

Právní studie zpracována pro Fond dalšího vzdělávání

Na Maninách 7

170 00 Praha 7

PRACOVNĚPRÁVNÍ ASPEKTY REALIZACE

DOBROVOLNICKÝCH PROGRAMŮ

8.ZÁŘÍ 2017

*Zpracovali: doc. JUDr. Martin Štefko Ph.D., JUDr. Monika Feigerlová, LL.M.,
Ph.D.*

OBSAH

Zadání	1
Použité zkratky	2
Úvod	4
Formy vyslání	8
Dopad na stávající pracovněprávní vztah dobrovolníka	15
Pracovněprávní aspekty u přijímající organizace	25
Příloha č. 1	31

Zadání

Předmětem této studie je právní posouzení vybraných pracovněprávních aspektů účasti zaměstnanců na dobrovolnických programech. Níže uvedené reaguje na okruhy vytčené objednatelem a obsahuje odpovědi na otázky, které jsme považovali za relevantní ve vztahu k vymezené problematice.

Při přípravě této analýzy jsme vycházeli z dotazu „jakými způsoby lze v současném právním rámci realizovat dobrovolnické programy, a to konkrétně jak může vysílající organizace, která je institucí veřejné správy, vysílat své pracovníky k přijímajícím organizacím za účelem plnění dobrovolnické činnosti.“ Tato analýza se zaměřuje na následující okruhy:

- Pracovněprávní aspekty vyslání dobrovolníka u vysílající organizace (forma vyslání dle zákona o státní službě, smlouva mezi vysílající organizací a dobrovolníkem, dopad na stávající služební poměr, úprava v kolektivní smlouvě, smlouva mezi vysílající a přijímající organizací, vyslání dobrovolníka od neakreditovaného zařízení).
- Pracovněprávní aspekty přijetí dobrovolníka u přijímající organizace (forma přijetí, povinnosti přijímající instituce, práva dobrovolníka, smlouva mezi přijímající organizací a dobrovolníkem).

Tato studie analyzuje právní úpravu v pracovním poměru dle zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění ke dni 30.6.2017, a ve služebním poměru dle zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění ke dni 30.6.2017. Pozornost není věnována ostatním typům pracovních či služebních poměrů podle zvláštních předpisů. Tato studie rovněž neřeší aspekty práva duševního vlastnictví.

Tato studie je zaměřena čistě na právní otázky a nezabývá se jakýmikoliv daňovými nebo účetními aspekty dané problematiky.

Studie vychází z odborných textů, které byly částečně publikovány v následujících publikacích:

Bělina a kol. Zákoník práce, komentář, Praha 2008, 2010, 2015 C.H.Beck

Pichrt a kol.: Zákon o státní službě, komentář, Praha 2015, Wolters Kluwer

Použité zkratky

- BOZP bezpečnost a ochrana zdraví při práci
- CSR společenská odpovědnost zaměstnavatele z anglického „Corporate Social Responsibility“
- důvodová zpráva k ZDS důvodová zpráva k zákonu č. 198/2002 Sb., o dobrovolnické službě a o změně některých zákonů (zákon o dobrovolnické službě)
- důvodová zpráva k novele ZDS důvodová zpráva k zákonu č. 86/2014 Sb., kterým se mění zákon č. 198/2002 Sb., o dobrovolnické službě a o změně některých zákonů (zákon o dobrovolnické službě)
- LPS usnesení předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku, v platném znění
- MOP Mezinárodní organizace práce
- novela ZDS zákon č. 86/2014., Sb., kterým se mění zákon č. 198/2002 Sb., o dobrovolnické službě a o změně některých zákonů (zákon o dobrovolnické službě), ve znění pozdějších předpisů
- občanský zákoník zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, v platném znění
- Ústava ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, v platném znění
- zákon o důchodovém pojištění zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, v platném znění
- zákon o inspekci práce zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, v platném znění
- zákon o státní službě zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, v platném znění
- zákon o zaměstnanosti zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném

POUŽITÉ ZKRATKY

- | | znění |
|-----------------|--|
| • zákoník práce | zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění |
| • ZDS | zákon č. 198/2002 Sb., o dobrovolnické službě a o změně některých zákonů (zákon o dobrovolnické službě), v platném znění |

Úvod

Dobrovolnictví včetně poskytování dobrovolnické služby má pro naši stárnoucí společnost velký a celospolečenský význam, což potvrzuje i přijetí zákona o dobrovolnické službě v roce 2002. Z hlediska praxe je ovšem nutno podotknout, že stávající úprava dobrovolnictví praxi příliš nevyhovuje. V konečném důsledku je totiž finančně náročná pro vysílající organizaci a nechrání ani dostatečně klienty přijímající organizace před excesy dobrovolníků. Ve veřejném zájmu by byla adekvátní inspirace dobrovolnictvím státních zaměstnanců, tak jak je upravena v některých jiných zemích Evropské unie, k tomu je ovšem třeba adekvátní právní úprava ve služebním právu.

Do doby koncepční novelizace zákona o státní službě lze potřebu dobrovolnictví řešit pouze náhradním způsobem, a tedy nedostatečně s menšími či většími aplikačními problémy. I tak ovšem nelze České republice, resp. krajům a obcím, doporučit postupovat mimo speciální právní úpravu, kterou představuje ZDS, a to především z důvodu právních rizik, které by z takového postupu vyplývaly.

Základem pro zmíněný nouzový přístup je skutečnost, že i když zákon o státní službě neobsahuje žádné ustanovení přímo regulující souběžný výkon dobrovolnické služby či činnosti s výkonem služby, a tento konflikt neřeší ani kolektivní dohoda vyššího stupně, je nutno konstatovat, že Česká republika jako služební pán dle zákona o státní službě je totožným státem, který v ust. § 1 odst. 1 ZDS prohlásil, že podporuje dobrovolnickou službu poskytovanou podle cit. zákona. Česká republika je dle ust. § 10 ZDS též přijímající organizací ve smyslu citovaného zákona.

VYMEZENÍ POJMŮ

ZDS upravuje pouze určitý model dobrovolnictví, a to ve formě tzv. **dobrovolnické služby**, kterou vymezuje jak pozitivním výčtem prostřednictvím věcného, personálního a teritoriálního kritéria, tak negativní specifikací. Navíc se jedná o akreditovaný režim vybraných subjektů, v jejichž rámci stát dobrovolnictví podporuje (ať již dotacemi nebo výhodným daňovým režimem či jinými veřejnoprávními odvody). Pokud příslušná aktivita nesplňuje některý ze stanovených znaků, jedná se o dobrovolnickou činnost či práci vykonávanou mimo působnost ZDS.

Právní předpis, který by komplexně upravil problematiku dobrovolnictví a celé škály dobrovolnických aktivit v České republice zatím neexistuje. Pojem dobrovolnictví tak není v českém právním řádu stanoven.

Dobrovolnická služba v režimu ZDS je dle ust. §2 takovou činností, při níž dobrovolník poskytuje:

(a) pomoc nezaměstnaným, osobám sociálně slabým, zdravotně postiženým, seniorům, příslušníkům národnostních menšin, imigrantům, osobám po výkonu trestu odnětí svobody, osobám drogově závislým, osobám trpícím domácím násilím, jakož i pomoc při péči o děti, mládež a rodiny v jejich volném čase;

(b) pomoc při přírodních, ekologických nebo humanitárních katastrofách, při ochraně a zlepšování životního prostředí, při péči o zachování kulturního dědictví, při pořádání kulturních nebo sbírkových charitativních akcí pro osoby uvedené výše pod písmenem (a); nebo

(c) pomoc při uskutečňování rozvojových programů a v rámci operací, projektů a programů mezinárodních organizací a institucí, včetně mezinárodních nevládních organizací.

Dále se za dobrovolnickou službu dle ZDS nepovažuje činnost týkající se uspokojování osobních zájmů, anebo je-li vykonávána v rámci podnikatelské nebo jiné výdělečné činnosti anebo v pracovněprávním vztahu, služebním poměru nebo členském poměru. Naopak časové kritérium nebo intenzita činnosti není definičním znakem dobrovolnické služby. Dobrovolnickou službu lze vykonávat krátkodobě, např. jednorázová účast na odstraňování následků živelné katastrofy, nebo dlouhodobě po dobu delší než 3 měsíce.

Mimo ZDS rovněž stojí činnosti upravené zvláštními právními předpisy, i když by splňovaly znaky dobrovolnické služby dle ZDS. Takovými předpisy jsou dle důvodové zprávy k ZDS například zákon č. 133/1985 Sb., o požární ochraně, ve znění pozdějších předpisů, upravující činnost členů jednotky sboru dobrovolných hasičů obce, nebo zákon č. 126/1992 Sb., o ochraně znaku a názvu Červeného kříže a o Česko-slovenském červeném kříži, ve znění pozdějších předpisů, upravující činnost osob pro Československý červený kříž. Představují úpravu speciální, na kterou se ani subsidiárně ZDS neaplikuje.

Základním požadavkem ZDS je rovněž skutečnost, že dobrovolnická služba je realizována prostřednictvím tzv. **vysílajících organizací**, které musí mít uděleny akreditaci Ministerstva vnitra. Neakreditované dobrovolnické programy nespádají pod dobrovolnictví v současné době upravené právními předpisy, tj. ZDS.

Akreditaci¹ lze po splnění stanovených podmínek udělit pouze právníkům osobám se sídlem v České republice, které jsou veřejně prospěšné a jsou zřízené v explicitně stanoveném typu

¹ Akreditaci uděluje Ministerstvo vnitra ČR po návrhu akreditační komise na 4 roky. Vysílající organizace v rámci své žádosti musí doložit splnění podmínek vyžadovaných ZDS, tj. zejména veřejnou prospěšnost, bezúhonnost, schopnost realizovat projekty a programy dobrovolnické služby a finanční způsobilost organizovat přípravu a provádění dobrovolnické služby. Na řízení se vztahuje správní řád. Ministerstvo vnitra může akreditaci odebrat a

právní formy. Po novele ZDS se jedná o spolek, ústav, nadaci, nadační fond, sociální družstvo, obecně prospěšnou společnost, církev, náboženskou společnost a právnickou osobu církve a náboženské společnosti evidovanou podle zákona upravujícího postavení církví a náboženských společností.

Veřejná prospěšnost je definována v ust. § 146 občanského zákoníku a veřejně prospěšnou právnickou osobou je taková, jejímž posláním je přispívat v souladu se zakladatelským právním jednáním vlastní činností k dosahování obecného blaha, pokud na rozhodování právnické osoby mají podstatný vliv jen bezúhonné osoby, pokud nabyla majetek z poctivých zdrojů a pokud hospodárně využívá své jmění k veřejně prospěšnému účelu. Vysílající organizace dokládá veřejnou prospěšnost svým prohlášením.

Vysílající organizace hrají v realizaci dobrovolnictví zásadní roli, a to zejména při kvalifikovaném výběru dobrovolníků a jejich přípravě a proškolení pro řádný výkon dobrovolnické služby v dané oblasti. Rovněž by měly zajistit ochranu práv dobrovolníků při výkonu dobrovolnické služby u přijímající organizace. Dále je nutné poznamenat, že dobrovolník nemá na účast v dobrovolnické službě zásadně právní nárok a závisí na posouzení vysílající organizace, jak posoudí profil příslušné osoby ucházející se o dobrovolnickou službu s činnostmi a posláním příslušné přijímající organizace.

Přijímající organizací může být fyzická osoba, veřejně prospěšná právnická osoba a určitá skupina subjektů veřejného práva (viz níže). Po novele ZDS se tak otevřela možnost obdržet statut přijímající organizace i podnikatelským subjektům. Rovněž jako u vysílající organizace se nicméně musí jednat o právnické osoby splňující podmínky veřejné prospěšnosti. Takto mohou být zapojeny např. obchodní společnosti působící v sociální nebo zdravotní oblasti. Dobrovolník nicméně v souladu s ust. § 2 odst 2 ZDS nesmí u takovýchto přijímajících organizací vykonávat činnosti, které by spadaly do rámce podnikání přijímající organizace a byly konány za účelem zisku. Přijímající organizace dále musí být schopná uzavřít smlouvu s vysílající organizací (viz text níže) a dostát svým závazkům.

Zapojení státních orgánů, organizačních složek státu, orgánů a organizačních složek územních samosprávných celků, státních příspěvkových organizací, příspěvkových organizací územních samosprávných celků či školských právnických osob je v rámci ZDS poněkud limitované a je realizováno toliko na úrovni přijímající organizace. Články státního aparátu jsou tak primárně odběrateli, resp. příjemci dobrovolnických služeb. Požadavek veřejné prospěšnosti upravený v občanském zákoníku se na ně jako na subjekty veřejného práva nevztahuje.

Dále je výše uvedeným orgánům přiznána role zprostředkovatele dobrovolnické služby, zejména pro účely zahraniční pomoci. Státní orgány tak mají možnost bezplatně

zrušit, pokud vysílající organizace přestane splňovat požadavky stanov ZDS, zejména znaky veřejné prospěšnosti, nebo přes upozornění neplní povinnosti uložené ZDS.

zprostředkovat uzavření smlouvy mezi tuzemskou vysílající organizací a přijímací organizací. Aktivní roli vysílajících organizací jim ZDS nepřiznává.

Dobrovolníkem vykonávajícím dobrovolnickou službu v rámci České republiky pak může být jen fyzická osoba starší 18 let nebo starší 15 let s písemným souhlasem zákonného zástupce, a to bez nároku na odměnu. Bezplatnost a vlastní motivace dobrovolníka konat dobrovolnickou činnost dle jeho svobodného rozhodnutí jsou základními atributy konceptu dobrovolnictví. Může se jednat o osobu pracovně aktivní (tj. mající pracovněprávní vztah či služební poměr), ale i o osobu nezaměstnanou nebo studenta. Dobrovolníkem ovšem nemůže být osoba vykonávající vojenskou činnou službu, která dle ust. § 3 odst. 4 ZDS představuje překážku pro výkon dobrovolnické služby.

Základní právní rámec v ZDS je pojat jako trojstranný vztah realizovaný prostřednictvím dvou smluv. Jedna **smlouva** se uzavírá **mezi vysílající organizací a dobrovolníkem** a druhá **smlouva mezi vysílající organizací a přijímací organizací**. Smlouvy musí být písemné a obsahovat náležitosti vymezené ZDS. Za určitých podmínek může vysílající organizace uzavřít s dobrovolníkem smlouvu i o výkonu dobrovolnické činnosti ve prospěch vysílající organizace. V takovém případě musí dobrovolník vykonávat dobrovolnickou službu mimo své povinnosti vyplývající z jeho členského poměru k vysílající organizaci a navíc k vysílající organizaci nemůže mít jiný právní vztah (např. pracovněprávní vztah, služební poměr, školní vzdělání, členství ve statutárním nebo kontrolním orgánu). Explicitně je pouze vyloučena možnost člena sociálního družstva konat dobrovolnickou službu pro potřeby sociálního družstva, jehož je členem.

ZDS odkazuje na přiměřené použití pracovněprávních předpisů při sjednávání rozsahu pracovní doby dobrovolníka, doby odpočinku, podmínek pro udělení dovolené, kapesného a pro zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP) ve smlouvě mezi vysílající a přijímací organizací. Dle důvodové zprávy k ZDS je kritérium přiměřenosti zakotveno z důvodu možné nutnosti adaptovat aplikaci těchto předpisů na podmínky dobrovolnické služby a aby bylo možné se od této obecné úpravy v mezních situacích odchýlit.

Dále v této studii bude na dobrovolnickou službu a vysílající a přijímací organizaci odkazováno v kontextu ZDS a s obsahovou náplní, tak jak je popsána výše.

Formy vyslání

FORMA VYSLÁNÍ DLE ZÁKONA O STÁTNÍ SLUŽBĚ

Vzhledem k současné politické situaci se zdá pragmatiky nejvhodnější formální i neformální dobrovolnictví podřadit pod téma sladění profesního a osobního, resp. rodinného života, které služební právo upřednostňuje a relativně dostatečně upravuje. K tomu lze odkázat na ust. § 13 odst. 1 písm. e), § 45 odst. 2, § 47 odst. 2, § 99 odst. 4, § 116 a násl. a § 205 písm. b) zákona o státní službě, na nařízení vlády č. 144/2015 Sb. o výkonu státní služby z jiného místa a pravidlech pro vytvoření předpokladů sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby a na služební předpis č. 12/2015 náměstka ministra vnitra pro státní službu ze dne 7. prosince 2015, k vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby a podmínek výkonu státní služby z jiného místa.

Velmi slibnými jsou čl. 3 odst. 3 a 4 služebního předpisu č. 12/2015, který zakládá nárok pro povolení pružné služební doby, resp. jiné vhodné úpravy služební doby, a čl. 6 služebního předpisu č. 12/2015, který umožňuje žádat o povolení výkonu služby z jiného místa.

V čisté podobě se ovšem o dobrovolnictví aprobované ZDS nebude jednat nikdy, neboť podle ust. § 2 odst. 2 ZDS se za dobrovolnickou službu nikdy nepovažuje činnost týkající se uspokojování osobních zájmů, ani činnost vykonávaná v pracovněprávním vztahu nebo služebním poměru. Bude-li dobrovolníkem státní zaměstnanec ve služebním poměru dle zákona o státní službě se zdůvodněním, že se tak děje z důvodu sladění jeho osobního nebo rodinného života, pak se tak ovšem vždy děje z důvodu jeho osobního zájmu.

Navíc jak je podrobněji popsáno v Úvodu této studie, ZDS nepředvídá, ani neulehčuje aktivní roli orgánů státu či územních samosprávných celků a jejich příspěvkových organizací při vysílání dobrovolníků k jiným přijímajícím organizacím, ani takto nemůže v režimu ZDS umožnit výkon dobrovolnické služby vlastních zaměstnanců k činnostem dobrovolnického typu pro svůj prospěch.

Určitou roli by orgány státu a územních samosprávných celků teoreticky mohly hrát při bezplatném zprostředkování uzavření smlouvy mezi vysílající organizací a přijímající organizací ve vztahu ke svým (nicméně nejen ke svým) zaměstnancům, kteří by o účast v dobrovolnické službě měli zájem.

Z hlediska orgánů státní správy se nám tak v rámci současné právní úpravy jeví spíše zásadní, za jakých podmínek příslušný orgán veřejné správy může umožnit svým zaměstnancům účast na dobrovolnické činnosti, a to ať již se bude dít v akreditovaném režimu dle ZDS nebo

v neakreditovaném dobrovolnickém programu. O jednotlivých aspektech bude pojednáno v následující kapitole této studie o dopadu na stávající pracovněprávní vztah.

SMLOUVY

Smlouva mezi vysílající organizací a dobrovolníkem o výkonu dobrovolnické služby

V režimu ZDS je pro práva a povinnosti dobrovolníka zásadní smlouva uzavřená mezi dobrovolníkem a vysílající organizací. V Příloze č. 1 uvádíme příkladný obecný vzor takové smlouvy. Lze jen doporučit ji vždy uzavírat písemně.

Důvody pro písemnou podobu smlouvy mezi dobrovolníkem a vysílající organizací jsou psychologické a právní. Pokud jde o psychologickou stránku, pak podpisem písemné dohody jednoznačněji dochází k utvrzení existence závazku a posiluje se tak působení na ty dobrovolníky, kteří by následně nenastoupili k výkonu dobrovolnické služby.

Jako právní důvod lze zmínit následující:

- u dlouhodobé dobrovolnické služby a krátkodobé dobrovolnické služby s výkonem služby v zahraničí to ukládá přímo ZDS;
- limitace nároků dobrovolníka ve smyslu ust. § 5 odst. 6 ZDS, který zakládá u dobrovolníka nárok na přiměřenou aplikaci pracovněprávních předpisů, pokud jde o sjednání rozsahu pracovní doby, doby odpočinku, podmínek pro udělení dovolené, kapesného a pro zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (některá plnění lze omezit pouze písemnou smlouvou);
- založení povinnosti k úhradě nákladů adaptačního procesu;
- omezení odpovědnosti vysílající organizace pro případ zranění dobrovolníka či třetí osoby (hodnota lidského života se dnes odhaduje min. na 30 miliónů korun českých).

Lze samozřejmě argumentovat též proti existenci písemné smlouvy, např. proto, že odrazuje uchazeče o výkon dobrovolnické služby, či že je příliš složitá a zavádí zvýšenou administrativu. Nicméně i kdyby se jednalo o výkon dobrovolnické služby, kde nevznikají žádná rizika pro (a) dobrovolníka (jako je zranění dobrovolníka nebo jiné osoby, poškození majetku vysílající či přijímající organizace, dobrovolníka nebo klienta, porušení povinnosti mlčenlivosti, nedodržování standardů kvality sociálních služeb či přenos infekční choroby), (b) vysílající organizaci, ani pro (c) přijímající organizaci a (d) její klienty, stejně doporučujeme sjednávat smlouvu o výkonu dobrovolnické služby písemně, neboť jedině tak lze řádně kontrolovat náklady spojené s výkonem této služby.

Dle ZDS pro případ krátkodobé dobrovolnické služby musí být alespoň sjednáno místo, předmět a doba výkonu dobrovolnické služby, a podle povahy dobrovolnické služby též poskytnutí pracovních prostředků a ochranných pracovních prostředků dobrovolníkovi, popřípadě předložení výpisu z evidence Rejstříku trestů ne staršího než 3 měsíce a potvrzení o zdravotním stavu dobrovolníka ne starší než 3 měsíce (ust. § 5 odst. 1 ZDS).

Smlouva mezi vysílající organizací a přijímající organizací

Pro úplnost a pro případ, že by příslušný orgán veřejné správy zvažoval zprostředkování uzavření smlouvy mezi vysílající a přijímající organizací stručně uvádíme na tomto místě i parametry této smlouvy. Vymezení smluvních povinností přijímající organizace bude mít dále význam pro úvahy o realizaci dobrovolnické služby u přijímající organizace, která bude orgánem státu nebo územního samosprávného celku či jejich příspěvková organizace (viz kapitola této studie Pracovněprávní aspekty u přijímající organizace).

Vzhledem k obsáhlosti smlouvy o zajištění výkonu dobrovolnické služby dle ust. § 8 ZDS (převážně z hlediska bodů nutných k regulaci), jakož i k různorodosti podmínek v různých sektorech společnosti, kde je nutno dobrovolnickou službu poskytovat, se budeme v následujícím textu soustředit pouze na bodové vymezení povinných a doporučených náležitostí předmětné smlouvy. Ve zkratce by si touto smlouvou měla vysílající organizace sjednat povinnosti ze strany přijímající organizace tak, by vysílající organizace byla schopná dostát svým závazkům převzatým vůči dobrovolníkovi a dále své odpovědnosti za řádný průběh výkonu dobrovolnické služby.

Minimálními povinnými náležitostmi jsou:

- identifikace smluvních stran (jméno, sídlo, IČ, DIČ, údaj o zápisu ve veřejné registraci):
 - (a) prohlášení vysílající organizace o tom, že je akreditována dle ZDS, včetně informační povinnosti pro případ ztráty akreditace. Prohlášení vysílající organizace o tom, že je veřejně prospěšnou osobou včetně informační povinnosti pro případ ztráty splnění tohoto požadavku;
 - (b) prohlášení vysílající organizace, že s dobrovolníkem byla sjednána příslušná smlouva o výkonu dobrovolnické služby a oznamovací povinnost vůči přijímající organizaci pro případ skončení či ukončení smlouvy o výkonu dobrovolnické služby;
 - (c) určení osob pověřených k jednání ve věci změny smlouvy;
 - (d) určení osob oprávněných řešit operativní problémy související s aplikací smlouvy;
 - (e) pravidla vzájemné komunikace, adresy pro doručování.

- podmínky výkonu dobrovolnické služby:

(a) proces náboru dobrovolníků (doporučuje se regulace minimálního, maximálního počtu, časový harmonogram, případně povinnost minimálního pokrytí určitého náborového čísla).

- předmět výkonu dobrovolnické služby:

(a) klauzule o tom, že se nejedná o výkon závislé práce. Např. klauzule tohoto typu: „Předmětem výkonu dobrovolnické služby není výkon závislé práce v jakékoliv její podobě; dobrovolníci nenahrazují zaměstnance přijímající organizace“;

(b) určení, která organizace ponese náklady případných správních a soudních řízení s kontrolními orgány, které budou probíhat v rámci správního dohledu;

(c) kdo uhradí sankce pro případ, že by kontrolní orgány rozhodly, že se jedná o nelegální práci.

- doba výkonu dobrovolnické služby:

(a) určení, kdo bude hlídat nepřekročení délky poskytování dobrovolnické služby.

- podmínky ubytování dobrovolníků:

(a) pokud dobrovolník nemá být ubytován, pak je nutno ověřit/garantovat, že nekoná dobrovolnickou službu mimo obec trvalého bydliště;

(b) je nutno pamatovat na situaci, že si dobrovolník může v mezidobí změnit místo pobytu;

(c) sankce pro přijímající organizaci pro případ včasného nezjištění/neinformování o změně trvalého pobytu dobrovolníka.

- podmínky stravování dobrovolníků:

(a) stravování či stravné je možno zcela vyloučit pouze v případě, že ani podle pracovněprávních předpisů nemá být poskytováno (viz § 5 odst. 6 ZDS). Proto je nutno vyloučit, aby se u dobrovolníka jednalo o pracovní/služební cestu, přeložení nebo dočasné přidělení.

- pracovními prostředky, jimiž budou dobrovolníci vybaveni:

(a) dobrovolnická služba se poskytuje na náklady vysílající a přijímající organizace; má-li platit jiný režim, je nutná výslovná úprava;

(b) není nutné přímo ve smlouvě vypisovat jednotlivé pracovní prostředky, postačí potvrzení podepsané dobrovolníkem o převzetí příslušného pracovního prostředku.

- osobní ochranné pracovní prostředky přidělované dobrovolníkům:

(a) základním limitem jsou rizika hrozící dobrovolníkům; lze doporučit přiložit ke smlouvě zprávu o rizicích.

- způsob ověřování průběhu dobrovolnické služby vysílající organizací za účelem kontroly dodržování smlouvy a hodnocení práce dobrovolníků:

(a) povinnost ověřovat má koordinátor či jiná pověřená osoba vysílající organizace; ZDS však výslovně nereguluje, kdo to bude;

(b) je žádoucí dohodnout, kdo bude koordinátorem přijímající a vysílající organizace a jaké bude vymezení jejich působnosti.

- ujednání o povinnosti přijímající organizace informovat vysílající organizaci o rizicích, která mohou ohrozit život nebo zdraví dobrovolníka, vzniklých v průběhu výkonu dobrovolnické služby:

(a) úprava rozdělení adaptačního procesu včetně vstupních školení mezi vysílající a přijímající organizaci;

(b) určení supervizorů adaptačního procesu a vymezení jejich působnosti, kdo bude seznamovat s vnitřními předpisy vysílající organizace, kdo bude seznamovat s vnitřními procesy přijímající organizace;

(c) určení osoby, která ověří způsobilost dobrovolníka k samostatnému poskytnutí dobrovolnické služby;

(d) kdo nese či v jakém poměru se dělí náklady na adaptační proces;

(e) kdo bude vymáhat vrácení nákladů na adaptační proces v případě, že dobrovolník adaptační proces úspěšně nedokončí či předčasně ukončí výkon dobrovolnické služby.

(f) určení míry spoluodpovědnosti přijímající organizace za úraz dobrovolníka či újmy na životě způsobené dobrovolníkem třetím osobám.

- ujednání o povinnosti přijmout neprodleně opatření k vyloučení rizik, resp. v případě neodstranitelných rizik jejich omezení:

(a) rozdělení rolí mezi vysílající a přijímající organizaci, včetně rozdělení odpovědnosti pro případ, že dojde ke vzniku úrazu u dobrovolníka;

(b) určení poskytovatele pracovnělékařských služeb (který nám právě s ohledem na ust. § 5 odst. 6 ZDS přijde nezbytný), který bude poskytovat přiměřené poradenství;

(c) určení osoby odpovědné za dodržení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci;

(d) kdo nese či v jakém poměru se dělí náklady na zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, včetně poskytovatele pracovnělékařských služeb a osoby odborné způsobilé v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

- písemná forma smlouvy.

Další doporučené náležitosti:

- identifikace programu nebo projektu dobrovolnické služby
- další náklady spojené s výkonem dobrovolnické služby:

(a) identifikace dalších nákladů, které sebou nese dlouhodobá spolupráce v oblasti výkonu dobrovolnické služby a jejich rozdělení mezi vysílající a přijímající organizaci. Zejména je vhodné řešit, zda přijímající organizace bude refundovat pojistné hrazené za dobrovolníky (tj. pojistné odpovědnosti za újmu na majetku a na zdraví a pojistné na důchodové pojištění).

- písemná smlouva s přijímající organizací by měla s ohledem na povahu určitého programu nebo projektu dobrovolnické služby stanovit v rámci úpravy podmínek výkonu dobrovolnické služby též pravidla pro předejití porušení
 - povinnosti nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele,
 - povinnosti věrnosti,
 - zákazu konkurence,
 - povinnosti mlčenlivosti,
 - povinnosti zákazu nepřijímat dary,
 - zákazu střetu zájmů,
 - povinnosti nesnižovat důstojnost povolání či stavu,
 - povinnost chovat se čestně atp.

VYSLÁNÍ DOBROVOLNÍKA Z NEAKREDITOVANÉHO ZAŘÍZENÍ

Udělení akreditace podle ZDS není nutnou podmínkou dobrovolnické činnosti jako takové. Akreditace je důležitá statusově pro vysílající organizaci, aby měla postavení veřejně prospěšné právnické osoby, což má význam z hlediska daňového i dotačního.

Průvodní myšlenka atestace je kontrola a prosazení vysokých standardů dobrovolnické služby.

Vyslání dobrovolníka z neakreditovaného zařízení, tj. mimo subjekty regulované ZDS, sice možné je, ale o to více je nutno ošetřit rizika, která mohou vzniknout při výkonu dobrovolnické činnosti dobrovolníkovi, vysílající organizaci, přijímající organizaci i klientovi. Smluvní úprava v praxi přitom často nestačí a nemůže rovnocenně suplovat zákon o dobrovolnické službě (viz ust. § 4 odst. 1 citovaného zákona).

Vzhledem k nutnosti podrobnější smluvní úpravy, jakož i rozličnosti úkonů, které mohou být v rámci takové dobrovolnické činnosti konány, lze pouze typově vymezit zásady pro limitaci rizik:

- popis úkolů v rámci dobrovolnické činnosti,
- pojištění dobrovolníka pro případ újmy na zdraví, smrti, újmy na majetku dobrovolníka, újmy na zdraví či majetku klienta přijímající organizace, majetku přijímající organizace,
- úprava plnění v širokém smyslu slova (tj. jakéhokoliv peněžitého či nepeněžitého plnění) za dobrovolnickou činnost,
- úprava výše náhrad spojených s výkonem dobrovolnické činnosti,
- úprava povinnosti mlčenlivosti a splnění podmínek ochrany osobních údajů.

Smlouva mezi dobrovolníkem a dobrovolnickou organizací totiž neslouží jen k ochraně dobrovolníka, ale i k ochraně řádného výkonu dobrovolnické činnosti ze strany dobrovolníka, a tím pádem k ochraně příjemce takové dobrovolnické činnosti a klientů příjemce.

DOPAD NA STÁVAJÍCÍ PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAH DOBROVOLNÍKA

Dopad na stávající pracovněprávní vztah dobrovolníka

Jak již bylo pospáno v Úvodu této studie, dobrovolnickou službu nelze vykonávat v rámci pracovněprávního vztahu nebo služebního poměru. Sám dobrovolník nicméně může být aktivně pracující osobou a je třeba sladit jeho dobrovolnické aktivity s jeho pracovněprávním vztahem/služebním poměrem.

Dobrovolnickou službu v režimu ZDS by měl dobrovolník konat ve své době odpočinku. Doba odpočinku je taková doba, která není pracovní dobou (pro zaměstnance v pracovním poměru či v právním vztahu založeném některou z dohod o práci konané mimo pracovní poměr), či služební dobou (pro státní zaměstnance ve služebním poměru dle zákona o státní službě).

Pracovní dobou se dle ust. § 78 odst. 1 písm. a) zákoníku práce standardně rozumí jakákoliv doba, ať již strávená na pracovišti nebo mimo ně, během níž zaměstnanec plní nebo je povinen plnit pracovní úkoly. Pokud se zaměstnanec nachází na pracovišti, pak je pracovní dobou také doba, v níž je zaměstnanec připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele.

Služební dobou (dle zákona o inspekci práce státní službou, srov. ust. § 6 odst. 3 citovaného zákona) se rozumí jakákoliv doba, ať již strávená na služebním místě nebo mimo ně, během níž státní zaměstnanec koná nebo je povinen konat službu. Pokud se státní zaměstnanec nachází na služebním místě, pak je služební dobou také doba, v níž je státní zaměstnanec připraven k výkonu služby podle pokynů služebního orgánu.

Dobou odpočinku tak je z hlediska zákoníku práce i zákona o státní službě doba nepřetržitého odpočinku mezi směnami, doba nepřetržitého odpočinku v týdnu, doba svátků (není-li nařízen či dohodnut výkon práce/služby) a doba dovolené. Opomíjíme časově limitované doby odpočinku jako je přestávka na jídlo a oddech a doba bezpečnostní přestávky vzhledem k jejich očividné irelevantnosti pro sledovanou problematiku.

Nelze-li dobrovolnickou službu vykonávat v době odpočinku, pak nastává kolize mezi potřebou konat dobrovolnickou službu a povinností pracovat v pracovní době či konat službu ve služební době. Právní úprava tuto kolizi umožňuje dočasně a ojediněle řešit skrze překážku v práci (konkrétně lze nalézt určité prolnutí dobrovolnické služby v podobě pomoci při přírodních, ekologických a humanitárních katastrofách a překážkou z výkonu občanské povinnosti dle ust. § 202 zákoníku práce, resp. ust. § 104 odst. 1 zákona o státní službě; další výjimku představuje vzhledem ke své délce mateřská a rodičovská dovolená jako dlouhodobější překážka, resp. důvod pro postavení mimo výkon služby) a dlouhodobě skrze kratší pracovní dobu, resp. kratší služební dobu nebo pružnou pracovní dobu či pružnou služební dobu.

Nejvhodnějším řešením z hlediska zaměstnavatele, služebního orgánu i samotného zaměstnance je pružná pracovní/služební doba, nebo dohoda o výkonu práce či státní služby z

DOPAD NA STÁVAJÍCÍ PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAH DOBROVOLNÍKA

jiného místa (tak též ust. § 3 odst. 3 a § 4 odst. 3 ZDS). Druhým nejvhodnějším řešením je kratší pracovní/služební doba. V zákoníku práce je pro takový postup podpora spíše potlačená z důvodu zásady autonomie smluvní volnosti a minimální zákonné úpravy. Zákon o státní službě více explicitně zdůrazňuje tuto podporu v ust. § 99 odst. 4 tak, že služební orgán stanoví služebním předpisem podrobnější pravidla pro rozvržení služební doby včetně začátku a konce služební doby a pružného rozvržení služební doby, a to i s ohledem na vytvoření předpokladů sladění rodinného a osobního života s výkonem služby.

Zaměstnanec je povinen při výkonu dobrovolnické služby dodržovat všechny své povinnosti, které mu vyplývají z pracovněprávních či zvláštních předpisů a které se vztahují podle své povahy též na dobu odpočinku. Typicky se jedná o povinnost nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele, povinnost věrnosti (ust. § 77 odst. 1 písm. a) zákona o státní službě), zákaz konkurence (např. ust. § 83 zákona o státní službě či ust. § 304 zákoníku práce), povinnost mlčenlivosti (ust. § 77 odst. 1 písm. h) zákona o státní službě), povinnost zákazu nepřijímat dary, zákaz střetu zájmů (ust. § 77 odst. 1 písm. i) zákona o státní službě), povinnost nesnižovat důstojnost povolání či stavu, povinnost chovat se čestně (ust. § 77 odst. 1 písm. f) zákona o státní službě) apod. Tyto povinnosti vyplývají jednak z obecně závazných právních předpisů, jednak z právních jednání.

Bez explicitní zákonné úpravy v zákoníku práce, resp. zvláštních veřejnoprávních předpisech, je úprava kolize těchto povinností s výkonem dobrovolnické služby ponechána primárně na ust. § 10 ZDS. Pokud stát, tj. organizační složky státu, územní samosprávné celky a organizační složky územních samosprávných celků, státní příspěvkové organizace, příspěvkové organizace územních samosprávných celků a školské právnické osoby využívají dobrovolnickou službu, mají v tomto případě obligatorně postavení přijímající organizace podle ZDS.

Mimo jiné právě i pro tento případ je přijímající organizace povinna předem sjednat s vysílající organizací písemnou smlouvu dle ust. § 8 odst. 1 ZDS.

Pokud se jedná o odpovědnost zaměstnavatele za majetkové či nemajetkové újmy způsobené dobrovolníkem či utrpěné dobrovolníkem v souvislosti s výkonem dobrovolnické služby a trvajících soukromoprávního či veřejnoprávního pracovněprávního či státozaměstnaneckého vztahu, pak je nutno v souladu s platnou právní úpravou i judikaturou konstatovat, že zaměstnavatel odpovídá sice i za újmu způsobenou třetím osobám či utrpěnou od třetích osob, nicméně vždy se musí jednat o újmu, kterou zaměstnanec utrpí při výkonu služby, plnění pracovních úkolů či v přímé souvislosti s výkonem služby, resp. v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů. Dojde-li ke vzniku újmy v souvislosti s výkonem dobrovolnické služby, pak by zásadně řečeno, neměla být dána souvislost s pracovněprávním vztahem, resp. státozaměstnaneckým vztahem, neboť ke vzniku újmy dojde nikoliv při výkonu služby či plnění pracovních úkolů, ani ne v přímé souvislosti s výkonem služby, resp. v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů. Pro případ výjimečných případů a pro odstranění pochybností

DOPAD NA STÁVAJÍCÍ PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAH DOBROVOLNÍKA

však i zde doporučujeme podrobnější úpravu ve smlouvě mezi přijímající a vysílající organizací. Jak je naznačeno v oddíle popisujícím jednotlivá ujednání ve smlouvě mezi přijímající a vysílající organizací, jakož i v kapitole zabývající se pracovními aspekty u přijímající organizace, tato úprava nemůže mít povahu vzdání se práva ze strany dobrovolníka (s odkazem též na ust. § 393 zákoníku práce), půjde o úpravu postupu umožňujícího pomoci dobrovolníkovi či třetí osobě domoci se náhrady na vysílající organizaci.

PŘEKÁŽKY V PRÁCI VE SLUŽEBNÍM I PRACOVNÍM POMĚRU

Překážkou v práci je taková skutečnost, která je uznána zákonem, jiným právním předpisem či sjednána v kolektivní smlouvě nebo kolektivní dohodě nebo stanovena jednostranně zaměstnavatelem či služebním orgánem ve vnitřním či služebním předpise.

Základním limitem je tak to, zda dobrovolnictví platná právní úprava kvalifikuje jako překážku v práci. Zákoník práce, ani prováděcí předpisy (na rozdíl od předpisů práva sociálního zabezpečení) přímo s omluvením výkonu dobrovolnické služby nepočítá. Stejně tak v zákoně o státní službě žádnou takovou úpravu nenajdeme.

Nutnost pomáhat jinému formou výkonu dobrovolnické služby je tak překážkou na straně zaměstnance, která však není ani pracovním, ani služebním právem omluvena *ex lege*. Žádný zvláštní režim doposud nevyplývá ani z publikovaných služebních předpisů. Krytí doby strávené poskytováním dobrovolnické služby skrze překážky v práci, resp. překážky ve výkonu služby tak lze pouze nepřímou, „obcházením“ jiných překážek, resp. jiných institutů jako je náhradní volno, mateřská či rodičovská dovolená, dovolená, indispoziční volno či volno k vyřízení osobních záležitostí. Tento postup se nedoporučuje, neboť jak v pracovním, tak ve služebním právu by se zjevně jednalo o porušení ust. § 206 zákoníku práce, dle kterého je zaměstnanec povinen předem o výkonu dobrovolnické služby zaměstnavatele včas uvědomit, resp. včas požádat zaměstnavatele o poskytnutí pracovního volna. Předmětné ustanovení platí též ve služebním právu.

U zaměstnanců ve veřejné správě, kteří nekonají práci ve služebním poměru může zaměstnavatel v dohodě s příslušnými odborovými organizacemi v rámci kolektivního vyjednávání do kolektivní smlouvy začlenit ujednání/normativní ustanovení, které upraví pro zaměstnance právo (nikoliv povinnost) čerpat překážku v práci, po kterou jim bude náležet náhrada platu a jejich nepřítomnost v práci bude omluvena. Zaměstnavatel však nebude moci nařídít výkon této zvláštní překážky, to by mohl učinit pouze v případě, že by výkon této zvláštní altruistické aktivity, kterou odborná veřejnost ve zkratce identifikuje jako „CSR“, byl zahrnut do sjednaného druhu vykonávané práce, resp. do jmenování, kterým je příslušný vedoucí úředník ustaven do funkce. Není-li možné předmětnou překážku v práci sjednat v kolektivní smlouvě, lze ji při dodržení obecně závazných právních předpisů (a za podmínky

DOPAD NA STÁVAJÍCÍ PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAH DOBROVOLNÍKA

že to sjednaná kolektivní smlouva nevyklučuje) stanovit ve vnitřním předpise. Tento vnitřní předpis opět může takovouto zvláštní překážku v práci upravit pouze jako právo zaměstnance (blíže viz ust. § 305 odst. 1 zákoníku práce).

Pro státní zaměstnance ve služebním poměru možnost zvláštní překážky v práci vyhradila svými výklady sekce při řízení státní služby kolektivní dohodě vyššího stupně (viz zvláštní oddíl této metodiky).

KRATŠÍ PRACOVNÍ DOBA

Kratší pracovní doba je pracovní doba, která je sjednána na kratší, než na stanovenou týdenní pracovní dobou. Nevýhodou je, že zaměstnanci přísluší pouze mzda odpovídající takto sjednané či povolené pracovní době (dle zákona o státní službě).

Kromě výše mzdy či platu (včetně nižší minimální mzdy a nejnižší úrovně zaručené mzdy) má sjednání kratší pracovní doby vliv na práci přesčas, na přestávky ke kojení a na překážky v práci. Zaměstnanci s kratší pracovní dobou nelze výkon práce přesčas nařídít, lze se však s ním na jejím výkonu dohodnout, a to i předem. Práci přesčas se v takovém případě rozumí práce konaná nad stanovenou týdenní pracovní dobu.

Kratší pracovní doba může být nově pouze sjednána v pracovní smlouvě či jiné individuální dohodě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

ZKRÁCENÁ PRACOVNÍ DOBA

Kratší pracovní dobu je nutné odlišovat od zkrácené pracovní doby. Zkrácenou pracovní dobou se rozumí stanovená týdenní pracovní doba zkrácená pod zákonný rozsah 40 hodin týdně z důvodů a způsoby uvedenými v ust. § 79 zákoníku práce. Ke zkrácení pracovní doby dochází vždy bez snížení mzdy. Zkrácení může provést zaměstnavatel (v nerozpočtové sféře) sám, případně jej lze dohodnout v kolektivní smlouvě. Obdobné ujednání v kolektivní dohodě vylučuje spíše nedostatek politické vůle, než nepříznivá právní úprava.

KRATŠÍ SLUŽEBNÍ DOBA

Stanovenou služební dobu je třeba rozlišit od kratší služební doby, kdy jde o povolenou kratší služební dobu, při níž přísluší státnímu zaměstnanci pouze plat odpovídající rozsahu kratší služební doby.

DOPAD NA STÁVAJÍCÍ PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAH DOBROVOLNÍKA

Státnímu zaměstnanci může být na jeho žádost povoleno zkrácení stanovené služební doby. Povolení kratší služební doby se považuje za změnu služebního poměru podle § 44 písm. o) zákona o státní službě. O povolení kratší služební doby se při přijetí nebo v průběhu trvání služebního poměru rozhoduje ve správním řízení. Na povolení kratší služební doby obecně nemá státní zaměstnanec právo, jedná-li se ovšem o sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem služby, pak je služební orgán povinen dle ust. § 116 zákona o státní službě kratší služební dobu povolit, nebrání-li tomu řádné plnění úkolů služebního úřadu.

Povolit kratší služební dobu lze i na dobu určitou. Služební orgán může rozhodnutí o povolení kratší služební doby také změnit, protože státní zaměstnanec na její povolení právo nemá.

Zákon o státní službě nezná zkrácenou služební dobu. Ust. § 99 zákona o státní službě deleguje úpravu pouze ust. § 79 odst. 1 a 2 zákoníku práce, nikoliv též ust. § 79 odst. 3 zákoníku práce, který umožňuje zkrátit pracovní dobu bez snížení mzdy či platu. Zkrácení služební doby by tak musela při stávajících výkladech sekce při řízení státní služby přinést novela zákona o státní službě. V této souvislosti se upozorňuje, že by však bylo vhodnější se inspirovat zahraničními úpravami, které v rámci společenské odpovědnosti umožňují státním či veřejným zaměstnancům konat v určité části svého fondu služební, pracovní doby dobrovolnickou službu bez ztráty nároku na plat.

PRUŽNÁ PRACOVNÍ DOBA

Pružná pracovní doba se skládá z volitelné pracovní doby a základní pracovní doby. Volitelná pracovní doba je časový úsek, v jehož rámci je zaměstnanec oprávněn si sám zvolit začátek, popřípadě i konec pracovní doby. Základní pracovní doba je časový úsek pracovní doby, v němž je zaměstnanec povinen být na pracovišti. Mezi dva úseky volitelné pracovní doby musí být vždy vložen časový úsek základní pracovní doby. Minimální délka základní pracovní doby není stanovena. Celková délka směny však nesmí přesáhnout 12 hodin.

Na zavedení pružné pracovní doby ovšem není právní nárok.

PRUŽNÁ SLUŽEBNÍ DOBA

Pružná služební doba je institut, který přináší, je-li vhodně používán, značné výhody jak pro služební orgán (úspora v případě některých překážek na straně zaměstnanců či služby přesčas), tak státního zaměstnance (možnost přizpůsobit délku a časovou lokalizaci služební doby soukromým potřebám zaměstnance). Zavedení pružné služební doby lze obecně hodnotit jako opatření výhodnější pro státního zaměstnance.

DOPAD NA STÁVAJÍCÍ PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAH DOBROVOLNÍKA

Státní zaměstnanci podle zákona o státní službě si mohou o pružnou služební dobu zažádat, na její zavedení však není právní nárok (byť některé služební orgány mají neformální pokyn pružnou služební dobu zavádět); záleží výhradně na rozhodnutí služebního orgánu, zda a vůči kterým státním zaměstnancům bude pružná služební doba uplatněna. Na rozhodnutí služebního orgánu se ani nevztahuje úprava o řízení ve věcech služby. V případě selektivního zavádění je však služební orgán povinen dodržet zásadu rovného zacházení.

Hmotněprávní úprava pružné služební doby je v podstatě stejná jako u pružné pracovní doby.

SVĚŘENÉ PRACOVNÍ PROSTŘEDKY

Zaměstnanci i státní zaměstnanci jsou povinni využívat výrobní prostředky, osobní ochranné prostředky i další přidělené věci pouze k vykonávání svěřených prací/k výkonu služby, řádně s nimi hospodařit a střežit a ochraňovat je před poškozením, ztrátou, zničením nebo zneužitím. Využití výrobních nebo pracovních prostředků pro vlastní potřebu včetně při výkonu dobrovolnické služby bez předchozího souhlasu zaměstnavatele/slžebního orgánu je porušením pracovních/slžebních povinností.

Zaměstnanec je povinen vydat zaměstnavateli/slžebnímu orgánu též užitky, které takovým neoprávněným užíváním získal.

KRÁCENÍ BENEFITŮ

Výkon dobrovolnické služby sám o sobě není důvodem pro snižování nároku na určitá peněžitá či nepeněžitá plnění poskytovaná zaměstnavatelem či služebním orgánem. Nárok na tato plnění může odviset pouze od výkonu práce/slžby, resp. od přístupu k výkonu práce či slžby.

Na druhou stranu je ovšem nutno zmínit, že jsou-li určitá plnění vázána na stanovenou pracovní/slžební dobu, pak kratší pracovní či slžební doba mohou přímo vést ke snížení či vyloučení nároku na tato plnění (tento následek nenastane u pružné pracovní doby či pružné slžební doby, pokud zaměstnanec odpracuje celý fond své pracovní/slžební doby). Jiné řešení by mohla přinést pouze kolektivní smlouva či kolektivní dohoda skrze zkrácení pracovní/slžební doby, zakotvení překážek v práci v podobě výkonu dobrovolnické slžby či zvláštní úpravou benefitů pro případ kratší pracovní/slžební doby z důvodu výkonu dobrovolnické slžby.

SOUKROMOPRÁVNÍ A VEŘEJNOPRÁVNÍ POJIŠTĚNÍ

DOPAD NA STÁVAJÍCÍ PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAH DOBROVOLNÍKA

Vysílající organizace je povinna se dle ust. § 7 odst. 1 ZDS pojistit pro případ škody na majetku a na zdraví, kterou dobrovolník způsobí při výkonu dobrovolnické služby sám sobě nebo ji utrpí. Vysílající organizace se pojišťuje předem pro případ své odpovědnosti vůči třetím osobám i pro případ své odpovědnosti vůči dobrovolníkovi. Povinnost se pojistit tíží vysílající organizaci před tím, než dobrovolníka vyšle, tedy než dobrovolník započne s poskytováním dobrovolnické služby. Pojistné platí vysílající organizace, což vyplývá z dikce ust. § 5 odst. 6, § 7 odst. 1 a § 11 odst. 1 ZDS. Vzhledem k této speciální úpravě je obtížné dovozovat, že by bylo možné smluvně přesunout povinnost platit pojistné na dobrovolníka.

Problém pojištění zaměstnance pro případ ušlého výdělku z důvodu vzniku pracovního úrazu či nemoci z povolání u vysílající organizace by teoreticky bylo možné řešit koncipováním CSR jakožto prohlubování kvalifikace vysílaného zaměstnance, neboť ta se považuje za výkon práce. Zaměstnanec je chráněn pro případ újmy na zdraví a prohlubování kvalifikace lze uložit. Pro tyto činnosti by bylo možné využít ust. § 203 odst. 2 písm. f) zákoníku práce. Nicméně, zda lze výkon CSR považovat za prohlubování kvalifikace u zaměstnanců veřejné správy, je vysoce sporné a tato konstrukce prozatím nemá výslovnou oporu v koncepci právní úpravy dobrovolnické činnosti.

Česká republika (tj. nikoliv vysílající organizace, nikoliv dobrovolník) je poplatníkem pojistného na veřejné zdravotní pojištění za dobrovolníka v případě, že vykonává dlouhodobou dobrovolnickou službu v rozsahu překračujícím v průměru alespoň 20 hodin v kalendářním týdnu, pokud není dobrovolník účasten veřejného zdravotního pojištění z jiného titulu (tj. jako zaměstnanec či osoba samostatně výdělečně činná).

Účast v základním důchodovém pojištění je při splnění stanovených podmínek povinná. Ke zmírnění negativních důsledků spojených s neúčastí v českém systému důchodového pojištění, či k navýšení vyměřovacích základů, lze (teoreticky) využít institut dobrovolné účasti. Dobrovolník může být též dobrovolně účasten důchodového pojištění za podmínek uvedených v ust. § 6 zákona o důchodovém pojištění. Základním limitem je však jednak časové omezení doby, za kterou se lze dobrovolně pojistit, jednak výše pojistného. Pouze u tzv. kvalifikovaných skutečností se neuplatní dvojí limit: dobrovolná účast na pojištění je možná v rozsahu nejvýše 10, resp. od účinnosti zákonného opatření Senátu č. 344/2013 Sb. 15 let a za dobu přede dnem podání přihlášky je účast na pojištění možná nejvýše v rozsahu dvou let bezprostředně před tímto dnem.

Poplatníkem pojistného je dobrovolník, lze se ovšem dohodnout na refundaci pojistného na důchodové pojištění ze strany vysílající organizace. Pokud by nebyla dohodnuta tato refundace, pak obvykle ekonomicky nedává smysl dobrovolná účast na veřejném důchodovém pojištění v horizontu let. Zatímco u zaměstnance je jeho skutečná výše skryta prostřednictvím pojistného placeného z vyměřovacího základu zaměstnavatele, osoba dobrovolně se účastnící důchodového pojištění musí odvést pojistné na důchodové pojištění nejméně ve výši 28% z

DOPAD NA STÁVAJÍCÍ PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAH DOBROVOLNÍKA

částky odpovídající jedné čtvrtině průměrné mzdy (pojistné zaměstnance na sociální pojištění činí 6 %), tj. v roce 2016 jde o 28% z částky 6 752 Kč, tedy 1 891 Kč. Z těchto důvodů ve skutečnosti dobrovolnou účast na pojištění dle ust. § 6 odst. 1 písm. a) zákona o důchodovém pojištění nejvíce využívají žadatelé o invalidní důchod.

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA, KOLEKTIVNÍ DOHODA, VNITŘNÍ PŘEDPIS – PŘEKÁŽKA V PRÁCI

Zákoník práce upravuje kolektivní smlouvu, zatímco zákon o státní službě kolektivní dohodu. Kolektivní smlouva i kolektivní dohoda jsou českou teorií a v případě kolektivní smlouvy i judikaturou chápány jako dvoustranné soukromoprávní právní jednání, jehož smluvní stranou jsou jen odborové organizace a zaměstnavatelé, resp. jejich spolky. Smluvní strany kolektivní dohody v soukromoprávním ujednání regulují vzájemné vztahy.

Kolektivní smlouva i kolektivní dohoda jsou ze své povahy předurčeny pro podporu dobrovolnictví a dalších podobných projektů, a to jak z hlediska ideového, tak z hlediska úpravy platových a pracovních podmínek nejen státních zaměstnanců. Tato úprava se děje normativními ustanoveními, která mají veřejnoprávní povahu. Jejich obsahová úprava stojí na principech vzdálených soukromému právu, kterými jsou obecná závaznost a nevylučitelnost normativních ustanovení, a to i v případech, kdy se tak děje k tíži jednotlivých odborově neorganizovaných zaměstnanců. V těchto normativních ustanoveních je kolektivní dohoda pramenem práva a má veřejnoprávní povahu.

Oporu pro tento závěr lze najít i v unijním právu (viz čl. 28 Charty základních práv Evropské unie) a v mezinárodním právu veřejném. Dle čl. 1 odst. 2 Ústavy Česká republika ctí své mezinárodní závazky.

Úmluva MOP č. 98 o provádění zásad práva organizovat se a kolektivně vyjednávat ukládá členským státům přijmout: „opatření přiměřená vnitrostátním podmínkám pro povzbuzení a podporování co nejširšího rozvoje a využití metody dobrovolného vyjednávání mezi zaměstnavateli a organizacemi zaměstnavatelů na jedné straně a organizacemi pracovníků na druhé straně, tak, aby byly upraveny podmínky zaměstnání pomocí kolektivních smluv.“² Obdobné pravidlo lze najít i v úmluvě č. 154 o podpoře kolektivního vyjednávání z roku 1981, kterou bude Česká republika v brzké době ratifikovat.

V případě kolektivní smlouvy tak lze podrobněji upravit dobrovolnictví bez dalšího, limitem je pouze vůle účastníků kolektivního vyjednávání. Kolektivní smlouva může upravit pro zaměstnance, jejichž pracovní poměry se řídí zákoníkem práce, zvláštní překážku v práci za účelem výkonu CSR, po kterou jim bude náležet náhrada mzdy a jejich nepřítomnost v práci

² Čl. 4 Úmluva č. 98 Úmluvy o provádění zásad práva organizovat se a kolektivně vyjednávat publikované sdělením č. 470/1990 Sb.

DOPAD NA STÁVAJÍCÍ PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAH DOBROVOLNÍKA

bude omluvena. Možnost účasti v CSR, a tedy dočasné nevykonávání práce, tak bude mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem právně předvídáno. Překážku v práci a její trvání je zaměstnanec povinen zaměstnavateli prokázat. Pokud by kolektivní smlouva upravovala i jiné typy překážek nezakázaných zákoníkem práce, v obdobných případech musí být poskytováno obdobné plnění.

Komplikovanější je způsob sjednání úpravy u kolektivní dohody v režimu zákona o státní službě.

Na základě závěru Poradního sboru náměstka ministra vnitra pro státní službu k zákonu o státní službě č. 4 publikovaného v Newsletter březen 2017, str. 16 a 17, je nutno konstatovat, že příslušná úprava dobrovolnictví by musela být upravena nikoliv v resortních dohodách, ale v kolektivní dohodě vyššího stupně. Jako hlavní argument k tomuto restriktivnímu výkladu je zmiňován čl. 78 Ústavy, což teorie podrobila náležitě kritice. Srov. Vácha, J.: Kolektivní vyjednávání v intencích skromné právní úpravy zákona o státní službě in PICHRT, M.; KOPECKÝ, M.; MORÁVEK, J. (eds.): Služební vztahy a výkon závislé práce, Wolters Kluwer, Praha 2016, str. 220 a násl., a již dříve Pichrt in Pichrt a kol.: Zákon o státní službě, Wolters Kluwer, Praha 2015, str. 445 a násl. I když ani my s těmito názory poradního sboru nesouhlasíme, je nutno je respektovat.

V současné době pro státní zaměstnance ve služebním poměru dle zákona o státní službě platí kolektivní dohoda vyššího stupně z roku 2016. Nová vyjednávání o kolektivní dohodě vyššího stupně se s nejvyšší pravděpodobností budou konat až po říjnových volbách do Poslanecké sněmovny parlamentu ČR. Zde by ovšem bylo vhodné navrhnout rozšíření kolektivní smlouvy i kolektivní dohody též o úpravu dobrovolnictví. Nejvhodnější se zdá označit výkon dobrovolnické služby v určitém rozsahu za zvláštní překážku, zkrátit pracovní či služební dobu nebo upravit zvláštní peněžitá či nepeněžitá plnění pro ty, kteří budou konat dobrovolnickou službu.

Dále lze uvažovat o úpravě CSR ve vnitřním předpise. Vnitřní předpis upravující CSR by bylo možné vydat bez souhlasu odborové organizace, ale v konkrétním případě je nutno prověřit, zda takovou úpravu nevyklučuje platná kolektivní smlouva.

Vnitřní předpis musí být vydán písemně, nesmí být v rozporu s právními předpisy ani být vydán se zpětnou účinností. Určitý limit představuje ust. § 305 zákoníku práce, které stanoví, že „se zakazuje, aby vnitřní předpis ukládal zaměstnanci povinnosti nebo zkracoval jeho práva stanovená tímto zákonem. Odchýlí-li se zaměstnavatel od tohoto zákazu, nepřihlíží se k tomu.“

Zaměstnavatel tak nemůže nařídit výkon CSR, ledaže by měl zaměstnanec zahrnut výkon dobrovolnické činnosti do sjednaného druhu vykonávané práce, resp. do jmenování, kterým je příslušný vedoucí úředník ustaven do funkce, což je varianta spíše teoretická. Odporovalo by to také zákazu nucené práce chráněné LPS.

DOPAD NA STÁVAJÍCÍ PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAH DOBROVOLNÍKA

Konkrétní typové ustanovení vnitřního předpisu lze konstruovat podobně jako v kolektivní smlouvě tak, že zaměstnanec je oprávněn si překážku v práci za účelem výkonu CSR vybrat k čerpání v určitém časovém rámci.

V případě úpravy CSR je ovšem vždy nutno zvážit též politické důsledky, kdy veřejnost by mohla špatně pochopit tyto aktivity. Rozhodně proto doporučujeme předem zjistit stanovisko zřizovatele, existuje-li. Další otázka je názor kontrolního orgánu dozírajícího na dodržování rozpočtové kázně. Tato metodika je zpracována odborníky na pracovní a služební právo. Nelze však vyloučit, že názory kontrolních orgánů se mohou vyvíjet a proto doporučujeme zvážit požádat před spuštěním projektu o názor příslušný kontrolní orgán, zda by v navrhované úpravě nespatřoval nehospodárné vynakládání veřejných prostředků.

Příklad ujednání/ustanovení v kolektivní smlouvě či vnitřním předpise

Čl. X Překážka Veřejně prospěšná činnost

1) Zaměstnanec je oprávněn čerpat k výkonu veřejně prospěšné činnosti až 8 hodin ze své pracovní doby v kalendářním roce. Nevyčerpaná časová dotace na překážku zaniká k 1.lednu následujícího kalendářního roku.

2) O čerpání překážky a jeho rozsahu rozhoduje zaměstnavatel na základě písemné žádosti zaměstnance. Písemná žádost obsahuje popis zamýšlené veřejně prospěšné činnosti, místo jejího výkonu, odhadovanou dobu trvání a případně též jakékoliv další informace relevantní pro rozhodnutí zaměstnavatele. Hrozí-li konflikt zájmů či porušení povinnosti zaměstnance při výkonu veřejně prospěšné činnosti, je o tom povinen zaměstnanec zaměstnavatele bez zbytečného odkladu písemně informovat.

3) Na poskytnutí překážky vzniká nárok okamžikem, kdy zaměstnavatel rozhodne o jejím čerpání. Toto rozhodnutí není rozhodnutím ve správním řízení.

4) Zaměstnavatel překážku neurčí k vyčerpání, pokud to nedovolují jeho provozní potřeby či by výkon zamýšlené činnosti jinak mohl ohrozit plnění úkolů zaměstnavatele. Zaměstnavatel není povinen své rozhodnutí odůvodnit.

PRACOVNĚPRÁVNÍ ASPEKTY U PŘIJÍMAJÍCÍ ORGANIZACE

Pracovněprávní aspekty u přijímající organizace

Role státu a územních samosprávných celků je v režimu ZDS limitována na primárního příjemce dobrovolnických služeb, a tedy pozici přijímající organizace. I tímto zdánlivě pasivním způsobem však veřejnoprávní orgány mohou zásadně přispět k podpoře dobrovolnické služby. Jak je blíže uvedeno v Úvodu této studie dále mohou orgány státu a územních samosprávných celků bezplatně zprostředkovat uzavření smlouvy mezi vysílající a přijímající organizací, zejména v případech organizování dobrovolnické služby do zahraničí.

V pozici přijímající organizace musí orgány veřejné správy dbát zejména na to, aby výkon dobrovolnické služby u nich, jakožto přijímajících organizací, nenahrazoval činnosti jinak vykonávané osobami v pracovněprávních vztazích, služebním nebo členském poměru a aby takové činnosti dobrovolníci vykonávali za podmínek stanových ZDS. Při výkonu dobrovolnické služby budou často vedle sebe pracovat osoby v pracovněprávním vztahu k přijímající organizaci a dobrovolníci, a proto je nutné důsledně dodržovat oddělenost jejich rolí. Přijímající organizace by měla pečlivě poučit personál přijímající organizace o úlohách dobrovolníka tak, aby dobrovolník nebyl personálem „zneužíván“ k činnostem pro jinou než sjednanou dobrovolnickou službu.

POVINNOSTI PŘIJÍMAJÍCÍ ORGANIZACE A ODPOVÍDAJÍCÍ PRÁVA DOBROVOLNÍKA

Povinnosti přijímající organizace v režimu ZDS budou primárně vyplývat ze ZDS a dále ze smlouvy, kterou musí přijímající organizace povinně uzavřít s vysílající organizací v písemné formě. V souladu s ust. § 8 odst. 1 ZDS s ohledem na povahu programu nebo projektu dobrovolnické služby si přijímající a vysílající organizace ve smlouvě sjednají zejména následující:

- podmínky výkonu dobrovolnické služby
- předmět a dobu výkonu dobrovolnické služby
- způsob ubytování a stravování dobrovolníků
- vybavení dobrovolníků pracovními prostředky a osobními ochrannými pracovními prostředky
- způsob ověření průběhu dobrovolnické služby vysílající organizací za účelem kontroly dodržování smlouvy a hodnocení práce dobrovolníků.

Součástí smlouvy musí být rovněž ujednání o povinnosti přijímající organizace informovat vysílající organizaci o rizicích, které mohou ohrozit život nebo zdraví dobrovolníka, vzniklých

PRACOVNĚPRÁVNÍ ASPEKTY U PŘIJÍMAJÍCÍ ORGANIZACE

v průběhu dobrovolnické služby, a o povinnosti přijímající organizace neprodleně přijmout opatření, která tato rizika vyloučí, a v případě neodstranitelných rizik omezí.

Pro podrobnosti návrhů ujednání smlouvy mezi vysílající a přijímající organizací odkazujeme na kapitolu této studie Formy vyslání a podkapitolu Smlouva mezi vysílající a přijímající organizací.

Dobrovolník má zásadně stejná práva jako zaměstnanec dle pracovněprávních předpisů co se týká rozsahu pracovní doby, přestávek v práci, podmínky pro udělení dovolené a BOZP. Tyto podrobnosti by měly být uvedeny ve smlouvě mezi dobrovolníkem a vysílající organizací, která dobrovolníkovi zaručuje určité postavení. Pokud nebudou podrobnější podmínky stanoveny i ve smlouvě mezi vysílající a přijímající organizací, měla by přijímající organizace zajistit minimálně standard předvídaný pracovněprávními předpisy s ohledem na povahu vykonávané dobrovolnické služby. Součástí zajištění BOZP je otázka, zda to musí zahrnovat i zapojení poskytovatele pracovnělékařských služeb či dalších osob odborně způsobilých v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Výhodou akreditovaného režimu dle ZDS je smluvně zaručené postavení dobrovolníka. Dobrovolník je pojištěn proti škodám na zdraví a na majetku a zásadně odpovídá pouze za škodu způsobenou úmyslně. V případě dlouhodobé dobrovolnické služby nebo krátkodobé s místem výkonu v zahraničí má dobrovolník zejména nárok za podmínek stanovených v ZDS na předvstupní přípravu na výkon dobrovolnické služby, na poskytnutí pracovních prostředků a osobních ochranných pomůcek a dle okolností také na náhradu výdajů spojených s nezbytnou přípravou na účast dobrovolníka v příslušném programu/projektu dobrovolnické služby, na náhradu nákladů spojených s cestou, na kapesné ke krytí běžných výdajů v místě působení, ubytování či stravu.

Smlouva mezi dobrovolníkem a vysílající organizací může rovněž obsahovat ujednání o tom, že v případě, že dlouhodobá dobrovolnická služba přesáhne více než 20 hodin v kalendářním týdnu, bude vysílající organizace platit za dobrovolníka pojištění na důchodové pojištění stanovené alespoň z minimálního vyměřovacího základu. Tento finanční závazek může Ministerstvo vnitra refundovat vysílající organizaci prostřednictvím dotace.

Výhodou pro přijímající organizace v režimu akreditovaných dobrovolnických programů dle ZDS je určitá předvídatelnost procesu výkonu dobrovolnické služby a jasně stanovená pravidla hned od začátku. Pro přijímající organizaci je zásadní integrovat dobrovolníky do své činnosti tak, aby byly v přijímající organizaci nadále dodrženy standardy kvality služeb či činností, které tato přijímající organizace poskytuje nebo vykonává. Přijímající organizace to může řešit vydáním interních pravidel pro působení těchto osob v její činnosti a ve vztahu k třetím osobám (např. klientům přijímající organizace) a k zajištění BOZP na svém pracovišti.

PRACOVNĚPRÁVNÍ ASPEKTY U PŘIJÍMAJÍCÍ ORGANIZACE

Přijetí dobrovolnické činnosti mimo režim ZDS klade na přijímající organizaci, pokud chce mít pod kontrolou akceptovatelná rizika, mnohem vyšší nároky na smluvní úpravu podmínek výkonu takové činnosti, a i ta nemusí v mnoha případech stačit. Podmínky by si musela vyjednat sama přímo s dobrovolníkem a bez výslovné opory v zákoně se tato činnost může často nacházet v hraničních situacích, ve kterých nebude zcela jasné, zda jsou ještě po právu. V akreditovaném režimu velkou část povinností nebo odpovědnost za řádný průběh dobrovolnické činnosti přebírá vysílající organizace.

SMLOUVA MEZI PŘIJÍMAJÍCÍ ORGANIZACÍ A DOBROVOLNÍKEM

Pro dobrovolnickou službu realizovanou v režimu zákona ZDS se nepřepokládá uzavření smlouvy mezi přijímající organizací a samotným dobrovolníkem. Smluvním partnerem pro dobrovolníka je zde akreditovaná vysílající organizace. Specifika svého pracoviště by tak přijímající organizace měla zakotvit do smlouvy, kterou přijímající organizace uzavírá s vysílající organizací. Pokud se přijímající organizace zaváže k refundaci určitých nákladů týkajících se dobrovolnické služby, opět se tak primárně děje vůči vysílající organizaci a nikoliv vůči dobrovolníkovi.

Naopak u dobrovolnických programů realizovaných mimo působnost zákona ZDS hraje smlouva mezi přijímající organizací a dobrovolníkem klíčovou roli. Jelikož taková forma dobrovolnické činnosti není upravena zákonem, co nejdetailnější vymezení práv a povinností obou stran je zásadní pro zamezení sporů v budoucnosti. Typově se jedná o smlouvu příkazní nebo smlouvu inominátní, která vykazuje znaky smlouvy příkazní. Bez opory v zákoně nicméně hrozí, že dobrovolnická činnost bude považována za nelegální práci dle zákona o zaměstnanosti.

Základním principem je, že činnost dobrovolníka nemůže nahrazovat činnost osob, kterou by jinak u přijímající organizace konaly osoby v pracovněprávním vztahu, a toto rozlišení může být v řadě případů obtížné. Nelegální práce je definována v ust. § 5 písm. e) (1) zákona o zaměstnanosti jako výkon závislé práce fyzickou osobou mimo pracovněprávní vztah.³

³ Nejvyšší správní soud se posouzením, co již je nutné považovat za závislou práci dle ust. § 2 zákoníku práce, věnoval ve svém rozsudku ze dne 13. února 2014, č. j. 6 Ads 46/2013 - 35, kde judikoval následovně: „Společným rysem a jakýmsi leitmotivem všech znaků závislé práce vymezených (nově) v § 2 odst. 1 zákoníku práce, je osobní či hospodářská závislost zaměstnance na zaměstnavateli. Tyto znaky slouží k odlišení závislé práce od jiných ekonomických aktivit (zejména samostatného podnikání), ale také od aktivit jiného charakteru (zejména mezilidské výpomoci). Proto musí správní orgány při postihování nelegální práce v řízení obviněnému prokázat naplnění všech těchto znaků - zaměstnanec osobně a soustavně vykonává práci jménem zaměstnavatele a podle jeho pokynů, přičemž se vůči zaměstnavateli nachází v podřízeném vztahu. Odměna tedy sice přísně vzato nepředstavuje samostatný definiční znak závislé práce (jde o povinnost, která zaměstnavateli na základě výkonu práce vzniká), avšak pokud jedna osoba poskytne nebo přislíbí druhé za její činnost odměnu, jde o významnou skutečnost pro posouzení, zda mezi nimi existuje vztah nadřízenosti a podřízenosti vyplývající z hospodářské závislosti zaměstnance na zaměstnavateli.“

PRACOVNĚPRÁVNÍ ASPEKTY U PŘIJÍMAJÍCÍ ORGANIZACE

Umožnění výkonu nelegální práce přitom představuje správní delikt a právnické osobě může být uložena pokuta až do výše 10 mil. Kč, nejméně však ve výši 250 000 Kč. Z tohoto důvodu nelze režim dobrovolnické činnosti mimo ZDS orgánům státní správy bez dalšího doporučit.

V konkrétním případě může zapojení se do dobrovolnické služby mimo režim ZDS znamenat pro přijímající organizaci podstatně větší finanční zátěž. Bez výslovné smluvní limitace náhrady škody budou obě strany smluvního vztahu odpovědné za škodu způsobenou druhé smluvní straně v plném rozsahu. V režimu ZDS je odpovědnost dobrovolníka ze zákona omezena na škodu způsobenou úmyslně. V režimu mimo ZDS je dobrovolník vystaven odpovědnosti za újmu v neomezeném rozsahu, pokud si něco jiného nesjedná s přijímající organizací. Smluvní vyloučení ovšem podléhá určitým pravidlům a limitům. Možnost vyloučit nebo omezit předem povinnost k náhradě újmy, kterou dobrovolník způsobí na majetku nebo zdraví osob, se obecně řídí občanským zákoníkem, nevyplývají-li další limity ze zvláštní právní úpravy. Povinnosti k náhradě škody se nemůže škůdce zprostit jednostranným prohlášením či oznámením, že svoji povinnost k náhradě škody vylučuje či omezuje. K takovému prohlášení by se nepřihlíželo.

Vzájemné ujednání stran o vyloučení nebo omezení budoucího práva na náhradu újmy je v souladu s ust. § 2898 občanského zákoníku nepřípustné v případě, že jde o (i) povinnost k náhradě újmy způsobené člověku na jeho přirozených právech,⁴ (ii) újmu způsobenou úmyslně, (iii) újmu způsobenou z hrubé nedbalosti,⁵ nebo (iv) právo slabší strany. Dále sem z povahy věci budou také patřit práva daná kogentními ustanoveními zákonů, kdy bude dané ujednání stiženo neplatností či jinou sankcí stanovenou příslušným zákonným ustanovením. Ve výše uvedených případech se již vzniklého práva na náhradu újmy nelze ani platně vzdát.

Jak je uvedeno výše ujednat omezení nebo dokonce úplné vyloučení povinnosti k náhradě újmy předem nelze s osobou, která je vůči druhé smluvní straně v pozici tzv. slabší strany. Slabší stranu občanský zákoník však konkrétněji nedefinuje. V ust. § 433 odst. 2 vytváří právní domněnku, podle které se má za to, že slabší stranou je vždy osoba, jež vůči podnikateli v hospodářském styku vystupuje mimo souvislost s vlastním podnikáním. Typicky půjde o spotřebitele, ale může jí být i podnikatel. V praxi se tak v postavení slabší strany může ocitnout téměř každý a bude záležet na posouzení okolností konkrétního případu a faktické postavení stran. U dobrovolníka je velká pravděpodobnost, že se v pozici slabší strany vůči přijímající organizaci ocitne, a to zejména v situaci, kdy si bude muset sám vyjednávat podmínky svého dobrovolnictví vůči přijímající organizaci v režimu mimo ZDS. Pokud nebude schopen

⁴ Náhrada újmy na přirozených právech člověka je upravena v ust. § 2956 anasl. občanského zákoníku. Nahrazuje se jak způsobená škoda, tak i jiná nemajetková újma. Typicky se může jednat o újmu na zdraví, ale i o zásah do dobrého jména, cti či o jiný zásah do osobnosti člověka.

⁵ Hrubá nedbalost může být jak ve formě nedbalosti vědomé, tak i nedbalosti nevědomé. Obecně lze říci, že se škůdce dopustí hrubé nedbalosti tehdy, když jeho přístup k požadavku náležitě opatrnosti svědčí o jeho zřejmé bezohlednosti k chráněným zájmům poškozeného.

PRACOVNĚPRÁVNÍ ASPEKTY U PŘIJÍMAJÍCÍ ORGANIZACE

dostatečně prosadit své zájmy při vyjednávání podmínek smlouvy, slabší stranou bezesporu bude. Obecné prohlášení ve smlouvě, že dobrovolník není ve smluvním vztahu slabší stranou nebude mít v zásadě žádný právní význam, pokud tomu tak ve skutečnosti nebude. Omezení odpovědnosti přijímající organizace za škodu způsobenou dobrovolníkovi tak bude v každém případě problematické. Naopak omezení odpovědnosti dobrovolníka za škodu, kterou způsobí přijímající organizaci při plnění dobrovolnické činnosti, teoreticky možné je, při dodržení ostatních limitů stanovených v ust. § 2898 občanského zákoníku. Problematickými mohou být interní předpisy u organizací veřejné správy pro hospodaření s veřejným majetkem.

I pokud by bylo možné v konkrétním případě nějakou formu omezení práva na náhradu újmy vůči dobrovolníkovi mezi dobrovolníkem a přijímající organizací dohodnout, určitou komplikací dále může být ust. § 2913 občanského zákoníku. Dle tohoto ustanovení, poruší-li strana povinnost ze smlouvy, je škůdce povinen nahradit škodu z toho vzniklou druhé straně nebo i osobě, jejímuž zájmu mělo splnění ujednané povinnosti zjevně sloužit. Limitace práva na náhradu škodu sjednaná se smluvní stranou se nepromítá do práva na náhradu škody vzniklé takovéto třetí nezúčastněné osobě, jíž mělo splnění smluvní povinnosti zjevně sloužit, a která se výslovně žádného takového práva nevzdala. Za tuto třetí osobu se nemůže smluvní strana smlouvy platně práva na náhradu škody vzdát a toto právo zůstává v neomezeném rozsahu. Jakým osobám by mělo splnění povinností zjevně sloužit, nemusí být ze samotné smlouvy vždy patrné. U dobrovolnictví lze uvažovat o klientech přijímající organizace s ohledem na typ dobrovolnické činnosti, kterou bude dobrovolník v přijímající organizaci vykonávat.

Co se týká odpovědnosti přijímající organizace za újmu způsobenou dobrovolníkovi nebo kterou si dobrovolník způsobí sám sobě, je situace ještě více komplikovaná. Zákoník práce v ust. § 393 řeší případy práva na náhradu škody vzniklé pracovním úrazem, byť se v uvedených případech nejedná o pracovněprávní vztahy.

Dle předmětného ustanovení mají právo na náhradu majetkové újmy způsobené pracovním úrazem fyzické osoby, které dobrovolně v rámci akce organizované územním samosprávným celkem vypomáhají při plnění důležitých úkolů v zájmu společnosti. Za škodu vzniklou tímto úrazem odpovídá ten, pro koho v době tohoto úrazu pracovaly, tedy přijímající organizace. Smluvní úpravou lze však precizovat míru refundace ze strany vysílající organizace.

Rovněž v případě mimořádné události náleží fyzické osobě právo na náhradu škody vzniklé pracovním úrazem, pokud na výzvu správního úřadu nebo územního samosprávného celku a dle jejich pokynů, popř. s jejich vědomím, osobně napomáhá při zásahu proti mimořádné události nebo při odstraňování jejích následků a utrpí při těchto činnostech úraz. Za škodu vzniklou takovým úrazem jí pak odpovídá příslušný správní úřad nebo obec, pokud zvláštní právní předpis nestanoví jinak.

PRACOVNĚPRÁVNÍ ASPEKTY U PŘIJÍMAJÍCÍ ORGANIZACE

Bez adekvátního pojištění odpovědnosti za újmu na majetku a na zdraví, kterou dobrovolník způsobí při výkonu dobrovolnické služby sám sobě či třetí osobě nebo ji utrpí, se přijímající organizace neobejde.

Dále přijímající organizace musí v souladu s ut. 101 odst. 5 zákoníku práce zajistit BOZP i ve vztahu k dobrovolníkům, kteří se s jejím vědomím zdržují na jejích pracovištích. Plnění povinností v oblasti BOZP je u zaměstnavatelů důsledně sledováno ze strany orgánů inspekce práce pod pohrůžkou uložení pokut a opatření k nápravě. Oblast BOZP tedy přijímající organizace nemůže podceňovat, včetně adekvátního informování a proškolení dobrovolníka k zajištění BOZP.

Další citlivou oblastí může být s ohledem na typ přijímající organizace ochrana osobních údajů klientů přijímající organizace a jejich zabezpečení před zneužitím ze strany dobrovolníka.

Pro základní principy limitace rizik odkazujeme na příslušnou subkapitolu této studie Vyslání dobrovolníka z neakreditovaného zařízení v rámci kapitoly Formy vyslání, které se uplatní obdobně.

Příloha č. 1

VZOR SMLOUVY O DOBROVOLNICKÉ SLUŽBĚ

Smlouvu o výkonu dobrovolnické služby

(jméno/název)

zastoupená (.)

se sídlem

IČ

DIČ

zapsaná v

(dále jen „vysílající organizace“)

a

(jméno a příjmení)

datum narození (.)⁶

trvalý pobyt (.)⁷

kontaktní adresa je-li odlišná od bydliště

telefon: (.)

e-mail: (.)

(dále jen „dobrovolník“)

⁶ U dobrovolníka mladšího 18 let musí být dán úředně ověřený souhlas zákonného zástupce dle ust. § 7 odst. 4 zákona o dobrovolnické službě.

⁷ Je-li výkon dobrovolnické služby mimo obec trvalého pobytu, pak dobrovolníkovi vzniká nárok na placené ubytování a stravu dle ust. § 7 odst. 3 zákona o dobrovolnické službě.

PŘÍLOHA Č. 1

sjednávají dle ust. § 3 odst. 2 a 3 zákona č. 198/2002 Sb. o dobrovolnické službě a o změně některých zákonů (zákon o dobrovolnické službě) tuto smlouvu o výkonu dobrovolnické služby (dále jen „Smlouva“):

Preambule

A. Tato smlouva se uzavírá mezi dobrovolníkem a vysílající organizací za účelem výkonu dobrovolnické služby dobrovolníkem.

B. Vysílající organizace respektuje, že dobrovolník je zaměstnancem a že dobrovolnickou službu poskytuje zdarma bez nároku na jakoukoliv peněžitou či nepeněžitou odměnu v době svého odpočinku.

C. Dobrovolník akceptuje, že dobrovolnickou službu je nutno poskytovat čestně, pečlivě a svědomitě v potřebné kvalitě a podle pokynů přijímající organizace, zejména jejího koordinátora. Dobrovolník prohlašuje, že je bezúhonný a že je plně zdravotně způsobilý konat níže specifikovanou dobrovolnickou službu.

I. Základní ustanovení

1. Druh dobrovolnické služby:⁸ (.) (dále jen „dobrovolnická služba“). Dobrovolnická služba bude poskytována v programu/projektu (.)

2. Dobrovolnická služba bude poskytována od (.) do (.)

3. Místo výkonu dobrovolnické služby:⁹ (.)

4. Nebude-li dohodnuto jinak, bude dobrovolnická služba vykonávána jednou týdně v (.) odpoledne po pracovní dobu (tří) hodin.

5. Dobrovolník nebude po dobu výkonu dobrovolnické činnosti ubytován vysílající organizací, ani nemá nárok na úhradu ubytování. Dobrovolníkovi nebude po dobu výkonu dobrovolnické činnosti poskytnuto stravování. Dobrovolník nemůže být vyslán na pracovní cestu.

II. Práva Dobrovolníka

⁸ Uvést konkrétní práce konané dobrovolníkem, např. tvorba webových stránek, zpracování projektu či výroční zprávy, péče o květiny, předčítání dětem, pomoc člověku upoutanému na vozík, atd.

⁹ Místem výkonu dobrovolnické služby je místo přijímající organizace, případně jiné místo stanovené přijímající organizací, kde tato organizace realizuje svoji činnost.

1. Dobrovolník má právo:

- na absolvování adaptačního procesu ve výkonu dobrovolnické služby;
- být informován o poslání a činnosti přijímající organizace;
- obrátit se s žádostí o vedení, radu či pomoc na určeného supervizora, koordinátora či další osobu;
- dovolenou, bude-li konat dobrovolnickou službu nejméně po dobu 168 celých pracovních hodin a 21 pracovních dnů a smluvní závazek k vysílající organizaci bude trvat alespoň 365 kalendářních dnů. Za každých 21 pracovních dnů náleží dobrovolníkovi 1 den dovolené s náhradou mzdy ve výši (.);
- náhradu účelně vynaložených výdajů v souvislosti s poskytnutím dobrovolnické služby, pokud byly předem písemně odsouhlaseny koordinátorem přijímající organizace;¹⁰
- potvrzení o výkonu dobrovolnické služby, pokud o jeho vystavení požádá do 12 měsíců od ukončení výkonu dobrovolnické služby.¹¹

III. Povinnosti Dobrovolníka

1. Dobrovolník je povinen se účastnit na předvstupní přípravě organizované vysílající organizací, jakož i pravidelných následujících porad, supervizí a školení. Dobrovolník prohlašuje, že byl seznámen se svými právy a povinnostmi jakož i možnými riziky, které z výkonu dobrovolnické služby vyplývají, že poučení rozumí a nemá žádné další doplňující otázky. Dobrovolník dále potvrzuje, že byl seznámen s předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, s protipožárními předpisy a s jinými předpisy (zejména kodexem dobrovolníka), které musí při výkonu dobrovolnické služby dodržovat, včetně vnitřních předpisů vysílající organizace. Dobrovolník je povinen nevstupovat pod vlivem alkoholu a jiných omamných látek k výkonu dobrovolnické služby a kouřit pouze ve vyhrazených prostorách.

¹⁰ Pro případ výkonu služby v zahraničí je nutno zvolit podrobnější úpravu. V tomto případě platí též povinnost sjednat zdravotní pojištění dle ust. § 7 odst. 2 ZDS.

¹¹ Případně lze upravit podrobnější pravidla archivace spisu dobrovolníka u vysílající organizace.

2. Dobrovolník předložil před podpisem Smlouvy výpis z evidence Rejstříku trestů ne starší než 3 měsíce. Dobrovolník prohlašuje, že ke dni podpisu Smlouvy proti němu není vedeno trestní řízení. Dobrovolník je povinen nejpozději do 3 kalendářních dnů seznámit vysílající organizaci s tím, že proti němu bylo zahájeno trestní stíhání.

3. Dobrovolník¹² předložil před podpisem Smlouvy potvrzení o svém zdravotním stavu ne starší než 3 měsíce. Dobrovolník bere na vědomí, že je povinen neprodleně informovat vysílající organizaci o změnách svého zdravotního stavu, které mu neumožňují konat dobrovolnickou službu. Dobrovolník prohlašuje, že byl seznámen s prevencí infekčních nemocí včetně antimalarické prevence (profylaxe). Dobrovolník je povinen oznámit koordinátorovi nedostatky a závady na pracovišti, které by mohly ohrozit bezpečnost nebo zdraví při výkonu dobrovolnické služby; bezodkladně oznamovat koordinátorovi svůj úraz, který vznikl v souvislosti s výkonem dobrovolnické služby a spolupracovat při vyšetřování jeho příčin.

4. Dobrovolník je povinen opatrovat a chránit veškeré věci, které obdržel pro výkon své dobrovolnické služby od vysílající organizace. Dobrovolník je povinen všechny tyto věci vrátit kdykoliv na vyžádání koordinátora, nejpozději však po skončení výkonu dobrovolnické služby vysílající organizaci.

5. Dobrovolník uděluje tímto souhlas se zpracováním svých osobních údajů, uvedených ve Smlouvě i v dalších dokumentech, které se vztahují k poskytování dobrovolnické služby. Dobrovolník uděluje souhlas na dobu trvání závazkového vztahu, jakož i na dobu nezbytně nutnou po skončení tohoto závazkového vztahu. Poskytnuté osobní údaje bude vysílající organizace zpracovávat pro účely personální a mzdové činnosti a pro plnění úkolů uložených zákonem. Dobrovolník je povinen hlásit změny osobního stavu, které mají vliv na výpočet dávek a dalších plnění obhospodařovaných nebo poskytovaných vysílající organizací. Dobrovolník je povinen vysílající organizaci informovat zejména o změně bydliště, vzdělání, rodinného stavu, občanského průkazu a dalších okolnostech, které se svým charakterem týkají pracovního zařazení Dobrovolníka a jeho hodnocení. Dobrovolník se zavazuje podrobit vstupní prohlídce, zúčastnit se periodických prohlídek dle požadavků vysílající organizace. Dobrovolník potvrzuje, že uvedl pravdivé informace o svém zdravotním stavu a nic nezamlčel. Dobrovolník dále v souladu se zněním zákona č. 133/2000 Sb., o evidenci obyvatel ve znění

¹² U mladistvého je nutno trvat na vstupní lékařské prohlídce bez výjimek ve smyslu ust. § 7 odst. 5 ZDS.

pozdějších předpisů výslovně souhlasí s užitím svého rodného čísla vysílající organizací v souvislosti s poskytováním dobrovolnické služby dle Smlouvy, zejména s jeho uvedením na smlouvách a jejich dodatcích, dokumentech týkajících se změn či ukončení výkonu dobrovolnické služby apod., dále vyslovuje souhlas s evidencí a archivací kopií dokladů prokazujících jím dosaženou kvalifikaci či splnění požadavků vysílající organizace.

5. Dobrovolník se zavazuje zachovávat mlčenlivost o všech skutečnostech obchodní, ekonomické, provozní a jiné povahy týkajících se vysílající a přijímající organizace (včetně skutečností o klientech a jejich rodinách), o nichž se dozvěděl v souvislosti s výkonem dobrovolnické služby. Dobrovolník se dále zavazuje zachovávat mlčenlivost o obsahu Smlouvy. Tento závazek mlčenlivosti dobrovolníka trvá po dobu smluvního vztahu založeného Smlouvou i po jeho skončení z jakéhokoliv důvodu.

6. Dobrovolník se zavazuje vrátit poměrnou část výdajů vynaložených vysílající organizací, pokud předčasně skončí výkon dobrovolnické služby.

IV. Závěrečná ustanovení

1. Dobrovolník je povinen zajistit, že ke dni uzavření Smlouvy splňuje všechny předpoklady stanovené příslušnými právními předpisy pro výkon dobrovolnické služby. Dobrovolník je dále povinen neprodleně vysílající organizaci informovat o skutečnostech, které způsobují, že dobrovolník tyto předpoklady nesplňuje. Dobrovolník odpovídá za případnou škodu způsobenou vysílající organizaci nesplněním těchto povinností.

2. Smlouva se uzavírá na dobu 3 měsíců.¹³

3. Smlouvu lze vypovědět kteroukoliv ze smluvních stran z důvodu nedostatku zájmu na poskytování či přijímání dobrovolnické služby nebo i bez udání důvodů a to písemnou formou. Výpovědní doba činí 3 kalendářní dny.

Dobrovolník

Vysílající organizace

¹³ Bude-li sjednán výkon dobrovolnické služby po dobu delší, jedná se o dlouhodobou službu a vysílající organizaci vzniká poplatková povinnost v důchodovém pojištění dle ust. § 5 odst. 3 ZDS.