

**KLIENT:** Platforma dobrovoľníckych centier a organizácií

**DRUH PRÁVNEHO PORADENSTVA:** Stanovisko k niektorým otázkam tzv. firemného dobrovoľníctva

## PRÁVNE ZADANIE:

V poslednom období zaznamenávame čoraz väčší nárast firiem, ktoré chcú zapájať svojich zamestnancov do dobrovoľníckej činnosti.

1. Môže zamestnávateľ vyslať zamestnanca počas pracovného času na výkon dobrovoľníckej činnosti? Výkon takejto práce nie je v pracovnej zmluve, je to takto v poriadku? Ako je to so zodpovednosťou v prípade úrazu pri výkone dobrovoľníckej činnosti? Sú nejaké ďalšie iné výhody alebo nevýhody? Čo z toho vypláva pre zamestnanca? Čo pre prijímateľa? Čo pre firmu? Aké sú Vaše odporúčania?
2. Zákomom o dobrovoľníctve sa zaviedla do Zákonníka práce aj prekážka v práci z dôvodu dobrovoľníckej činnosti. Ako je to v tomto prípade v realite, ak by firma chcela využiť toto ustanovenie?
3. Ak firma nechce využiť inštitút prekážky v práci z dôvodu dobrovoľníckej činnosti, mohla by dať zamestnancom deň plateného voľna, a tak podporiť tzv. firemné dobrovoľníctvo?

## PRÁVNA ÚPRAVA:

- zákon č. 406/2011 Z. z. o dobrovoľníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „**Zákon o dobrovoľníctve**“)
- zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „**Zákonník práce**“)
- zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „**ZBOZP**“)

## PRÁVNY ZÁVER:

1. Zamestnanec nemôže byť zamestnávateľom vyslaný na výkon dobrovoľníckej činnosti v prospech prijímateľa dobrovoľníckej činnosti, a to ani na základe ich vzájomnej dohody.
2. Zamestnanec môže na základe svojho slobodného rozhodnutia vykonávať dobrovoľnícku činnosť. V takomto prípade sa môže so zamestnávateľom dohodnúť na využití inštitútu prekážky v práci z dôvodu dobrovoľníckej činnosti. Zamestnanec aj zamestnávateľ pri využití tohto inštitútu postupujú podľa § 138a Zákonníka práce. Zamestnanec vykonáva v tomto prípade dobrovoľnícku činnosť ako fyzická osoba mimo svojho pracovného pomeru založeného pracovnou zmluvou v čase poskytnutého pracovného voľna. Za poskytnutie pracovného voľna zamestnancom na výkon dobrovoľníckej činnosti nie je možné poskytnúť zamestnancom mzdu ani náhradu mzdy, a to ani dohodou so zástupcami zamestnancov.
3. V prípade tzv. firemného dobrovoľníctva prichádza do úvahy možnosť, aby zamestnávateľ vykonal na základe dohody s prijímateľom dobrovoľníckej činnosti (napr. občianskym združením) pre tohto prijímateľa určitú činnosť bezodplatne. **Príklad:** *Zamestnávateľ je obchodnou spoločnosťou s predmetom podnikania: „organizovanie športových, kultúrnych a iných spoločenských podujatí“. Zamestnávateľ má so zamestnancami uzatvorené pracovné zmluvy s pracovnou náplňou, ktorá mu umožňuje prostredníctvom zamestnancov vykonávať organizovanie športových, kultúrnych a iných spoločenských podujatí. Občianske združenie každý rok organizuje kultúrne podujatie. Občianske združenie sa môže so zamestnávateľom dohodnúť, že mu zamestnávateľ bezodplatne pomôže s organizáciou tohto kultúrneho podujatia (rozkladanie konštrukcií, príprava propagačných materiálov, obslužné činnosti a pod.). Zamestnávateľ dá svojim zamestnancom pokyn na výkon predmetných činností (ktoré spadajú do ich pracovnej náplne). V takomto prípade vykonávajú zamestnanci danú činnosť ako svoju prácu vyplývajúcu im z pracovnej zmluvy s nárokom na mzdu. Nejde o dobrovoľnícku činnosť v zmysle Zákona o dobrovoľníctve. Pre občianske združenie však ide o bezodplatnú „pomoc“, nakoľko obchodnej spoločnosti (zamestnávateľovi) nebude musieť v zmysle ich vzájomnej dohody nič uhradiť. **Zamestnávateľ nemôže zamestnancom určiť (alebo s nimi dohodnúť), že počas výkonu práce budú vyššie uvedenú činnosť vykonávať pre občianske združenie z titulu dobrovoľníckej činnosti.***
4. Povinnosti na úseku bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v zmysle ZBOZP má:
  - dobrovoľník a organizátor dobrovoľníckych všeobecne prospešných aktivít (ktorým je buď vysielajúca organizácia alebo prijímateľ dobrovoľníckej činnosti, ak organizáciu všeobecne prospešných aktivít neuskutočňuje vysielajúca organizácia),
  - fyzická osoba, ktorá sa nachádza s vedomím zamestnávateľa na jeho pracoviskách alebo v jeho priestoroch a každý zamestnávateľ voči osobám, ktoré sa nachádzajú s jeho vedomím na jeho pracoviskách alebo v jeho priestoroch.

5. Situácia, kedy by zamestnávateľ nechcel zamestnancovi poskytnúť pracovné voľno na výkon dobrovoľníckej činnosti, ale chcel by zamestnancovi poskytnúť pracovné voľno s náhradou mzdy s cieľom podporiť tzv. firemné dobrovoľníctvo, je podľa nášho právneho názoru obchádzaním zákona. Riešením zo strany zamestnávateľa je poskytnutie dovolenky zamestnancovi naviac, pričom zamestnanec sa sám rozhodne, či ju využije na výkon dobrovoľníckej činnosti.

#### PRÁVNE ODÔVODNENIE:

Zákonník práce v § 43 ods. 1 ustanovuje: „V pracovnej zmluve je zamestnávateľ povinný so zamestnancom **dohodnúť podstatné náležitosti, ktorými sú druh práce, na ktorý sa zamestnanec prijíma, a jeho stručná charakteristika, miesto výkonu práce (obec, časť obce alebo inak určené miesto), ...**“ Odo dňa vzniku pracovného pomeru je zamestnávateľ povinný pridelovať zamestnancovi **prácu podľa pracovnej zmluvy**. Vykonávať prácu iného druhu alebo na inom mieste, ako boli dohodnuté v pracovnej zmluve, je zamestnanec povinný **len výnimočne**, a to v prípadoch ustanovených v § 55 ods. 2 a 4 Zákonníka práce.

Výkon práce zamestnanca v zmysle pracovnej zmluvy nie je možné stotožňovať s výkonom dobrovoľníckej činnosti, ktorú upravuje Zákon o dobrovoľníctve. Ako vyplýva z § 2 a § 3 Zákona o dobrovoľníctve, dobrovoľník vykonáva dobrovoľnícku činnosť **mimo svojich pracovných povinností**, vyplývajúcich mu zo zákona, z pracovnej zmluvy, ... pričom **dobrovoľníckou činnosťou nie je činnosť vykonávaná v pracovnoprávnom vzťahu**.

Z vyššie uvedeného vyplýva, že neprichádza do úvahy možnosť zamestnávateľa „vyslať“ zamestnancov na účel výkonu dobrovoľníckej činnosti v prospech prijímateľa dobrovoľníckej činnosti, **a to ani na základe vzájomnej dohody medzi zamestnancom a zamestnávateľom**. Pracovnoprávny vzťah a výkon dobrovoľníckej činnosti sú od seba nezávislé zmluvné vzťahy, ktoré nemožno stotožňovať.

V prípade, ak sa zamestnanec na základe **svojho slobodného rozhodnutia** rozhodne vykonávať dobrovoľnícku činnosť, môže využiť tzv. inštitút prekážky v práci z dôvodu dobrovoľníckej činnosti v zmysle § 138a Zákonníka práce, v zmysle ktorého: „Zamestnávateľ môže zamestnancovi **na základe jeho žiadosti poskytnúť pracovné voľno na výkon činnosti vykonávanej na základe zmluvy o dobrovoľníckej činnosti podľa osobitného predpisu v pracovnom čase; za čas pracovného voľna mzda ani náhrada mzdy zamestnancovi nepatrí. Pracovné voľno poskytnuté podľa prvej vety sa nepovažuje za výkon práce. Podmienky poskytovania pracovného voľna zamestnancom na výkon dobrovoľníckej činnosti podľa osobitného predpisu možno dohodnúť aj so zástupcami zamestnancov; mzdu ani náhradu mzdy za čas pracovného voľna nemožno dohodnúť.**“

V zmysle § 2 ods. 2 ZBOZP: „Povinnosti a opatrenia ustanovené týmto zákonom sa v rozsahu nevyhnutnom na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci vzhľadom na povahu činnosti vzťahujú aj na

- c) organizátora dobrovoľníckych všeobecne prospešných aktivít a na fyzickú osobu vykonávajúcu prácu podľa pokynov organizátora dobrovoľníckych aktivít (...),
- e) fyzickú osobu, ktorá sa nachádza s vedomím zamestnávateľa na jeho pracovisku alebo v jeho priestore.“

V zmysle § 6 ods. 7 ZBOZP: „Zamestnávateľ je povinný starať sa o bezpečnosť a ochranu zdravia všetkých osôb, ktoré sa nachádzajú s jeho vedomím na jeho pracoviskách alebo v jeho priestoroch.“

Situácia, kedy by zamestnávateľ nechcel zamestnancovi poskytnúť pracovné voľno na výkon dobrovoľníckej činnosti, ale chcel by zamestnancovi poskytnúť pracovné voľno s náhradou mzdy s cieľom podporiť tzv. firemné dobrovoľníctvo, je podľa nášho právneho názoru obchádzaním zákona. Zákonník práce určuje podmienky poskytnutia pracovného voľna na výkon dobrovoľníckej činnosti - takéto pracovné voľno zamestnávateľ môže poskytnúť jedine bez náhrady mzdy. Zamestnávateľ síce môže zamestnancovi poskytnúť pracovné voľno aj z iných dôvodov, ako predpokladá Zákonník práce, a to s náhradou mzdy alebo bez náhrady mzdy. Takto poskytnutým pracovným voľnom však nemožno zastierať pracovné voľno v skutočnosti poskytnuté na výkon dobrovoľníckej činnosti.

Navyše z povahy veci nemožno hovoriť, že zamestnávateľ podporuje dobrovoľníctvo tým, že poskytuje zamestnancom pracovné voľno s náhradou mzdy. Zamestnávateľ nie je súčasťou vzťahu, ktorý predpokladá Zákon o dobrovoľníctve: **dobrovoľník - prijímateľ - prípadne vysielajúca organizácia**.

Dôvodom poskytnutia pracovného voľna bez náhrady mzdy pre výkon činnosti dobrovoľníctva bolo jednak umožnenie jednotlivcovi venovať svoj čas na základe slobodného rozhodnutia na výkon činnosti dobrovoľníctva (t. j. bez náhrady mzdy, inak nejde o venovanie času). Druhým dôvodom podľa nášho názoru bolo, aby sa využívaním inštitútu dobrovoľníctva nezastieral reálny výkon práce na inom pracovisku. Zamestnávateľ buď poskytne zamestnancovi

pracovné voľno bez náhrady mzdy, pretože zamestnanec chce venovať svoj čas na výkon činnosti dobrovoľníctva alebo zamestnanec bude dobrovoľnícku činnosť vykonávať po pracovnom čase.

Riešením zo strany zamestnávateľa je poskytnutie dovolenky zamestnancovi navyše, pričom zamestnanec sa sám rozhodne, či ju využije na výkon dobrovoľníckej činnosti (zamestnávateľ môže zamestnancov viesť k tomu, aby sa zapojili do výkonu dobrovoľníckej činnosti, avšak nemôže zamestnancom prikázať, aby počas čerpania dovolenky vykonávali dobrovoľnícku činnosť).

V Bratislave, dňa 07.02.2019

**VICOVÁ & ŠUMICHRAS** advokátska kancelária  
Mgr. Igor Šumichrast, advokát  
JUDr. Alexandra Šumichrast Vicová, advokátka