insolvenčním správcem), zajištění dalšího vzdělávání např. formou kvalifikačních kurzů.
- **Začlenění vzdělávání ve finanční a dluhové gramotnosti do standardní nabídky kvalifikačních kurzů** (dovedností), absolvovaných v rámci části pracovní doby, která je započítána do odpracovaného fondu.
- **Podpora spolupráce samospráv a zaměstnavatelů** formou nebo vytvářením systému tzv. prostupného zaměstnávání (tj. využití dotovaných pracovních míst, VPP s následnou možností získání pracovního místa na otevřeném trhu práce).
- **Podpora vzniku sociálních podniků** ze strany samospráv. Podpora rozjezdu jejich provozu, např. formou zajištění reklamy v městských zpravodajích, nebo inzercí pracovních nabídek s využitím rozhlasu, webových stránek (popř. městský facebook apod.). Rekrutace schopných kandidátů z VPP a dotovaných míst do sociálních podniků.
- **Zřizování pracovních pozic kouče/mentora** (popř. rozšíření pozic stávajících), který by cíleně pracoval s menšími skupinami předlužených zaměstnanců a řešil situace v pracovním kolektivu, které by mohly ohrožovat pravidelnou docházku předlužených

zaměstnanců do zaměstnání. Který by se orientoval v problematice spojené s dluhovou problematikou a byl „socializační spojkou“ v pracovním kolektivu.

- Instalace možnosti **párování srážek exekuce vůči aktuální mzdě** předlužených zaměstnanců v programech (softwaru) používaných firmami.
- Zavedení **povinnosti oboustranné (trojstranné) součinnosti** mezi mzdovým účetním a exekutorem (povinným).
- **Poskytování a aktualizace kontaktů** na bezplatné, kvalitní a ověřené dluhové poradenství a insolvenční správce, firemním personalistům a mzdovým účetním.
- **Zaměstnavatelé (respondenti šetření) definovali potřebu následujících legislativní změn:**

Zavedení místní příslušnosti exekutorů vůči dlužníkům a správu více exekucí jednoho dlužníka, jedním exekutorem.

Přenesení odpovědnosti výpočtu srážky exekucí ze mzdy na exekutorské úřady (účetní by následně obdrželi pokyn, v jaké výši mají srážku provést).

Zavedení tzv. chráněného účtu.

Změny nastavení vymáhacího procesu v zastropování nárůstu dluhu oproti původní jistině, versus částce vymáhané v exekuci.

- **Další potřebné změny v legislativě podporované oslovenými experty ASZ:**

Navýšení limitu pro výkon exekuce prodejem nemovitých věcí na částku 300 000,- z vymáhaného dluhu.

Zrušení exekuvovatelnosti daňového bonusu na děti.

Změna výpočtu nezabavitelného minima, výpočtem vázaným na minimální mzdu.

15. Zdroje a literatura

- ASZ (2018). *Vstupní analýza města Česká Kamenice, výzkumná zpráva.*
- Český statistický úřad. *Statistický lexikon*. Dostupné online: www.czso.cz. Staženo leden 2020.
- Ošťádalová, Š. (2019). Role zaměstnavatelů při finančních potížích zaměstnanců aneb podpora se mnohonásobně vrátí.
- Zákon o sociálních službách č. 108/2006 Sb., Hlava 1, §37.
- Zákon o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon) č. 182/2006 Sb.

15.1 Internetové odkazy

- Člověk v tísni: <https://www.jakprezitdluhy.cz/>
- Insolvenční rejstřík: <https://isir.justice.cz/isir/common/index.do>
- Institut prevence a řešení předlužení: <https://www.institut-predluzeni.cz/>
- Mapa exekucí: <http://http://mapaexekuci.cz/>
- MPSV: <https://www.mpsv.cz/web/cz/z-uzemniho-hlediska>