

WYBRANE ASPEKTY PRAWNE WOLONTARIATU PRACOWNICZEGO

WYBRANE ASPEKTY PRAWNE WOLONTARIATU PRACOWNICZEGO

Piotr Komosa, Dorota Dorska

SPIS TREŚCI

WPROWADZENIE	6
1. ŹRÓDŁA PRAWA	8
2. CELE WOLONTARIATU PRACOWNICZEGO	10
Przede wszystkim cel społeczny	10
Budowanie pozytywnego wizerunku	10
Kształtowanie dobrych relacji wśród pracowników	10
3. FORMY WOLONTARIATU PRACOWNICZEGO	11
Udział w ogólnokrajowych akcjach społeczno — charytatywnych	11
Autorskie programy społeczne przedsiębiorców	11
Autorskie lokalne projekty pracownicze	12
Zbiórka pracownicza	13
Zbiórka darów od wolontariuszy — pracowników	13
Składka potrącana z wynagrodzenia	13
Akcja Krwiodawstwa	14
Udział organizacji pozarządowych w realizacji działań wolontariatu pracowniczego	14
4. WOLONTARIAT PRACOWNICZY JAKO STOSUNEK PRAWNY	16
Relacje faktyczno — prawne występujące w ramach wolontariatu pracowniczego	16
Strony wolontariatu pracowniczego	17
5. OBOWIĄZKI STRON WOLONTARIATU PRACOWNICZEGO	21
Obowiązki korzystającego wobec wolontariusza	21
Obowiązki wolontariusza wobec korzystającego	22
6. CZAS WYKONYWANIA ŚWIADCZEŃ W RAMACH WOLONTARIATU PRACOWNICZEGO	24
Wolontariat pracowniczy po godzinach pracy	24
Dzień wolny od pracy z przeznaczeniem na wolontariat	24
Urlop bezpłatny	26
Nieodpłatne oddelegowanie pracowników przez pracodawcę do organizacji pozarządowej	26
7. POROZUMIENIE O WOLONTARIACIE	28
Forma porozumienia	28
Istotne postanowienia porozumienia	28
Regulacja relacji prawnych przedsiębiorcy — pracodawcy z korzystającym oraz przedsiębiorcy — pracodawcy z wolontariuszem — pracownikiem	29
8. UBEZPIECZENIE WOLONTARIUSZA	31
Ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków (NW)	31
Ubezpieczenie od odpowiedzialności cywilnej	32

Ubezpieczenie zdrowotne	34
Ubezpieczenie społeczne (ZUS)	34
9. ZWROT KOSZTÓW PONIESIONYCH PRZEZ WOLONTARIUSZA	36
Koszty podróży służbowej i diet	36
Koszty szkoleń wolontariuszy	37
Inne koszty	37
Zwolnienie od podatku dochodowego świadczeń otrzymywanych przez wolontariuszy	38
10. PRZYCHODY I KOSZTY KORZYSTAJĄCYCH ZE ŚWIADCZEŃ WOLONTARIUSZY	41
Przychody podmiotów korzystających ze świadczeń wolontariuszy	41
Koszty uzyskania przychodów korzystających	42
Koszty uzyskania przychodów pracodawców	43
11. PROCEDURA WPROWADZENIA PROGRAMU WOLONTARIATU PRACOWNICZEGO U PRZEDSIĘBIORCY - PRACODAWCY	44
Decyzja o podjęciu przez przedsiębiorcę — pracodawcę działań w ramach wolontariatu pracowniczego	44
Spełnienie przez przedsiębiorcę dodatkowych wymogów	45
Regulamin wolontariatu pracowniczego	46
Pomiędzy HR a PR	47
PODSUMOWANIE	48
WZORY	50
Wzór uchwały właściwego organu w przedmiocie wolontariatu pracowniczego	50
Wzór zarysu regulaminu programu realizowanego w ramach wolontariatu pracowniczego	51
Wzór karty aktywności wolontariusza	54
Wzór porozumienia o wykonywaniu świadczeń wolontarystycznych	56
O AUTORACH	59
INFORMACJE O CENTRUM WOLONTARIATU	60
O FUNDACJI KRONENBERGA PRZY CITI HANDLOWY	62

WPROWADZENIE

Idea społecznej odpowiedzialności biznesu jest od wielu lat obecna w Europie Zachodniej, a ostatnio zyskuje coraz większą popularność także w Polsce. Koncepcja ta, w najprostszym założeniu stanowi, że sektor biznesu, którego celem z definicji jest osiąganie zysków, przy okazji prowadzonej działalności gospodarczej, z własnej inicjatywy, podejmuje działania na rzecz otaczającej go społeczności. Dbanie o interesy społeczności, w której działa dany przedsiębiorca, zaczyna być traktowane przez podmioty gospodarcze, nie jako koszt prowadzonej działalności, lecz jako inwestycja pozwalająca osiągnąć przedsiębiorcy wymierne korzyści. Odpowiedzialny biznes jest więc podejściem strategicznym i długofalowym, opartym na zasadach dialogu społecznego oraz poszukiwaniu rozwiązań korzystnych tak dla przedsiębiorców, jak i ich otoczenia.

Jednym z elementów społecznej odpowiedzialności biznesu, jest tzw. wolontariat pracowniczy. Wolontariat pracowniczy można zdefiniować, jako działania polegające na podejmowaniu i wspieraniu przez przedsiębiorcę działalności charytatywnej na rzecz wybranych podmiotów, w szczególności organizacji pozarządowych i określonych przepisami prawa instytucji, przy dobrowolnej współpracy zatrudnianych przez przedsiębiorcę osób. W ramach wolontariatu pracowniczego, przedsiębiorca, z własnej inicjatywy, stosownie do swoich możliwości organizacyjno — ekonomicznych oraz zainteresowania ze strony współpracowników, umożliwia współpracownikom niesienie pomocy potrzebującym, wspierając ich konkretne działania.

Wolontariat pracowniczy nie jest działaniem uregulowanym wprost przez obowiązujące w Polsce przepisy prawa¹. Ogólne regulacje prawne dotyczące wolontariatu, jako takiego, czyli ochotniczej i nieodpłatnej działalności

wolontariuszy, zostały wprowadzone ustawą z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie². Przywołane przepisy nie normują natomiast szczegółowo kwestii związanych z konkretną, nową formą wolontariatu, jaką jest wolontariat pracowniczy. Zrozumiałą konsekwencją takiego stanu rzeczy, jest brak stosownego orzecznictwa sądowego oraz wiążących stanowisk organów administracji w przedmiocie zdarzeń związanych z wolontariatem pracowniczym. Powyższe okoliczności utrudniają przedsiębiorcom realizację programów wolontariatu pracowniczego, a w skrajnych przypadkach zniechęcają przedsiębiorców do podejmowania działań zmierzających do inicjowania lub wspierania wolontariatu pracowniczego.

Publikacja niniejsza nie jest natomiast komentarzem prawnym do przywołanej wyżej Ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie, ma bowiem za zadanie wyłącznie analizę wybranych zagadnień wolontariatu pracowniczego, przez weryfikację, znanych autorom, dotychczasowych praktyk przedsiębiorców, omówienie istniejących już rozwiązań oraz propozycję autorskich modeli formalno — prawnych i organizacyjnych, które w zamiarze autorów będą pomocne w propagowaniu wolontariatu pracowniczego wśród przedsiębiorców w Polsce.

Autorzy, adresując niniejszą publikację przede wszystkim do zainteresowanych rozwiązaniami wolontariatu pracowniczego przedsiębiorców oraz organizacji pozarządowych, instytucji publicznych i społecznych, przyjęli częściowo bezpośrednią formę językową i tym samym, w zamyśle autorów, łatwiej zrozumiałą dla jej czytelników.

Oddawana do rąk czytelnika publikacja została sporządzona, między innymi w oparciu o informacje uzyskane od osób, które z sukcesem organizują programy wolontariatu pracowniczego u działających w Polsce przedsiębiorców.

¹ Stan prawny obowiązujący na dzień 31.12.2008 r.

² Dz. U. z 2003 r., Nr 96, poz. 873 z późn. zm.

Korzystając z okazji, autorzy dziękują osobom, które udzieliły wszelkich informacji na temat stosowanych praktyk i rozwiązań w ramach wolontariatu pracowniczego oraz udostępniły materiały niezbędne do sporządzenia niniejszej publikacji. W szczególności, autorzy dziękują za wsparcie osobom występującym z ramienia Stowarzyszenia Centrum Wolontariatu w Warszawie, a także zaangażowanym w programy wolontariatu pracowniczego pracownikom i współpracownikom Telekomunikacji Polskiej S.A., Banku Handlowy w Warszawie S.A. (Citi Handlowy), Provident Polska S.A., ING Banku Śląskiego S.A., Cadbury Wedel Sp. z o.o., Grupie Commercial Union Polska oraz Fundacji Wspólna Droga — United Way Polska.

Niniejsza publikacja ma na celu poruszenie wybranych zagadnień związanych ze stroną formalną — prawną wolontariatu pracowniczego. Jednocześnie, stanowi próbę rozwiązania niektórych zdefiniowanych problemów związanych z wolontariatem pracowniczym.

1. ŹRÓDŁA PRAWA

Jak zostało zasygnalizowane we wstępie do niniejszej publikacji, w obowiązującym w Polsce systemie prawnym brak aktów prawnych regulujących wprost kwestie wolontariatu pracowniczego. Ustawą regulującą zasadnicze zagadnienia odnoszące się do wolontariatu, jako takiego, jest ustawa z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie³, której przepisy należy odpowiednio stosować do kwestii związanych z wolontariatem pracowniczym, w zakresie omówionym w niniejszej publikacji.

Jednocześnie, z uwagi na nieco odmienny charakter prawny wolontariatu pracowniczego oraz rodzaj i właściwość stosunków prawnych powstających w ramach tej formy działalności, odpowiednie zastosowanie do wolontariatu pracowniczego znajdują również ogólnie obowiązujące przepisy prawa, w szczególności przepisy ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. — Kodeks cywilny⁴, a w określonych sytuacjach prawnych także przepisy ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. — Kodeks pracy⁵.

Ponadto, do wolontariatu, jako takiego, odnosi się szereg obowiązujących przepisów szczególnych, które w określonych sytuacjach mogą mieć również zastosowanie do jego nowej formy jaką jest wolontariat pracowniczy. Do najważniejszych regulacji prawnych, które mogą znaleźć zastosowanie do wolontariatu pracowniczego, należą:

1. Ustawa z dnia 28 lipca 1983 r. o podatku od spadków i darowizn⁶,
2. Ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty⁷;
3. Ustawa z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych⁸;
4. Ustawa z dnia 30 sierpnia 1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej⁹;
5. Ustawa z dnia 15 lutego 1992 r. o podatku dochodowym od osób prawnych¹⁰;
6. Ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych¹¹;
7. Ustawa z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych¹²;
8. Ustawa z dnia 30 października 2002 r. o zaopatrzeniu z tytułu wypadków lub chorób zawodowych powstałych w szczególnych okolicznościach¹³;
9. Ustawa z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej¹⁴;
10. Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy¹⁵;

⁶ Tekst jednolity Dz. U. z 2004 r., Nr 142, poz. 1514 z późn. zm.

⁷ Tekst jednolity Dz. U. z 2004 r., Nr 256, poz. 2572 z późn. zm.

⁸ Tekst jednolity Dz. U. z 2000 r., Nr 14, poz. 176 z późn. zm.

⁹ Tekst jednolity Dz. U. z 2007 r., Nr 14, poz. 89 z późn. zm.

¹⁰ Tekst jednolity Dz. U. z 2000 r., Nr 54, poz. 654 z późn. zm.

¹¹ Tekst jednolity Dz. U. z 2007 r., Nr 11, poz. 74 z późn. zm.

¹² Tekst jednolity Dz. U. z 2004 r., Nr 39, poz. 353 z późn. zm.

¹³ Dz. U. z 2002 r., Nr 199, poz. 1674 z późn. zm.

¹⁴ Tekst jednolity Dz. U. z 2008 r., Nr 115, poz. 728 z późn. zm.

¹⁵ Tekst jednolity Dz. U. 2008 r., Nr 69, poz. 415 z późn. zm.

³ Dz. U. z 2003 r., Nr 96, poz. 873 z późn. zm., zwana dalej „Ustawą o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie”.

⁴ Dz. U. z 1964 r., Nr 16, poz. 93 z późn. zm., zwany dalej „Kodeksem cywilnym”.

⁵ Tekst jednolity Dz. U. z 1998 r., Nr 21, poz. 94 z późn. zm., zwany dalej „Kodeksem pracy”.

11. Ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych¹⁶; wraz z aktami wykonawczymi, w tym w szczególności:
- Rozporządzeniem Ministra Polityki Społecznej z dnia 19 października 2007 r. w sprawie placówek opiekuńczo — wychowawczych¹⁷;
 - Rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 11 grudnia 2002 r. w sprawie szczegółowych zasad działania publicznych poradni psychologiczno — pedagogicznych, w tym publicznych poradni specjalistycznych¹⁸;
 - Rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 7 marca 2005 r. w sprawie rodzajów i szczegółowych zasad działania placówek publicznych, warunków pobytu dzieci i młodzieży w tych placówkach oraz wysokości i zasad odpłatności wnoszonej przez rodziców za pobyt ich dzieci w tych placówkach.



¹⁶ Tekst jednolity Dz. U. z 2008 r., Nr 164, poz. 1027 z późn. zm.

¹⁷ Dz. U. 2007 r., Nr 201, poz. 1455.

¹⁸ Dz. U. z 2003 r., Nr 5, poz. 46.

2. CELE WOLONTARIATU PRACOWNICZEGO

Jak wynika z obserwacji autorów, organizowanie przez przedsiębiorcę wolontariatu pracowniczego jest działaniem, którego realizacja prowadzi do osiągnięcia różnych celów, zarówno tych bezpośrednio związanych z działalnością społeczną, jak i z prowadzoną przez przedsiębiorcę działalnością gospodarczą.

Przed wszystkim cel społeczny

Optymizmem napawa fakt, że aktywność wolontariuszy, podejmowana w ramach wolontariatu realizowanego przy wsparciu przedsiębiorcy — pracodawcy, koncentruje się przede wszystkim na społecznościach lokalnych i przekłada się na konkretne, wymierne zyski dla potrzebujących.

Głównym celem wolontariatu pracowniczego jest budowanie lokalnego partnerstwa między środowiskiem przedsiębiorców a podmiotami trzecimi, w szczególności organizacjami pozarządowymi oraz instytucjami publicznymi i społecznymi. To partnerstwo ma służyć aktywnemu włączeniu się przedsiębiorców w życie społeczności lokalnych i, w miarę możliwości, zaspokajanie ich określonych potrzeb.

Przy okazji realizacji wyżej opisanego głównego celu społecznego, angażowanie pracowników w działalność wolontarystyczną pozwala przedsiębiorcy osiągnąć korzyści także dla prowadzonej działalności gospodarczej. Wolontariat pracowniczy może przekładać się bowiem, zarówno na konkretne zyski w wymiarze zewnętrznej działalności przedsiębiorcy, jak również w ramach jego wewnętrznych struktur.

Budowanie pozytywnego wizerunku

Wolontariat pracowniczy to dobry sposób na budowanie pozytywnego wizerunku przedsiębiorcy, jako uczestnika życia społecznego, aktywnie działającego na rzecz innych podmiotów. Dzięki organizowaniu działań społecznych przy udziale pracowników, przedsiębiorca umacnia swoją dobrą reputację i zaufanie wśród klientów, partnerów biznesowych, jak również samych współpracowników. Dobry wizerunek podnosi jakość marki przedsiębiorcy, a co za tym idzie, wpływa na zwiększenie sprzedaży towarów lub usług, co z kolei przekłada się na zyski osiągnięte z prowadzonej działalności gospodarczej.

Kształtowanie dobrych relacji wśród pracowników

Wolontariat pracowniczy pozwala ponadto rozwijać postawy prospołeczne, jak również pomaga pracownikom w realizacji aspiracji i zainteresowań, które bez wsparcia pracodawcy i współpracowników trudno byłoby zrealizować. Omawiana forma działalności jest sposobem na budowanie dobrych relacji w zespole, kształtowanie kreatywności, zdobywanie umiejętności interpersonalnych i zdolności organizacyjnych. Nie podlega dyskusji fakt, że dobre relacje w zespole pracowników wpływają, nie tylko na dobrą atmosferę w pracy, ale i na jej wydajność.

Niezależnie od powyższego, w odczuciu przeważającej grupy pracowników, wolontariat pracowniczy jest nie tylko szansą spełnienia własnych pragnień, ale przede wszystkim marzeń i potrzeb innych osób.

3. FORMY WOLONTARIATU PRACOWNICZEGO

Wolontariat pracowniczy przyjmuje różnorodne formy, zależne od wielu czynników, między innymi możliwości organizacyjnych i finansowych przedsiębiorcy, zdefiniowanych potrzeb społeczności, jak również inicjatywy i kreatywności pracowników. Analizowane przez autorów przypadki pozwoliły na wyróżnienie form wolontariatu pracowniczego, które zostały omówione poniżej.

Udział w ogólnokrajowych akcjach społeczno — charytatywnych

W ramach tej formy wolontariatu pracowniczego, przedsiębiorca włącza się w ogólnokrajowe akcje społeczno — charytatywne organizowane przez podmioty trzecie, zapraszając i zachęcając by pracownicy brali w nich udział jako wolontariusze. Przedsiębiorca uzgadnia z podmiotami trzecimi sposób i zakres wsparcia, a następnie pracownicy, korzystając z pomocy organizacyjno — finansowej zapewnianej przez przedsiębiorcę, pomagają w organizacji i przeprowadzeniu ogólnokrajowej akcji charytatywnej.

Autorskie programy społeczne przedsiębiorców

Kolejną formą wolontariatu pracowniczego są autorskie programy społeczne przedsiębiorców. W ramach tego modelu, przedsiębiorca sam inicjuje i tworzy program społeczny, który chce realizować. Następnie, angażuje chętnych wolontariuszy — pracowników, dając im pełne wsparcie organizacyjne, merytoryczne i finansowe, w tym zapewniając w wielu przypadkach pakiet ubezpieczeniowy.

Pracownicy **Telekomunikacji Polskiej S.A.** rokrocznie angażują się w działania Wielkiej Orkiestry Świątecznej Pomocy, zbierając środki finansowe na ratowanie życia i zdrowia dzieci;

Pracownicy banku **Citi Handlowy** wspierają Fundację Anny Dymnej „Mimo Wszystko” przy organizacji i przeprowadzeniu corocznego Festiwalu Piosenki Zaczarowanej;

Pracownicy **Provident Polska S.A.** uczestniczyli w akcji na rzecz osób niewidzących, polegającej na oznaczeniu schodów Dworca Centralnego w Warszawie specjalną taśmą przylepną ułatwiającą bezpieczne poruszanie się osobom niewidzącym.

Stała grupa pracowników **Telekomunikacji Polskiej S.A.** bierze udział w zorganizowanym przez pracodawcę programie „**Telefon do Mamy**”, w ramach którego na szpitalnych oddziałach dziecięcych w całej Polsce działa ponad 1000 przyjaznych i kolorowych telefonów, do których mali pacjenci dostają bezpłatne karty telefoniczne. Zadaniem wolontariusza — pracownika jest opieka nad wybranym oddziałem dziecięcym w miejscowym szpitalu, przez organizowanie zajęć dla dzieci w czasie wolnym, przekazywanie kart telefonicznych i monitoring działania programu w szpitalu. Wszystkie te czynności pracownicy — wolontariusze wykonują przy użyciu środków zapewnionych przez pracodawcę.

W tym miejscu warto wskazać, iż nowym i dynamicznie rozwijającym się elementem programów wolontariatu pracowniczego są organizowane przez przedsiębiorców wyjazdy integracyjne pracowników, połączone z wolontariatem. Założeniem ww. wyjazdów jest integracja zespołu przez wspólną, dobrowolną pracę pracowników wszystkich szczebli, także kadry menadżerskiej, wykonywaną na rzecz podmiotów potrzebujących.

Omawiane pionierskie wyjazdy integracyjne — organizowane i co do zasady finansowane przez przedsiębiorców — potwierdzają, że integracji sprzyja nie tylko zabawa lub nauka, ale również wspólny wysiłek, który przynosi wymierne i szybko osiągalne, pozytywne efekty. W ramach wyjazdu integracyjnego, połączonego z działalnością wolontariacką, podejmowane są prace, które mogą być rozpoczęte i zakończone w trakcie zaplanowanego w danym miejscu pobytu (np.: pomalowanie szkoły, zasadzenie drzew, oczyszczenie określonego terenu). To też doskonały sposób promowania wśród pracowników postaw prospołecznych, który nadaje integracji zespołu dodatkowy wymiar. Tak wzbogacone wyjazdy integracyjne stają się nieodłącznym elementem życia pracowniczego wielu wolontariuszy.

W zakresie organizowanej przez bank **Citi Handlowy** akcji, „**Citi czyta dzieciom**”, wolontariusze — pracownicy, wspólnie z **Fundacją „ABC XXI Cała Polska czyta dzieciom”**, czytają najmłodszym książki, rozwijając ich wiedzę i zainteresowania.

Autorskie lokalne projekty pracownicze

Następną formą wolontariatu pracowniczego są autorskie, lokalne projekty pracownicze. W ramach tej formy działalności wolontariatu pracowniczego, wolontariusze — pracownicy przygotowują od podstaw własne projekty niesienia pomocy podmiotom potrzebującym,

W ramach programu społecznego „**Trampolina**”, organizowanego przez **Provident Polska S.A.**, wolontariusze — pracownicy przekazują szkołom i placówkom oświatowym w Polsce nowoczesny sprzęt sportowy.

przedsiębiorca pomaga natomiast w ich realizacji. Zadaniem wolontariusza — pracownika jest zazwyczaj stworzenie całego projektu, począwszy od analizy potrzeb w wybranej przez siebie społeczności lokalnej, poprzez

dokonanie wyboru konkretnego adresata pomocy, po stworzenie swoistego „biznes planu” pomocy, tj. schematu organizacyjno — finansowego dla realizacji danego projektu. Projekty proponowane przez wolontariuszy — pracowników obejmują przede wszystkim działania, które przynoszą wymierne korzyści społeczności lokalnej i są łatwe do osiągnięcia. Mogą polegać na stworzeniu placu zabaw w sąsiedztwie, odnowieniu pomieszczeń pobliskiego domu dziecka lub środowiskowej świetlicy, organizacji turniejów sportowych i zabaw okolicznościowych dla lokalnej społeczności.

Wybór projektów, którym przedsiębiorca udzieli wsparcia, odbywa się zazwyczaj w drodze konkursu przeprowadzanego przez specjalnie w tym celu powołaną komisję. Wsparcie przedsiębiorcy może przejawiać się w różnych formach, przy czym najczęściej jest to z góry ustalona pomoc finansowa. Powyższe wsparcie może mieć także charakter pomocy organizacyjnej, zapewnianej przez przedsiębiorcę, polegającej m.in. na przekazaniu odpowiednich materiałów, zapewnieniu środków transportu czy zorganizowaniu doradztwa w zakresie realizowanego projektu.

Odnowienie i udekorowanie przez wolontariuszy — pracowników **ING Banku Śląskiego S.A.** dziecięcych pokoi w Domu Pomocy Społecznej dla Dzieci w Skoczowie;

Remont i wyposażenie przez wolontariuszy — pracowników **Provident Polska S.A.** pomieszczeń znajdujących się w świetlicy środowiskowej Caritas w Warszawie;

Stworzenie przez wolontariuszy — pracowników **Cadbury Wedel Sp. z o.o.** ogrodu dla stowarzyszenia terapii zajęciowej siostr służek w Szumowie.

Zbiórka pracownicza

Wolontariat pracowniczy może również polegać na przeprowadzeniu przez przedsiębiorcę wśród wolontariuszy — pracowników zbiórki na rzecz potrzebujących. Zbiórki pracownicze mogą przyjąć różne formy, w zależności od ich przedmiotu oraz adresata zebranej pomocy.

Zbiórka darów od wolontariuszy — pracowników

Jedną z form zbiórki pracowniczej jest organizowanie przez przedsiębiorcę wśród wolontariuszy — pracowników zbiórki określonych darów, w szczególności ubrań, pomocy naukowych, zabawek, żywności, a także środków finansowych. Dary zebrane przez przedsiębiorcę, przy aktywnym udziale wolontariuszy — pracowników, są przekazywane w formie darowizny na rzecz wybranych organizacji pozarządowych lub instytucji publicznych albo społecznych, rozdysponowujących następnie otrzymane dary wśród potrzebujących podmiotów. Warto w tym miejscu wskazać, iż powyższa współpraca przedsiębiorców z organizacjami pozarządowymi, instytucjami publicznymi lub społecznymi, jest dla przedsiębiorcy wskazana, gdyż ww. podmioty, realizujące własne cele statutowe poprzez skonkretyzowane działania pomocowe, są najbardziej kompetentne w określeniu potrzeb w danym środowisku.

Składka potrącana z wynagrodzenia

Inną formą zbiórki organizowanej przez przedsiębiorcę wśród wolontariuszy — pracowników jest tzw. program składki pracowniczej. W jego ramach, wolontariusze — pracownicy wspierają określony przez przedsiębiorcę program pomocy potrzebującym, przekazując stałą kwotę ze swojego wynagrodzenia na cele dobroczynne. Za pisemną zgodą poszczególnych wolontariuszy — pracowników, deklarowana kwota jest co miesiąc potrącana z wynagrodzenia pracownika, a dodatkowo

— w wielu przypadkach — zwiększana przez przedsiębiorcę z własnych środków, np.: poprzez jej podwojenie. Następnie środki finansowe zebrane w ramach programu składki pracowniczej są przekazywane przez przedsiębiorcę w formie darowizny na konto określonej uprzednio organizacji pozarządowej lub instytucji publicznej albo społecznej.

Akcja krwiodawstwa

Szczególną formą zbiórki pracowniczej są również akcje krwiodawstwa, organizowane przez przedsiębiorców przy uczestnictwie wolontariuszy — pracowników.

Przedsiębiorca, przy udziale wyspecjalizowanych jednostek medycznych, organizuje wśród wolontariuszy — pracowników akcją honorowego krwiodawstwa, w ramach której chętni wolontariusze — pracownicy oddają swoją krew potrzebującym. Przeprowadzenie takiej akcji może odbywać się zarówno poprzez zorganizowanie tymczasowego punktu poboru krwi w siedzibie przedsiębiorcy lub bezpośredniej okolicy, albo zapewnienie przez przedsiębiorcę wolontariuszom — pracownikom transportu do stałego punktu poboru krwi, lub udzielenie wolontariuszom — pracownikom czasu wolnego od pracy, celem oddania krwi w miejscu przez wolontariuszy — pracowników wybranym.

W ramach akcji „**Krewniacy z Banku**” organizowanej przez bank **Citi Handlowy**, 300 wolontariuszy — pracowników wzięło udział w akcji krwiodawstwa przeprowadzonej w Warszawie, Olsztynie, Bydgoszczy i Katowicach.

Udział organizacji pozarządowych w realizacji działań wolontariatu pracowniczego

Wszystkie z opisanych wyżej form aktywności wolontariatu pracowniczego mogą być — a w przypadkach określonych w dalszej części publikacji¹⁹ — powinny być, organizowane przez przedsiębiorców przy udziale lub za pośrednictwem organizacji pozarządowych (m.in. fundacji i stowarzyszeń) albo instytucji publicznych lub społecznych. Ww. podmioty, nie tylko koordynują akcje podjęte przez przedsiębiorców wśród wolontariuszy — pracowników, ale, przede wszystkim — zgodnie z realizowanymi celami statutowymi — są podmiotami uprawnionymi do rozdysponowania otrzymanej pomocy pomiędzy potrzebujących.

Wspierająca danego przedsiębiorcę, organizacja pozarządowa albo instytucja publiczna lub społeczna, może być od strony formalnej: podmiotem powiązaniem z przedsiębiorcą osobowo lub kapitałowo (organizacja pozarządowa działająca przy przedsiębiorcy), albo podmiotem niepowiązaniem i niezależnym od przedsiębiorcy (zewnątrzna organizacja pozarządowa lub instytucja publiczna albo społeczna).

Zewnętrzne organizacje pozarządowe przeprowadzające programy wolontariatu pracowniczego: Stowarzyszenie Centrum Wolontariatu w Warszawie, Fundacja Wspólna Droga — United Way Polska oraz szereg innych organizacji pozarządowych.

¹⁹ Zob.: Rozdział 10 – Przychody i koszty korzystających ze świadczeń wolontariusza.

Wobec faktu, że w myśl Ustawy o działalności pożytku publicznego i wolontariacie²⁰, osoby fizyczne nie mogą być bezpośrednim korzystającym ze świadczeń spełnianych w ramach wolontariatu, o czym będzie mowa w dalszej części niniejszego opracowania²¹, przy jednoczesnym uwzględnieniu, że w praktyce przede wszystkim konkretne osoby fizyczne potrzebują pomocy i wsparcia, znaczącą rolę w realizacji wolontariatu pracowniczego odgrywa współpraca przedsiębiorców z organizacjami pozarządowymi i instytucjami publicznymi oraz społecznymi, którym zgodnie z ww. Ustawą przysługuje status korzystającego.

ING Bank Śląski S.A. uczestniczy w programie składki pracowniczej koordynowanym przez Fundację Wspólna Droga — United Way Polska.

Organizacje pozarządowe działające przy danym przedsiębiorcy, przeprowadzające programy wolontariatu pracowniczego:
Fundacja Bankowa im. Leopolda Kronenberga działająca przy banku Citi Handlowy, Fundacja Grupy TP działająca przy spółkach należących do Grupy Kapitałowej Telekomunikacji Polskiej S.A., Fundacja ING Dzieciom współpracującą ściśle z ING Bankiem Śląskim S.A.



²⁰ Art. 42 ust. 1 Ustawy o działalności pożytku publicznego i wolontariacie.

²¹ Zob.: Rozdział 10 – Przychody i koszty korzystających ze świadczeń wolontariusza.

4. WOŁONTARIAT PRACOWNICZY JAKO STOSUNEK PRAWNY

Jak zostało wyżej wskazane, wolontariat pracowniczy polega na angażowaniu się wolontariuszy — pracowników, przy istotnym wsparciu przedsiębiorcy, w działalność wolontarystyczną na rzecz organizacji pozarządowych i instytucji publicznych lub społecznych, którym przepisy Ustawy o działalności pożytku publicznego i wolontariacie²² przyznają status „korzystających”. Wolontariat pracowniczy tym różni się od podstawowej formy wolontariatu, że poza wolontariuszem — pracownikiem i korzystającym, występuje podmiot trzeci, tj. przedsiębiorca — pracodawca, zapewniający finansowo — organizacyjne wsparcie dla działań wolontarystycznych swoich pracowników.

Relacje faktyczno — prawne występujące w ramach wolontariatu pracowniczego

W ramach wolontariatu pracowniczego, w przypadku gdy, działają trzy podmioty, dochodzi do powstania relacji faktyczno — prawnych pomiędzy:

- 1) wolontariuszem — pracownikiem a przedsiębiorcą — pracodawcą;
- 2) wolontariuszem — pracownikiem a korzystającym;
- 3) przedsiębiorcą — pracodawcą a korzystającym.

Relacja wolontariusz — pracownik a przedsiębiorca — pracodawca

Stosunek prawny w pierwszej z ww. relacji jest, co do zasady, stosunkiem pracy nawiązanym przez wolontariusza — pracownika z przedsiębiorcą — pracodawcą.

²² Art. 42 ust. 1 Ustawy o działalności pożytku publicznego i wolontariacie.

Wobec braku ustawowej definicji wolontariatu pracowniczego, a tym samym braku określenia kręgu osób, które mogą być zaangażowane w wolontariat pracowniczy, można pokusić się o stwierdzenie, że omawiana relacja wolontariusz — pracownik i przedsiębiorca — pracodawca, występuje również pomiędzy przedsiębiorcą a osobami, z którymi przedsiębiorca współpracuje na podstawie umów cywilnoprawnych, w szczególności umowy zlecenia, umowy o dzieło lub umowy o świadczenie usługi (w tym w ramach tzw. samozatrudnienia). W takim przypadku, w omawianej relacji będzie zachodził stosunek cywilnoprawny, a nie stosunek pracy, co jednak nie stanowi w ocenie autorów przeszkody do uznania, iż w danej sytuacji mamy do czynienia z wolontariatem pracowniczym. Warto w tym miejscu wskazać, że najważniejszym elementem potrzebnym do ustalenia czy w danym przypadku występuje szczególna forma wolontariatu, tj. wolontariat pracowniczy, jest element szeroko rozumianego podporządkowania wolontariusza wobec przedsiębiorcy — pracodawcy. Jeżeli bowiem w ramach określonych działań wolontariackich, zachodzi jakakolwiek forma zależności wolontariusza od dyspozycji przedsiębiorcy, wynikająca z nawiązanego przez strony stosunku prawnego, przy jednoczesnym spełnieniu pozostałych przesłanek wolontariatu omówionych w niniejszej publikacji, istnieją podstawy do przyjęcia, iż ww. strony działają w ramach wolontariatu pracowniczego.

Relacja wolontariusz — pracownik a korzystający

Stosunek prawny łączący korzystającego z wolontariuszem — pracownikiem, działającym w ramach wolontariatu pracowniczego, nie jest stosunkiem pracy, tylko stosunkiem cywilnoprawnym. Relacja ta, nie spełnia bowiem podstawowej przesłanki stosunku pracy wynikającej z przepisów Kodeksu pracy²³, tj. zatrudnienia za wynagrodzeniem. Wykonywane przez wolontariusza — pracownika świadczenie na rzecz korzystającego jest

²³ Art. 22 § 1 Kodeksu pracy.

więc świadczeniem odpowiadającym świadczeniu pracy, a nie świadczeniem pracy, czego potwierdzeniem jest dosłowne brzmienie przepisów Ustawy o działalności pożytku publicznego i wolontariacie²⁴. W konsekwencji powyższego, do omawianej relacji znajdą zastosowanie przede wszystkim przepisy właściwe dla stosunku cywilnoprawnego²⁵, a nie stosunku pracy.

W tym miejscu warto podkreślić, iż zgodnie z intencją ustawodawcy, wyrażoną w uzasadnieniu projektu przywołanej wyżej Ustawy²⁶, wolontariusze nie powinni zastępować pracowników korzystającego, a jedynie uzupełniać ich pracę. Stosownie do powyższego ograniczenia, wolontariusz — pracownik związany z danym przedsiębiorcą — pracodawcą stosunkiem pracy lub stosunkiem cywilnoprawnym wynikającym np. z umowy zlecenia lub umowy o dzieło, nie powinien w ramach wolontariatu wykonywać czynności, które mogłyby być uznane za świadczenie pracy na rzecz korzystającego.

Relacja przedsiębiorca — pracodawca a korzystający

Ostatnia z ww. relacji, zachodząca pomiędzy przedsiębiorcą — pracodawcą a korzystającym, niekoniecznie musi przybierać formę zdefiniowanego stosunku prawnego. Omawiana relacja może bowiem sprowadzać się wyłącznie do relacji faktycznej, nieuregulowanej przez obowiązujące przepisy prawa, zaistniałej w danej sytuacji, w zależności od woli stron.

²⁴ Art. 42 ust. 1 Ustawy o działalności pożytku publicznego i wolontariacie.

²⁵ W szczególności przepisy Kodeksu cywilnego.

²⁶ Uzasadnienie do projektu Ustawy o działalności pożytku publicznego i wolontariacie, Sejm RP IV kadencji, nr druku 263, dostępny na stronie stronach internetowych Sejmu (<http://www.sejm.gov.pl>) i Senatu (<http://www.senat.gov.pl>).

Strony wolontariatu pracowniczego

Analizując powyższe relacje, warto poświęcić więcej uwagi ich stronom, tj. wolontariuszowi — pracownikowi, korzystającemu oraz przedsiębiorcy — pracodawcy.

Wolontariusz — pracownik

W myśl legalnej definicji²⁷, wolontariuszem jest osoba, która ochotniczo i bez wynagrodzenia wykonuje świadczenia na zasadach określonych w Ustawie o działalności pożytku publicznego i wolontariacie. Wolontariuszem może więc zostać każda osoba fizyczna, zarówno pełnoletnia, jak i niepełnoletnia. Warto mieć jednak na uwadze fakt, iż w przypadku osób, które nie ukończyły 18 lat i zgodnie z przepisami Kodeksu cywilnego²⁸ są uznawane za osoby niepełnoletnie, dla rozpoczęcia przez nie wykonywania świadczeń jako wolontariusze, wymagana jest pisemna zgoda przedstawiciela ustawowego takiej osoby²⁹.

Wolontariuszem w ramach wolontariatu pracowniczego jest pracownik, przy czym w praktyce przymiot ten, jak już zostało zasygnalizowane powyżej, może dotyczyć zarówno osób zatrudnionych w ramach stosunku pracy, jak i osób, z którymi przedsiębiorca — pracodawca współpracuje na podstawie umów cywilnoprawnych, w szczególności umowy zlecenia, umowy o dzieło lub umowy o świadczenie usługi, w tym w ramach tzw. samozatrudnienia.

Pracownik, który podejmuje się działalności wolontarystycznej, podobnie jak każdy inny wolontariusz, powinien posiadać kwalifikacje i spełniać wymagania odpowiednie do rodzaju i zakresu świadczonej pomocy, jeżeli taki obowiązek wynika z odrębnych przepisów. W zależności, więc od tego, jaką działalność w ramach

²⁷ Art. 2 pkt 3 Ustawy o działalności pożytku publicznego i wolontariacie.

²⁸ Art. 10 Kodeksu cywilnego.

²⁹ Art. 17 Kodeksu cywilnego.

wolontariatu pracowniczego podejmą przedsiębiorca — pracodawca wraz z wolontariuszami — pracownikami oraz do jakiej organizacji pozarządowej lub instytucji publicznej albo społecznej będą kierowani wolontariusze — pracownicy, a przede wszystkim jakiego rodzaju świadczenia będą przez wolontariuszy — pracowników wykonywane, zastosowanie znaleźć mogą ściśle określone przepisy szczególne obowiązującego prawa, określające konkretne ich kwalifikacje.

1. Szczególne wymogi dla wolontariusza świadczącego pomoc w placówkach opiekuńczo — wychowawczych: Zgodnie z wymogami określonymi w rozporządzeniu w sprawie placówek opiekuńczo — wychowawczych³⁰, wolontariuszem w placówce może być osoba:

- a. pełnoletnia;
- b. poinformowana przez dyrektora placówki o specyfice pracy wychowawczej i konieczności zachowania tajemnicy w sprawach dotyczących dzieci znajdujących się w tej placówce;
- c. ubezpieczona przez dyrektora placówki od odpowiedzialności cywilnej za szkody powstałe podczas pracy;
- d. która nie była karana za przestępstwo i nie toczy się przeciwko niej postępowanie o przestępstwo ścigane z oskarżenia publicznego;
- e. która ma pełną zdolność do czynności prawnych.

2. Szczególne wymogi dla wolontariuszy działających w publicznych poradniach psychologiczno — pedagogicznych: W myśl przepisów rozporządzenia w sprawie szczególnych zasad działania publicznych poradni psychologiczno — pedagogicznych³¹, wolontariuszem w poradni może być osoba:

³⁰ § 24 ust. 2 rozporządzenia Ministra Polityki Społecznej z dnia 19 października 2007 r. w sprawie placówek opiekuńczo-wychowawczych.

³¹ § 8 ust. 2 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 11 grudnia 2002 r. w sprawie szczególnych zasad działania publicznych poradni psychologiczno-pedagogicznych, w tym publicznych poradni specjalistycznych.

- a. pełnoletnia;
- b. nie karana;
- c. wobec której nie toczy się postępowanie karne.

3. Szczególne wymogi dla wolontariuszy wynikające z przepisów wykonawczych określających ogólnie obowiązujące zasady bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczące prac wykonywanych w różnych gałęziach pracy³².

Warto również pamiętać, że poza kwalifikacjami określonymi przez przepisy szczególne, precyzującymi przede wszystkim wymagane przygotowanie zawodowe wolontariusza, w tym wolontariusza — pracownika, obejmujące wykształcenie, zdobyte doświadczenie zawodowe i potrzebne umiejętności, wolontariusz powinien również posiadać właściwości psychofizyczne oraz zdolności do wykonywania określonych czynności z punktu widzenia zdrowia psychicznego.

W praktyce powstaje pytanie: kto jest zobowiązany do weryfikacji i potwierdzenia, że dany wolontariusz — pracownik spełnia kwalifikacje i wymogi niezbędne do podjęcia powierzonych mu czynności. W naszej ocenie, taki obowiązek spoczywa przede wszystkim, na korzystającym, który albo bezpośrednio korzysta ze świadczeń wolontariuszy — pracowników, albo kieruje wolontariusza do wykonywania określonych działań w ramach realizacji własnych celów statutowych. W sprawdzeniu powyższych kwalifikacji może pomóc korzystającym przedsiębiorca — pracodawca uczestniczący w programie wolontariatu pracowniczego. Brak jest natomiast w naszej ocenie podstaw prawnych do przenoszenia ciężaru odpowiedzialności za wykonanie ww. obowiązku na przedsiębiorcę — pracodawcę. Podkreślić należy, iż rola przedsiębiorcy — pracodawcy w ramach wolontariatu pracowniczego sprowadza się, co do zasady, do dobrowolnej pomocy organizacyjno — finansowej.

³² Akty wykonawcze wydane na podstawie delegacji ustawowej określonej w art. 237¹⁵ Kodeksu pracy.

Niezależnie od obowiązku weryfikacji przez korzystającego czy wolontariusz — pracownik spełnia wymogi określone przepisami szczególnymi, w szczególnych wypadkach kontrola w tym zakresie spoczywać będzie również na podmiotach kierujących jednostką, która bezpośrednio przyjmuje pomoc wolontariuszy.

Dyrektor placówki opiekuńczo — wychowawczej zobowiązany jest do zweryfikowania kwalifikacji wolontariuszy wykonujących świadczenia w placówce opiekuńczo — wychowawczej³³.

Korzystający ze świadczeń spełnianych w ramach wolontariatu pracowniczego

Ustawa o działalności pożytku publicznego i wolontariacie³⁴ szczegółowo określa, jakie podmioty — zwane w ww. Ustawie „korzystającym” — mogą korzystać ze świadczeń wolontariuszy, w tym wolontariuszy — pracowników. Stosownie do treści przepisów Ustawy, świadczenia wolontariuszy mogą być wykonywane na rzecz:

- 1) organizacji pozarządowych;
- 2) osób prawnych i jednostek organizacyjnych działających na podstawie przepisów o stosunku Państwa do Kościoła Katolickiego w Rzeczypospolitej Polskiej, o stosunku Państwa do innych kościołów i związków wyznaniowych oraz o gwarancjach wolności sumienia i wyznania, jeżeli ich cele statutowe obejmują prowadzenie działalności pożytku publicznego, w zakresie ich działalności statutowej, w szczególności w zakresie działalności pożytku publicznego;
- 3) stowarzyszeń jednostek samorządu terytorialnego;
- 4) organów administracji publicznej, z wyłączeniem prowadzonej przez nie działalności gospodarczej;

³³ § 24 ust. 2 rozporządzenia Ministra Polityki Społecznej w sprawie placówek opiekuńczo-wychowawczych.

³⁴ Art. 42 Ustawy o działalności pożytku publicznego i wolontariacie.

- 5) jednostek organizacyjnych podległych organom administracji publicznej lub nadzorowanym przez te organy, z wyłączeniem prowadzonej przez te jednostki działalności gospodarczej.

Podkreślić należy, iż przywołany wyżej katalog podmiotów, które są uprawnione do korzystania ze świadczeń wolontariuszy, jest katalogiem zamkniętym. Ustawowy katalog osób uprawnionych do korzystania ze świadczeń wolontariuszy, w tym świadczeń wolontariuszy — pracowników, nie wymienia osób fizycznych. W związku z powyższym, osoba fizyczna nie może być bezpośrednim korzystającym z takich świadczeń. Wskazać jednak należy, że zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa, bezpośrednie świadczenie działalności wolontarystycznej na rzecz osób fizycznych nie skutkuje jakąkolwiek sankcją, w szczególności wynikającą z przepisów Ustawy o działalności pożytku publicznego i wolontariacie. Konsekwencją zamknięcia kręgu podmiotów ustawowo uprawnionych do korzystania ze świadczeń wolontariuszy (bez ujęcia w tym kręgu osób fizycznych), jest brak możliwości korzystania, zarówno przez wolontariusza — pracownika, jak i osobę fizyczną odbierającą jego pomoc, z dobrodziejstw przywołanej wyżej Ustawy, przede wszystkim korzyści podatkowych, które zostały omówione w dalszej części niniejszej publikacji³⁵.

Jakkolwiek Ustawa o działalności pożytku publicznego i wolontariacie nie reguluje zasad wykonywania świadczeń wolontariuszy na rzecz osób fizycznych, to jednak wolontariusze, w tym wolontariusze — pracownicy, mogą świadczyć pomoc osobom fizycznym, bez utraty korzyści wynikających z przepisów Ustawy o działalności pożytku publicznego i wolontariacie. Pomoc taką można zorganizować za pośrednictwem lub przy udziale organizacji, które należą do podmiotów, wymienionych w przytoczonym katalogu, i w związku z tym mogą

³⁵ Zob.: Rozdział 10 – Przychody i koszty korzystających ze świadczeń wolontariusza.

być korzystającym ze świadczeń wolontariuszy, w tym w ramach wolontariatu pracowniczego.

Przedsiębiorca — pracodawca

Przedsiębiorcą — pracodawcą wspierającym wolontariat pracowniczy i realizującym w jego ramach konkretne działania, może być bez wątpienia każdy podmiot, mający status pracodawcy. Zgodnie z przepisami Kodeksu pracy³⁶, takim podmiotem może być każda jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników.

Status pracodawcy przysługuje więc wszystkim podmiotom zatrudniającym pracowników, niezależnie od ich formy organizacyjno — prawnej, jak i celu zatrudniania pracowników, który może mieć charakter zarówno gospodarczy jak i niekomercyjny. W związku z powyższym, wolontariat pracowniczy może organizować każdy podmiot zatrudniający pracowników. Na potrzeby wolontariatu pracowniczego, w naszej ocenie możemy się pokusić o twierdzenie, że przedsiębiorcą — pracodawcą w omawianej relacji, może być także podmiot, który spełnia wymagania dla określenia go przedsiębiorcą, ale nie spełnia wymagań Kodeksu pracy dla określenia go pracodawcą, gdyż zatrudnia wyłącznie osoby w ramach stosunków cywilnoprawnych powstałych w szczególności na podstawie umowy zlecenia, umowy dzieła, umowy o świadczenie usług, w tym w ramach tzw. samozatrudnienia. Naszym zdaniem, podobnie jak osobom wykonującym pracę na podstawie ww. umów cywilnoprawnych nie można odmówić statusu wolontariusza — pracownika, tak i przedsiębiorcom, których z wolontariuszami — pracownikami łączy stosunek cywilnoprawny, a nie stosunek pracy — nie można odmówić przynależności do grupy przedsiębiorców — pracodawców, wspierających wolontariat pracowniczy.

Jedynym zatem ograniczeniem występującym w praktyce dla zostania przedsiębiorcą — pracodawcą wspierającym wolontariat pracowniczy, są możliwości ekonomiczno — organizacyjne przedsiębiorcy — pracodawcy, jego dobre chęci do realizacji założeń koncepcji społecznej odpowiedzialności biznesu oraz aktywność i kreatywność współpracujących z nich wolontariuszy — pracowników.

³⁶ Art. 3 Kodeksu pracy.

5. OBOWIĄZKI STRON WOLONTARIATU PRACOWNICZEGO

Obowiązki korzystającego wobec wolontariusza

Ustawa o działalności pożytku publicznego i wolontariacie nakłada na korzystającego określone obowiązki wobec wolontariusza, które odnoszą się bezpośrednio również do wolontariuszy — pracowników wykonujących świadczenia w ramach wolontariatu pracowniczego. Do powyższych obowiązków należą:

- 1) poinformowanie o ryzyku dla zdrowia i bezpieczeństwa związanym z wykonywanymi świadczeniami oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami³⁷;
- 2) zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków wykonywania świadczeń oraz odpowiednich środków ochrony indywidualnej³⁸;
- 3) poinformowanie o przysługujących wolontariuszowi prawach i ciążących na nim obowiązkach³⁹;
- 4) pokrywanie kosztów podróży służbowych i diet⁴⁰;
- 5) zapewnienie ubezpieczenia od następstw nieszczęśliwych wypadków⁴¹;
- 6) wydanie, na żądanie wolontariusza, stosownego zaświadczenia i/lub opinii o wykonywanych przez wolontariusza świadczeniach⁴².

³⁷ Art. 45 ust. 1 pkt 1 Ustawy o działalności pożytku publicznego i wolontariacie.

³⁸ Art. 45 ust. 1 pkt 2 Ustawy o działalności pożytku publicznego i wolontariacie.

³⁹ Art. 47 Ustawy o działalności pożytku publicznego i wolontariacie.

⁴⁰ Art. 45 ust. 1 pkt 3 Ustawy o działalności pożytku publicznego i wolontariacie.

⁴¹ Art. 46 ust. 3 Ustawy o działalności pożytku publicznego i wolontariacie. Powyższy obowiązek dotyczy wyłącznie wolontariuszy wykonujących świadczenia na rzecz korzystającego przez okres nie dłuższy niż 30 dni.

⁴² Art. 44 ust. 2 Ustawy o działalności pożytku publicznego i wolontariacie.

Warto wskazać, że jak wynika z literalnego brzmienia cytowanego w pkt 1 powyżej przepisu, ciążący na korzystającym obowiązek informowania wolontariusza o ryzyku dla zdrowia i bezpieczeństwa związanym z wykonywanymi świadczeniami oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami, nie jest jednoznaczny z obowiązkiem przeprowadzania dla wolontariuszy — pracowników szkoleń z zakresu BHP⁴³. Realizacja przez korzystającego obowiązku informacyjnego, w zakresie o którym mowa zarówno w pkt 1 i jak i w pkt 3 powyżej, może przybrać różne formy zależne od faktycznych możliwości. W szczególności, korzystający może udzielić ustnie wolontariuszowi — pracownikowi powyższych informacji albo przekazać mu przedmiotowe informacje w formie opracowanych uprzednio materiałów, np.: ulotek informacyjnych. Wskazaniem natomiast jest, aby wolontariusz — pracownik potwierdził na piśmie, że został poinformowany przez korzystającego o ryzyku dla zdrowia i bezpieczeństwa związanym z wykonywanymi świadczeniami oraz, że zna zasady ochrony przed zagrożeniami, a także, przysługujące mu prawa i ciążące na wolontariuszu — pracowniku obowiązki.

Obowiązek zapewnienia wolontariuszowi — pracownikowi bezpiecznych i higienicznych warunków wykonywania przez niego świadczeń, powinien być spełniony przez korzystającego na dotyczących pracowników zasadach określonych w odrębnych przepisach, w szczególności w przepisach Kodeksu pracy i wydanych na jego podstawie aktów wykonawczych⁴⁴. Ponadto, w zależności od rodzaju świadczeń i zagrożeń związanych z ich wykonywaniem przez wolontariusza — pracownika, korzystający jest zobowiązany do zapewnienia mu odpowiednich środków ochrony indywidualnej.

⁴³

⁴⁴ Zastosowanie znajdują tu w szczególności przepis Działu X Kodeksu pracy – Bezpieczeństwo i higiena pracy oraz aktów wykonawczych wydanych na podstawie delegacji ustawowych znajdujących się ww. Dziale.

Obowiązki, określone w pkt 4 i 5 powyżej, zostały omówione w dalszej części niniejszej publikacji⁴⁵.

Natomiast odnośnie obowiązku wydania przez korzystającego stosownego zaświadczenia i/lub opinii o wykonywanych przez wolontariusza — pracownika świadczeniach, wskazać należy, iż ustawodawca nie określił wymogów dotyczących tych dokumentów. Z pewnością, taki dokument powinien zawierać dokładne oznaczenie korzystającego, w szczególności z podaniem jego nazwy i adresu, oznaczenie wolontariusza — pracownika, jak również zakresu świadczonej przez wolontariusza — pracownika pomocy oraz miejsca i czasu jej wykonywania.

Ponadto, korzystający może przyjąć na siebie dodatkowe, ponadustawowe obowiązki wobec wolontariusza — pracownika, jeżeli będzie tego wymagał charakter wykonywanych przez wolontariusza — pracownika świadczeń i taka będzie wola stron omawianego stosunku prawnego. W szczególności, korzystający może zobowiązać się do zapewnienia wolontariuszowi zakwaterowania i wyposażenia stosownego do pełnionych czynności, jak również do pokrycia innych kosztów ponoszonych przez wolontariusza — pracownika, związanych z wykonywaniem świadczeń na rzecz korzystającego, takich jak koszty rozmów telefonicznych. Korzystający może również współpracować z wolontariuszem — pracownikiem poprzez przekazywanie mu określonych materiałów i informacji związanych z wykonywanymi przez wolontariusza — pracownika świadczeniami.

Warto podkreślić, że niektóre z obowiązków spoczywających na korzystającym, mogą zostać w ramach wolontariatu pracowniczego scedowane na pracodawcę — przedsiębiorcę organizującego wolontariat pracowniczy — jeżeli taka będzie zgodna wola obu stron. W szczególności, przedsiębiorca — pracodawca może przekazać korzystającemu odpowiednie środki

ochrony indywidualnej dla wolontariuszy — pracowników, a także ubezpieczyć wolontariusza — pracownika od następstw nieszczęśliwych wypadków. W każdym z ww. przypadków, warto wziąć pod uwagę, iż taka pomoc przedsiębiorcy — pracodawcy należy do jego wyłącznej dobrowolnej decyzji i nie wynika z ustawowego obowiązku. Powyższe zagadnienie zostało szerzej omówione w dalszej części publikacji⁴⁶.

Obowiązki wolontariusza wobec korzystającego

Również na wolontariuszu, w tym odpowiednio wolontariuszu — pracowniku, spoczywają określone obowiązki wynikające ze stosunku prawnego łączącego go z korzystającym. Głównym obowiązkiem wolontariusza jest należyte wykonywanie świadczeń powierzonych mu do realizacji w ramach wolontariatu. Ponadto na wolontariuszu mogą spoczywać dodatkowe obowiązki, związane ściśle z charakterem wykonywanych czynności.

Przede wszystkim, wolontariusz — pracownik jest zobligowany, jak wspomniano wyżej, do należytego wywiązania się z obowiązków określonych w porozumieniu o wolontariacie zawartym z korzystającym — omówionym szerzej w dalszej części niniejszej publikacji⁴⁷ — nawet jeśli porozumienie to nie przybrało formy pisemnej. Możliwość szczegółowego określenia obowiązków wolontariusza w zawierającym przez strony porozumieniu, ma istotne znaczenie dla określenia zakresu łączącego strony stosunku prawnego, jak również przyszłej oceny współpracy pod kątem należytego wykonania przyjętych przez wolontariusza — pracownika zobowiązań. Korzystający może w porozumieniu o wolontariacie jednoznacznie wskazać, jakie obowiązki powierza wolontariuszowi — pracownikowi, a wolontariusz — pracownik może, w ramach tego porozumienia, dookreślić, jakie ponadustawowe zobowiązania powinien przyjąć na siebie korzystający, aby wolontariusz przystąpił do realizacji powierzonych mu dodatkowych obowiązków.

⁴⁵ Zob. Rozdział 8 – Ubezpieczenie wolontariusza oraz Rozdział 9 – Zwrot kosztów poniesionych przez wolontariusza.

⁴⁶ Zob. Rozdział 7 – Porozumienie o wolontariacie.

⁴⁷ Zob. Rozdział 7 – Porozumienie o wolontariacie.

W szczególności, wolontariusz — pracownik może zostać zobowiązany do zachowania w poufności danych, do których ma dostęp w ramach świadczonego wolontariatu pracowniczego, w tym przede wszystkim danych osobowych udostępnionych wolontariuszowi przy wykonywaniu przez niego powierzonych mu czynności. Powyższe może mieć istotne znaczenie z punktu widzenia korzystającego, wobec dość rygorystycznych ogólnie obowiązujących przepisów prawa w zakresie naruszania tajemnicy przedsiębiorstwa⁴⁸ lub ochrony danych osobowych⁴⁹. W przypadku bowiem naruszenia ww. przepisów przez wolontariusza — pracownika, istnieje ryzyko pociągnięcia do odpowiedzialności z tego tytułu bezpośrednio korzystającego, jako podmiotu, który posłużył się wolontariuszem — pracownikiem przy wykonywaniu swojej działalności.

Wolontariusz — pracownik może ponadto, w zawartym z korzystającym porozumieniu, przejąć na siebie inne obowiązki, np.: obowiązek dbania i nadzoru nad powierzonym mu w ramach wolontariatu mieniem, obowiązek rozliczenia powierzonych mu środków finansowych, jak również obowiązek raportowania z wykonanych świadczeń.



⁴⁸ W szczególności przepisy: ustawy z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (Tekst jednolity Dz. U. z 2003 r., Nr 153, poz. 1503 z późn. zm.) oraz ustawy z dnia 22 stycznia 1999 r. o ochronie informacji niejawnych (Tekst jednolity Dz. U. z 2005 r., Nr 196, poz. 1631 z późn. zm.).

⁴⁹ Ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (Tekst jednolity Dz. U. z 2002 r., Nr 101, poz. 926 z późn. zm.).

6. CZAS WYKONYWANIA ŚWIADCZEŃ W RAMACH WOLONTARIATU PRACOWNICZEGO

Świadczenia w ramach wolontariatu pracowniczego mogą być wykonywane zarówno w czasie wolnym dla wolontariusza — pracownika od pracy, jak i w czasie pracy wolontariusza — pracownika, co do zasady przeznaczonym na wykonywanie czynności zawodowych.

Wybór w zakresie powyższego spoczywa na stronach zaangażowanych w wolontariat pracowniczy, przy czym w przypadku, kiedy świadczenia w ramach wolontariatu pracowniczego mają odbywać się w czasie pracy, ostateczna decyzja w tym przedmiocie należy przede wszystkim do przedsiębiorcy — pracodawcy, organizującego czas pracy wolontariusza — pracownika.

Ważnym elementem jest fakt, iż świadczenia wolontariusza — pracownika, niezależnie od tego czy będą przez niego wykonywane w godzinach pracy czy w czasie wolnym, nie będą wpływać na jego przyszłe uprawnienia pracownicze, np. na długość przysługującego pracownikowi urlopu wypoczynkowego. Podobnie, okres pracy w charakterze wolontariusza — pracownika nie ma wpływu na uzyskanie prawa do renty lub emerytury, oraz na wysokość tych świadczeń, ponieważ nie jest zaliczany do okresów składkowych ani nieskładkowych mających wpływ na przedmiotowe świadczenia⁵⁰.

Wolontariat pracowniczy po godzinach pracy

Poszczególne projekty organizowane w ramach wolontariatu pracowniczego w wielu przypadkach, przeprowadzane są w czasie wolnym od pracy, np.: po godzinach pracy w dni powszednie lub w weekendy, a nawet

⁵⁰ Okresy składkowe i nieskładkowe zostały określone odpowiednio w art. 6 i 7 Ustawy o emeryturach i rentach z Funduszy Ubezpieczeń Społecznych.

w okresie urlopów wypoczynkowych pracowników — wolontariuszy. Warto wskazać, że projekty przeprowadzane w czasie wolnym, niestety nie zawsze spotykają się z zainteresowaniem ze strony pracowników nie mających wystarczającej motywacji do poświęcenia na działania wolontarystyczne własnego czasu wolnego, przeznaczonego przede wszystkim na wypoczynek w rodzinnym gronie i domowe obowiązki. W praktyce istotne jest więc, aby wolontariusz — pracownik miał odpowiednią motywację do podjęcia omawianych działań. W tym zakresie, pomocny może okazać się mobilizujący przykład „z góry”, np.: płynący od kadry menedżerskiej przedsiębiorcy — pracodawcy, biorącej udział w podejmowanych projektach. Warto ponadto zapewnić pracownikowi wystarczającą ilość czasu wolnego, dzięki takiemu zorganizowaniu czasu pracy, aby wolontariusz — pracownik nie był zobowiązany do świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych, a w konsekwencji miał motywację i faktyczną możliwość przeznaczenia części czasu wolnego na działania w ramach wolontariatu pracowniczego na rzecz potrzebujących.

Dzień wolny od pracy z przeznaczeniem na wolontariat

Niezależnie od powyższego, przedsiębiorca — pracodawca, przystępujący do programu wolontariatu pracowniczego, może podjąć decyzję o udzieleniu pracownikom dnia wolnego od pracy na udział w działaniach wolontarystycznych, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

W konsekwencji braku prawnych regulacji dotyczących wolontariatu pracowniczego, w obowiązującym stanie prawnym⁵¹, brak jest przepisów regulujących kwestię dnia wolnego od pracy na wykonywanie zadań związanych z wolontariatem pracowniczym. Decyzja w zakresie udzielenia wolontariuszowi — pracownikowi dnia

⁵¹ Stan prawny obowiązujący na dzień 31.12.2008 r.

wolnego z powyższego tytułu, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, leży w wyłącznej gestii przedsiębiorcy — pracodawcy, który może przyjąć taką formułę, określając jednocześnie jej zasady. Decyzja o dniu wolnym od świadczenia pracy może również dotyczyć wolontariuszy — pracowników, współpracujących z przedsiębiorcą — pracodawcą na podstawie stosunku cywilnoprawnego, w szczególności w ramach umowy zlecenia, umowy o dzieło lub umowy o świadczenie usługi, w tym w ramach tzw. samozatrudnienia. Również osoby, z którymi przedsiębiorca — pracodawca współpracuje na podstawie umów cywilnoprawnych, mogą zostać zwolnione przez przedsiębiorcę — pracodawcę ze świadczenia usług w danym dniu przeznaczonym na wolontariat, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

Wolontariusz — pracownik nie jest natomiast uprawniony do wykonywania zadań związanych z wolontariatem pracowniczym w godzinach pracy, bez uprzedniej zgody przedsiębiorcy będącego jego pracodawcą. Podejmując takie działania w czasie pracy bez uprzedniej zgody pracodawcy, wolontariusz — pracownik naraża się na odpowiedzialność przewidzianą w przepisach Kodeksu pracy, związaną z nieusprawiedliwioną nieobecnością w pracy, a w konsekwencji powyższego, nawet na dyscyplinarne zwolnienie z pracy. Nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy, jak również opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia, a także wykonywanie w godzinach pracy bez zgody pracodawcy innych niż praca czynności, mogą stanowić — zgodnie z obowiązującym orzecznictwem sądowym — przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę bez wypowiedzenia z winy pracownika, w trybie art. 52 § 1 Kodeksu pracy⁵².

W przypadku podjęcia przez przedsiębiorcę — pracodawcę decyzji o udzieleniu wolontariuszom — pracownikom dnia wolnego z przeznaczeniem na wolontariat

⁵² Tak m.in. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 czerwca 2007 r. sygn. I PK 5/07, OSNP 2008/15-16/212 oraz w wyroku z dnia 14 grudnia 2000 r., sygn. I PKN 150/00, OSNP 2002/15/357.

pracowniczy, przedsiębiorca — pracodawca, w celu uniknięcia nieścisłości i ewentualnych nieporozumień, powinien jednoznacznie określić zasady związane z udzieleniem przedmiotowego dnia wolnego na pracę w ramach wolontariatu pracowniczego. Przede wszystkim wskazane jest określenie przez przedsiębiorcę — pracodawcę:

1. zasad przyznawania dnia wolnego, w szczególności doprecyzowując:

- czy wolontariusz — pracownik, chcący skorzystać z przedmiotowego dnia wolnego z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, jest zobowiązany złożyć w tym zakresie określony wniosek, a jeśli tak to, na jakich zasadach,
- czy skorzystanie z przedmiotowego dnia wolnego wymaga uprzedniego udzielenia akceptacji ze strony przełożonego wolontariusza — pracownika, a jeśli tak to, na jakich zasadach i w jakiej formie ww. akceptacja jest udzielana,
- czy przedsiębiorca — pracodawca dopuszcza możliwość udzielenia wolontariuszowi — pracownikowi przedmiotowego dnia wolnego w zamian za świadczenie przez wolontariusza — pracownika czynności wolontarystycznych w czasie wolnym od pracy, np.: w weekendy lub w ramach urlopu wypoczynkowego,

2. wymiaru dni wolnych przysługujących wolontariuszom — pracownikom na wolontariat pracowniczy w danym roku kalendarzowym, w szczególności poprzez wskazanie czy z tego tytułu przysługuje jeden dzień, czy więcej oraz dookreślenie czy przedmiotowy dzień wolny lub odpowiednio dni wolne mogą być wykorzystane przez wolontariuszy — pracowników w następnym roku kalendarzowym;

3. obowiązków spoczywających na wolontariuszu — pracowniku w związku z ewentualnym wykorzystaniem dnia

wolnego na wolontariat pracowniczy, w szczególności w zakresie raportowania i potwierdzania przedsiębiorcy — pracodawcy wykonanych czynności wolontarystycznych.

Określenie powyższych zasad, dotyczących dnia wolnego przysługującego wolontariuszom — pracodawcą na świadczenie czynności wolontarystycznych, może znaleźć odzwierciedlenie albo w odrębnej decyzji przedsiębiorcy — pracodawcy (np.: w uchwale zarządu w przypadku przedsiębiorcy działającego w formie spółki prawa handlowego) albo w regulaminie pracy, jeżeli taki istnieje u danego przedsiębiorcy — pracodawcy, zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa.

Urlop bezpłatny

Inną formą umożliwienia pracownikowi działalności wolontarystycznej jest udzielenie przez przedsiębiorcę — pracodawcę, na pisemny wniosek pracownika, urlopu bezpłatnego, zgodnie z przepisami Kodeksu pracy⁵³. Urlop bezpłatny stanowi przerwę w realizacji obowiązku pracy, udzielaną przez pracodawcę, w czasie której, co do zasady, pracownik zwolniony jest ze świadczenia pracy.

Uzyskanie powyższego urlopu uwarunkowane jest złożeniem przedsiębiorcy — pracodawcy przez wolontariusza — pracownika pisemnego wniosku. Przedsiębiorca nie może bowiem z własnej inicjatywy udzielić wolontariuszowi — pracownikowi takiego urlopu. Wniosek wolontariusza — pracownika o udzielenie mu urlopu bezpłatnego na działalność wolontarystyczną, formalnie rzecz ujmując, nie musi zawierać uzasadnienia. Powinien natomiast wskazywać czas trwania urlopu. Wniosek nie ma charakteru wiążącego, a o jego uwzględnieniu lub odrzuceniu decyduje samodzielnie przedsiębiorca — pracodawca, biorąc pod uwagę potrzeby prawidłowej organizacji pracy. W razie uwzględnienia wniosku, osobnemu uzgodnieniu z przedsiębiorcą — pracodawcą może podlegać czas trwania urlopu. Przy udzielaniu

⁵³ Art. 174 Kodeksu pracy.

urlopu bezpłatnego, dłuższego niż 3 miesiące, strony mogą przewidzieć dopuszczalność odwołania wolontariusza — pracownika z urlopu, z ważnych przyczyn leżących po stronie przedsiębiorcy — pracodawcy. Rozważając powyższe rozwiązanie warto pamiętać, że okresu urlopu bezpłatnego nie wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

Ponadto, powyższa instytucja, wynikająca z przepisów prawa pracy, nie znajdzie zastosowanie do wolontariuszy — pracowników współpracujących z przedsiębiorcą — pracodawcą na podstawie umów cywilnoprawnych, w szczególności umowy zlecenia, umowy o dzieło lub umowy o świadczenie usługi, w tym w ramach tzw. samozatrudnienia. Jednakże, przedsiębiorca — pracodawca, może w drodze porozumienia zawartego z ww. osobami, ustalić, iż w określonym przez strony wymiarze czasu, osoby te — w związku z wykonywaniem działalności wolontarystycznej — zwolnione będą ze świadczenia powierzonych czynności na rzecz przedsiębiorcy — pracodawcy, przy czym za ww. okres nie będzie im należne wynagrodzenie określone w zawartej z przedsiębiorcą — pracodawcą umowie cywilnoprawnej.

Nieodpłatne oddelegowanie pracowników przez pracodawcę do organizacji pozarządowej

Zupełnie odmienną konstrukcją jest nieodpłatne oddelegowanie pracowników przez przedsiębiorcę — pracodawcę do organizacji pozarządowej lub instytucji publicznej albo społecznej. Zgodnie z art. 42 § 4 Kodeksu pracy, pracodawca jest uprawniony do powierzenia pracownikowi, w przypadkach uzasadnionych potrzebami pracodawcy, innej pracy niż określona w umowie o pracę na okres nie przekraczający 3 miesięcy w roku kalendarzowym, jeżeli nie powoduje to obniżenia wynagrodzenia i odpowiada kwalifikacjom pracownika.

Powołana regulacja ustawowa zakłada możliwość przejściowego powierzenia pracownikowi innej pracy niż uzgodniona w umowie o pracę, w przypadkach

uzasadnionych potrzebami pracodawcy, co równocześnie musi korespondować z ustawowymi gwarancjami dla pracownika kierowanego do innej pracy.

Wskazać należy, że takie nieodpłatne oddelegowanie pracowników przez pracodawcę do organizacji pozarządowych czy instytucji publicznych lub społecznych, nie jest wolontariatem pracowniczym i nie powoduje uzyskania przez pracowników statusu wolontariusza. W ramach omawianej konstrukcji, brak bowiem podstawowej cechy wolontariatu, tj. dobrowolności, czyli ochotniczego i nieodpłatnego działania pracownika. Element dobrowolności jest podstawową cechą wolontariatu, toteż chęć wykonywania świadczeń na rzecz podmiotu korzystającego musi przejawiać samodzielnie pracownik.

Ponadto, przywołana wyżej konstrukcja zakłada oddelegowanie pracownika celem wykonywania innej pracy w rozumieniu Kodeksu pracy, a nie świadczeń wykonywanych w ramach wolontariatu pracowniczego, które jak już podnoszono w niniejszej publikacji, jest świadczeniem odpowiadającym świadczeniu pracy, a nie świadczeniem pracy⁵⁴. W związku z tym omawiana forma nie znajdzie w praktyce zastosowania przy organizowaniu przez przedsiębiorców — pracodawców wolontariatu pracowniczego.

Oddelegowanie pracowników przez pracodawcę może natomiast być odmienną niż wolontariat pracowniczy, formą współpracy przedsiębiorcy — pracodawcy z organizacjami pozarządowymi oraz instytucjami publicznymi i społecznymi, pod warunkiem, że zachodzą przesłanki określone w przepisach Kodeksu pracy⁵⁵. Przedsiębiorca — pracodawca może bowiem skorzystać z przedmiotowej konstrukcji prawnej, jedynie gdy wystąpi uzasadniona potrzeba oddelegowania pracownika i takie oddelegowanie nie będzie powodowało obniżenia

wynagrodzenia pracownika oraz będzie odpowiadać jego kwalifikacjom⁵⁶. Przy wyborze powyższego rozwiązania wskazane jest zawarcie przez przedsiębiorcę — pracodawcę z daną organizacją pozarządową lub instytucją publiczną albo społeczną, umowy cywilnoprawnej, określającej zasady i tryb współpracy stron oraz warunki oddelegowania pracowników. Należy jednak pamiętać, iż zgodnie z powyższymi uwagami, pracownicy oddelegowani do organizacji pozarządowych lub instytucji publicznej albo społecznej, nie będą mieli statusu wolontariuszy. W takim wypadku, świadczenia pracowników będą nadal wykonywane pod kierownictwem i na rzecz przedsiębiorcy — pracodawcy, chociaż ich faktycznym beneficjentem może być organizacja pozarządowa lub instytucja publiczna albo społeczna. Pracownika nie wiąże wówczas bezpośredni stosunek prawny z taką organizacją czy instytucją i w omawianym przypadku nie znajdą zastosowania przepisy Ustawy o działalności pożytku publicznego i wolontariacie, m.in. w kwestiach zawierania porozumień pomiędzy wolontariuszem a korzystającym, omówionych w kolejnym rozdziale niniejszej publikacji⁵⁷.

⁵⁴ Art. 42 ust. 1 Ustawy o działalności pożytku publicznego i wolontariacie.

⁵⁵ Art. 42 § 4 Kodeksu pracy.

⁵⁶ Stosownie do wymogów ustawowych określonych w art. 42 § 4 Kodeksu pracy.

⁵⁷ Zob.: Rozdział 7 – Porozumienie o wolontariacie.

7. POROZUMIENIE O WOLONTARIACIE

Podstawą prawną współpracy między wolontariuszem, w tym wolontariuszem — pracownikiem działającym w ramach wolontariatu pracowniczego, a korzystającym, który został zdefiniowany we wcześniejszej części niniejszej publikacji⁵⁸, jest porozumienie o wolontariacie uregulowane przepisami Ustawy o działalności pożytku publicznego i wolontariacie⁵⁹. Stroną porozumienia o wolontariacie jest więc wyłącznie wolontariusz — pracownik i korzystający, nie jest natomiast jego stroną przedsiębiorca — pracodawca organizujący wolontariat pracowniczy.

Jak już zostało wcześniej podniesione w niniejszej publikacji⁶⁰, stosunek prawny łączący korzystającego z wolontariuszem — pracownikiem jest stosunkiem cywilnoprawnym, a przedmiotowe porozumienie o wolontariacie jest swoistą umową cywilnoprawną, zawieraną pomiędzy ww. stronami, na potrzeby realizacji świadczeń w ramach wolontariatu.

Forma porozumienia

Jak wynika z przepisów Ustawy o działalności pożytku publicznego i wolontariacie⁶¹, forma porozumienia o wolontariacie jest uzależniona od okresu wykonywania świadczeń na rzecz korzystającego przez wolontariusza, w tym wolontariusza — pracownika. Jeżeli świadczenie wolontariusza — pracownika wykonywane jest dłużej niż 30 dni, to porozumienie pomiędzy wolontariuszem — pracownikiem a korzystającym powinno być zawarte w formie pisemnej. Powyższe kryterium 30 dni należy rozumieć, jako 30 dni kalendarzowych liczonych

od pierwszego dnia, w którym wolontariusz rozpoczął wykonywanie na rzecz korzystającego świadczenia.

W przypadku natomiast świadczenia wykonywanego przez wolontariusza — pracownika na rzecz korzystającego przez okres nie przekraczający 30 dni, porozumienie o wolontariacie między ww. stronami może być zawarte w formie ustnej, z tym zastrzeżeniem, że na żądanie wolontariusza — pracownika, zgłoszone w dowolnej formie, korzystający jest zobowiązany potwierdzić na piśmie treść porozumienia o wolontariacie zawartego z wolontariuszem w formie ustnej.

Istotne postanowienia porozumienia

Zgodnie z ustawowym wymogiem⁶², porozumienie o wolontariacie zawierane przez korzystającego z wolontariuszem, w tym wolontariuszem — pracownikiem, powinno określać przede wszystkim:

- 1) zakres wykonywanego przez wolontariusza świadczenia,
- 2) sposób wykonywanego przez wolontariusza świadczenia,
- 3) czas wykonywanego przez wolontariusza świadczenia,

oraz zawierać postanowienie o możliwości jego rozwiązania przez strony.

Powyższe elementy mają charakter obligatoryjny i nie mogą zostać pominięte w porozumieniu. Ponadto, porozumienie o wolontariacie może zawierać fakultatywne postanowienia określone Ustawą o działalności pożytku publicznego i wolontariacie, w szczególności postanowienie o zwolnieniu korzystającego w całości lub części z obowiązku pokrywania kosztów podróży służbowych wolontariusza i należnych mu diet⁶³.

⁵⁸ Zob.: Rozdział 4 – Wolontariat pracowniczy jako stosunek prawny.

⁵⁹ Art. 44 Ustawy o działalności pożytku publicznego i wolontariacie.

⁶⁰ Zob.: Rozdział 4 – Wolontariat pracowniczy jako stosunek prawny.

⁶¹ Art. 44 ust. 4 Ustawy o działalności pożytku publicznego i wolontariacie.

⁶² Art. 44 ust. 1 Ustawy o działalności pożytku publicznego i wolontariacie.

⁶³ Art. 45 ust. 4 Ustawy o działalności pożytku publicznego i wolontariacie.

Jako, że porozumienie o wolontariacie ma charakter umowy cywilnoprawnej, kwestie związane z nawiązanym stosunkiem prawnym, strony — na zasadzie swobody umów — mogą uregulować według własnego uznania, z zastrzeżeniem, że przyjęta przez strony treść porozumienia lub jego cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego⁶⁴. Strony mogą więc określić w porozumieniu o wolontariacie dodatkowe prawa i obowiązki przysługujące im w ramach nawiązanej współpracy oraz szczególne zasady wykonywania świadczeń będących przedmiotem porozumienia.

Jak już zostało wskazane w niniejszej publikacji⁶⁵, korzystający może przyjąć na siebie w takim porozumieniu dodatkowe, ponadustawowe, obowiązki wobec wolontariusza — pracownika, jeżeli będzie tego wymagał charakter wykonywanych przez wolontariusza — pracownika świadczeń. W szczególności, korzystający może zobowiązać się do zapewnienia wolontariuszowi — pracownikowi zakwaterowania i stosownego wyposażenia, jak również pokrycia innych kosztów ponoszonych przez wolontariusza — pracownika, związanych z wykonywaniem świadczeń na rzecz korzystającego, np.: kosztów rozmów telefonicznych. Korzystający może również zobowiązać się w ramach porozumienia o wolontariacie do określonej współpracy z wolontariuszem — pracownikiem, m.in. przez przekazywanie mu określonych materiałów i informacji, związanych z wykonywanymi przez wolontariusza — pracownika świadczeniami. Wolontariusz — pracownik może zaś, w treści porozumienia o wolontariacie, zostać zobowiązany do zachowania w poufności danych, do których ma dostęp w ramach świadczonego wolontariatu pracowniczego, w tym przede wszystkim danych osobowych.

Dodatkowo podkreślić należy, iż z uwagi na fakt, że stosunek prawny nawiązany przez wolontariusza — pracownika i korzystającego na podstawie porozumienia o wolontariacie, ma charakter umowy cywilnoprawnej, w sprawach nieuregulowanych Ustawą o działalności pożytku publicznego i wolontariacie oraz nieprzewidzianych przez strony w treści przedmiotowego porozumienia, do łączącego strony stosunku prawnego, zastosowanie znajdują ogólnie obowiązujące przepisy prawa, w szczególności przepisy Kodeksu cywilnego.

Regulacja relacji prawnych przedsiębiorcy — pracodawcy z korzystającym oraz przedsiębiorcy — pracodawcy z wolontariuszem — pracownikiem

Jak zostało wyżej wskazane, stroną porozumienia o wolontariacie, zawieranego w wykonaniu przepisów Ustawy o działalności pożytku publicznego i wolontariacie, nie jest przedsiębiorca — pracodawca organizujący wolontariat pracowniczy. W praktyce, może powstać potrzeba formalnej regulacji wzajemnych relacji pomiędzy przedsiębiorcą — pracodawcą, a korzystającym, a w określonych sytuacjach, również dodatkowej regulacji pomiędzy przedsiębiorcą — pracodawcą a wolontariuszem — pracownikiem.

Przedsiębiorca — pracodawca oraz korzystający mogą, na zasadzie swobody umów, uregulować w drodze odrębnej umowy cywilnoprawnej, łączącej je stosunek prawny, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego⁶⁶. W szczególności, przedsiębiorca — pracodawca i korzystający mogą, według własnego uznania, określić zakres wzajemnych praw i obowiązków oraz warunki wykonywanych w ramach wolontariatu pracowniczego działań. Postanowienia zawieranej przez ww. strony umowy cywilnoprawnej mogą m.in. doprecyzowywać:

⁶³ Art. 353¹ Kodeksu cywilnego.

⁶⁵ Zob.: Rozdział 5 – Obowiązki stron wolontariatu pracowniczego.

⁶⁶ Art. 353¹ Kodeksu cywilnego.

- 1) czy przedsiębiorca — pracodawca zobowiązuje się udzielić wolontariuszom — pracownikom dzień wolny od pracy na wykonywanie określonych czynności w ramach wolontariatu pracowniczego;
- 2) czy przedsiębiorca — pracodawca zobowiązuje się zapewnić transport wolontariuszy — pracowników do miejsca świadczenia wolontariatu pracowniczego;
- 3) która ze stron — korzystający czy przedsiębiorca — pracodawca — zobowiązana jest do pokrycia kosztów ubezpieczenia wolontariuszy — pracowników, przede wszystkim, w ramach ubezpieczenia od następstw nieszczęśliwych wypadków i ewentualnego ubezpieczenia od odpowiedzialności cywilnej.

W określonych przypadkach, wykonywanie świadczeń przez wolontariuszy — pracowników będzie wymagać dodatkowego unormowania relacji pomiędzy przedsiębiorcą — pracodawcą, a wolontariuszem — pracownikiem, biorącym udział w wolontariacie pracowniczym. Trzeba pamiętać, że pomiędzy tymi podmiotami istnieje już relacja prawna, związana ze współpracą wolontariusza — pracownika i przedsiębiorcy — pracodawcy, wynikająca odpowiednio ze stosunku pracy lub stosunku cywilnoprawnego nawiązanego na podstawie określonej umowy cywilnoprawnej, w szczególności umowy zlecenia, umowy o dzieło lub umowy o świadczenie usługi, w tym w ramach tzw. samozatrudnienia.

Dodatkowe unormowania związane z wolontariatem pracowniczym mogą, w niektórych przypadkach, ingerować w istniejący już stosunek prawny pomiędzy ww. stronami. Przede wszystkim taka sytuacja może wystąpić, gdy przedsiębiorca — pracodawca podejmie decyzję o wprowadzeniu dnia wolnego od pracy, przeznaczonego na działania wolontarystyczne, bezpośrednio do wewnętrznych przepisów prawa pracy obowiązujących u danego przedsiębiorcy — pracodawcy, np. do regulaminu pracy. W takiej sytuacji, postanowienie o dniu wolnym będzie bezpośrednio związane z realizacją

stosunku pracy, w związku z czym, decydując się na powyższe rozwiązanie, przedsiębiorca — pracodawca musi mieć na uwadze dyspozycję art. 9 § 2 i 3 Kodeksu pracy. Przywołany przepis stanowi, że postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych oraz regulaminów i statutów, nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy Kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych, jak również postanowienia regulaminów i statutów nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych.

Ponadto, wskazane powyżej dodatkowe unormowania pomiędzy przedsiębiorcą — pracodawcą, a wolontariuszem — pracownikiem, mogą przybierać formę odrębnych regulaminów wprowadzanych przez przedsiębiorcę — pracodawcę, z zachowaniem przywołanych reguł wynikających z prawa pracy. Przedmiotowe regulacje mogą zostać również ustalone w drodze odrębnych umów cywilnoprawnych zawieranych przez przedsiębiorcę — pracodawcę z wolontariuszami — pracownikami, w tym zwłaszcza gdy świadczenia związane z wolontariatem pracowniczym mają być wykonywane poza godzinami pracy wolontariuszy — pracowników.

8. UBEZPIECZENIE WOLONTARIUSZA

Kolejną kwestią formalno — prawną związaną z wolontariatem, w tym wolontariatem pracowniczym, jest ubezpieczenie wolontariusza. Ubezpieczenie wolontariusza, w tym wolontariusza — pracownika, może zostać dokonane, zarówno w wykonaniu ustawowego obowiązku, jak w przypadku ubezpieczenia od następstw nieszczęśliwych wypadków, a także w ramach dobrowolnego ubezpieczenia, np.: ubezpieczenia od odpowiedzialności cywilnej. Niezależnie od powyższego, warto rozważyć kwestie związane z objęciem wolontariusza — pracownika ubezpieczeniem zdrowotnym oraz ubezpieczeniem społecznym.

Ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków (NW)

W myśl przepisów Ustawy o działalności pożytku publicznego i wolontariacie⁶⁷, podmiot korzystający ze świadczeń wolontariusza, ma obowiązek zapewnić wolontariuszowi ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków, w przypadku, gdy świadczenia te trwałyby krócej niż 30 dni. Powyższy przepis ma pełne zastosowanie do świadczeń wolontariuszy — pracowników w ramach wolontariatu pracowniczego.

Ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków można nabyć na wolnym rynku, od podmiotu prowadzącego zgodnie z obowiązującymi przepisami działalność ubezpieczeniową. Ubezpieczając wolontariusza — pracownika od następstw nieszczęśliwych wypadków, warto rozważyć czy konieczne jest zapewnienie ubezpieczenia na pełny okres 30 dni, czy aby obniżyć koszty, wystarczy zapewnić ubezpieczenie na liczbę dni, w których wolontariusz — pracownik faktycznie będzie wykonywał powierzone mu czynności. Ustawa o działalności pożytku

⁶⁷ Art. 46 ust. 3 Ustawy o działalności pożytku publicznego i wolontariacie.

publicznego i wolontariacie nie precyzuje ww. kwestii. Nic nie stoi więc na przeszkodzie aby w przypadku, gdy z góry znany jest termin oraz jest ilość dni, w których pracownik będzie wykonywał świadczenia w ramach wolontariatu pracowniczego, wykupić ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków obowiązujące w danym okresie.

Warto w tym miejscu wskazać, iż z literalnego brzmienia przepisu⁶⁸ dotyczącego ubezpieczenia wolontariusza od następstw nieszczęśliwych wypadków, wynika, iż korzystający zobowiązany jest do zapewnienia wolontariuszowi ww. ubezpieczenia. Sformułowanie „zapewnienie” nie przesądza o tym, kto ma ponosić ciężar kosztów związanych z wykupieniem wolontariuszowi — pracownikowi omawianego ubezpieczenia. Nie ma więc przeszkód, aby podmiotem ubezpieczającym, lub wręcz wyłącznie finansującym ubezpieczenie, był przedsiębiorca - pracodawca, z tym tylko zastrzeżeniem, że niezależnie od tego, kto będzie finansował dane ubezpieczenie, odpowiedzialność za ewentualny jego brak spoczywać będzie zawsze na korzystającym, jako ustawowo zobowiązany do zapewnienia wolontariuszowi — pracownikowi ubezpieczenia od następstw nieszczęśliwych wypadków.

Jeżeli natomiast świadczenie wolontariusza trwa dłużej niż 30 dni, wówczas korzystający nie ma obowiązku zapewnienia ubezpieczenia od następstw nieszczęśliwych wypadków wolontariuszowi — pracownikowi. W takim bowiem przypadku, obowiązek wynikający z tego ubezpieczenia, przejmuje na siebie Państwo Polskie przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych, który w razie zaistnienia wypadku, wypłaci wolontariuszowi rentę z tytułu niezdolności do pracy, jednorazowe odszkodowanie lub świadczenie zdrowotne. Wolontariusz — pracownik w przypadku wykonywania świadczeń w ramach wolontariatu pracowniczego dłużej niż 30 dni, będzie podlegał ustawie z dnia 30 października 2002 r. o zaopatrzeniu

⁶⁸ Art. 46 ust. 3 Ustawy o działalności pożytku publicznego i wolontariacie.

z tytułu wypadków lub chorób zawodowych powstałych w szczególnych okolicznościach⁶⁹. Przepisy ww. Ustawy⁷⁰ za wypadek uzasadniający przyznanie świadczeń z tytułu wypadków i chorób zawodowych powstałych w szczególnych okolicznościach, uważają również nagłe zdarzenie wywołane przyczyną zewnętrzną, powodujące uraz lub śmierć, które nastąpiło przy wykonywaniu świadczeń przez wolontariusza.

Wolontariusz — pracownik, podlegający przepisom ww. Ustawy ma więc prawo do takich samych świadczeń, jak pracownik zatrudniony przez pracodawcę w ramach stosunku pracy. Wyплаты należnych świadczeń dokonuje Zakład Ubezpieczeń Społecznych, po przedstawieniu przez poszkodowanego wniosku wraz ze stosowną dokumentacją dotyczącą wypadku.

Ubezpieczenie od odpowiedzialności cywilnej

Jak wskazano powyżej, porozumienie o wolontariacie jest umową cywilnoprawną, w związku z tym do stosunku prawnego, jaki łączy wolontariusza z korzystającym, należy stosować ogólnie obowiązujące przepisy prawa, w tym w szczególności przepisy Kodeksu cywilnego. W konsekwencji powyższego, wolontariusz, w tym wolontariusz — pracownik, może odpowiadać za niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązania, wynikającego z zawartego z korzystającym porozumienia o wolontariacie bądź za czyny niedozwolone.

Należy również pamiętać, że za szkody wyrządzone osobie trzeciej przez wolontariusza — pracownika, odpowiedzialność może ponosić także korzystający, a w wyjątkowych przypadkach, również przedsiębiorca — pracodawca organizujący wolontariat pracowniczy. Zgodnie bowiem z art. 429 Kodeksu cywilnego, kto powierza wykonanie czynności drugiemu, ten jest odpowiedzialny

za szkodę wyrządzoną przez sprawcę przy wykonywaniu powierzonej mu czynności, chyba że nie ponosi winy w wyborze. Przytoczony przepis przyjmuje odpowiedzialność za czyn cudzy, wyrządzony przez osobę, której powierzono wykonanie określonych czynności, przy czym przesłanką tej odpowiedzialności jest istnienie związku przyczynowego pomiędzy powierzeniem czynności a szkodą. Odpowiedzialność podmiotu powierzającego wykonanie czynności innej osobie, jest oparta o zasadę winy w wyborze. Na jej podstawie powierzający odpowiada za cudzy czyn, a jednocześnie za czyn własny, polegający na niewłaściwym dokonaniu wyboru, co w konsekwencji było przyczyną szkody. Zgodnie ze stanowiskiem reprezentowanym w literaturze tematu, powierzenie czynności nastąpić może na podstawie dowolnego stosunku prawnego, a nawet w ramach relacji czysto faktycznych, które nie są uregulowane obowiązującymi przepisami prawa. Nie jest ponadto konieczne, aby powierzenie miało charakter stały, może być bowiem jednorazowe, a osoba wykonująca czynności nie musi z tego tytułu otrzymywać wynagrodzenia. Powyższe przesądza o obowiązowaniu omawianej regulacji również w ramach wolontariatu pracowniczego, w tym co do relacji występującej pomiędzy korzystającym a wolontariuszem — pracownikiem.

Ponadto, w przypadkach szczególnych, gdy z porozumienia zawartego przez korzystającego z wolontariuszem — pracownikiem wynika relacja zwierzchnictwa i podporządkowania, np.: poprzez wskazanie, iż wolontariusz — pracownik jest zobowiązany stosować się do wskazówek powierzającego mu czynności korzystającego, korzystający może ponosić na zasadzie ryzyka odpowiedzialność za szkodę wyrządzoną przez podwładnego. Zgodnie bowiem z art. 430 Kodeksu cywilnego, kto na własny rachunek powierza wykonanie czynności osobie, która przy wykonywaniu tej czynności podlega jego kierownictwu i ma obowiązek stosować się do jego wskazówek, ten jest odpowiedzialny za szkodę wyrządzoną z winy tej osoby przy wykonywaniu powierzonej

⁶⁹ Dz. U. z 2002 r., Nr 199, poz. 1674 z późn. zm.

⁷⁰ Art. 2 Ustawy o zaopatrzeniu z tytułu wypadków lub chorób zawodowych powstałych w szczególnych okolicznościach.

jej czynności. Przesłanką odpowiedzialności określonej w ww. przepisie jest wystąpienie szkody w związku z wykonywaną czynnością, a nie jedynie przy jej okazji. Odpowiedzialność przełożonego, którym z zachowaniem ww. wymogu może być w określonych przypadkach korzystający, wchodzi w grę tylko wtedy, gdy szkoda jest w jakiś sposób powiązana z działalnością wolontariusza — pracownika prowadzoną w interesie korzystającego, a nie wykonywana w interesie własnym wolontariusza — pracownika⁷¹. Podobnie jak w przypadku odpowiedzialności wynikającej z art. 429 Kodeksu cywilnego, o której mowa powyżej, również i w ramach odpowiedzialności wynikającej z art. 430 Kodeksu cywilnego, nie jest istotne, na jakiej podstawie następuje powierzenie czynności, oraz czy ma ono charakter odpłatny, co przy zachowaniu przesłanki zwierzchnictwa, może stanowić podstawę do odpowiedzialności korzystającego za szkodę wyrządzoną przez wolontariusza — pracownika w ramach świadczonych czynności wolontariatu pracowniczego.

W związku z powyższym, warto rozważyć czy przy konkretnym świadczeniu wolontarystycznym nie warto ubezpieczyć wolontariusza — pracownika od odpowiedzialności cywilnej za szkody, które mogą powstać wskutek jego działań lub zaniechań przy wykonywaniu tych świadczeń. Powyższa decyzja ma szczególne znaczenie w przypadku, gdy w ramach czynności wolontariatu pracowniczego, wolontariuszowi — pracownikowi powierzona jest np.: opieka nad osobami trzecimi lub mieniem osób trzecich.

Podkreślić również trzeba, że zamiast korzystającego, ubezpieczyć może się sam wolontariusz — pracownik lub może on zostać ubezpieczony przez przedsiębiorcę — pracodawcę organizującego wolontariat pracowni- czy. W określonych przypadkach, ubezpieczenie wolontariusza — pracownika od odpowiedzialności cywilnej przez przedsiębiorcę — pracodawcę może również

⁷¹ Tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 15 grudnia 1977 r., I CR 444/77, niepublikowany.

leżeć w interesie samego przedsiębiorcy — pracodawcy. O ile bowiem w ramach wolontariatu pracowniczego nie znajdzie zastosowania odpowiedzialność przedsiębiorcy — pracodawcy za wolontariusza — pracownika wynikająca z łączącego strony stosunku pracy, ponieważ w myśl przepisów Kodeksu pracy⁷², pracodawca odpowiada za szkodę wyrządzoną osobie trzeciej przez pracownika przy wykonywaniu przez pracownika obowiązków pracowniczych, a nie dobrowolnych działań, jakimi są czynności wykonywane w ramach wolontariatu pracowniczego, o tyle można sobie wyobrazić sytuację, w której przedsiębiorca - pracodawca będzie ponosił odpowiedzialność za wolontariusza — pracownika na zasadzie winy w wyborze⁷³ lub zasadzie ryzyka⁷⁴, omówionych powyżej.

Powyższa sytuacja może zachodzić w szczególności w przypadku, gdy przedsiębiorca — pracodawca, w ramach porozumienia zawartego z korzystającym w oparciu o zasadę swobody umów, przejmie określone obowiązki dotyczące wolontariuszy — pracowników, w szczególności będzie dokonywał weryfikacji ich kwalifikacji do powierzanych w ramach wolontariatu pracowniczego czynności lub przekazywał wskazówki określonego działania.

Niezależnie od powyższego, decyzja który podmiot zobowiązany jest do ubezpieczenia wolontariusza — pracownika, a który jest zobowiązany do pokrycia kosztów z tego tytułu, należy do stron wolontariatu pracowniczego i jej podjęcie leży wyłącznie w ich gestii. Zobowiązanie do ubezpieczenia wolontariusza — pracownika od odpowiedzialności cywilnej, i odpowiednio, do pokrycia z tego tytułu kosztów, może wynikać z porozumienia o wolontariacie zawartego pomiędzy korzystającym a wolontariuszem — pracownikiem, z umowy zawartej pomiędzy korzystającym z przedsiębiorcą

⁷² Art. 120 i n. Kodeksu pracy.

⁷³ Art. 429 Kodeksu cywilnego.

⁷⁴ Art. 430 Kodeksu cywilnego.

— pracodawcą, określającej jako beneficjenta ubezpieczenia wolontariusza — pracownika, jak również z regulacji wewnętrznych obowiązujących u danego przedsiębiorcy — pracodawcy, przesądzających, że przedsiębiorca — pracodawca ubezpiecza wolontariuszy — pracowników od odpowiedzialności cywilnej i pokrywa z tego tytułu stosowne koszty.

Mimo faktu, iż decyzja o ubezpieczeniu od odpowiedzialności cywilnej jest decyzją fakultatywną i zależną od woli stron porozumienia o wolontariacie, wiele aspektów przemawia w praktyce za jej podjęciem.

Na polskim rynku usług ubezpieczeniowych występuje obecnie coraz więcej ofert ubezpieczenia wolontariuszy od odpowiedzialności cywilnej za szkodę powstałą przy wykonywaniu przez nich czynności wolontariatu, które mogą okazać się interesujące dla podmiotów działających w ramach wolontariatu pracowniczego. Wyróżnić można zarówno oferty ubezpieczeń grupowych, jak i indywidualnych, ponadto istnieją oferty rozróżniające grupy ryzyk podlegających ubezpieczeniu. W naszej ocenie, najistotniejszą kwestią przy wyborze właściwej oferty jest weryfikacja ogólnych warunków danego ubezpieczenia, nie tyle w zakresie przedmiotu ubezpieczenia, gdyż ten zazwyczaj będzie podobny, o ile pod względem okoliczności wyłączających odpowiedzialność ubezpieczyciela. Oczywiście jest, iż im mniej okoliczności, które wyłączają odpowiedzialność ubezpieczyciela, tym ubezpieczenie jest korzystniejsze dla ubezpieczającego i ubezpieczonego, a tym samym warte rozważenia.

Ubezpieczenie zdrowotne

Zgodnie z przepisami Ustawy o działalności pożytku publicznego i wolontariacie⁷⁵, wolontariuszowi mogą przysługiwać świadczenia zdrowotne na zasadach

⁷⁵ Art. 46 ust. 1 Ustawy o działalności pożytku publicznego i wolontariacie.

przewidzianych w przepisach o powszechnym ubezpieczeniu zdrowotnym. Wykupienie ubezpieczenia zdrowotnego wolontariusza zależy od woli korzystającego oraz od tego, czy wolontariusz nie jest już objęty ubezpieczeniem zdrowotnym z innego tytułu, np.: z tytułu umowy o pracę. Stosownie bowiem do przepisów Ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych⁷⁶, korzystający może zgłosić wolontariusza do ubezpieczenia zdrowotnego, jeżeli nie jest on objęty ubezpieczeniem zdrowotnym z innego tytułu.

Podkreślić zgodnie z powyższym należy, iż w przypadku wolontariatu pracowniczego, działający na rzecz korzystającego wolontariusze — pracownicy są objęci obowiązkowym ubezpieczeniem zdrowotnym w ramach zawartego z pracodawcą stosunku pracy, jak również — co do zasady — w ramach stosunku cywilnoprawnego wynikającego z umowy zlecenia, umowy o dzieło lub umowy o świadczenie usługi, w tym w ramach tzw. samozatrudnienia. W związku z powyższym, w ramach wolontariatu pracowniczego, nie ma potrzeby ani prawnych możliwości obejmowania wolontariuszy dodatkowym ubezpieczeniem zdrowotnym z tytułu wolontariatu.

Ubezpieczenie społeczne (ZUS)

Zarówno podmiot korzystający, jak i wolontariusz nie opłacają składek na ubezpieczenia społeczne (ubezpieczenie emerytalne, rentowe, wypadkowe, chorobowe) z tytułu wykonywanego wolontariatu, w tym wolontariatu pracowniczego. Jak zostało wskazane w niniejszej publikacji, świadczenie wolontariusza, również wolontariusza — pracownika, jest — zgodnie z Ustawą o działalności pożytku publicznego i wolontariacie⁷⁷ — świadczeniem odpowiadającym świadczeniu pracy,

⁷⁶ Art. 68 ust. 1 Ustawy o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych.

⁷⁷ Art. 42 ust. 1 Ustawy o działalności pożytku publicznego i wolontariacie.

a nie świadczeniem pracy⁷⁸. Ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych nie przewiduje obowiązku, ani nawet prawej możliwości, objęcia wolontariusza ubezpieczeniem emerytalnym, rentowym, chorobowym czy wypadkowym w ramach świadczonego przez niego wolontariatu pracowniczego.

Niezależnie od powyższego, w przypadku wolontariatu pracowniczego, działający na rzecz korzystającego wolontariusze — pracownicy są objęci — co do zasady — obowiązkowym ubezpieczeniem społecznym w ramach zawartego z pracodawcą stosunku pracy lub stosunku cywilnoprawnego nawiązanego na podstawie umowy zlecenia, umowy o dzieło lub umowy o świadczenie usługi, w tym w ramach tzw. samozatrudnienia.



⁷⁸ Zob.: Rozdział 4 – Wolontariat pracowniczy jako stosunek pracy.

9. ZWROT KOSZTÓW PONIESIONYCH PRZEZ WOLONTARIUSZA

Koszty podróży służbowej i diet

Jak już zostało wyżej wskazane, zgodnie z przepisami Ustawy o działalności pożytku publicznego i wolontariacie⁷⁹, korzystający ma obowiązek pokrywać koszty podróży służbowych i diet wolontariusza, na dotyczących pracowników zasadach określonych w odrębnych przepisach, co również dotyczy wolontariusza — pracownika świadczącego pracę w ramach wolontariatu pracowniczego.

Zgodnie z przepisami Kodeksu pracy⁸⁰, podróżą służbową jest każdy wyjazd pracownika na polecenie pracodawcy poza miejscowość, w której znajduje się siedziba pracodawcy lub poza stałe miejsce pracy w celu wykonywania zadania służbowego. Wysokość oraz warunki ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej, z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju oraz poza granicami kraju zostały określone w:

- 1) Rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 grudnia 2002 r. w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju⁸¹;
- 2) Rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 grudnia 2002 r. w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub

samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju⁸².

Natomiast warunki wypłacania należności z tytułu podróży służbowej pracownikowi zatrudnionemu u innego pracodawcy niż ww. wymieniony, określa się w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie wynagradzania albo w umowie o pracę, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu wynagradzania. Postanowienia układu zbiorowego pracy, regulaminu wynagradzania lub umowy o pracę nie mogą ustalać diety za dobę podróży służbowej w wysokości niższej niż dieta z tytułu podróży służbowej określona dla pracownika, zatrudnionego w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej. W przypadku, gdy układ zbiorowy pracy, regulamin wynagradzania lub umowa o pracę, nie zawiera przedmiotowych postanowień, pracownikowi przysługują należności na pokrycie kosztów podróży służbowej w wysokości określonej odpowiednio według przywołanych wyżej przepisów. Powyższe regulacje prawne mają odpowiednie zastosowanie do zwrotu kosztów podróży służbowych i diet wolontariuszom — pracownikom.

Wolontariuszowi — pracownikowi przysługują więc diety z tytułu podróży, która odbywa się w terminie i miejscu określonym przez korzystającego. Dieta jest przeznaczona na pokrycie zwiększonych kosztów żywienia w czasie podróży i wynosi obecnie 23 zł⁸³ za dobę podróży w przypadku podróży na terenie kraju, natomiast wysokość diety za dobę podróży w poszczególnych państwach jest określona w załączniku do rozporządzenia⁸⁴.

⁸² Dz. U. z 2002 r., Nr 236, poz. 1991 ze zm.

⁸³ Zgodnie ze stanem prawnym obowiązującym na dzień 31.12.2008 r.

⁸⁴ Załącznik do rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 grudnia 2002 r. w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju.

⁷⁹ Art. 45 ust. 1 pkt 3 Ustawy o działalności pożytku publicznego i wolontariacie.

⁸⁰ Art. 77⁵ § 1 Kodeksu pracy.

⁸¹ Dz. U. z 2002 r., Nr 236, poz. 1990 ze zm.

Poza zwrotem kosztów podróży służbowych, wolontariuszowi — pracownikowi przysługuje zwrot kosztów:

- 1) przejazdów i dojazdów⁸⁵,
- 2) noclegów,
- 3) innych udokumentowanych wydatków, określonych przez pracodawcę odpowiednio do uzasadnionych potrzeb.

Zwrot kosztów przejazdu, zgodnie z zasadami obowiązującymi pracowników, które stosownie do przywołanej wyżej zasady, mają odpowiednie zastosowanie do wolontariuszy, w tym wolontariuszy — pracowników, obejmuje cenę biletu określonego środka transportu, z uwzględnieniem należnej wolontariuszowi — pracownikowi ulgi na dany środek transportu, bez względu na to, z jakiego tytułu ulga ta przysługuje. Środek transportu właściwy do odbycia podróży określa korzystający. Na wniosek wolontariusza — pracownika korzystający może wyrazić zgodę na przejazd samochodem osobowym, motocyklem lub motorowerem niebędącym własnością korzystającego. W takim przypadku odpowiednie zastosowanie znajdują przepisy rozporządzenia Ministra Infrastruktury z dnia 25 marca 2002 r. w sprawie warunków ustalania oraz sposobu dokonywania zwrotu kosztów używania do celów służbowych samochodów osobowych, motocykli i motorowerów niebędących własnością pracodawcy⁸⁶. Zgodnie z ich brzmieniem, wolontariuszowi — pracownikowi przysługuje zwrot kosztów przejazdu w wysokości stanowiącej iloczyn przejechanych kilometrów przez stawkę za jeden kilometr przebiegu, ustaloną przez korzystającego.

Jednak stawka ta nie może być wyższa niż określone ustawowo limity⁸⁷.

Koszty szkoleń wolontariuszy

Ponadto, korzystający może pokrywać koszty szkoleń wolontariuszy, w tym wolontariuszy — pracowników, w zakresie wykonywanych przez nich świadczeń określonych w porozumieniu o wolontariacie zawartym z wolontariuszem⁸⁸. Zwrot kosztów szkoleń zależy więc od woli i decyzji korzystającego. Jednakże, jeżeli takie zobowiązanie zostanie przez korzystającego przyjęte w porozumieniu zawartym z wolontariuszem, korzystający będzie zobowiązany do zwrotu wolontariuszowi — pracownikowi kosztów odbytych szkoleń w zakresie wykonywanych przez wolontariusza — pracownika świadczeń.

Inne koszty

W myśl Ustawy o działalności pożytku publicznego i wolontariacie⁸⁹, korzystający może również obowiązek pokrywać, na dotyczących pracowników zasadach określonych w odrębnych przepisach, inne niezbędne koszty ponoszone przez wolontariusza — pracownika, związane z wykonywaniem świadczeń na rzecz korzystającego. Warto jednocześnie wskazać, iż korzystający może pokrywać tylko te koszty poniesione przez wolontariusza - pracownika, które są niezbędne i związane z wykonywaniem przez niego świadczenia, oraz tylko wtedy, gdy obowiązujące u niego regulacje lub ogólnie obowiązujące przepisy prawa pracy określają, że takie koszty

⁸⁷ § 3 Rozporządzenia Ministra Infrastruktury w sprawie warunków ustalania oraz sposobu dokonywania zwrotu kosztów używania do celów służbowych samochodów osobowych, motocykli i motorowerów niebędących własnością pracodawcy.

⁸⁸ Art. 45 ust. 3 Ustawy o działalności pożytku publicznego i wolontariacie.

⁸⁹ Art. 45 ust. 2 Ustawy o działalności pożytku publicznego i wolontariacie.

⁸⁵ Przy czym w przypadku podróży na terenie kraju – wyłącznie dojazdów środkami komunikacji miejskiej.

⁸⁶ Dz. U. z 2002 r., Nr 27, poz. 271 ze zm.

ponoszone przez pracowników są zwracane. W tym miejscu należy podkreślić, że przy rozpatrywaniu zasadności ponoszenia przez korzystającego określonych kosztów związanych z wolontariatem pracowniczym, należy przede wszystkim mieć na uwadze, że cechą nadrzędną wolontariatu, w tym wolontariatu pracowniczego, jest jego nieodpłatny charakter.

Zwolnienie od podatku dochodowego świadczeń otrzymanych przez wolontariuszy

Stosownie do przepisów Ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych⁹⁰, opodatkowaniu podatkiem dochodowym podlegają wszelkiego rodzaju dochody, z wyjątkiem dochodów wymienionych w art. 21, 52, 52a i 52c ww. Ustawy oraz dochodów, od których na podstawie przepisów Ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. Ordynacji podatkowej⁹¹ zaniechano poboru podatku.

Na podstawie Ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, wolne od podatku są diety i inne należności za czas:

- 1) podróży służbowej pracownika,
- 2) podróży osoby niebędącej pracownikiem,

do wysokości określonej w odrębnych ustawach lub w przepisach, wydanych przez ministra właściwego do spraw pracy, w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej, z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju oraz poza granicami kraju⁹².

⁹⁰ Art. 9 ust. 1 Ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych.

⁹¹ Tekst jednolity Dz. U. z 2005 r., Nr 8, poz. 60 z późn. zm.

⁹² Art. 21 ust. 1 pkt. 46 Ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych.

Ponadto, wolna od podatku dochodowego od osób fizycznych jest wartość świadczeń otrzymanych przez wolontariuszy, w tym wolontariuszy — pracowników, w ramach wolontariatu pracowniczego, od organizacji pozarządowych, organów administracji publicznej, podmiotów, jednostek organizacyjnych, wymienionych w art. 42 Ustawy o działalności pożytku publicznego, z tytułu szkoleń, badań lekarskich, wyżywienia, wyposażenia w środki ochrony osobistej, składki na ubezpieczenie zdrowotne oraz ubezpieczenia od następstw nieszczęśliwych wypadków opłacanych na zasadach określonych w odrębnych przepisach⁹³.

Niestety, przywołany przepis wyczerpuje rodzaje ponoszonych za wolontariusza, w tym wolontariusza — pracownika, wydatków, jakie mogą być zwracane przez ww. podmioty, i które są zwolnione z opodatkowania podatkiem dochodowym od osób fizycznych. Zatem wszelkie inne rodzaje wydatków wolontariusza — pracownika, jakie mogą mu być faktycznie zwracane, a nie zostały wskazane w przywołanym przepisie, nie są zwolnione z opodatkowania podatkiem dochodowym, tym samym są objęte podatkiem dochodowym od osób fizycznych i winny zostać wykazane przez wolontariusza — pracownika w podatkowym zeznaniu rocznym.

Jednym z częstych kosztów ponoszonych przez wolontariusza — pracownika, w ramach wykonywanych świadczeń wolontarystycznych, jest koszt użytkowania samochodu prywatnego dla celów związanych z wolontariatem pracowniczym. Należność otrzymywana przez wolontariusza — pracownika z tytułu ww. kosztu nie została wprost wymieniona w przywołanym wyżej przepisie, więc co do zasady, kwota otrzymana przez wolontariusza — pracownika z tego tytułu nie podlega zwolnieniu z podatku dochodowego od osób fizycznych.

Jednakże, naszym zdaniem, ww. należność może zostać uznana za zwrot kosztów podróży służbowej

⁹³ Art. 21 ust. 1 pkt 113 Ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych.

wolontariusza — pracownika, o ile w danym przypadku zostaną spełnione przesłanki uznania danej podróży za podróż służbową w myśl przepisów Kodeksu pracy, oraz pod warunkiem odpowiedniego zaewidencjonowania kosztów poniesionych z tego tytułu przez korzystającego. Jak już zostało wyżej wskazane, zgodnie z przepisami Kodeksu pracy⁹⁴, podróżą służbową jest każdy wyjazd pracownika na polecenie pracodawcy poza miejscowość, w której znajduje się siedziba pracodawcy lub poza stałe miejsce pracy w celu wykonywania zadania służbowego. Nie są więc taką podróżą służbową, dojazdy wolontariusza — pracownika na terenie miejscowości, w której mieści się siedziba korzystającego. Jeżeli ww. przesłanki podróży służbowej występują w danym przypadku, to warto przy ewidencjonowaniu podróży wolontariusza — pracownika wyraźnie wskazać, że podczas podróży wolontariusz — pracownik korzystał z prywatnego samochodu, a następnie rozliczyć poniesione z tego tytułu przez wolontariusza — pracownika koszty, zgodnie z przywołanymi wyżej przepisami rozporządzenia w sprawie warunków ustalania oraz sposobu dokonywania zwrotu kosztów używania do celów służbowych samochodów osobowych niebędących własnością pracodawcy⁹⁵.

Inną kwestią budzącą kontrowersje, są podatkowe konsekwencje w sferze podatku dochodowego od osób fizycznych, wynikające z ubezpieczenia wolontariusza — pracownika przez korzystającego lub przedsiębiorcę — pracodawcę od odpowiedzialności cywilnej. Jak zostało wyżej wskazane, zgodnie z przepisami Ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych⁹⁶, opodatkowaniu podatkiem dochodowym podlegają wszelkiego rodzaju dochody, z wyjątkiem dochodów

wymienionych w art. 21, 52, 52a i 52c ww. Ustawy oraz dochodów, od których na podstawie przepisów Ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. Ordynacji podatkowej⁹⁷ zaniechano poboru podatku.

Ponadto, przychodami w myśl zasady wyrażonej w Ustawie o podatku dochodowym od osób fizycznych, są otrzymane lub postawione do dyspozycji podatnika w roku kalendarzowym pieniądze i wartości pieniężne oraz wartość otrzymanych świadczeń w naturze i innych nieodpłatnych świadczeń⁹⁸.

W przeciwieństwie do składek na ubezpieczenie zdrowotne oraz ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków opłacanych w ramach wolontariatu pracowniczego, stanowiących świadczenia, które wprost zostały zwolnione z podatku dochodowego od osób fizycznych⁹⁹, składki ponoszone przez korzystającego lub przedsiębiorcę — pracodawcę tytułem ubezpieczenia wolontariusza — pracownika od odpowiedzialności cywilnej, nie zostały objęte ww. zwolnieniem. W związku z powyższym, należy mieć na uwadze ryzyko podatkowe, jakie może wyniknąć z uznania wartości ww. składek na ubezpieczenie od odpowiedzialności cywilnej uiszczanych przez korzystającego lub przedsiębiorcę — pracodawcę za przychód po stronie wolontariusza — pracownika podlegający opodatkowaniu podatkiem dochodowym od osób fizycznych. Jeżeli tak zostanie ostatecznie uznane, wolontariusz — pracownik będzie zobowiązany do uiszczenia podatku dochodowego z tego tytułu. Jednakże, przeciwko opodatkowaniu podatkiem dochodowym od osób fizycznych powyższej wartości, przemawia charakter świadczonej przez wolontariusza nieodpłatnie działalności, jaką jest wolontariat pracowniczy oraz argument, że ubezpieczenie wolontariusza od odpowiedzialności cywilnej dokonane przez korzystającego lub przedsiębiorcę — pracodawcę nie stanowi

⁹⁴ Art. 77⁵ § 1 Kodeksu pracy.

⁹⁵ Rozporządzenie Ministra Infrastruktury z dnia 25 marca 2002 r. w sprawie warunków ustalania oraz sposobu dokonywania zwrotu kosztów używania do celów służbowych samochodów osobowych, motocykli i motorowerów niebędących własnością pracodawcy.

⁹⁶ Art. 9 ust. 1 Ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych.

⁹⁷ Tekst jednolity Dz. U. z 2005 r., Nr 8, poz. 60 z późn. zm.

⁹⁸ Art. 11 ust. 1 Ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych.

⁹⁹ Art. 21 ust. 1 pkt 113 Ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych.

- co do zasady — przychodu po stronie wolontariusza
- pracownika.

Biorąc pod uwagę powyższe kontrowersje, które nie zostały uregulowane w obowiązującym stanie prawnym¹⁰⁰, dla złagodzenia skutków podejmowanych decyzji oraz ochrony współpracujących wolontariuszy — pracowników, w konkretnych wątpliwych przypadkach, rekomendujemy wystąpienie do organów podatkowych o wydanie indywidualnej interpretacji podatkowej w trybie przepisów Ustawy — ordynacja podatkowa¹⁰¹. Występując o interpretację podatkową, podatnik zobowiązany jest do opisanie sytuacji prawnej i faktycznej zaistniałej w danym przypadku oraz i przedstawia swojego własnego stanowiska. Wydana interpretacja jest wiążąca dla organu podatkowego i organu kontroli skarbowej właściwej dla podatnika. Nie jest natomiast wiążąca dla podatnika, który może lecz nie musi się od niej stosować. Należy przy tym pamiętać, że wydana przez organ podatkowy interpretacja dotyczy sprawy indywidualnej i tylko w takim aspekcie można rozważać jej moc wiążącą. Interpretacja nie jest natomiast informacją o stosowaniu przepisów prawa w ogóle, ale dotyczy konkretnej i indywidualnej sprawy i tylko w tym zakresie wiąże. Zastosowanie się do interpretacji indywidualnej przed jej zmianą lub przed doręczeniem organowi podatkowemu odpisu prawomocnego orzeczenia sądu administracyjnego uchylającego interpretację indywidualną, nie może szkodzić wnioskodawcy, jak również w przypadku nieuwzględnienia jej w rozstrzygnięciu sprawy podatkowej¹⁰².



¹⁰⁰ Stan prawny obowiązujący na dzień 31.12.2008 r.

¹⁰¹ Art. 14b Ustawy – Ordynacja podatkowa.

¹⁰² Art. 14 k Ustawy – Ordynacja podatkowa.

10. PRZYCHODY I KOSZTY KORZYSTAJĄCYCH ZE ŚWIADCZEŃ WOLONTARIUSZY

Przychody podmiotów korzystających ze świadczeń wolontariuszy

Do przychodów podmiotów korzystających ze świadczeń wolontariuszy — pracowników, które to podmioty, co do zasady, są osobami prawnymi, nie zalicza się w rozumieniu podatkowym wartości świadczeń wolontariuszy, udzielanych na zasadach określonych w przepisach Ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie¹⁰³. Zatem podmioty korzystające z tego rodzaju świadczeń, nie są zobowiązane do wykazywania przychodu uzyskiwanego w ramach wolontariatu pracowniczego, i nie uiszczają z tego tytułu podatku dochodowego.

Ponadto, wartość świadczenia wolontariusza — pracownika nie stanowi darowizny na rzecz korzystającego w rozumieniu przepisów Kodeksu cywilnego oraz przepisów podatkowych¹⁰⁴. Korzystający nie jest więc zobowiązany do uiszczenia z tego tytułu podatku przewidzianego ustawą z dnia 28 lipca 1983 r. o podatku od spadków i darowizn.

W tym miejscu należy wskazać, iż w przypadku, gdy ze świadczeń wolontariuszy korzystać będzie bezpośrednio osoba fizyczna lub inna jednostka organizacyjna, która w myśl Ustawy o działalności pożytku publicznego i wolontariacie nie może być korzystającym, świadczenia otrzymane od wolontariusza — pracownika, będą stanowiły jej przychód, który zgodnie z obowiązującymi przepisami podatkowymi podlegać będzie opodatkowaniu — stosownie do okoliczności danej sprawy — podatkiem

dochodowym od osób fizycznych bądź podatkiem od otrzymanej darowizny. O zastosowaniu jednego z ww. podatków w konkretnym przypadku, przesądza przedmiot świadczenia wolontariusza — pracownika na rzecz osoby fizycznej oraz relacja faktyczna — prawna łącząca wolontariusza — pracownika z daną osobą fizyczną.

W przypadku uznania danego świadczenia za darowiznę na rzecz osoby fizycznej, warto mieć na uwadze, iż zgodnie z przepisami ustawy o podatku od spadków i darowizn¹⁰⁵, nabycie własności lub praw majątkowych od osób należących do III grupy podatkowej (tj. osób obcych dla podatnika) o wartości nie wyższej niż 4 902 zł¹⁰⁶ łącznie w okresie pięciu lat, nie podlega podatkowi od darowizny. Po przekroczeniu tej kwoty, od otrzymanych wartości należy uiścić podatek, stosownie do przepisów ww. Ustawy.

Aby więc uniknąć powyższych negatywnych konsekwencji podatkowych, jak już zostało zasygnalizowane we wcześniejszej części niniejszej publikacji¹⁰⁷, wskazane jest, aby świadczenie pomocy na rzecz osób trzecich, w szczególności osób fizycznych w ramach wolontariatu pracowniczego, odbywało się przy współdziałaniu przedsiębiorcy — pracodawcy z podmiotami uprawnionymi do korzystania ze świadczeń wolontariuszy, stosownie do przepisów Ustawy o działalności pożytku publicznego i wolontariacie¹⁰⁸.

¹⁰³ Art. 12 ust. 4 pkt 16 Ustawy o podatku dochodowym od osób prawnych.

¹⁰⁴ Art. 50 Ustawy o działalności pożytku publicznego i wolontariacie.

¹⁰⁵ Art. 9 ust. 1 pkt 3 Ustawy o podatku od spadków i darowizn.

¹⁰⁶ Kwota zwolnienia obowiązująca w grudniu 2008 r.

¹⁰⁷ Zob.: Rozdział 4 – Wolontariat pracowniczy jako stosunek prawny.

¹⁰⁸ Art. 42 ust. 1 Ustawy o pożytku publicznym i wolontariacie.

Koszty uzyskania przychodów korzystających

Stosownie do przepisów Ustawy o działalności pożytku publicznego i wolontariacie¹⁰⁹, koszty prowadzenia działalności statutowej podmiotów korzystających, stanowią wydatki poniesione na:

- 1) informacje dla wolontariuszy, w tym wolontariuszy — pracowników, o ryzyku dla zdrowia i bezpieczeństwa związanym z wykonywanymi świadczeniami oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami;
- 2) zapewnienie wolontariuszom, w tym wolontariuszom — pracownikom, bezpiecznych i higienicznych warunków wykonywania przez niego świadczeń, w tym odpowiednie środki ochrony indywidualnej;
- 3) pokrycie kosztów podróży służbowych i diet, wolontariuszy, w tym wolontariuszy — pracowników;
- 4) pokrycie kosztów szkoleń wolontariuszy, w tym wolontariuszy — pracowników, w zakresie wykonywanych przez nich świadczeń określonych w porozumieniu o wolontariacie zawieranym z korzystającym;
- 5) pokrycie kosztów ubezpieczenia wolontariuszy, w tym wolontariuszy — pracowników, od następstw nieszczęśliwych wypadków.

Przywołany przepis enumeratywnie wylicza wydatki, które stanowią koszty prowadzenia działalności statutowej dla podmiotów korzystających z pracy wolontariuszy, w tym wolontariuszy — pracowników. Zatem pozostałe wydatki związane ze świadczeniami wolontariuszy, nie wymienione wprost, jako wydatki na działalność statutową korzystającego, nie są wydatkami statutowymi, co równocześnie powoduje, iż nie mogą być kosztami uzyskania przychodów korzystających.

Jak zostało już wskazane w niniejszej publikacji¹¹⁰, jednym z częstych kosztów zwracanych przez korzystającego wolontariuszowi — pracownikowi w ramach wykonywanych świadczeń wolontarystycznych, jest koszt użytkowania przez wolontariusza — pracownika samochodu prywatnego dla celów związanych z wolontariatem pracowniczym. Obowiązek zwrotu ww. kosztu przez korzystającego nie wynika wprost z treści przywołanego wyżej przepisu, co do zasady więc, taki koszt nie stanowi kosztu prowadzenia działalności statutowej korzystającego ze świadczeń wolontariuszy — pracowników. Jednakże, naszym zdaniem, ww. koszt poniesiony przez korzystającego może zostać uznany za zwrot kosztów podróży służbowej wolontariusza — pracownika, do którego korzystający jest zobowiązany w myśl przywołanego przepisu. Trzeba tylko pamiętać, że aby uznać poniesiony przez korzystającego koszt za koszt podróży służbowej wolontariusza — pracownika, w danym przypadku winny zostać spełnione przesłanki uznania danej podróży za podróż służbową w myśl przepisów Kodeksu pracy¹¹¹. Jak już zostało wskazane, podróżą służbową jest każdy wyjazd pracownika na polecenie pracodawcy poza miejscowość, w której znajduje się siedziba pracodawcy lub poza stałe miejsce pracy w celu wykonywania zadania służbowego. Nie są więc taką podróżą służbową, dojazdy wolontariusza — pracownika na terenie miejscowości, w której mieści się siedziba korzystającego.



¹⁰⁹ Art. 49 w zw. z art. 45 ust. 1 i 3 i art. 46 ust. 3 oraz art. 42 ust. 1 pkt 2 i 3 Ustawy o działalności pożytku publicznego i wolontariacie.

¹¹⁰ Zob. Rozdział 9 – Zwrot kosztów poniesionych przez wolontariusza.

¹¹¹ Art. 77⁵ § 1 Kodeksu pracy.

Jeżeli ww. przesłanki podróży służbowej występują w danym przypadku, koszty poniesione przez korzystającego z tego tytułu mogą zostać uznane za koszty związane z prowadzoną przez niego działalnością statutową, przy odpowiednim ich zaewidencjonowaniu, zgodnym z przepisami rozporządzenia w sprawie warunków ustalania oraz sposobu dokonywania zwrotu kosztów używania do celów służbowych samochodów osobowych niebędących własnością pracodawcy¹¹².

Koszty uzyskania przychodów pracodawców

Niestety brak jest obecnie stosownych regulacji podatkowych umożliwiających przedsiębiorcy — pracodawcy wspierającemu wolontariat pracowniczy, zaliczenie w poczet kosztów uzyskania przychodów wydatków poniesionych z tego tytułu.

Jednak przedsiębiorca — pracodawca może odliczyć od dochodu stanowiącego podstawę opodatkowania podatkiem dochodowym, wartość darowizn udzielonych na rzecz organizacji pozarządowych lub instytucji, które są korzystającymi w rozumieniu Ustawy o działalności pożytku publicznego i wolontariacie. Stosownie bowiem do przepisów odpowiednio ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych¹¹³ lub ustawy o podatku dochodowym od osób prawnych¹¹⁴, podstawę obliczenia podatku dochodowego stanowi dochód (wyliczony zgodnie z przepisami ww. Ustaw) po odliczeniu kwot darowizn przekazanych korzystającym na cele należące do sfery zadań publicznych, określonych w Ustawie

o działalności pożytku publicznego i wolontariacie¹¹⁵. Warto jednak pamiętać, iż kwota przedmiotowych darowizn podlegająca odliczeniu od dochodu, nie może przekroczyć 6 procent dochodu w przypadku osób fizycznych oraz 10 procent dochodu w przypadku podmiotów podlegających opodatkowaniem podatkiem dochodowym od osób prawnych.

Na marginesie warto zaznaczyć, że dla praktyków wolontariat pracowniczy to także promocja przedsiębiorstwa, w tym promocja, której celem jest zwiększenie przychodów przedsiębiorcy — pracodawcy. Konsekwencją podatkową takiego stanowiska, jest przyjęcie, że wydatki związane z wolontariatem pracowniczym są kosztami ponoszonymi na promocje przedsiębiorcy — pracodawcy i wobec tego stanowią koszt uzyskania przychodów, w rozumieniu ustawy o podatku dochodowym od osób prawnych. Należy pamiętać, iż takie podejście nie jest dość powszechne, i nie było dotychczas przedmiotem stanowiska zajmowanego przez organy podatkowe.

Biorąc pod uwagę powyższe kontrowersje, które nie zostały uregulowane w obowiązującym stanie prawnym¹¹⁶, a mają istotne znaczenie z punktu widzenia przedsiębiorcy — pracodawcy, również i w tym zakresie rekomendujemy wystąpienie do organów podatkowych o wydanie indywidualnej interpretacji podatkowej, w trybie przepisów Ustawy — ordynacja podatkowa¹¹⁷, przy uwzględnieniu uwag wskazanych we wcześniejszej części niniejszej publikacji¹¹⁸.

¹¹² Rozporządzenie Ministra Infrastruktury z dnia 25 marca 2002 r. w sprawie warunków ustalania oraz sposobu dokonywania zwrotu kosztów używania do celów służbowych samochodów osobowych, motocykli i motorowerów niebędących własnością pracodawcy.

¹¹³ Art. 26 ust. 1 pkt 9 Ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych.

¹¹⁴ Art. 18 ust. 1 pkt 1 Ustawy o podatku dochodowym od osób prawnych.

¹¹⁵ Cele, które zostały szczegółowo wymienione w art. 4 Ustawy o działalności pożytku publicznego i wolontariacie.

¹¹⁶ Stan prawny obowiązujący na dzień 31.12.2008 r.

¹¹⁷ Art. 14b Ustawy – Ordynacja podatkowa.

¹¹⁸ Zob.: Rozdział 9 – Zwrot kosztów poniesionych przez wolontariusza.

11. PROCEDURA WPROWADZENIA PROGRAMU WOLONTARIATU PRACOWNICZEGO U PRZEDSIĘBIORCY — PRACODAWCY

Analiza omówionych w niniejszej publikacji kwestii, zarówno o charakterze teoretycznym, jak i formalno — prawnym, zdaniem autorów, powinna poprzedzać decyzję o ewentualnym wprowadzeniu wolontariatu pracowniczego do własnej działalności. Po zapoznaniu się z powyższymi aspektami, oraz ich odpowiednim przyporządkowaniu do warunków, w których działa dany przedsiębiorca, istnieją podstawy do odpowiedniego wdrożenia stosownych rozwiązań pozwalających przystąpić do wolontariatu pracowniczego.

Decyzja o podjęciu przez przedsiębiorcę — pracodawcę działań w ramach wolontariatu pracowniczego

Jak zostało już podniesione w niniejszej publikacji, decyzja o przystąpieniu danego przedsiębiorcy — pracodawcy do działań w ramach wolontariatu pracowniczego lub chociażby jego wspierania, należy do jego wyłącznej gestii i ma charakter w pełni dobrowolny. W praktyce, taka decyzja związana jest przede wszystkim z ekonomiczno – organizacyjnymi możliwościami przedsiębiorcy oraz zainteresowaniem podjęciem działalności wolontarystycznej wśród osób współpracujących z przedsiębiorcą.

Decyzję w powyższym przedmiocie warto poprzedzić analizą wewnętrznych możliwości przedsiębiorcy - pracodawcy, w tym przede wszystkim analizą zdolności finansowej przy uwzględnieniu kosztów związanych z realizacją wolontariatu pracowniczego oraz możliwościami organizacyjnymi. Wskazaniem wydaje się również zweryfikowanie zainteresowania taką działalnością wśród pracowników, np. w drodze przekazanych pracownikom do wypełnienia ankiet.

Jeżeli powyższa weryfikacja okaże się pozytywna, przedsiębiorca — pracodawca ma przesłanki do podjęcia decyzji o rozpoczęciu aktywności o charakterze wolontariatu pracowniczego. Obowiązujące przepisy nie określają jaką formę ma przybrać decyzja podejmowana w omawianym przedmiocie. Zalecanym w naszej ocenie jest nadanie takiej decyzji ram formalnych, przez wydanie jej przez osobę lub organ upoważniony do podejmowania takich decyzji, w ramach struktury organizacyjnej danego przedsiębiorcy. O ile w przypadku przedsiębiorcy — pracodawcy będącego osobą fizyczną prowadzącą działalność gospodarczą nie ma wątpliwości, kto ma podjąć taką decyzję (winna to uczynić samodzielnie dana osoba lub właściwie przez nią umocowany pełnomocnik), o tyle w przypadku przedsiębiorcy — pracodawcy prowadzącego działalność gospodarczą w ramach np.: spółki prawa handlowego, procedura może okazać się bardziej złożona. W takiej sytuacji należy jednoznacznie przesądzić, kto zgodnie z przepisami Ustawy z dnia 15 września 2000 r. — Kodeks spółek handlowych¹¹⁹ oraz postanowieniami umowy lub statutu spółki jest umocowany do podjęcia takiej decyzji. W większości wypadków taka decyzja będzie podejmowana przez wspólników spółki lub zarząd prowadzący sprawy spółki i reprezentujący spółkę na zewnątrz. Rozważyć ponadto należy, czy taka decyzja dla swej skuteczności nie wymaga akceptacji organu nadzoru — w szczególności rady nadzorczej — jeżeli taki organ w przypadku danego przedsiębiorcy — pracodawcy istnieje. Wymóg akceptacji decyzji o przystąpieniu do wolontariatu pracowniczego przez działający u danego przedsiębiorcy — pracodawcy organ nadzoru, jest szczególnie istotny w przypadku, gdy taki organ nadzoru jest właściwy do podejmowania lub akceptacji decyzji finansowych, w szczególności w przedmiocie planowanego na dany rok budżetu finansowego przedsiębiorcy — pracodawcy.

¹¹⁹ Dz. U. z 2000 r., Nr 94, poz. 1037 z późn. zm.

Ostateczna decyzja o przystąpieniu przedsiębiorcy do działalności w ramach wolontariatu pracowniczego, powinna znaleźć konkretne odzwierciedlenie w założeniach budżetowych przedsiębiorcy, uwzględniających wydatki, które z tego tytułu okażą się konieczne, jak również założeniach organizacyjnych związanych z realizacją wolontariatu pracowniczego u przedsiębiorcy.

Spełnienie przez przedsiębiorcę dodatkowych wymogów

Podjmując decyzję o rozpoczęciu działań w zakresie wolontariatu pracowniczego, przedsiębiorca — pracodawca powinien upewnić się, że spełnia wszystkie wymogi przewidziane powszechnie obowiązującymi przepisami prawa i wynikające z ewentualnych regulacji wewnętrznych obowiązujących przedsiębiorcę — pracodawcę.

O właściwych powszechnie obowiązujących przepisach prawa, które znajdą zastosowanie w konkretnym przypadku, decydować będzie forma działalności w ramach wolontariatu pracowniczego, którą zamierza realizować przedsiębiorca — pracodawca.

I tak, w ramach przykładu warto wskazać, iż przedsiębiorca — pracodawca, który zamierza rozpowszechnić wśród wolontariuszy — pracowników pobór składki z wynagrodzenia przeznaczonej na cele charytatywne, powinien uwzględnić w tym zakresie wymogi wynikające z bezwzględnie obowiązujących przepisów prawa pracy¹²⁰, w szczególności określających konieczność uzyskania uprzedniej pisemnej zgody pracownika na dokonanie takiego potrącenia oraz ustalających limity dokonywanych potrąceń. W takim przypadku przedsiębiorca — pracodawca może podpisać z pracownikiem umowę o potrącanie określonej kwoty z wynagrodzenia pracownika. Powyższa umowa winna być zawarta przez strony na piśmie, ponieważ potrącenie z wynagrodzenia

¹²⁰ Art. 91 Kodeksu pracy.

za pracę, innych należności niż określone w art. 87 § 1 i 7 Kodeksu pracy¹²¹, dopuszczalne jest tylko za zgodą pracownika wyrażoną na piśmie. Niezachowanie formy pisemnej skutkuje nieważnością umowy¹²². Warto przy tym zauważyć, że wolontariusz — pracownik może w każdej chwili cofnąć zgodę na potrącanie z wynagrodzenia kwoty w ramach organizowanej przez przedsiębiorcę — pracodawcę akcji wolontarystycznej. Ponadto, przedsiębiorca — pracodawca powinien zwrócić uwagę, iż przy dokonywaniu potrąceń, na które pracownik wyraził zgodę, obowiązuje kwota wynagrodzenia wolna od potrąceń, zależna od minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalonego w na podstawie odrębnych przepisów¹²³

Podobnie, w przypadku zamiaru zorganizowania przez przedsiębiorcę — pracodawcę zbiórki darów wśród wolontariuszy — pracowników, należy uwzględnić bezwzględnie obowiązujące przepisy prawa. W takim wypadku należy zweryfikować czy organizowana zbiórka nie spełnia kryteriów zbiórki publicznej, i jako taka wymaga uzyskania zezwolenia właściwego organu administracji na jej przeprowadzenie, stosownie do przepisów Ustawy z dnia 15 marca 1933 r. o zbiorcach publicznych¹²⁴. Zgodnie bowiem z wymogiem wynikającym z przepisów ww. Ustawy¹²⁵, wszelkie publiczne zbieranie ofiar w gotówce lub naturze, na pewien z góry określony cel wymaga uprzedniego pozwolenia Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji. Jednakże ww. Ustawa nie ma zastosowania, m.in. do zbiórek, przeprowadzanych w lokalach prywatnych wśród grona osób znajomych osobiście przeprowadzającym zbiórkę, jak również do zbiórek koleżeńskich w lokalach urzędów publicznych na cele godne poparcia, odbywających się na podstawie

¹²¹ Art. 91 § 1 Kodeksu pracy.

¹²² Tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 1 października 1999 r., sygn. akt I PKN 366/98, OSNAPIUS 1999, nr 21, poz. 684).

¹²³ Art. 91 § 2 Kodeksu pracy.

¹²⁴ Dz. U. z 1933 r., Nr 22, poz. 162 z późn. zm.

¹²⁵ Art. 1 Ustawy o zbiorcach publicznych.

pozwolenia przełożonego urzędu¹²⁶. Warto więc, aby celem uniknięcia dodatkowych formalności związanych z koniecznością uzyskania wspomnianego wyżej zezwolenia Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji, przedsiębiorca — pracodawca dopilnował aby organizowana przez niego zbiórka podlegała ww. wyłączeniom, w szczególności poprzez sporządzenie zamkniętej listy wolontariuszy — pracowników, biorących w niej udział, a tym samym rezygnację z cechy publicznego zbierania ofiar w ramach danej zbiórki.

Odnosnie natomiast wewnętrznych regulacji obowiązujących u danego przedsiębiorcy — pracodawcy, przede wszystkim wskazać należy, iż w niektórych przypadkach, jak zostało zasygnalizowane powyżej, przystąpienie do wolontariatu pracowniczego może wymagać zgody właściwego dla danego przedsiębiorcy organu nadzoru. Nie wykluczoną może również okazać się konieczność konsultacji podejmowanej decyzji z reprezentującą pracowników zatrudnionych przez przedsiębiorcę — pracodawcę organizacją związkową.

Regulamin wolontariatu pracowniczego

Z uwagi na fakt, iż wolontariat pracowniczy, jako taki, nie jest zagadnieniem odrębnie regulowanym przez obowiązujące przepisy prawa, a tylko odpowiednio stosujemy do niego przepisy o wolontariacie, wskazanym wydaje się jednoznaczne określenie przez przedsiębiorcę — pracodawcę zasad i warunków jego realizacji w danych strukturach organizacyjnych prowadzonego przedsiębiorstwa. Taka regulacja może przybrać np. formę regulaminu zatwierdzonego przez właściwą osobę lub organ, podanego do wiadomości pracowników. Regulamin taki powinien powstać przy udziale i akceptacji pracowników, którzy deklarują chęć przystąpienia do działań w ramach wolontariatu pracowniczego. Warto, aby omawiany regulamin określał w szczególności:

- 1) formy wolontariatu pracowniczego, które zamierza realizować przedsiębiorca — pracodawca wraz z wolontariuszami — pracownikami;
- 2) prawa i obowiązki pracowników — wolontariuszy przystępujących do wolontariatu pracowniczego;
- 3) dodatkowe uprawnienia przysługujące wolontariuszom — pracownikom z tytułu działalności wolontarystycznej;
- 4) zasady rozliczania czasu poświęconego przez wolontariuszy — pracowników na działalność wolontarystyczną wykonywaną w czasie pracy;
- 5) zasady przyznawania środków wolontariuszom — pracownikom na działalność wolontarystyczną;
- 6) zasady rozliczania wydatków poniesionych przez wolontariuszy — pracowników w związku z działalnością wolontarystyczną;
- 7) ewentualne dodatkowe ubezpieczenie wolontariuszy — pracowników w ramach wykonywanej działalności wolontarystycznej.

Powyższe regulacje, poza dodatkowym regulaminem proponowanym wyżej, mogą zostać wprowadzone przez przedsiębiorcę — pracodawcę także do regulaminu pracy, jeżeli taki regulamin u danego przedsiębiorcy — pracodawcy obowiązuje. Stosując jednakże takie rozwiązanie, na uwadze należy mieć fakt, iż do przyjętych przez przedsiębiorcę — pracodawcę zasad wolontariatu pracowniczego w regulaminie pracy, zastosowanie znajdą automatycznie przepisy Kodeksu pracy dotyczące regulaminu pracy¹²⁷. W konsekwencji powyższego, wprowadzenie regulacji dotyczących wolontariatu pracowniczego do obowiązującego u danego przedsiębiorcy — pracodawcy regulaminu pracy, wymagać będzie np.: ich ustalenia z zakładową organizacją związkową reprezentującą określonych wolontariuszy - pracowni-

¹²⁶ Art. 13 lit c i e Ustawy o zbiórkach publicznych.

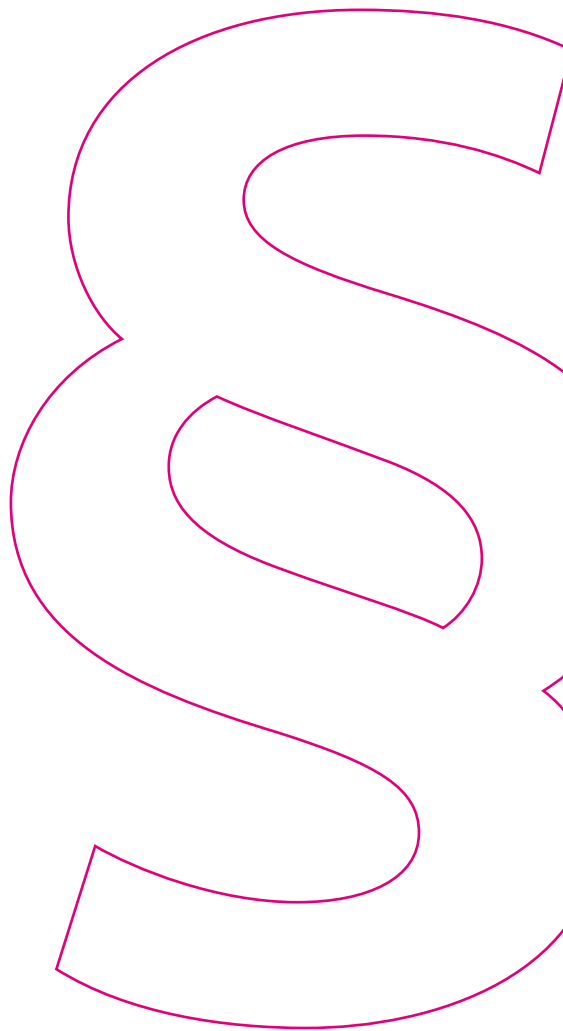
¹²⁷ Art. 104² oraz art. 104³ Kodeksu pracy.

ków, czy też zachowania odpowiedniego terminu ich wprowadzania. Zgodnie bowiem z art. 104³ Kodeksu pracy, zmiany w regulaminie pracy wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od dnia podania regulaminu pracy do wiadomości pracowników, w sposób przyjęty u danego przedsiębiorcy — pracodawcy.

Pomiędzy HR a PR

Za realizację programów wolontariatu pracowniczego, w dużych podmiotach odpowiadają zazwyczaj wewnętrzne jednostki organizacyjne, w szczególności dział personalny *human resources* (HR) lub dział *public relations* (PR) funkcjonujące w ramach danej struktury przedsiębiorcy — pracodawcy. Warto zwrócić uwagę na fakt, że dla menadżerów HR najważniejszy jest wpływ społecznej aktywności pracowników na ich motywację, satysfakcję czy kształcenie nowych umiejętności. Natomiast specjalistów PR najbardziej interesują aspekty związane z kreowaniem wizerunku firmy. W praktyce zdarzają się również przypadki, kiedy wolontariat pracowniczy jest realizowany przy współpracy obu ww. działów, których zaangażowanie wzajemnie się dopełnia i pozwala bardziej efektywnie realizować założone cele.

Niezależnie od tego, która wewnętrzna jednostka organizacyjna czy konkretna osoba będzie koordynować wolontariat pracowniczy, warto aby przedsiębiorca — pracodawca jednoznacznie określił jakiej osobie czy jednostce organizacyjnej powierza przedmiotowe zadania i kompetencje oraz przeznaczony w tym zakresie budżet. Ponadto, jeżeli wolontariatem pracowniczym ma zajmować się wskazana jednostka organizacyjna, niezbędne jest w praktyce wskazanie też konkretnej osoby, której pracodawca powierza koordynowanie działań w ramach wolontariatu pracowniczego. Powyższe pozwoli sprawniej koordynować, jak i kontrolować, przebieg działań związanych z wolontariatem pracowniczym u danego przedsiębiorcy — pracodawcy.



PODSUMOWANIE

Jak wielokrotnie podnoszono w niniejszej publikacji, wolontariat pracowniczy nie jest instytucją uregulowaną wprost przez obowiązujące w Polsce przepisy prawa¹²⁸. Odpowiednie stosowanie przepisów ogólnie normujących kwestie wolontariatu, w tym w szczególności Ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie, wiąże się z praktycznymi trudnościami i wątpliwościami wynikającymi ze specyfiki nowej formy wolontariatu, jaką jest wolontariat pracowniczy. Wiele rozwiązań prawnych, które są zrozumiałe w przypadku wolontariatu jako takiego, skutkuje istotnymi i nieuzasadnionymi ograniczeniami w razie ich odpowiedniego stosowania w ramach wolontariatu pracowniczego.

Mając na uwadze powyższe, w ocenie autorów niniejszej publikacji, zasadnym jest dokonanie przez ustawodawcę stosownej weryfikacji obowiązującego stanu prawnego w zakresie wolontariatu, w szczególności przepisów określających: katalog podmiotów uprawnionych do korzystania ze świadczeń wolontariuszy, zakres praw i obowiązków stron wolontariatu oraz ich odpowiedzialności, a także zasady wzajemnych rozliczeń związanych z wolontariatem pracowniczym i ich konsekwencji podatkowych.

W razie nowelizacji Ustawy o działalności pożytku publicznego i wolontariacie, należy w naszej ocenie postulować wprowadzenie regulacji dotyczących bezpośrednio specyficznej formy wolontariatu, jakim jest wolontariat pracowniczy. Przede wszystkim warto uwzględnić, że w ramach wolontariatu pracowniczego występuje dodatkowy trzeci podmiot, tj. przedsiębiorca — pracodawca, co istotnie modyfikuje powstające w ramach wolontariatu pracowniczego relacje. Przy rozważaniu powyższych zmian, naszym zdaniem, wskazane jest określenie granic odpowiedzialności wolontariusza — pracownika,

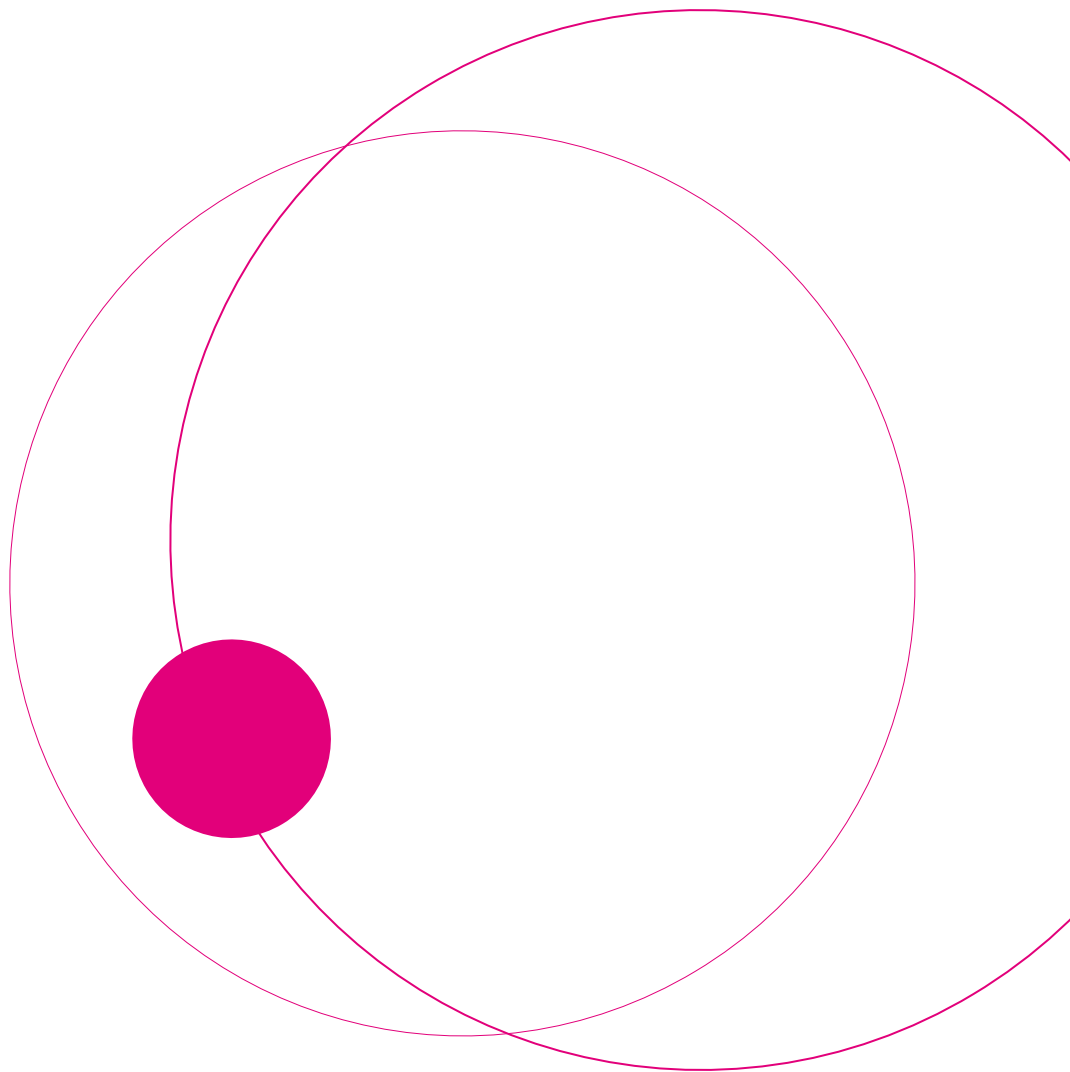
korzystającego oraz przedsiębiorcy — pracodawcy, za wykonywane w ramach wolontariatu pracowniczego czynności. Zasadne jest również wprowadzenie do obowiązujących przepisów prawnych, regulacji zwalniających z podatku dochodowego od osób fizycznych, wartości świadczeń otrzymywanych przez wolontariusza — pracownika z tytułu składki opłacanej przez korzystającego lub przedsiębiorcę — pracodawcę na ubezpieczenie od odpowiedzialności cywilnej, tak jak obecnie jest to uregulowane względem składki na ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków. Odpowiednio, warto także wprowadzić stosowne zapisy umożliwiające korzystającemu rozliczenie wydatków poniesionych tytułem składki na ubezpieczenie od odpowiedzialności cywilnej, jako kosztu prowadzonej działalności statutowej.

Ponadto, istotną motywacją dla przedsiębiorców — pracodawców, przemawiającą za włączeniem się w program wolontariatu pracowniczego, mogłoby się okazać wprowadzenie stosownych przepisów prawnych, umożliwiających przedsiębiorcom — pracodawcom uwzględnienie wydatków ponoszonych na rzecz wolontariatu pracowniczego, jako kosztów prowadzonej działalności.

W naszej ocenie warto też rozważyć postulat rozszerzenia podmiotów uprawnionych do korzystania ze świadczeń wolontariuszy — pracowników o osoby fizyczne, a w minimalnym zakresie umożliwienie udzielania pomocy w ramach wolontariatu pracowniczego osobom fizycznym będącym w określonych relacjach z wolontariuszami — pracownikami (np: rodzinie, współpracownikom, sąsiadom), bez negatywnych konsekwencji podatkowych dla ww. osób, związanych z otrzymaną od wolontariuszy — pracowników pomocą. Uwzględnienie powyższych postulatów ułatwi podmiotom biorącym udział w programach wolontariatu pracowniczego prowadzenie tej działalności.

¹²⁸ Stan prawny obowiązujący na dzień 31.12.2008 r.

Niezależnie jednak od przedstawionych aspektów formalno — prawnych, związanych z wolontariatem pracowniczym, należy pamiętać, iż najważniejszą kwestią dającą szansę na sukces działań podejmowanych w ramach wolontariatu pracowniczego, jest dobra wola i inicjatywa przedsiębiorcy — pracodawcy oraz zaangażowanie i kreatywność wolontariuszy — pracowników.



WZORY

Wzór uchwały właściwego organu w przedmiocie wolontariatu pracowniczego

UCHWAŁA

.....

[określenie właściwego organu]

z dnia r.

w przedmiocie przystąpienia przez

[określenie przedsiębiorcy]

do działalności wolontariatu pracowniczego

i.

[określenie właściwego organu]

wyraża zgodę na podejmowanie przez

[określenie przedsiębiorcy]

działalności wolontariatu pracowniczego.

ii. Określenie zasad realizacji działalności wolontariatu pracowniczego, w tym przyjęcie stosownych regulacji wewnętrznych oraz organizację ww. działalności wolontariatu pracowniczego powierza się

.....

[określenie jednostki odpowiedzialnej]

iii. Osobą bezpośrednio odpowiedzialną za działalność wolontariatu pracowniczego jest kierownik jednostki, o której mowa w pkt ii powyżej.

iv. Niniejsza uchwała wchodzi w życie z dniem jej podjęcia.

.....

Wzór zarysu regulaminu programu realizowanego w ramach wolontariatu pracowniczego

REGULAMIN UCZESTNICTWA W PROGRAMIE „.....”

ORGANIZATOR

- § 1. Organizatorem Programu pod nazwą „.....”; zwanego dalej „Programem”, jest, zwany dalej „Przedsiębiorcą — pracodawcą”.
- § 2. W organizacji i realizacji Programu wspiera Przedsiębiorcę — pracodawcę, zwana dalej „Korzystającym”.
- § 3. Niniejszy Regulamin obowiązuje wszystkich uczestników Programu.

CEL PROGRAMU

- § 4. Celem Programu jest realizacja projektów wolontariackich, przeprowadzanych przez uczestników Programu, o których mowa w § 6 niniejszego Regulaminu.
- § 5. Istotą Programu jest wspieranie przez Przedsiębiorcę — pracodawcę osób, o których mowa w § 6 niniejszego Regulaminu, w realizowaniu ich inicjatyw wolontariackich, których beneficjentami są następujące podmioty:
- 1)
 - 2)

CZAS TRWANIA

- § 6. Program przeprowadzony zostanie w okresie od dnia r. do dnia.....r., nie dłużej jednak niż do momentu zrealizowania wszystkich działań objętych jego przedmiotem.
- § 7. Dokładny harmonogram Programu stanowi Załącznik nr 1 do niniejszego Regulaminu.

PRZYSTĄPIENIE DO PROGRAMU

- § 8. Do Programu mogą przystępować wszyscy pracownicy zatrudnieni przez Przedsiębiorcę — pracodawcę, jak również osoby współpracujące z Przedsiębiorcą — pracodawcą na podstawie stosunku cywilnoprawnego, w grupach nie mniejszych niż osoby.
- § 9. Każdy zespół, który przystępuje do Programu winien wybrać lidera, reprezentującego zespół w kontaktach z Organizatorem Programu i beneficjentami inicjatyw, określonych w § 5 niniejszego Regulaminu.
- § 10. Wszystkie zespoły przystępujące do Programu są zobowiązane do wypełnienia „Formularza przystąpienia do Programu”, który stanowi Załącznik nr 2 do niniejszego Regulaminu.
- § 11. Termin nadsyłania zgłoszeń do Programu upływa dnia r. Zgłoszenia przesłane po tym terminie nie będą brane pod uwagę.
- § 12. Zgłoszenie należy przesłać w formie elektronicznej na adres

OCENA PROJEKTÓW

- § 13. Wszystkie nadesłane projekty są oceniane przez Komisję Programu.
- § 14. Przy ocenie nadesłanych projektów Komisja będzie brała pod uwagę następujące kryteria:
- 1) stopień zaangażowania pracowników,
 - 2) zgodność projektu z wartościami i misją Przedsiębiorcy — pracodawcy,
 - 3) innowacyjność,
 - 4) skalę projektu.
 - 5) składniki i wiarygodność kosztorysu projektu.

KOMISJA

- § 15. W skład pięcioosobowej Komisji oceniającej projekty zgłoszone do Programu wchodzi następujące osoby:
- 1)
 - 2)
 - 3)
 - 4)
 - 5)
- § 16. Komisja decyduje o przyznaniu środków finansowych na realizację projektów nadesłanych w ramach Programu. Jej decyzja jest ostateczna i nie przysługują od niej odwołania.
- § 17. Komisja ma prawo do weryfikacji przedstawionych przez wolontariuszy kosztorysów i przyznania środków tylko na część skalkulowanych kosztów.

NAGRODY

- § 18. Nagrodami w Programie są środki finansowe na realizację projektów.
- § 19. Nagroda na realizację pojedynczego projektu to maksymalnie
- § 20. Lista nagrodzonych projektów zostanie opublikowana pod adresem do dniar.

ROZLICZENIE

- § 21. Każdy z nagrodzonych zespołów zobowiązana jest do rozliczenia z przekazanych środków w terminie od dnia zakończenia realizacji danego projektu.
- § 22. Rozliczenie, którym mowa powyżej, polegać będzie na
- § 23. Zespoły zobowiązane są w terminie do dnia przedstawić Przedsiębiorcy — pracodawcy raporty ze zrealizowanych projektów wolontariackich.

POSTANOWIENIA KOŃCOWE

- § 24. Regulamin jest dostępny dla wszystkich uczestników pod adresem
- § 25. Organizator zastrzega prawo zmiany niniejszego Regulaminu bez podawania przyczyn, jednakże zmiana nie może naruszać praw nabytych.
- § 26. Wszystkie informacje o zmianach zostaną opublikowane pod adresem wskazanym w § 29 powyżej.
- § 27. Ewentualne kwestie sporne powstałe w trakcie realizacji Programu rozstrzygane będą zgodnie z postanowieniami Kodeksu Cywilnego.
- § 28. Regulamin wchodzi w życie z dniem

Wzór karty aktywności wolontariusza

KARTA AKTYWNOŚCI WOLONTARIUSZA W PROJEKCIE

.....

DANE PLACÓWKI

Nazwa i adres placówki	
------------------------	--

Koordynator Projektu	
----------------------	--

DANE WOLONTARIUSZA — PRACOWNIKA

Imię i nazwisko	
-----------------	--

Adres	
-------	--

RAPORT Z WYKONANYCH PRZEZ WOLONTARIUSZA CZYNNOŚCI

Data czynności	Przedmiot czynności	Podpis koordynatora	Podpis wolontariusza
----------------	---------------------	---------------------	----------------------

UWAGI WOLONTARIUSZA DOTYCZĄCE PROGRAMU

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Zgodnie z Ustawą z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (tekst jednolity Dz. U z 2002 r., Nr 101, poz. 926 z późn. zm.) wyrażam zgodę na przetwarzanie i przechowywanie moich danych osobowych w ramach projektu wolontariatu pracowniczego

.....

.....
(PODPIS WOLONTARIUSZA

* W DWÓCH EGZEMPLARZACH: DLA WOLONTARIUSZA I KOORDYNATORA W PLACÓWCE

Wzór porozumienia o wykonywaniu świadczeń wolontarystycznych

[mający odpowiednie zastosowanie do świadczeń wolontariuszy — pracowników]

POROZUMIENIE O WYKONYWANIU ŚWIADCZEŃ WOLONTARYSTYCZNYCH

zawarte w dniu w pomiędzy :

..... z siedzibą w zarejestrowany w rejestrze
Prowadzonym przez Sąd Rejonowy Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego pod nr KRS
..... NIP reprezentowanym przez:

.....
zgodnie z odpisem z KRS stanowiącym Załącznik do niniejszego Porozumienia, zwanym dalej **Korzystającym**,

a
..... legitymującym się dowodem osobistym nr
PESEL zamieszkałym w, zwanym dalej **Wolontariuszem**,

o następującej treści:

§ 1

1. Korzystający oświadcza, że jest podmiotem, na rzecz którego zgodnie z art. 42 ust. 1 Ustawy z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie (Dz. U. Nr 96, poz. 873 ze zm.) mogą być wykonywane świadczenia przez wolontariuszy.
2. Wolontariusz oświadcza, że posiada kwalifikacje i spełnia wymagania niezbędne do wykonywania powierzonych niżej czynności.

§ 2

1. Korzystający powierza wykonywanie Wolontariuszowi, a Wolontariusz dobrowolnie podejmuje się wykonania na rzecz Korzystającego następujących czynności:

.....
.....

2. Czynności, o których mowa wyżej będą wykonywane w następujący sposób:

.....
.....

§ 3

1. Strony Umowy uzgadniają, że czynności określone w § 2 niniejszego Porozumienia będą wykonywane w okresie od dnia do dniar.
2. Miejscem wykonywania czynności będzie

§ 4

Z uwagi na charakter i ideę wolontariatu:

1. Wolontariusz jest obowiązany wykonywać uzgodnione czynności osobiście;
2. Wolontariusz za swoje czynności nie otrzyma wynagrodzenia.

§ 5

1. Korzystający zobowiązuje się zapewnić Wolontariuszowi bezpieczne i higieniczne warunki wykonywania przez niego świadczeń.
2. Korzystający na czas wykonywania świadczeń przekazuje Wolontariuszowi następujące środki ochrony indywidualnej:
.....
.....

§ 6

Korzystający zobowiązuje się pokrywać niezbędne koszty ponoszone przez Wolontariusza, związane z wykonywaniem świadczeń na rzecz Korzystającego w następujący sposób:

.....
.....

§ 7

Korzystający ma obowiązek ubezpieczyć wolontariusza od następstw nieszczęśliwych wypadków.

§ 8

Korzystający zapewnia wolontariuszowi ubezpieczenie zdrowotne, w terminie dni od dnia zawarcia porozumienia.

§ 9

Korzystający pokrywa, na dotyczących pracowników zasadach określonych w odrębnych przepisach, koszty podróży służbowych i diet Wolontariusza.

§ 10

Wolontariusz zobowiązuje się zachowania w tajemnicy informacji, które uzyskał w związku z wykonywaniem świadczeń na rzecz Korzystającego, a które stanowią tajemnicę Korzystającego. Dotyczy to w szczególności informacji związanych z:

- a)
- b)
- c)

§ 11

1. Porozumienie może być rozwiązane przez każdą ze Stron za dniowym wypowiedzeniem.
2. Porozumienie może być rozwiązane przez każdą ze Stron bez wypowiedzenia z ważnych przyczyn.
3. Za ważne przyczyny Strony uznają w szczególności:
 - a)
 - b)
 - c)

§ 12

Za wyrządzone szkody strony odpowiadają na zasadach określonych w Kodeksie Cywilnym.

§ 13

W sprawach nieuregulowanych przepisami Ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie lub niniejszym Porozumieniem zastosowanie będą miały odpowiednie przepisy Kodeksu Cywilnego.

§ 14

Wszelkie zmiany Porozumienia będą dokonywane w formie pisemnej pod rygorem nieważności.

§ 15

Spory wynikłe ze stosowania umowy rozstrzyga Sąd powszechny właściwy dla Korzystającego.

§ 16

1. Umowę sporządzono w dwóch jednobrzmiących egzemplarzach, po jednym dla każdej ze Stron.
2. Wolontariusz może w każdym czasie domagać się wydania przez Korzystającego pisemnego zaświadczenia o wykonaniu świadczeń przez Wolontariusza. Zaświadczenie to powinno zawierać informację o zakresie wykonywanych świadczeń.

.....
Korzystający

.....
Wolontariusz

O AUTORACH

Piotr Komosa — radca prawny — Partner w kancelarii Kubicki Komosa Imielowski Kancelaria Radców Prawnych i Adwokata Spółka partnerska w Warszawie. Współautor od szesnastu lat zajmuje się i specjalizuje w zagadnieniach związanych z działalnością organizacji pozarządowych. Od początku istnienia wolontariatu w Polsce czynnie uczestniczy w jego rozwoju, w tym od siedmiu lat sprawuje funkcję Wiceprezesa Zarządu Stowarzyszenia Centrum Wolontariatu w Warszawie. Autor publikacji związanych z wolontariatem oraz prowadzący wielokrotnie wykłady z zakresu działalności organizacji pozarządowych. Od 1992 r., początkowo osobiście, a obecnie poprzez pracowników, udziela cotygodniowych porad prawnych z zakresu działania organizacji pozarządowych. W swojej działalności zawodowej od początku zajmuje się również zagadnieniami prawa pracy. Świadczy pomoc prawną zarówno dla osób fizycznych, małych podmiotów gospodarczych, jak i dużych korporacji, doradzając w pełnym zakresie spraw mieszczących się w pojęciu prawa pracy. Jego wiedza zawodowa z zakresu prawa pracy i działalności organizacji pozarządowych, w tym wolontariatu, pozwoliła na przygotowanie niniejszej publikacji.

Dorota Dorska — aplikant radcowski IV-go roku aplikacji radcowskiej prowadzonej przez Okręgową Izbę Radców Prawnych w Warszawie, obecnie zatrudniona w kancelarii Kubicki Komosa Imielowski Kancelaria Radców Prawnych i Adwokata Spółka partnerska w Warszawie. Współautorka specjalizuje się m.in. w prawie pracy oraz prawie fundacji i stowarzyszeń, w tym organizacji pożytku publicznego (OPP). Od trzech udziela regularnych praktycznych konsultacji i porad prawnych z zakresu działania organizacji pozarządowych. Od ponad dwóch lat współautorka prowadzi wykłady i szkolenia kierowane zarówno do organizacji społecznych, jak i przedsiębiorców, w przedmiocie prowadzenia przez ww. podmioty działalności, w tym w kwestiach związanych z wolontariatem.

INFORMACJE O CENTRUM WOLONTARIATU

Stowarzyszenie CENTRUM WOLONTARIATU

Kim jesteśmy?

Stowarzyszenie Centrum Wolontariatu powstało w 1993 roku, w ramach funkcjonowania Biura Obsługi Ruchu Inicjatyw Społecznych w Warszawie. Naszym nadrzędnym celem jest wspieranie rozwoju idei wolontariatu i szeroko rozumianej aktywności obywatelskiej. Aktualnie Stowarzyszenie jest członkiem europejskiej sieci VolunteerNet.

Bezpośrednim impulsem do rozpoczęcia naszej działalności, na początku lat dziewięćdziesiątych, był niespotykany wówczas w Polsce wzrost liczby organizacji pozarządowych i niezależnych inicjatyw społecznych. Instytucje te chciały opierać swoją działalność na pracy wolontariuszy – osób, które bezpłatnie, dobrowolnie i świadomie gotowe są służyć pomocą innym. Dlatego powstało pierwsze w Europie Środkowej i Wschodniej, Stowarzyszenie Centrum Wolontariatu, obecnie w Polsce działa sieć kilkunastu partnerskich centrów.

Chcemy uczulić społeczeństwa na potrzeby innych, kreować postawy obywatelskie, oraz odpowiedzialność i poszanowanie zasad demokracji. Ważną rolę w tym procesie odgrywa, organizowana co roku przez sieć Centrów - Gala Wolontariatu. Podczas tej imprezy prezentujemy sylwetki wolontariuszy, postawy i zachowania prospołeczne, dobre przykłady, a od 2005 roku również przedsiębiorstwa i wolontariuszy z biznesu zaangażowanych w sprawę środowiska lokalnego.

Aby inicjatywy wolontarystyczne były zgodne z realnymi potrzebami, tworzymy podstawy profesjonalnego wolontariatu, polegające na ukierunkowanej rekrutacji, doborze i szkoleniu wolontariuszy, oraz na koordynacji i ocenie ich pracy. Dążymy do przełamania stereotypu pracy ochotnika i pracy społecznej.

Działania podejmowane przez Sieć Centrów Wolontariatu przyczyniły się do stworzenia przyjaznego klimatu wokół wolontariuszy, i ich działalności w Polsce. Spowodowały stały napływ nowych ochotników, pozwalają instytucjom i organizacjom pozarządowym działającym w różnych obszarach życia społecznego współpracować z wolontariuszami.

Centra wprowadzają wolontariuszy w miejsca, w których do tej pory ich jeszcze nie było, realizują autorskie programy. Wszystko po to, by przeciwdziałać negatywnym zjawiskom społecznym, i wzmacniać te pozytywne. Jest to tym bardziej możliwe, im lepiej rozwija się wolontariat – siła sprawcza przemian społecznych, budowania społeczności i więzi lokalnych. Centra rozwijają się dynamicznie, dzięki czemu mogą odpowiedzieć na zmieniające się potrzeby społeczne.

Nasza działalność spotyka się z dużym zainteresowaniem ze strony wolontariuszy, organizacji pozarządowych, a także instytucji publicznych działających w różnych obszarach życia społecznego. Działania podejmowane przez Centrum Wolontariatu są zauważane i doceniane również przez instytucje samorządowe, przedstawicieli biznesu, osoby kształtujące politykę społeczną w Polsce. Dużym wyróżnieniem było dla naszych wolontariuszy, i dla nas osobiście, spotkanie z Prezydentem Rzeczypospolitej Polskiej i Marszałkiem Sejmu RP, ich podziękowanie za nasz wysiłek i podejmowane działania.

Mamy nadzieję, że w kręgu osób, organizacji pozarządowych, instytucji publicznych i przedsiębiorstw, z którymi współpracujemy również Państwo znajdziecie swoje miejsce. Więcej informacji: www.wolontariat.org.pl

ZAPRASZAMY DO WSPÓŁPRACY!

Stowarzyszenie Centrum Wolontariatu,

ul. Nowolipki 9b, 00-151 Warszawa

NIP: 525 15 76177, REGON: 012231977

Bank Rozwoju Exportu,

ul. Senatorska 18, 00-950 Warszawa,

Konto: 11401010-00-367397PLNCURR01-44

Dlaczego z nami?

W obliczu potrzeb uczestników programów realizowanych przez Sieć Centrów Wolontariatu, wyzwań oraz trudnych sytuacji szukamy rozwiązań unikalnych, innowacyjnych z wykorzystaniem sprawdzonych rozwiązań. Proponujemy współpracę, popartą merytorycznym przygotowaniem i doświadczeniem w organizacji, oraz pomoc przy zarządzaniu wolontariatem w organizacjach pozarządowych, instytucjach publicznych, firmach komercyjnych.

Chcąc wzbogacić i uatrakcyjnić ofertę współpracy oferujemy:

Narzędzia badające potrzeby i zasoby wolontariuszy - pracowników firmy;

Ofertę szkoleniową dla wolontariuszy i koordynatorów ich pracy w organizacjach, instytucjach, firmach. To dobrze przygotowani partnerzy, stanowią gwarancję realizowanych z sukcesem projektów wolontariackich;

Dostęp do bazy danych przygotowanych do koordynowania pracy wolontariuszy licznych organizacji pozarządowych i instytucji publicznych działających w rozległych obszarach życia społecznego;

Konsultantów, trenerów z wieloletnim doświadczeniem i przygotowaniem merytorycznym w zakresie budowania i realizacji programów oraz projektów społecznych z udziałem wolontariuszy;

Zasoby programów społecznych animujących wolontariat, m.in.: Biuro pośrednictwa pracy dla wolontariuszy, Wolontariat w szkole, Studenckie biura wolontariatu, Studenci z klasą, Wolontariat w ośrodku pomocy społecznej, Wolontariat w szpitalu „Jestem Blisko”, Wolontariat pomocy niepełnosprawnym, Wolontariat dla bezrobotnych, Wolontariat w służbie uchodźcom, Wolontariat w domach pomocy społecznej Wolontariat wobec bezdomności, Wolontariat Biznesu.

Promocję w środowisku lokalnym i mediach ogólnopolskich, na stronie internetowej programu Wolontariat Biznesu, Sieci Centrów Wolontariatu i organizacji współpracujących, w materiałach promocyjnych Sieci, podczas uroczystej Gali Wolontariatu. Dzięki temu już tysiące ludzi zaangażowało się w działania na rzecz innych;

Zaplecze organizacyjne imprez, konkursów, spotkań, konferencji o charakterze promocyjnym, edukacyjnym, integracyjnym;

Wsparcie brokerów - regionalnych przedstawicieli ogólnopolskiej Sieci Centrów Wolontariatu oraz innych organizacji spełniających przyjęte standardy we współpracy ze środowiskiem biznesu;

Międzynarodowe doświadczenie poparte wizytami studyjnymi, specjalistycznymi szkoleniami, uczestnictwem w pracach międzynarodowych sieci VolunteerNet, Cecile promujących wolontariat.

Wartości wyznawane i propagowane w procesie budowania wolontariatu w organizacjach, instytucjach, biznesie;

Silną markę organizacji pożytku publicznego z piętnastoletnim doświadczeniem – lidera wolontariatu w Polsce.

Jesteśmy otwarci na wykorzystanie wiedzy, pomysłów i doświadczenia naszych koordynatorów, ekspertów oraz trenerów, dla rozwoju Państwa społecznych przedsięwzięć. Wychodzimy naprzeciw oczekiwaniom, wyzwaniom i trudnościom. Dążymy do osiągnięcia zamierzonych korzyści, poprawy sytuacji beneficjentów organizacji i instytucji potrzebujących, budowy partnerstwa społecznego, zwiększenia poczucia społecznej odpowiedzialności firmy, budowania więzi pomiędzy różnymi grupami społecznymi.

O FUNDACJI KRONENBERGA PRZY CITI HANDLOWY

Misją Fundacji Kronenberga przy Citi Handlowy jest wspieranie prac na rzecz dobra publicznego w zakresie edukacji i rozwoju lokalnego. W swoich działaniach szczególny nacisk kładziemy na edukację ekonomiczną. Ważna jest dla nas także ochrona dziedzictwa kulturowego. Osoby lub instytucje mające szczególne zasługi na tym polu wyróżniamy nagrodą im. prof. Aleksandra Gieyszтора.

Specjalne miejsce w naszej działalności zajmuje wolontariat. Program wolontariatu pracowniczego w Citi Handlowy został wdrożony w 2005 roku, jako odpowiedź na oddolne inicjatywy pracowników banku. W ciągu trzech lat działania stał się największym i najlepiej ocenianym programem wolontariatu pracowniczego w Polsce. Jego celem jest angażowanie pracowników Citi Handlowy we wspieranie swoją wiedzą, doświadczeniem i umiejętnościami różnorodnych przedsięwzięć społecznych. Dzięki konstrukcji programu mogą oni podjąć decyzję o zaangażowaniu się w wolontariat, a narzędzia informatyczne pozwalają im na znalezienie oferty odpowiadającej indywidualnym preferencjom i możliwościom.

Konstrukcja programu oparta jest na czterech filarach:

- Dzień Wolontariusza, czyli możliwość otrzymania przez pracownika dodatkowego dnia wolnego w roku z przeznaczeniem na pracę społeczną;
- Zachęta do Wolontariatu, czyli możliwość zarekomendowania 1, 5 tys. zł dotacji na rzecz organizacji, w której wolontariusz przepracował 50 godzin;
- Ubezpieczenie OC i NW, zwroty kosztów poniesionych w ramach pracy wolontariackiej;
- System Wspomagania Wolontariatu, dzięki któremu wolontariusze w łatwy sposób mogą skorzystać z bazy ofert, by wyszukać interesujące ich działania.

Wolontariusze chcący pracować w zespole mogą zaangażować się w projekty koordynowane przez Fundację. Dzielą się one na pięć podstawowych działań:

- Edukacja finansowa młodzieży w ramach programów edukacji ekonomicznej;
- Światowy Dzień Citi dla Społeczności — międzynarodowy projekt, który angażuje pracowników Citi w działania na rzecz społeczności lokalnych;
- Firmowe wyjazdy integracyjne wzbogacone o elementy zespołowej pracy wolontariackiej na rzecz społeczności lokalnych;
- Budowa domów z Fundacją Habitat for Humanity;
- Współpraca przy wybranych programach, którym zostały przyznane dofinansowania, np. Festiwalu Zaczarowanej Piosenki Fundacji Anny Dymnej „Mimo wszystko”.

Przez ponad trzy lata funkcjonowania programu pracownicy banku zrealizowali 424 projekty, co wymagało 6 tys. zaangażowań oraz przepracowania ponad 36 tys. godzin.

Redakcja: Sis s.c.

Realizator badania: Kinoulty Research

Wydawca: Stowarzyszenie Centrum Wolontariatu

Współfinansowanie: Fundusz Inicjatyw Obywatelskich

Patron merytoryczny i finansowy: Fundacja Kronenberga przy Citi Handlowy

Opracowanie graficzne: Wydawnictwo Lepszych Dni

Druk i oprawa: Roband

Copyright © Centrum Wolontariatu, Warszawa 2008

www.wolontariatpracowniczy.pl

Organizator



Patron merytoryczny i finansowy

