

Téma: Administratívne a právne zastrešenie dobrovoľníctva

Podpora dobrovoľníctva a angažovanosti zamestnancov a zamestnankýň by mala byť súčasťou ESG stratégie každej zodpovednej firmy. Firemné dobrovoľníctvo nie je len o podpore lokálnej komunity a prehĺbení vzťahov s neziskovými organizáciami či samosprávami. Umožňuje ľuďom vo firme rozvíjať nové kompetencie, empatiu a posilňuje dobré meno firmy v komunite. Môže zahŕňať manuálnu pomoc, rôzne zbierky aj pro bono odbornú pomoc.

Ak sa firma rozhodne pre podporu komunity, ako aj angažovanosti zamestnancov prostredníctvom dobrovoľníctva, nevyhnutne narazí na otázky právneho zastrešenia týchto aktivít, poistenia, GDPR či BOZP. Aké možnosti teda má zamestnávateľ, ktorý chce poskytnúť svojim ľuďom možnosť pomáhať?



Viete, že?

Pojem firemné dobrovoľníctvo náš právny poriadok nepozná. **Zákon o dobrovoľníctve č. 406/2011 Z.z.** definuje dobrovoľníka ako fyzickú osobu, ktorá vykonáva dobrovoľnícku činnosť na základe svojho osobného rozhodnutia, bez nároku na odmenu a mimo svojich pracovných povinností.

Firemné dobrovoľníctvo tak môžeme vnímať ako formu dobrovoľnej podpory neziskového sektora a komunity zo strany firmy prostredníctvom bezodplatného poskytovania služieb a expertízy jej zamestnancov a zamestnankýň.

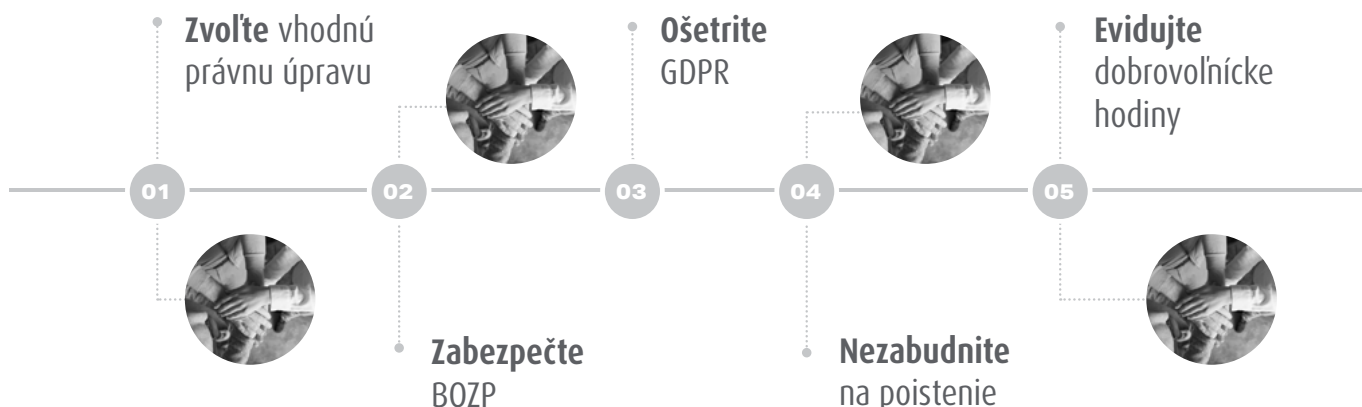


„Pojem firemné dobrovoľníctvo v zákone síce nenájdeme, neznamená to však, že firmy nezohrávajú v podpore dobrovoľníctva kľúčovú rolu. Práve naopak, Európska únia opakovane zdôrazňuje ich nezameniteľnú úlohu pri podpore dobrovoľníctva v rámci aktivít spoločenskej zodpovednosti. Napokon, práve firmy stáli pri zrode dobrovoľníctva na Slovensku, keď v roku 2007, teda niekoľko rokov predtým, než sa prijal zákon o dobrovoľníctve, umožnili vznik a rozvoj projektu Naše Mesto.“

Eva Braxatorisová
spolupracujúca advokátka Nadácie Pontis

BUSINESS LEADERS FORUM

ODPORÚČA



ZVOĽTE VHODNÚ PRÁVNÚ ÚPRAVU

Každá právnická osoba si môže zvoliť vlastnú stratégiu, v zásade však môžeme identifikovať tri základné prístupy:

- 1. prekážka v práci na strane zamestnanca z dôvodu dobrovoľníckej činnosti či inej činnosti vo verejnom záujme** – zamestnancovi/zamestnankyni poskytnete voľno na výkon dobrovoľníckej činnosti alebo voľno napríklad v rámci pomoci pri mimoriadnych udalostiach,
- 2. dovolenka navyše** – zamestnávateľ ponúka bonusovú dovolenku na dobrovoľnícke aktivity,
- 3. zahrnutie obdobných činností do výkonu práce** – zamestnanci sa zúčastnia na aktivitách, ktorými bezodplatne pomáhajú mimovládny organizáciám či iným štandardným prijímateľom dobrovoľníckej činnosti.

V uvedených prípadoch môže zamestnávateľ tiež rozhodnúť o uvoľnení zamestnanca/zamestnankyne z práce a poskytnúť mu/jej aj náhradu mzdy alebo ďalšie benefity, ako je napríklad stravovanie.

Každá z týchto možností prináša určité výhody aj nevýhody. Odporúčame preto poradiť sa s vlastným právnym aj personálnym oddelením, ktorá forma je práve pre vašu spoločnosť najvýhodnejšia.

• Prekážka na strane zamestnanca

Tento prístup je formou akceptovania dobrovoľníckej činnosti zamestnanca/zamestnankyne. Zamestnávateľ môže, ale nemusí poskytnúť náhradu mzdy za tento deň pracovného voľna a od zamestnanca môže požadovať potvrdenie o vykonaní dobrovoľníckej činnosti. Okrem výkonu verejnospoločenských aktivít spadá pod túto formu aj prehlbovanie kvalifikácie, čo v niektorých prípadoch dobrovoľnícka aktivita spĺňa (pro bono a expertné dobrovoľníctvo).



Príklad dobrej praxe

Slovenské elektrárne podporujú angažovanosť svojich zamestnancov a zamestnankýň a ako zamestnávateľ im vytvárajú možnosť zúčastňovať sa dobrovoľníckych aktivít. Pri príležitosti podujatia Naše Mesto poskytujú ľuďom možnosť vykonávať dobrovoľníctvo formou prekážky v práci z dôvodu dobrovoľníckej činnosti. Zamestnancom za tento deň prináleží náhrada mzdy a zamestnávateľ im mimo svojich zákonných povinností poskytuje úrazové poistenie a ochranné pracovné prostriedky. Slovenské elektrárne organizujú pre zamestnancov a zamestnankyne aj ďalší dobrovoľnícky deň, ktorý sa koná cez víkend, teda počas dňa voľna. Ide o projekt Čisté hory, v rámci ktorého spoločne dobrovoľníčia vo Vysokých Tatrách. V tomto prípade zamestnancom síce neprípadá náhrada mzdy, zamestnávateľ im však poskytuje benefit v podobe ubytovania, stravy či úrazového poistenia.

• Extra voľný deň s náhradou mzdy

Tento variant je medzi zamestnávateľmi častý. Treba si však dať pozor na jeho potenciálne diskriminačný aspekt. V niektorých prípadoch sa môže stať, že časť zamestnancov a zamestnankýň nemôže vykonávať dobrovoľnícku činnosť z dôvodu povahy svojej práce (napr. v prípade nepretržitej prevádzky). Ak je tento deň jasne vyčlenený na dobrovoľníctvo, nikto sa nemôže domáhať, že mu prináleží dovolenka, ktorá mu nebola poskytnutá. V tomto prípade zamestnávateľ nemôže žiadať dokladovanie účasti či vymáhať účasť na dobrovoľníckej aktivite. Môže však túto formu ošetriť zmluvným vzťahom so zamestnancom (pozri nižšie rámček *Zmluvné zastrešenie*). Spoločnosti, ktoré zvolili túto formu, k danému dňu administratívne pristupujú ako k variantu dovolenky alebo k návšteve lekára.



Príklad dobrej praxe

Prostredníctvom dňa voľna navyše môže každý zamestnanec a každá zamestnankyňa **VÚB banky** vykonávať dobrovoľníctvo raz ročne. Čas je plne hradený. Okrem iného firma zabezpečuje aj občerstvenie, pitný režim a všetky pracovné pomôcky nevyhnutné na vykonanie dobrovoľníckych aktivít. Tento voľný deň si zamestnanci vedia zadať priamo v dochádzkovom systéme. Aby predišli diskriminácii, majú zamestnanci na výber z viacerých dní v roku a dobrovoľníckych aktivít sa môžu zúčastniť po celom Slovensku. Keďže veľa ľudí v banke pracuje na pobočkách a cez pracovný týždeň sa nedokáže zapojiť, do budúcnosti banka plánuje odmeniť ich bonusovým dňom voľna navyše v prípade, že by vykonávali dobrovoľníctvo počas svojho voľného času (cez víkend).



„Vo VÚB banke máme dobrovoľníkov, ktorí sa zapájajú každý rok a radi pomáhajú na miestach, kde už viackrát boli. Už začiatkom roka sa začnú zaujímať, či sú aj tento rok naplánované dobrovoľnícke aktivity a kedy. Vďaka skvele nastavenej komunikácii dokážeme včas osloviť tých, ktorí by sa do dobrovoľníctva chceli zapojiť. Teší nás, že ich počet z roka na rok rastie.“

Lucia Macková
VÚB banka



• Dobrovoľníctvo počas pracovnej doby

Výhoda tejto formy spočíva v tom, že spadá pod pracovnú zmluvu a vzťahuje sa na ňu aj úrazové poistenie. V tomto prípade však nesie celú zodpovednosť zamestnávateľ. Preto je dôležité ošetriť si podmienky, za ktorých sa aktivita koná a jasne odkomunikovať s organizáciou všetko potrebné.

V spoločnostiach, kde realizujú dobrovoľnícke aktivity v rámci pracovnej doby, zvolili prístup k riešeniu administratívnych otázok podobne, ako keď sa ľudia zúčastňujú teambuildingu alebo pracovnej cesty.



Príklad dobrej praxe

Vo firme **Accenture** realizujú dobrovoľnícke aktivity rôznymi spôsobmi. Pri manuálnych aktivitách pristupujú k dobrovoľníctvu tak, ako o ňom uvažuje zákon. Ľudia ho teda vykonávajú vo svojom voľnom čase a bez nároku na odmenu (bez náhrady mzdy). Dobrovoľnícke aktivity, ktoré sú s nárokom na mzdu a v rámci pracovnej doby, sú realizované formou pro bono projektov. Ide o projekty iniciované firmou s dobročinným zámerom, väčším rozsahom a jasným časovaním, ktoré sú postavené na využití expertných znalostí zamestnancov a zamestnankýň.



„Podporujeme ľudí, aby sa zapájali do aktivít s pozitívnym spoločenským dopadom, ktoré im dávajú zmysel, pocit naplnenia, zadosťučinenia a radosti, a to nie primárne preto, že za to dostanú náhradu mzdy. Angažovanosťou sa u nás ľudia radi navzájom inšpirujú, preto pri každej firemnej príležitosti prezentujeme aj nebiznisové aktivity.“

Soňa Dunčková
Accenture



Tip navyše: Zmluvné zastrešenie

Jednou z foriem, ako komplexne ošetriť právnu úpravu dobrovoľníctva, ako aj ďalšie súčasti, akými sú práva a povinnosti zamestnanca a zamestnávateľa, BOZP či GDPR podmienky, je zmluva medzi zamestnávateľom a zamestnancom/zamestnankyňou. V rámci zmluvnej úpravy je dôležitý súhlas zamestnanca (môže byť súčasťou pracovnej zmluvy i v osobitnom dokumente) aj rozsah a podmienky dobrovoľníckej práce (pracovná zmluva, kolektívna zmluva alebo interný predpis). Firma **ESET** takto so svojimi ľuďmi uzatvára Zmluvu o účasti na Zamestnaneckom dobrovoľníckom programe. Spoločnosť **ČSOB** má svoj DobroDen, teda voľný deň určený na dobrovoľníctvo, ktorý je definovaný dodatočnou formulkou v kolektívnej zmluve. Vo firme **Amazon** zase podpisujú so zamestnancami samostatný dodatok k pracovnej zmluve v prípade, ak sa zúčastnia dobrovoľníckej aktivity.

ZABEZPEČTE BOZP

Ak sa dobrovoľnícka aktivita koná počas pracovnej doby, akýkoľvek úraz je vnímaný ako pracovný, teda zodpovednosť zaň nesie zamestnávateľ. Prijímateľ (organizácia) má však povinnosť poučiť dobrovoľníkov a dobrovoľníčky o pracovisku a aktivitách, ktoré budú vykonávať.

Nezabudnite vziať do úvahy fakt, že aktivita je odlišná od bežnej pracovnej náplne a koná sa mimo pracoviska, preto je nutné zaškolenie BOZP, zabezpečenie ochranných pracovných pomôcok a prípadné pripoistenie. Komunikujte a ujasnite si s organizáciou celý postup vopred – zabezpečenie ochranných pomôcok, lekárnicky, zaškolenie BOZP v ich priestoroch či postup pri úraze.



Viete, že?

Pri niektorých aktivitách sú ochranné pomôcky povinné. Ak počas dobrovoľníckej aktivity malujete, nutnými ochrannými prostriedkami sú rukavice, okuliare aj respirátory. Ak ich vaši ľudia z nejakého dôvodu nemali, nie je vhodné takéto fotografie zverejňovať, keďže z pohľadu BOZP je ochrana nedostatočná. Prehľad povinných ochranných pracovných pomôcok nájdete v dokumente [Nariadenie vlády č. 395/2006 Z. z.](#)



Príklad dobrej praxe

V spoločnosti **Slovenské elektrárne** dbajú o bezpečnosť svojich zamestnancov a zamestnankýň aj počas dobrovoľníckych aktivít, pričom od svojich zamestnancov-dobrovoľníkov vyžadujú dodržiavanie rovnakých bezpečnostných štandardov ako počas ich prítomnosti na pracovisku. Tieto štandardy BOZP sú zhrnuté v interných predpisoch a dobrovoľníci ich podpisujú pred dobrovoľníckou aktivitou. Všetkým dobrovoľníkom firma zabezpečuje ochranné pracovné pomôcky a navyše aj úrazové poistenie aj v prípade, že sa aktivita koná mimo pracovnej doby a nejedná sa teda o zákonom stanovenú povinnosť zamestnávateľa.

„Bezpečnosť je pre našich ľudí prioritou, vyplýva z podstaty ich práce a nekončí za bránami závodu. K bezpečnosti pristupujeme rovnako u každého, či je to zamestnanec alebo dodávateľ. Stáva sa nám, že sú organizácie prekvapené, ako sú naši zamestnanci vzbavení a naučení automaticky používať ochranné pracovné pomôcky. Aj to je jeden zo spôsobov, ako deklarovať našu zodpovednosť nielen voči vlastným ľuďom, ale aj voči partnerským organizáciám.“



Alena Číková
Slovenské elektrárne

OŠETRITE GDPR

Aj v tomto prípade je potrebné uvedomiť si základný právny rámec:

1. ak ide o výkon práce, treba sa riadiť podľa Zákonníka práce,
2. ak aktivita nie je nevyhnutná pre výkon práce, tento právny základ nepostačuje a potrebujete súhlasy zamestnancov a zamestnankýň,
3. ak by ste zbierali dáta o voľnočasových aktivitách zamestnancov, tento právny základ nesúvisí s pracovnou zmluvou, a teda potrebujete taktiež osobitný súhlas.

V niektorých prípadoch je GDPR ošetrené už v pracovnej zmluve. Ak to tak nie je, alebo ak sa dobrovoľnícka aktivita koná mimo pracovnej doby, je pre účely zdieľania fotografií či iných údajov z aktivity potrebné takýto súhlas získať prostredníctvom osobitného dokumentu. Rovnako je potrebné získať súhlas na takéto zdieľanie aj od organizácie, v ktorej sa aktivita konala.

„Pri organizácii dobrovoľníckeho podujatia Naše Mesto nie je možné s ohľadom na množstvo ľudí získať súhlas na zdieľanie fotografií od každého účastníka či účastníčky. Preto sme pristúpili k jednoduchej a jasnej inštrukcii, ktorú máme overenú časom. Ak niekto nechce byť na fotkách a videách, oblečie si tričko Naše Mesto s logom na chrbte, čo je jasným signálom pre fotografa či kameramana.“



Dušana Lahová
Nadácia Pontis



NEZABUDNITE NA POISTENIE

Niektorí zamestnávateľa zabezpečujú osobitné pripoistenie zamestnancov a zamestnankýň pri dobrovoľníckych aktivitách. Zákon zamestnávateľovi síce túto povinnosť neukladá, toto rozhodnutie však výrazne prispieva nielen k zodpovednosti voči zamestnanectvu, ale aj voči neziskovému sektoru.

Pre firmu je zabezpečenie poistenia či ochranných pomôcok jednoduchý a finančne nenáročný proces, ktorý však vie ušetriť veľké náklady a starosti dobrovoľníkom aj organizáciám.



Čo odporúča poisťovňa?

Poisťovňa Generali odporúča dve možnosti, ako zastrešiť poistenie aj počas dobrovoľníckych aktivít:

- poskytnite zamestnancom a zamestnankyniam benefit vo forme celoročného skupinového životného poistenia. Cena poistenia je výrazne nižšia oproti individuálnemu životnému poisteniu, poistenie platí aj vo voľnom čase zamestnancov a je možné ho uznať ako daňový náklad alebo platiť zo sociálneho fondu/zisku,
- uzavrite jednorazové úrazové poistenie na čas konania dobrovoľníckej aktivity.

Čo sa týka poistenia zodpovednosti za škody, zamestnávateľ nie je zodpovedný za škody, ktoré spôsobí dobrovoľník/dobrovoľníčka počas dobrovoľníckej aktivity mimo pracovnej doby. Poistenie zodpovednosti za škodu by mala uzavrieť organizácia, ktorá organizuje dobrovoľnícku aktivitu. Do tohto poistenia je možné zahrnúť aj dobrovoľníkov. Dôležité je, aby boli dobrovoľníci na akciu preukázateľne registrovaní, a teda aj poisťou krytí.



EVIDUJTE DOBROVOĽNÍCKE HODINY

Takáto evidencia slúži na kontrolu dochádzky a využitia poskytnutého voľna na dobrovoľníctvo, no môže efektívne pomôcť aj v oblasti motivácie. Niektoré firmy vďaka evidencii dobrovoľníckych hodín každoročne oceňujú tých najaktívnejších ľudí, alebo motivujú angažovaných kolegov a kolegyné prostredníctvom ďalších benefitov. Evidencia môže pomôcť aj pri získaní Potvrdenia o dobrovoľníckej činnosti a poukázaní 3 % dane z príjmu pre organizácie (pozri rámček nižšie).



Príklad dobrej praxe

V spoločnosti **ESET** odmeňujú dobrovoľníctvo dovolenkou navyše. Ak zamestnanec/zamestnankyňa strávi viac ako 40 hodín za kalendárny rok na dobrovoľníckych aktivitách mimo pracovnej doby a predloží Potvrdenie o výkone dobrovoľníckej činnosti od príjemcu dobrovoľníckej činnosti pre účel poukázania 3 % dane z príjmu, získava od firmy jeden deň dovolenky navyše v nasledujúcom kalendárnom roku. Tento extra benefit ESET ponúka najaktívnejším dobrovoľníkom nad rámec 2 dní pracovného voľna s náhradou mzdy za kalendárny rok určených na výkon firemného dobrovoľníctva, a tiež navyše k ďalším 8 hodinám pracovného voľna s náhradou mzdy za kalendárny mesiac poskytovaných na výkon expertného dobrovoľníctva vo vybraných vzdelávacích projektoch.

„Väčšina zamestnávateľov si eviduje dobrovoľnícke hodiny vo svojom vlastnom dochádzkovom systéme, no ako veľmi šikovné riešenie odporúčame aj platformu **Benevity**. Táto aplikácia vo svojej globálnej databáze eviduje vyše 2 milióny preverených neziskových organizácií. V platforme sa môžu neziskovky registrovať na základe odporúčania zamestnancov zapojeného korporátu. Zamestnanci a zamestnankyne zapojených firiem si do aplikácie zaznamenávajú svoje hodiny, ktoré dobrovoľnícky odpracovali. Môžu to byť hodiny počas organizovanej aktivity, ale aj individuálne. Niektoré firmy, ako napríklad IBM, motivujú ľudí k dobrovoľníctvu aj tým, že za každú odpracovanú hodinu dostanú virtuálne peniaze, ktoré môžu prostredníctvom tejto platformy poslať zaregistrovanej organizácii podľa vlastného výberu.“



Dušana Lahová
Nadácia Pontis



Viete, že?

Vďaka dobrovoľníctvu môžete poukázať až 3 % z daní. Každý človek, ktorý odpracuje minimálne 40 dobrovoľníckych hodín ročne, môže poukázať až 3 % svojich daní organizácii podľa svojho výberu. Potrebuje k tomu Potvrdenie o dobrovoľníckej činnosti, ktoré môže vystaviť len vysielajúca organizácia, alebo prijímateľ dobrovoľníckej pomoci (viac Zákon č. 406/2011 Z.z. o dobrovoľníctve). Vo väčšine prípadov toto potvrdenie vystavuje organizácia. Vo firemnom prostredí môže toto potvrdenie vystaviť aj firemná nadácia, čo uľahčuje celý proces. Ak máte ako firma nadviazanú spoluprácu s neziskovkami, viete pomôcť svojim zamestnancom tým, že tieto potvrdenia pre nich vyžiadate od organizácií hromadne. Ak takúto spoluprácu zatiaľ nemáte, určite pomôžete tým, ak svojim zamestnancom a zamestnankyniam poskytnete potrebné formuláre či [vzor potvrdenia](#) a návod s postupom.



Tip na záver: Checklist ako pomôcka

Pred prípravou dobrovoľníckej aktivity si preverte svoje firemné postupy a odpovedzte na nasledovné otázky:

- Ako máte dobrovoľnícku aktivitu zastrešenú právne voči zamestnancom – zúčastnia sa v pracovnom alebo vo svojom voľnom čase?
- Kto je zodpovedný za BOZP – vy ako zamestnávateľ alebo organizácia? Máte zabezpečené zaškolenie zamestnancov a zamestnankýň?
- Majú vaši ľudia zabezpečený dostatok ochranných pracovných prostriedkov?
- Vedia vaši zamestnanci ako postupovať v prípade úrazu? Kto ponesie prípadnú zodpovednosť a náklady?
- Aký bude postup v prípade poškodenia vecí organizácie a kto ponesie náklady?
- Máte ošetrené GDPR s vašimi ľuďmi aj s organizáciou?
- Ako budete dobrovoľnícke hodiny evidovať?

Užitočné dokumenty na stiahnutie (Súhlas so spracovaním osobných údajov, BOZP, Potvrdenie o dobrovoľníckej činnosti a pod.)



Sociálny pilier

ĎAKUJEME

za príklady dobrej praxe a cenné tipy predstaviteľkám firiem
zapojených v Business Leaders Forum a Firmy komunita:
Accenture, Amazon, ČSOB, ESET, Generali, Slovenské elektrárne a VÚB banka.



©Business Leaders Forum, september 2024

Združenie Business Leaders Forum je administrované Nadáciou Pontis, Zelinárska 2, 821 08 Bratislava 2.
www.blf.sk | blf@nadaciapontis.sk