

## PŘÍPADOVÁ STUDIE

### *Zaměstnanec v exekuci*

Zvoní telefon „Dluhová poradna, dobrý den, co pro Vás můžeme udělat,“ a ozve se „Víte, já mám zaměstnance, je to takový pracant, fajn chlap, ale má hodně exekucí, vidím, jak se tím trápí a jeho pracovní výkon slábné, můžete mu s těmi exekucemi nějak pomoci? Slyšel jsem o oddlužení, bylo by to v jeho případě možné?“, dluhová poradna odpoví.....

Říkáte se sci-fi? Naopak, je to trend posledních dvou let, na dluhové poradny se obrací sami zaměstnavatelé a hledají pomoc pro své zadlužené zaměstnance, Důvody, proč to dělají, jsou vždy velmi podobné:

- zaměstnanec je spolehlivý, pracuje dobře, ale pod tíhou exekucí ztrácí motivaci
- zaměstnavateli rostou náklady s administrací exekucí
- při dlouhodobé zadluženosti zaměstnance bude jeho zaměstnavatel čelit dalším rizikům zadluženosti
- na trhu práce je stále složitější najít spolehlivé lidi, navíc nováček vždy znamená pro podnik, organizaci zvýšené náklady

Nicméně i takový dobrý pracant vlivem své zadluženosti přináší svému zaměstnavateli nemalá rizika:

- ztráta motivace k legální práci, zaměstnanci zůstává při exekuční srážce nezabavitelné minimum a to je často částka, která mu nepokryje jeho životní náklady, takže přemýšlí, jak by zvýšil sumu, která neodejde na splátku dluhu
- rostoucího příslušenství k dluhu (jistině), kdy exekuční srážka nepokryje ani roční růst pohledávky a dluh fakticky roste, místo, aby ubýval
- čekající exekuce s nepřednostní pohledávkou (při čekání na pořadí roste o úroky...), tedy fakticky splácí jednu exekuci a ostatní mu rostou
- zadlužený má stres a to v dlouhodobém horizontu způsobuje zvýšenou nemocnost a sníženou pracovní produktivitu
- zadlužený má zvýšenou tendenci k podvodnému jednání či dokonce k páchání trestné činnosti, může to začít tím, že si „něco odnese z pracoviště“, připiše pár kilometrů na cestovní příkaz navíc, zkreslí výkazy apod.
- zadlužený uvažuje o změně práce, či odchodu do šedé ekonomiky

Zaměstnavatelé se obecně shodnou, že zaměstnanci s exekucemi jsou rizikovější a nesou na ně vyšší náklady než na zaměstnance bez exekucí, případně za zaměstnance v oddlužení.

## POHLED NA NÁKLADY ZAMĚSTNAVATELE

Zvýšené náklady zaměstnavatele v souvislosti se zaměstnáváním osob s exekucemi vznikají zejména s nutnou administrací exekucí a je přenesena na personalisty resp. mzdové účetní.

Co dělá mzdová účetní navíc oproti neexekvovanému zaměstnanci?

- Zakládá exekuční příkazy zaslané exekutorem.
- Vede si evidenci exekučních příkazů, kromě jiného kvůli pořadí nařízených exekucí.
- Komunikuje s exekutorským úřadem v rámci povinné součinnosti podle zákona 120/2001 Sb. Exekuční řád, v opačném případě hrozí sankce až 50. tis Kč.
- Vede evidenci o komunikaci s exekutorskými úřady.
- Vypočítá správně a v souladu se zákonem exekuční srážku.
- Vypočítává průběžně úroky z jistiny podle exekučního příkazu a aktualizuje své informace.
- Zašle peníze příslušnému exekutorskému úřadu, případně deponuje.
- Má přehled o tom, kolik bylo zapláceno na příslušné exekuci a ví, kdy bude ukončeno srážení.
- V případě zájmu zadluženého zaměstnance je schopna podat informace o tom, kolik a komu bylo sraženo a kolik se sráží ze mzdy a případně kolik dalších exekucí čeká v pořadí.
- Je pravidelně proškolená, legislativní změny jsou časté a pochybení může být pro společnost drahé a zbytečné.
- V případě, že zaměstnanec vstoupí do oddlužení, měla by sledovat insolvenční rejstřík a komunikovat s exekutorem ohledně deponace srážek.

Všechny tyto úkony dělá mzdová účetní navíc, samozřejmě ji berou čas a zaměstnavatele stojí náklady. Větší podniky a organizace mají k tomu přizpůsoben účetní program, avšak z praxe víme, že moduly v účetních programech, které umí vést exekuce, si zaměstnavatel vždy připlácí a platí licenci pro každého pracovníka, který program využívá. V mnoha menších podnicích a organizacích, jsou účetní odkázané na vlastní um, papír a tužku.

## NÁKLADY V ČÍSLECH

Srovnání jsme udělali na příkladu mzdové účetní, jejíž hrubá měsíční mzda je 25.000,- Kč, což je v mzdových nákladech pro zaměstnavatele 33.500,- Kč. Počítáme s průměrným počtem zadlužených, exekvovaných zaměstnanců 8%, kdy v celé populaci je to cca 10% a uvažujeme o průměrném dlužníkovi s 5 exekucemi<sup>1</sup>. Dle zkušeností mzdových účetních, které nemají podpůrné prostředky pro administraci exekucí, jsme vzali průměrný čas, který věnuje jednomu zaměstnanci s exekucí.

Z tabulky je zřejmé, že v podniku s 50 zaměstnanci, kdy předpokládáme 4 zaměstnance s exekucí, věnuje účetní navíc těmto zaměstnancům 60 min. měsíčně, což v ročním mzdovém nákladu je přes 10. tis Kč. Jakmile se nám bude zvedat počet zaměstnanců, pravděpodobně se zvedne i počet exekvovaných a tím i náklady na jejich administraci, při 20 exekvovaných zaměstnancích budou tyto roční mzdové náklady přesahovat 50. tis Kč.

K nákladům na administraci je potřeba ještě připočíst náklady na kancelářské potřeby, vybavení pracovního místa, pronájem prostor, energie, poštovné, internet, školení apod. Tyto náklady mohou ročně přesahovat desítky tisíc.

*Tabulka mzdových nákladů na administraci exekvovaných zaměstnanců.*

	časová dotace účetní	mzdový náklad při mzdě 25. tis	mzdový náklad při mzdě 25. tis
	měsíčně		ročně
1 dlužník cca 2 exekuce	8 min	112,-	1344,-
<b>1 dlužník cca 5 exekucí</b>	<b>15 min</b>	<b>209,-</b>	<b>2508,-</b>
1 dlužník cca 10 exekucí	25 min	349,-	4188,-
<b>50 zaměstnanců/ 8% zadluženost/4 dlužníci s 5 exekucemi</b>	<b>60 min</b>	<b>836,-</b>	<b>10032,-</b>
<b>250 zaměstnanců/ 8% zadluženost/20 dlužníci s 5 exekucemi</b>	<b>300 min</b>	<b>4180,-</b>	<b>50160,-</b>

<sup>1</sup> Zdroj [www.mapaexekuci.cz](http://www.mapaexekuci.cz)

## SHRNUTÍ

Je zřejmé, že náklady na zaměstnávání osob s exekucí mohou ročně vyšplhat do desítek tisíc, zaměstnavatel ale může tyto náklady snížit až o 95% za předpokladu, že „svým“ dlužníkům pomůže, bude je motivovat k řešení zadluženosti oddlužením.

Jaké výhody získám jako zaměstnavatel?

- Snížení nákladů na administraci exekucí, posílám jednu platbu insolvenčnímu správci
- Zaměstnanec má vysokou motivaci pracovat po celou dobu oddlužení, na konci ho čeká bonus v podobě osvobození od dosud nezaplacených pohledávek
- Dlužníkovi odpadá stres, snižují se veškerá vedlejší rizika na minimum, zaměstnanci se dluh snižuje (v oddlužení se neúročí), tzv. vidí světlo na konci tunelu, 86% oddlužení končí pozitivně<sup>2</sup>
- Zvyšuje se výrazně jeho loajalita, zejména v situaci, kdy zaměstnavatel je motivátor k řešení zadluženosti
- Nemusím hledat náhradu, mám motivovaného, loajálního a stálého pracovníka

## ZÁVĚREM

Motivace zaměstnanců k aktivnímu řešení zadluženosti je výhodné i pro zaměstnavatele, posílejte své zadlužené do poraden, školte účetní, personaly a vedoucí pracovníky v problematice zadluženosti, pořádejte pro své lidi semináře o zadluženosti.<sup>3</sup>

Bohatě se vám to vyplatí, vždyť zaměstnanci jsou to největší bohatství podniku.

---

<sup>2</sup> Zdroj <http://www.insolcentrum.cz/>

<sup>3</sup> Informace o seminářích na [www.dluhovka.cz](http://www.dluhovka.cz)