

Social  
Impact  
Alliance  
FOR CENTRAL  
& EASTERN EUROPE

大成 DENTONS

Fundacja Kronenberga

citi handlowy

AKADEMIA ROZWOJU  
FILANTROPII W POLSCE

**better.**  
BRANDS — WITH — PURPOSE



CMT  
Advisory

FORUM  
ODPOWIEDZIALNEGO  
BIZNESU

IBR  
INSTYTUT  
BIZNESU  
RODZINNEGO

# Wolontariat pracowniczy

Przewodnik po zagadnieniach prawno-podatkowych.  
Perspektywa pracodawcy



# Spis treści

Wstęp	3
Korzyści	4
Nasze rozumienie wolontariatu pracowniczego	5
Uczestnicy wolontariatu pracowniczego	6
Kluczowe kwestie prawno-podatkowe	8
Eksperti	17
Warto zajrzeć do	19
Podstawa prawna	20



# Wstęp

Jeśli chcesz pominąć wstęp i przejść bezpośrednio do zagadnień prawno-podatkowych, kliknij **TUTAJ**



Badania potwierdzają wzrost oczekiwań **klientów, konsumentów, pracowników oraz inwestorów** w zakresie angażowania się firm w rozwiązywanie problemów społecznych. Biznes ma środki finansowe oraz inne zasoby, aby realnie przyczynić się do pozytywnych zmian społecznych. Potrzebuje jednak **jasnych przepisów, stabilności i transparentności**.

Aby zidentyfikować wyzwania, przed którymi stoją polscy pracodawcy chcący angażować się społecznie, w 2021 r. przedstawiciele przedsiębiorstw oraz krajowych i międzynarodowych organizacji, reprezentujących łącznie dziesiątki tysięcy podmiotów prywatnych i społecznych, zaangażowali się w opracowanie postulatów zmian.

Jednym z najczęściej zgłaszanych problemów, głównie przez podmioty z sektora MŚP, do którego należy 99,8% przedsiębiorstw w Polsce<sup>1</sup>, był brak jasności co do aspektów prawno-podatkowych organizacji wolontariatu pracowniczego.

Pracodawcy zwracali uwagę w szczególności na:

- brak jasnych zasad i sposobu formalnego oddelegowania pracownika do wolontariatu,
- brak jasności odnośnie do zakresu odpowiedzialności pracodawcy za pracownika w trakcie podejmowania przez niego działań wolontariackich,
- brak jasności odnośnie do możliwości odliczania przez pracodawców kosztów ponoszonych na organizację wolontariatu.

W odpowiedzi na powyższe, w gronie znakomitych partnerów i ekspertów, przy wsparciu merytorycznym i finansowym Fundacji Citi Handlowy, stworzyliśmy praktyczny dokument – przewodnik po wolontariacie pracowniczym. **Mamy nadzieję, że pomoże on pracodawcom pozytywnie wpłynąć na rozwój zaangażowania społecznego pracowników.**



# Korzyści

**Dlaczego warto?** Ponieważ inicjowanie i wspieranie przez pracodawcę działalności społecznej jest odpowiedzią na wyraźne oczekiwania pracowników – 4 na 10 zatrudnionych chciałoby mieć możliwość angażowania się w wolontariat pracowniczy w wymiarze 2-3 godzin w miesiącu (3-4 dni rocznie)<sup>2</sup>.

Wyjątkowość wolontariatu pracowniczego polega na tym, że w naturalny sposób **łączy korzyści społeczne z korzyściami dla pracodawców, pracowników, a także partnerów**, którymi najczęściej są organizacje pozarządowe i samorządy lokalne.

## Do głównych korzyści można zaliczyć<sup>3</sup>



### Korzyści dla społeczeństwa

- rozwiązywanie problemów osób indywidualnych oraz całych społeczności,
- dostarczanie wiedzy i umiejętności niezbędnych do rozwiązywania problemów społecznych,
- zmianę postaw i sposobów myślenia beneficjentów,
- aktywizowanie ludzi i społeczności,
- nagłaśnianie problemów społecznych,
- upowszechnianie takich postaw i wartości jak empatia, tolerancja czy szacunek dla drugiego człowieka.

Działaniom wolontariuszy często towarzyszy wsparcie finansowe i rzeczowe dla społeczności.



### Korzyści dla pracowników

- satysfakcję z niesienia pomocy,
- poczucie wpływu na otoczenie,
- zdobywanie nowych doświadczeń,
- satysfakcję z pracy w firmie wrażliwej na potrzeby społeczne,
- rozwijanie kompetencji przydatnych w życiu i w pracy zawodowej,
- nawiązywanie nowych kontaktów,
- rozwijanie pasji i zainteresowań.



### Korzyści dla pracodawcy

#### Korzyści HR-owe:

- przyciąganie i utrzymywanie talentów,
- integrację zespołów pracowniczych,
- wzrost identyfikacji pracowników z pracodawcą,
- mniejszą rotację,
- wzrost kreatywności i kompetencji pracowników,

#### Korzyści wizerunkowe i biznesowe:

- wzmacnianie pozytywnego wizerunku firmy,
- budowanie zaufania wśród klientów i partnerów firmy,
- zyskanie przewagi konkurencyjnej względem dostawców podobnych produktów/usług,
- łatwiejsze pozyskiwanie kapitału z rynku.

# Nasze rozumienie wolontariatu pracowniczego

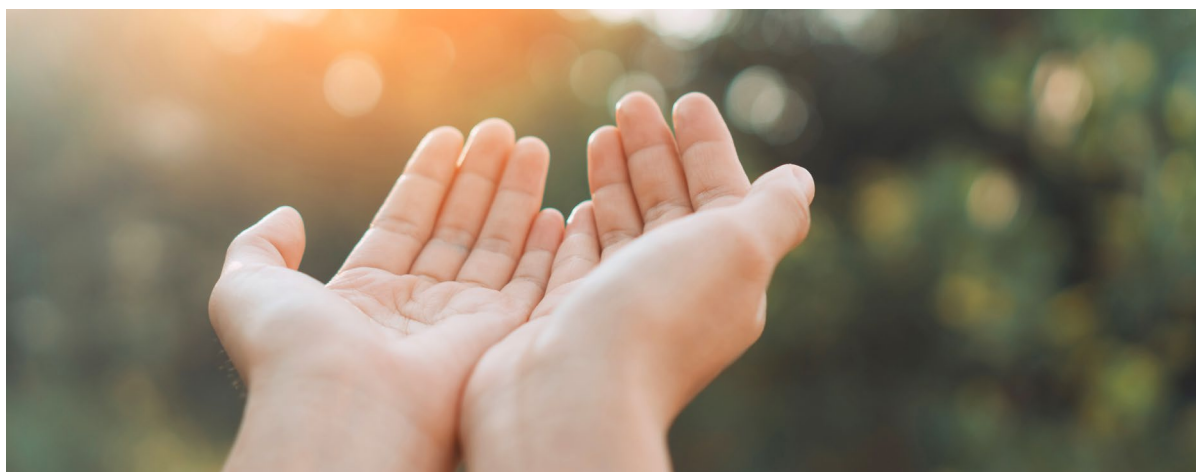
**Wolontariat pracowniczy** to działania polegające na **inicjowaniu lub wspieraniu przez pracodawcę** działalności społecznej pracowników. Pracownicy-wolontariusze, w czasie pracy lub w czasie wolnym od pracy udzielonym przez pracodawcę, **dobrowolnie i bezpłatnie** prowadzą różnego rodzaju aktywności społeczne, wykorzystując swój czas, umiejętności, kompetencje, kontakty lub wizerunek, za zgodą lub ze wsparciem organizacyjno-finansowym pracodawcy. W trakcie wolontariatu pracowniczego, pracownicy wykonują prace nie na rzecz pracodawcy, a na rzecz podmiotów korzystających np. organizacji pozarządowych lub innych podmiotów i instytucji prowadzących działalność społeczną. Wolontariat pracowniczy może być inicjowany zarówno przez pracodawcę, jak i przez pracowników, jednak w każdym wypadku obie strony muszą dobrowolnie wyrazić chęć udziału w wolontariacie pracowniczym. W przypadku inicjatywy pracowników, jako pracodawca możesz nie wyrazić zgody na ich udział w wolontariacie, w przypadku Twojej inicjatywy – pracownicy mogą odmówić udziału.

Aby mówić o wolontariacie pracowniczym, wsparcie pracodawcy powinno obejmować przynajmniej jeden z poniższych obszarów:

- **Czas** – kiedy pracodawca umożliwia pracownikom realizację działań wolontariackich w ramach czasu pracy, który co do zasady jest przeznaczony na wykonywanie zadań powierzonych w ramach zakresu obowiązków pracownika lub pozostawania pracownika w dyspozycji pracodawcy,
- **Fundusze** – kiedy pracodawca przeznacza do dyspozycji pracowników-wolontariuszy środki finansowe na realizację działań wolontariackich lub bezpośrednio pokrywa koszty związane z organizacją i realizacją wolontariatu,
- **Zasoby** – kiedy pracodawca umożliwia wykorzystanie swoich zasobów niefinansowych do realizacji działań wolontariackich, np. samochodów służbowych.

Wolontariat pracowniczy może być realizowany:

1. **bezpośrednio** lub jako **e-wolontariat**;
2. **jednorazowo** (np. w formie akcji) lub **długoterminowo**;
3. **samodzielnie** lub **we współpracy z korzystającym** (np. stowarzyszeniem lub fundacją). Każda z tych form wymaga zupełnie innych sposobów działania. W tym przewodniku opisujemy wolontariat pracowniczy realizowany we współpracy z korzystającym (co rekomendujemy), skupiając się na Tobie jako pracodawcy, a nie na organizacji pozarządowej czy fundacji korporacyjnej) i tak interpretujemy dla Ciebie przepisy.



# Uczestnicy wolontariatu pracowniczego



## Pracownik-wolontariusz

Na potrzeby tego przewodnika „pracownikiem” jest osoba fizyczna, która zawarła umowę o pracę z pracodawcą i na jej podstawie wykonuje pracę na jego rzecz i pod jego kierownictwem<sup>4</sup>. Zasady wykonywania pracy i wzajemne relacje regulują przepisy prawa pracy, w tym Kodeks pracy.



## Wolontariusz

Wolontariuszem jest osoba, która ochotniczo i bez wynagrodzenia wykonuje świadczenia na zasadach określonych w Ustawie o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie.



## Pracodawca

Pracodawca jest przedsiębiorcą – podmiotem zatrudniającym pracowników-wolontariuszy. Zgodnie z art. 3 Kodeksu pracy pracodawcą może być każda jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników. Pracodawca wspiera wolontariat pracowniczy od strony organizacyjno-finansowej.



## Korzystający z wolontariatu pracowniczego

Podmiot<sup>5</sup>, na rzecz którego wolontariusz świadczy wolontariat pracowniczy.



## Beneficjent

Osoba fizyczna lub społeczność lokalna, która bezpośrednio korzysta z pracy wolontariuszy.

## WAŻNE!

Pracownik, chcący realizować działalność wolontariusza nie powinien ponosić negatywnych skutków swojej decyzji, gdyż byłoby to sprzeczne z celem pracodawcy, jakim, jak zakładamy, jest propagowanie i zachęcanie pracowników do działalności wolontariackiej. Przede wszystkim, niezależnie od wybranego modelu organizacji wolontariatu pracowniczego, zaangażowanie pracownika nie powinno prowadzić do obniżenia należnego za dany miesiąc wynagrodzenia za pracę – chyba że wyraźnie zawniósł on o urlop bezpłatny lub zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy bez zachowania prawa do wynagrodzenia.

## WAŻNE!

Pamiętaj, że wolontariat cechuje dobrowolność. Jeśli jako pracodawca zdecydujesz się wesprzeć wybraną przez siebie organizację społeczną, a pracownicy, w ramach swoich kompetencji zawodowych i w czasie pracy wykonają zadania z tym związane jako jeden z przydzielonych im przez Ciebie projektów, wtedy Twoja firma realizuje nie wolontariat, a usługę pro bono. Więcej o działalności pro bono przeczytasz [TUTAJ](#). Pamiętaj też, że wolontariatem nie jest przekazanie środków lub rzeczy (darowizna). Więcej o darowiznach przeczytasz [TUTAJ](#).

## WAŻNE!

Fundacja korporacyjna<sup>1</sup> to podmiot założony przez instytucję lub instytucje biznesowe, który ma za zadanie przejąć zarządzanie ich działaniami związanymi ze społeczną odpowiedzialnością (CSR), zrównoważonym rozwojem i wspieraniem społeczności lokalnych. Podmiot taki jest ściśle powiązany z firmami, które zainicjowały jego powstanie, są jego fundatorami i darczyńcami. Fundacje korporacyjne można poznać po tym, że najczęściej zachowują nazwę i identyfikację wizualną firm, z którymi są powiązane, a w podejmowanych działaniach reprezentują swoich fundatorów. Fundacja korporacyjna ma formę prawną fundacji, czyli jest organizacją pozarządową bazującą na funduszu wykorzystywanym do realizacji jej celów statutowych. Jak każda fundacja może zgodnie z prawem korzystać z pracy wolontariuszy, ubiegać się o środki publiczne oraz, po spełnieniu odpowiednich warunków, uzyskać status organizacji pożytku publicznego (OPP) i w związku z nim m.in. przyjmować 1% podatku dochodowego od osób fizycznych.



# Kluczowe kwestie prawno-podatkowe

## Chciał(a)bym:

1. umożliwić pracownikom wykonywanie wolontariatu (pytania dotyczące **czasu pracy**).

[KLIKNIJ TUTAJ](#)



2. zaangażować się **finansowo** w działalność społeczną moich pracowników.

[KLIKNIJ TUTAJ](#)



3. przeznaczyć na działalność społeczną pracowników **inne zasoby** mojej firmy niż finansowe, np. użyczyć samochód służbowy.

[KLIKNIJ TUTAJ](#)



4. pomóc **skoordynować** akcję wolontariacką pracowników, którą oni realizują bezpośrednio z wybraną organizacją społeczną.

[KLIKNIJ TUTAJ](#)



5. zaangażować pracowników w działalność naszej **fundacji korporacyjnej**.

[KLIKNIJ TUTAJ](#)



## Interesuje mnie wybrany zakres:

6. **ubezpieczenia**

[KLIKNIJ TUTAJ](#)



7. **diety i koszty podróży**

[KLIKNIJ TUTAJ](#)



8. **wizerunek**

[KLIKNIJ TUTAJ](#)



9. **polityki wewnętrzne**

[KLIKNIJ TUTAJ](#)



10. **umowy i porozumienia**

[KLIKNIJ TUTAJ](#)



11. **raportowanie niefinansowe**

[KLIKNIJ TUTAJ](#)





## Ad 1

Chcę umożliwić moim pracownikom realizację działań wolontariackich (pytania dotyczące **czasu pracy**).

**a. Czy należy formalnie udzielić pracownikowi możliwości udziału w wolontariacie pracowniczym?**

Tak, należy formalnie udzielić pracownikowi możliwości udziału w wolontariacie pracowniczym.

**b. Jak formalnie udzielić pracownikowi możliwości udziału w wolontariacie pracowniczym?**

**Czasowe zwolnienie pracownika z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia albo bez zachowania prawa do wynagrodzenia.**

Jako pracodawca możesz:

1. stworzyć regulamin wewnętrzny obowiązujący wszystkich zatrudnionych, którzy chcą działać wolontariacko. Powinien on obejmować formy działalności wolontariackiej oferowane lub honorowane przez pracodawcę a także zasady brania udziału w wolontariacie. Regulamin powinien zostać przyjęty oraz ogłoszony załódze w trybie ustalonym w zakładzie pracy;
2. stworzyć formularz zgłoszeniowy o wykorzystanie czasu pracy na wolontariat. Taki formularz może zostać załączony do obowiązującego już w Twoim zakładzie pracy wewnętrznego regulaminu/polityki;
3. zawrzeć z pracownikiem porozumienie stron, na podstawie którego zwolnisz go z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Porozumienie stron należy zawrzeć w formie pisemnej (na piśmie z odręcznymi podpisami każdej ze stron albo w formie elektronicznej z kwalifikowanymi podpisami elektronicznymi). Czasu wolnego możesz udzielić w wymiarze godzin albo dni, w zależności od zapotrzebowania. Porozumienie stron w tym przedmiocie możesz zawrzeć z Twojej inicjatywy lub z inicjatywy pracownika. W przypadku inicjatywy pracownika jako pracodawca możesz nie wyrazić zgody i rozpatrzyć wniosek pracownika negatywnie.

**Udzielenie przez pracodawcę urlopu płatnego z puli urlopowej lub urlopu bezpłatnego na wniosek pracownika.**

Jako pracodawca możesz na wniosek pracownika, dobrowolnie zgłaszającego chęć wzięcia udziału w wolontariacie, udzielić mu czasu wolnego w postaci urlopu płatnego lub bezpłatnego. Co do zasady urlop płatny pomniejsza pulę urlopu rocznego (20 lub 26 dni roboczych). Za czas tego urlopu pracownik otrzymuje wynagrodzenie urlopowe. Możliwe jest także udzielenie z inicjatywy pracownika lub w uzgodnieniu z nim urlopu bezpłatnego. Urlop ten nie pomniejsza puli urlopu rocznego i nie należy się za ten czas wynagrodzenie.

W celu uzyskania urlopu pracownik powinien złożyć odpowiedni wniosek, z informacją, że jest to urlop na wolontariat. Przekazanie takiej informacji może dawać pracownikowi możliwość skorzystania z dodatkowych benefitów związanych z udziałem w akcjach wolontariackich, jeśli je oferujesz.

**Udzielenie przez pracodawcę dodatkowego, ponad wymiar ustawowy, płatnego lub bezpłatnego urlopu pracownikom, którzy zobowiążą się do wykorzystania tego czasu na wolontariat pracowniczy.**

Kodeksowy wymiar urlopu płatnego jest ustawowym minimum. Pracodawca ma prawo udzielić urlopu w wymiarze wyższym niż ustawowy. Przepisy nie ograniczają pracodawcy w tym uprawnieniu – nie ma limitu liczby odpłatnych dni wolnych, jakie może zaproponować pracownikom. Pracodawca może także zdecydować, że w zakładzie pracy pracownikom będzie przysługiwał dodatkowy czas urlopu odpłatnego w celu wykonywania wolontariatu pracowniczego.

Pracodawca może także przyznać pracownikom prawo do urlopu bezpłatnego na ww. zasadach.

### Udzielenie czasu wolnego za pracę w godzinach nadliczbowych albo pracę w dzień wolny od pracy

Jako pracodawca masz obowiązek rozliczać i kompensować czas pracy pracowników w godzinach nadliczbowych, a także w sobotę będącą dniem wolnym, niedzielę lub dzień ustawowo wolny od pracy. W tym celu wypłacasz wynagrodzenie wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych albo udzielasz czasu wolnego. Gdy udzielasz czasu wolnego za pracę w godzinach nadliczbowych, w ww. dni wolne możesz ustalić z pracownikiem, że ten czas wolny pracownik wykorzysta na wolontariat pracowniczy. Pracownik musi uprzednio wyrazić zgodę na powyższe i dobrowolnie angażować się w planowane działania.

Czasu wolnego możesz udzielić w wymiarze godzin albo dni, w zależności od zapotrzebowania, a także w zależności od obowiązku, jaki na Tobie ciąży (np. za pracę w niedzielę pracownikowi przysługuje cały dzień wolny niezależnie od liczby przepracowanych godzin).

W tym celu, po dokonaniu ustnych ustaleń pomiędzy wolontariuszem a pracodawcą (alternatywnie):

- i. Pracownik składa wniosek o udzielenie mu czasu wolnego za pracę w godzinach nadliczbowych w celu wzięcia udziału w wolontariacie pracowniczym, za zgodą i w porozumieniu z pracodawcą
- ii. Pracodawca udziela pracownikowi czasu wolnego za pracę w godzinach nadliczbowych w celu wzięcia udziału w wolontariacie pracowniczym, za zgodą i w porozumieniu z pracodawcą
- iii. Pracodawca udziela pracownikowi czasu wolnego za pracę w niedzielę, dzień wolny od pracy w celu wzięcia udziału w wolontariacie pracowniczym, za zgodą i w porozumieniu z pracodawcą



### c. W jaki sposób mogę umożliwić mojemu pracownikowi wykonywanie wolontariatu pracowniczego w czasie wolnym od pracy?

Podjęcie przez pracownika działalności w ramach wolontariatu w czasie wolnym od pracy odbywa się bez udziału pracodawcy – pracownik swobodnie dysponuje swoim wolnym czasem. Pracodawca w tym czasie nie ponosi za pracownika odpowiedzialności.

### d. Czy są limity dotyczące dodatkowego urlopu? W szczególności płatnego.

Nie, przepisy prawa nie przewidują limitów dodatkowego urlopu płatnego ani bezpłatnego.

### e. Udzieliłem pracownikowi czasu wolnego od pracy w celu wykonywania wolontariatu pracowniczego – czy w tym czasie jestem za niego odpowiedzialny?

W trakcie udzielonego przez pracodawcę czasu wolnego, np. urlopu płatnego, bezpłatnego, czasu wolnego za pracę w godzinach nadliczbowych albo pracę w dzień wolny od pracy, pracodawca nie ponosi odpowiedzialności za pracownika. Jest to czas wolny pracownika. Wypadek, któremu ulegnie pracownik w ww. warunkach, nie będzie wypadkiem przy pracy.

### f. Udzieliłem pracownikowi czasu wolnego od pracy w celu wykonywania wolontariatu pracowniczego – czy muszę kontrolować czas spędzony na wolontariacie?

Czas udzielony przez pracodawcę na wolontariat pracowniczy nie jest czasem pracy, stąd pracodawca nie ma obowiązku kontrolowania czy też ewidencjonowania czasu pracy spędzonego na wolontariacie. W sytuacji, gdy pracownik wykonuje wolontariat w ramach sztywno wyznaczonego czasu wolnego (np. 3 h urlopu bezpłatnego), po zakończeniu tego czasu wolnego pracownik powinien powrócić do wykonywania pracy.

### g. Czy w celu wykonywania wolontariatu pracowniczego możliwe jest czasowe powierzenie pracownikowi innej pracy?

Nie, nie jest możliwe zlecenie wykonywania wolontariatu pracowniczego poprzez powierzenie pracownikowi innej pracy. Na podstawie art. 42 § 4 Kodeksu pracy lub za porozumieniem stron pracodawca może powierzyć pracownikowi wykonywanie innej pracy niż określona w umowie o pracę na okres nieprzekraczający 3 miesięcy w roku kalendarzowym, pod warunkiem zachowania przez pracownika wynagrodzenia i odpowiadania powierzonej pracy jego kwalifikacjom. Jest to powierzenie innej pracy, za wynagrodzeniem, a zatem zmiana umowy o pracę łączącej pracownika i pracodawcę. Nie jest to zatem forma dobrowolnego wykonywania działalności społecznej, stąd powyższe nie wypełnia cech wolontariatu.

### h. Czy jako pracodawca mam prawo odmówić pracownikowi udziału w wolontariacie w czasie pracy?

Tak, pracodawca ma prawo odmówienia pracownikowi udziału w wolontariacie w czasie pracy. Co ważne, pracownik również może odmówić udziału w wolontariacie, jeżeli inicjatywa pochodzi od pracodawcy.

## Ad 2

Chcę zaangażować się **finansowo w działalność** społeczną moich pracowników.

**a. Czy koszty ponoszone bezpośrednio przez pracodawcę na finansowanie wolontariatu pracowniczego są kosztami podatkowymi?**

Kosztami uzyskania przychodu są koszty poniesione w celu osiągnięcia przychodów lub zachowania albo zabezpieczenia źródła przychodów, z pewnymi wyjątkami. Przy spełnieniu określonych warunków, wydatki ponoszone przez pracodawcę związane z finansowaniem wolontariatu pracowniczego mogą zostać ujęte w kosztach uzyskania przychodu. Wydatki na realizację programów wolontariatu służą bowiem nie tylko filantropii, ale także stanowią element strategii zarządzania zakładającej pozytywny wkład w społeczeństwo, czerpanie korzyści z synergii społeczno-biznesowej oraz minimalizującej ryzyka i maksymalizującej szanse na prowadzenie biznesu w długim okresie. Tym samym wydatki te często zwiększają konkurencyjność danego podmiotu i pozwalają na rozwój biznesu, co jest równoznaczne z osiągnięciem przychodów lub ich zachowaniem i zabezpieczeniem.

Należy pamiętać, że w celu zaliczenia kosztów poniesionych na wolontariat pracowniczy do kosztów podatkowych, wydatki te powinny zostać poniesione przez podatnika (w ostatecznym rozrachunku powinny one być pokryte z zasobów majątkowych danej firmy), być definitywne oraz właściwie udokumentowane. Ponadto, warto ustanowić w firmie politykę społecznej odpowiedzialności biznesu (Corporate Social Responsibility - CSR) lub regulamin wolontariatu pracowniczego, które wskazywać będą cele oraz zasady takich inicjatyw.

Jednocześnie, działalność w zakresie CSR nie jest, co do zasady, zaliczana do wydatku o charakterze reprezentacyjnym, który nie stanowi kosztu uzyskania przychodu. Pomimo że reprezentacja oznacza podejmowanie działań w celu wykreowania wizerunku podatnika wobec innych podmiotów, to w ocenie organów podatkowych działalność CSR jest czymś więcej niż reprezentacją. Należy jednak podkreślić, że za koszty uzyskania przychodu nie uważa się darowizn i ofiar wszelkiego rodzaju. W ramach strategii CSR i wolontariatu pracowniczego wydatki będą mogły zostać zaliczone do kosztów podatkowych jedynie, jeśli możliwe będzie wykazanie, że prowadzą one do osiągnięcia celów wskazanych powyżej.

Biorąc po uwagę zróżnicowanie możliwych form wsparcia, każdy przypadek powinien być oceniany indywidualnie. Rekomendujemy potwierdzenie możliwości zaliczenia danych wydatków do kosztów podatkowych z doradcami podatkowymi.

**b. Jeśli pracownicy-wolontariusze wyłożyli środki na zakup sprzętu, czy mogą im je zwrócić? Jak to zrobić formalnie?**

Stosunek prawny odnoszący się do wolontariatu pracowniczego i istniejący pomiędzy pracownikiem-wolontariuszem a pracodawcą jest co do zasady stosunkiem pracy. Tym samym, także zakupy pracownika-wolontariusza dokonane w związku z zaangażowaniem się pracodawcy w wolontariat i sfinansowane przez pracodawcę w związku z wolontariatem pozostają w ramach stosunku pracy.

Pracownik, dokonując zakupu towaru lub usługi w związku z wolontariatem, powinien uzyskać fakturę (lub inny dowód zakupu) wystawioną na dane pracodawcy. Wydatek musi bowiem zostać prawidłowo udokumentowany dla celów właściwego rozliczenia podatkowego i księgowego przez pracodawcę.

**c. Czy koszty ponoszone przez pracowników-wolontariuszy na finansowanie działań związanych z wolontariatem pracowniczym są kosztami podatkowymi?**

Wydatki poniesione przez pracowników-wolontariuszy, które następnie są zwracane przez pracodawcę, mogą co do zasady stanowić koszty podatkowe dla pracodawcy, jeśli spełniają kryteria wskazane powyżej w odpowiedzi na pytanie a, tj. jeśli służą realizacji strategii pracodawcy, tym samym prowadzą do osiągnięcia przez pracodawcę przychodów lub ich zachowania i zabezpieczenia. Ciężar ekonomiczny wydatku pracownika-wolontariusza powinien przy tym ponieść pracodawca, a sam wydatek powinien być odpowiednio udokumentowany. Biorąc po uwagę zróżnicowanie możliwych form wsparcia, każdy przypadek powinien być oceniany indywidualnie. Rekomendujemy potwierdzenie możliwości zaliczenia danych wydatków do kosztów podatkowych z doradcami podatkowymi.

**d. Czy dokumenty księgowe (faktury, rachunki i inne dokumenty o charakterze księgowym) dotyczące zakupów dokonanych przez pracowników-wolontariuszy za środki otrzymane od pracodawcy powinny być wystawione na pracodawcę, czy na wolontariusza? Jakie to ma konsekwencje dla pracodawcy?**

Dokumenty księgowe dotyczące zakupów dokonanych przez pracowników-wolontariuszy za środki otrzymane od pracodawcy i działających na rzecz pracodawcy powinny zostać wystawione na pracodawcę. W ten sposób pracodawca będzie mógł zaliczyć je do kosztów uzyskania przychodów (pod warunkiem spełnienia powyżej wskazanych wymogów).

## Ad 3

Chcę przeznaczyć na działalność społeczną pracowników **inne zasoby** mojej firmy niż finansowe, np. użyć samochodu służbowy.

Przeznaczenie na działalność społeczną pracowników zasobów będących własnością pracodawcy lub pozostających w dyspozycji pracodawcy, np. samochód służbowy, należy sprecyzować w umowie z korzystającym.

Przeznaczenie zasobów pracodawcy, innych niż finansowe, na działalność pracowników związaną z wolontariatem pracowniczym nie powinno prowadzić do negatywnych konsekwencji podatkowych. Jeżeli zasoby, takie jak samochód służbowy, przeznaczone będą wyłącznie na cele służbowe (zatem również na cele działalności związanej z wolontariatem pracowniczym), pracodawca powinien móc zaliczyć wydatki do kosztów podatkowych, z zastrzeżeniem, że spełnione są pozostałe warunki do uznania wydatku za koszt uzyskania przychodu. W szczególności istotne jest, aby pracodawca był

w stanie wykazać, że dany wydatek pozostaje w ścisłym związku z prowadzoną działalnością gospodarczą (w tym działalnością społeczną) i przyczynia się do osiągnięcia przez pracodawcę przychodów lub ich zachowania i zabezpieczenia.

Warto też pamiętać, że w przypadku użyczenia pracownikowi-wolontariuszowi samochodu wyłącznie dla celów służbowych pracodawca powinien, co do zasady, prowadzić ewidencję przebiegu pojazdu w celu korzystania z prawa do pełnego odliczenia podatku VAT. W myśl przepisów o podatku VAT, ewidencja taka powinna być prowadzona od dnia rozpoczęcia wykorzystywania pojazdu samochodowego wyłącznie do działalności gospodarczej podatnika do dnia zakończenia wykorzystywania tego pojazdu wyłącznie do tej działalności.



## Ad 4

Chcę pomóc **skoordynować** akcję wolontariacką pracowników, którą oni realizują bezpośrednio z wybraną organizacją społeczną (korzystającym).

**a. Czy mam obowiązek podpisać umowę z korzystającym, na rzecz którego świadczone są działania społeczne realizowane przez moich pracowników?**

Tak, pracodawca powinien podpisać umowę z korzystającym, na rzecz którego świadczone są działania społeczne realizowane przez jego pracowników. Powinny zostać w niej określone zasady współpracy oraz zobowiązania pracodawcy i korzystającego.

**b. Jakie warunki według polskiego prawa musi spełniać korzystający?**

Korzystającym, na rzecz którego wolontariusz może wykonywać świadczenia wolontariatu pracowniczego, może być organizacja pozarządowa lub jednostka administracji publicznej lub inny podmiot wymieniony w Ustawie o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie. Korzystający musi stosować się do wymogów ustawowych, m.in. zawierać ustne lub pisemne porozumienia z wolontariuszami.

**c. Kto odpowiada za pracownika w czasie wolontariatu – ja jako pracodawca czy korzystający?**

Za pracownika w czasie wolontariatu odpowiada co do zasady korzystający. Za pracownika w czasie wolontariatu nie odpowiada pracodawca.

**d. Czy mam jakiegokolwiek zobowiązania wobec beneficjentów, na rzecz których świadczona jest pomoc?**

Co do zasady pracodawca nie ma zobowiązań wobec beneficjentów. Odmiennie ustalenia mogą wynikać z umowy, którą pracodawca zawarł z korzystającym.

**e. Czy pracownik może odmówić udziału w wolontariacie? Co w sytuacji, gdy na 50 pracowników jeden odmawia udziału w wielkiej akcji, przez którą np. cały zakład jest zamknięty?**

Tak, pracownik może odmówić udziału w wolontariacie, ponieważ wolontariat odbywa się na zasadzie dobrowolności. W sytuacji, gdy zakład pracy jest zamknięty, pracodawca powinien umożliwić wykonywanie pracy – otworzyć zakład pracy dla tego pracownika albo udzielić mu czasu wolnego z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, ponieważ to z przyczyn leżących po stronie pracodawcy (decyzja o zamknięciu zakładu pracy) pracownik nie ma możliwości wykonywania pracy.

## Ad 5

Chcę zaangażować pracowników w działalność **fundacji korporacyjnej**, którą moja firma prowadzi/ której jest współzałożycielem.



**a. Jeśli korzystającym jest nasza fundacja korporacyjna, czy powinniśmy postępować inaczej niż w przypadku innych korzystających?**

Nie, obowiązują takie same zasady.

**b. Jak umożliwić pracownikowi udział w wolontariacie pracowniczym, jeśli korzystającym jest fundacja korporacyjna?**

Pracownikowi można udzielić zwolnienia lub urlopu, w zależności od potrzeb – więcej informacji w sekcji CZAS. Forma udzielenia pracownikowi możliwości udziału w wolontariacie pracowniczym jest uzależniona od tego, czy pracodawca chce udzielić możliwości w czasie pracy czy w czasie wolnym od pracy. Możliwe jest czasowe zwolnienie pracownika z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia albo bez zachowania prawa do wynagrodzenia, udzielenie urlopu płatnego z puli urlopowej lub bezpłatnego na wniosek pracownika, udzielenie dodatkowego, ponad wymiar ustawowy, płatnego lub bezpłatnego urlopu, udzielenie czasu wolnego za pracę w godzinach nadliczbowych albo pracę w dzień wolny od pracy.

**c. Kto odpowiada za pracownika w czasie wolontariatu – firma czy fundacja korporacyjna?**

Za pracownika w czasie wolontariatu odpowiada co do zasady korzystający. Za pracownika w czasie wolontariatu nie odpowiada pracodawca.

## Ad 6

### Ubezpieczenia

**a. Czy powinienem dodatkowo ubezpieczyć pracownika-wolontariusza, np. od odpowiedzialności cywilnej?**

Pracodawca nie ma obowiązku dodatkowo ubezpieczyć pracownika-wolontariusza. Pracodawca może dobrowolnie ubezpieczyć pracownika-wolontariusza od odpowiedzialności cywilnej. Pracownik może także sam wykupić dodatkowe ubezpieczenie.

**b. Czy mogę odliczyć koszt ubezpieczenia pracownika-wolontariusza?**

Składki opłacone przez pracodawcę z tytułu zawartych umów ubezpieczenia na rzecz pracowników-wolontariuszy nie mogą zostać zaliczone do kosztów uzyskania przychodów, z wyjątkiem umów dotyczących ryzyka, to jest:

- ubezpieczenia na życie,
- ubezpieczenia na życie, jeżeli są związane z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym,
- ubezpieczenia wypadkowego i chorobowego, jeśli są uzupełnieniem ubezpieczenia na życie, posagowego, zaopatrzenia dzieci, na życie, jeżeli są związane z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym oraz rentowego,
- ubezpieczenia wypadku, w tym wypadku przy pracy i choroby zawodowej (świadczenie jednorazowe, świadczenia powtarzające się, połączone świadczenie jednorazowe i powtarzające się, przewóz osób),
- ubezpieczenia choroby (świadczenia jednorazowe, świadczenia powtarzające się, świadczenia kombinowane).

Jeżeli ubezpieczenie mieści się w wyżej wymienionym katalogu, konieczne jest spełnienie kilku dodatkowych warunków, aby opłaty z tego tytułu mogły stanowić dla pracodawcy koszt podatkowy. Mianowicie, uprawnionym do otrzymania świadczenia nie może być pracodawca, a umowa ubezpieczenia w okresie 5 lat, licząc od końca roku kalendarzowego, w którym ją zawarto lub odnowiono, wyklucza:

- wypłatę kwoty stanowiącej wartość odstąpienia od umowy,
- możliwość zaciągania zobowiązań pod zastaw praw wynikających z umowy,
- wypłatę z tytułu dożycia wieku oznaczonego w umowie.

**c. Czy korzystający, z którym współpracuje moja firma przy organizacji wolontariatu, ma obowiązek zapewnić moim pracownikom-wolontariuszom ubezpieczenie? Jeśli tak, to jakie?**

Korzystający zobowiązany jest zapewnić ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków, jeżeli wolontariusz wykonuje świadczenie przez okres nie dłuższy niż 30 dni.

Jeżeli korzystający zawiera porozumienie o świadczenie usług na czas przekraczający 30 dni, to wolontariusz zostaje objęty przez państwo ubezpieczeniem z tytułu nieszczęśliwych wypadków na mocy Ustawy o zaopatrzeniu z tytułu wypadków lub chorób zawodowych powstałych w szczególnych okolicznościach.

**d. Kto odpowiada za ewentualne szkody wyrządzone przez wolontariuszy?**

Za ewentualne szkody wyrządzone przez wolontariuszy odpowiada korzystający, jako kierujący ich działaniami. Pracownik może także sam ponosić odpowiedzialność za szkodę, o ile została wyrządzona umyślnie. Zarówno korzystający, jak i pracownik mogą skorzystać z fakultatywnego ubezpieczenia od odpowiedzialności cywilnej.

**e. Co gdy pracownik-wolontariusz ulegnie wypadkowi podczas realizacji wolontariatu?**

Gdy pracownik-wolontariusz ulegnie wypadkowi podczas realizacji wolontariatu nie jest to wypadek przy pracy, stąd na pracodawcy nie ciąży obowiązek związane z wypadkiem.

**f. Co gdy pracownik-wolontariusz ulegnie wypadkowi w drodze na wolontariat?**

Gdy pracownik-wolontariusz ulegnie wypadkowi w drodze na wolontariat nie jest to wypadek w drodze do pracy, stąd na pracodawcy nie ciąży obowiązek związane z wypadkiem.



## Ad 7

### Diety i koszty podróży

**a. Czy pracownikom-wolontariuszom przysługuje dieta, tak jak pracownikom na wyjazdach służbowych?**

Nie, pracodawca nie ma obowiązku wypłaty diet za podróże służbową na rzecz pracowników wykonujących podróże w ramach wolontariatu pracowniczego. W trakcie wolontariatu pracowniczego koszty z tym związane pokrywa korzystający. Korzystający może pokrywać koszty ze środków uzyskanych od pracodawcy.

**b. Czy pracownikom-wolontariuszom przysługuje zwrot kosztów dojazdu?**

Pracownikom-wolontariuszom może przysługiwać zwrot kosztów dojazdu, ale taki koszt pokrywa korzystający, a nie pracodawca. Korzystający może pokrywać koszty ze środków uzyskanych od pracodawcy.

**c. Jeśli chciałbym zwrócić pracownikom-wolontariuszom koszty dojazdu lub wyżywienia, w jaki sposób/na jakiej podstawie mogą to zrobić?**

To zależy od umowy z korzystającym. Wszelkie ustalenia dotyczące udziału pracodawcy w kosztach związanych z wolontariatem powinny zostać zawarte w umowie z korzystającym. Pracodawca może przekazać korzystającemu środki na pokrycie tych kosztów.

**d. Czy pracownikowi-wolontariuszowi przysługują dodatkowe benefity?**

Korzystający może pokrywać koszty szkoleń dla pracowników-wolontariuszy, o ile przewiduje ich organizację. Może również oferować wolontariuszom dodatkowe benefity, jak chociażby zwrot kosztów przejazdu, posiłki regeneracyjne i wyposażenie niezbędne do pracy wolontariackiej. W zapewnieniu lub finansowaniu tych benefitów może pomagać pracodawca.

## Ad 8

### Wizerunek

**a. Czy pracodawca ma prawo korzystać wizerunkowo z wolontariatu?**

Tak, pracodawca ma prawo do korzystania z informacji o wolontariacie pracowniczym, który organizuje lub wspiera, przy udziale swoich pracowników.

**b. Jeśli tak, to na jakich zasadach**

Pracodawca może rozpowszechniać informacje o wolontariacie pracowniczym wewnątrz i na zewnątrz swojej organizacji. Komunikacja wewnętrzna odbywa się na zasadach ustalonych w organizacji; w przypadku komunikacji zewnętrznej należy uprzednio uzyskać zgodę korzystającego na udostępnienie informacji na jego temat. W celu korzystania z wizerunku osób, należy uzyskać ich uprzednią zgodę na udostępnienie ich wizerunku publicznie. Istotne jest, aby podawać prawdziwe i rzetelne informacje.



## Ad 9

### Polityka wewnętrzna

**a. Czy jako pracodawca jestem zobowiązany do stworzenia i przyjęcia polityki wolontariackiej?**

Nie, pracodawca nie jest zobowiązany do stworzenia i przyjęcia regulaminu lub polityki wolontariackiej. Stworzenie takiego dokumentu jest jednak rekomendowane, w szczególności w przypadku większych podmiotów. W polityce pracodawca będzie mógł ustalić jasne zasady uczestnictwa pracowników w wolontariacie pracowniczym. Polityka pomoże także propagować ideę wolontariatu pracowniczego.

**b. Co powinny zawierać takie dokumenty?**

Co do zasady polityka powinna określać przewidywane formy wolontariatu, cel działalności wolontariackiej oraz czas trwania akcji wolontariackiej. Warto wskazać także zakres zaangażowania pracodawcy w wolontariat pracownicz, a także zasady, na jakich udziela on pracownikom możliwości wzięcia udziału w wolontariacie pracowniczym.

**c. Czy mam obowiązek zatrudnienia lub formalnego wyznaczenia osoby odpowiedzialnej za wolontariat? Jeśli tak, z czym się to dla mnie wiąże formalnie?**

Nie, pracodawca nie ma obowiązku zatrudnienia lub formalnego wyznaczenia osoby odpowiedzialnej za wolontariat. Niemniej jednak dobrze jest, gdy w firmie jest osoba koordynująca działania wolontariackie pracowników.

## Ad 10

### Umowy i porozumienia

**a. Czy jako pracodawca jestem zobowiązany do podpisania porozumienia z pracownikiem przystępującym do programu wolontariatu pracowniczego?**

Nie, pracodawca nie jest zobowiązany do zawarcia porozumienia z pracownikiem przystępującym do programu wolontariatu pracowniczego. Pracodawca podpisuje umowę z korzystającym, a korzystający zawiera porozumienia z wolontariuszami. Pracodawca nie jest bezpośrednio stroną porozumienia.

**b. Czy jako pracodawca jestem zobowiązany do podpisania porozumienia z pracownikiem-wolontariuszem, który otrzymuje ode mnie dofinansowanie na wolontariat?**

Nie. Pracodawca podpisuje umowę z korzystającym. Korzystający i pracodawca powinni w niej określić szczegółowy cel wolontariatu oraz wysokość środków finansowych, które zostaną przekazane korzystającemu, a także ewentualnie sposób ich wykorzystania (np. potwierdzenie zapłaty za usługi lub produkty zakupione w celu realizacji wolontariatu).

Istnieje też możliwość przekazania zaliczki na wydatki związane z realizacją wolontariatu bezpośrednio wolontariuszowi, co jest dość powszechną praktyką.

**c. Czy jako pracodawca jestem zobowiązany do podpisania porozumienia z organizacją korzystającą ze wsparcia wolontariuszy?**

Pracodawca współpracujący z korzystającym powinien zawrzeć umowę potwierdzoną na piśmie, która określi zakres wsparcia, w tym wysokość i przeznaczenie ewentualnego finansowania wspierającego działania wolontariuszy.



## Ad 11

### Raportowanie niefinansowe

**a. Czy mam prawny obowiązek ewidencjonowania danych i raportowania działań związanych z wolontariatem w sprawozdaniach rocznych?**

Pracodawca nie ma obecnie obowiązku raportowania działań związanych z wolontariatem pracowniczym. Natomiast coraz większego znaczenia nabiera tzw. raportowanie zintegrowane. Polega ono na raportowaniu przez organizacje, w tym przedsiębiorców, oprócz danych finansowych również czynników pozafinansowych. Raportowanie pozafinansowe obejmuje w szczególności tzw. ESG, czyli ład korporacyjny, wpływ na środowisko (tu np. emisja gazów cieplarnianych) oraz wpływ społeczny. Obecnie, w wyniku implementacji dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (2014/95/UE) w sprawie ujawniania informacji niefinansowych i informacji na temat różnorodności przez niektóre duże jednostki oraz grupy (tzw. dyrektywa NFRD) do prawa krajowego poprzez zmiany w Ustawie o rachunkowości, do ujawniania informacji niefinansowych w swoich sprawozdaniach z działalności zobowiązane są duże podmioty interesu publicznego, zatrudniające powyżej 500 pracowników oraz spełniające odpowiednie kryterium finansowe.

W kwietniu 2021 r. Komisja Europejska zgłosiła projekt nowej dyrektywy, Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), wprowadzającej obowiązek raportowania zagadnień zrównoważonego rozwoju. Na ten moment planuje się, że CSRD wprowadzi od 2023 r. obowiązek raportowania zintegrowanego przez wszystkie podmioty, zarówno prywatne, jak i publiczne, które zatrudniają powyżej 250 pracowników.

**b. Czym jest wpływ społeczny i czy istnieją standardy, według których mogę go raportować?**

Wpływ społeczny (ang. social impact) oznacza zmianę, którą wywołujemy w otaczającej nas rzeczywistości. Wpływ ten może być pozytywny, negatywny lub oba. Określany jest zazwyczaj w dłuższej perspektywie i w kontekście otoczenia, w którym zachodzi dana zmiana. W ostatnich latach zostały wypracowane standardy raportowania wpływu społecznego. Należą do nich wskaźniki SDGs ONZ oraz katalog IRIS. Przydatne są również wytyczne LBG. Zachęcamy ponadto do zapoznania się z informacjami na stronie Impact Management Project



# Eksperci



**adw. Magda Słomska**  
Dentons Europe Dąbrowski  
i Wspólnicy sp. k.

Adwokat, counsel w warszawskim biurze kancelarii Dentons, członkini Zespołu Prawa Pracy. Specjalizuje się w prawie pracy i cywilnym. W zakresie prawa pracy bierze udział w przygotowaniu dokumentacji pracowniczej, analiz due diligence, opinii prawnych. Doradza klientom w lokalnych i transgranicznych transakcjach obejmujących przejście zakładu pracy. Specjalizuje się w zakresie rozwiązania umów o pracę, przygotowuje dokumenty rozwiązujące stosunek pracy i przeprowadza spotkania z pracownikami. Zajmuje się także sporami sądowymi w sprawach pracowniczych oraz doradza w sprawach pracowniczych w transakcjach łączenia, podziału przekształceń spółek. Doradza polskim i zagranicznym spółkom w procesie tworzenia dokumentacji korporacyjnej spółek, opiniowania i sporządzania umów cywilnych.



**Damian Bugaj**  
Dentons Europe Dąbrowski  
i Wspólnicy sp. k.

Prawnik, doradca podatkowy, senior associate w warszawskim biurze kancelarii Dentons, członek Zespołu Prawa Podatkowego. Specjalizuje się w doradztwie w zakresie podatku dochodowego od osób prawnych, podatku od towarów i usług, podatku od czynności cywilnoprawnych oraz podatku od nieruchomości. Uczestniczył w licznych projektach dotyczących strukturyzacji i planowania podatkowego, ze szczególnym uwzględnieniem fuzji i przejęć oraz transakcji na rynku nieruchomości. Jego doświadczenie obejmuje kompleksowe doradztwo prawno-podatkowe dla podmiotów krajowych i międzynarodowych, w tym z sektora finansowego oraz nieruchomości. Wspiera również klientów w kontaktach z organami podatkowymi i administracyjnymi, zarówno w trakcie kontroli i sporów podatkowych, jak i na etapie postępowań sądowych.



**Paulina Zalewska**  
Fundacja Citi Handlowy

Od blisko 10 lat związana z Fundacją Citi Handlowy, wcześniej związana z bankiem Citi Handlowy i firmą consultingową Deloitte. Dzisiaj odpowiada za działania programowe w Fundacji oraz zarządzanie zespołami projektowymi. Od początku pracy w Fundacji zaangażowana w rozwój jednego z największych w Polsce Programów Wolontariatu Pracowniczego. Dzisiaj to ponad 3000 aktywnych wolontariuszy, i kilkaset projektów wolontariackich rocznie. Jako Pełnomocnik Zarządu prowadzi obsługę prawną organizacji i konsultuje rozwiązania prawne z zakresu współpracy z partnerami i wolontariuszami organizacji. Eksploruje, zwiedza i testuje różne obszary działalności społecznej. Absolwentka wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego.



**Karol Krzyczkowski**  
Forum Odpowiedzialnego  
Biznesu

Ekspert w dziedzinie wolontariatu, w tym wolontariatu pracowniczego w Forum Odpowiedzialnego Biznesu (FOB). Menedżer projektów, trener, administrator serwisów internetowych, realizator transmisji na żywo w mediach społecznościowych. Animator grupy koordynatorów wolontariatu pracowniczego firm partnerskich FOB. Z ramienia FOB uczestniczy w pracach Branżowej Komisja Dialogu Społecznego ds. Organizacji Wspierających w Urzędzie m.st. Warszawy, gdzie m.in. ocenia merytorycznie wnioski składane w ramach otwartych konkursów ofert. Od 2004 związany zawodowo z trzecim sektorem. Przez ponad 10 lat pracował z Centrami Wolontariatu w Kielcach, Warszawie i Gdańsku, oraz jako wolny strzelec z różnymi innymi inicjatywami społecznymi. Absolwent Szkoły Liderów Organizacji Pozarządowych (Fundacja Szkoła Liderów, 2007), Szkoły Inicjatyw Strażniczych (SLLGO – obecnie Sieć Obywatelska Watchdog Polska, 2008).



**Ewa Leśnowolska**  
Better. / B Corp

Ekspertka ds. zrównoważonego rozwoju z 15-letnim doświadczeniem. Specjalizuje się w tematach związanych z zaangażowaniem społecznym biznesu oraz różnorodnością i włączeniem (diversity & inclusion). Związana z Better, gdzie odpowiada m.in. za rozwój Polish Diversity Chamber of Commerce, prowadzi dialogi społeczne i realizuje projekty doradcze z obszaru wolontariatu pracowniczego (audyty, szkolenia i strategiczne planowanie programów). Ekspertka Divercity+. Wcześniej menedżerka Forum Odpowiedzialnego Biznesu, Go Responsible i Fundacji Citi Handlowy im. Leopolda Kronenberga. Przez ponad 6 lat zarządzała zespołem realizującym Program Wolontariatu Pracowniczego w Citi - jeden z pierwszych i największych tego typu w Polsce. Jurorka w konkursach grantowych na projekty społeczne. Autorka i redaktorka publikacji z zakresu wolontariatu pracowniczego oraz diversity & inclusion. Wyróżniona na liście 50 Kobiet Polskiego CSR, opublikowanej przez Forum Odpowiedzialnego Biznesu. Certyfikowana trenerka biznesu.



**Tomasz Schimanek**  
Akademia Rozwoju  
Filantropii w Polsce

Polityk społeczny związany ze środowiskiem organizacji pozarządowych, ekspert ds. programów społecznych Akademii Rozwoju Filantropii w Polsce. Od lat działa m.in. na rzecz rozwoju współpracy biznesu z organizacjami pozarządowymi, wspiera szkoleniowo i doradczo organizacje pozarządowe oraz przedsiębiorców w zakresie ich społecznego zaangażowania, w tym także w formie wolontariatu pracowniczego. Autor badań, analiz i publikacji dotyczących współpracy biznesu i sektora obywatelskiego.



**Maciej Stradomski**  
CMT Advisory

Członek Zarządu CMT Advisory. Doktor habilitowany finansów, profesor Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu. Były kierownik Katedry Inwestycji i Rynków Kapitałowych na Uniwersytecie Ekonomicznym w Poznaniu. Specjalizuje się w dziedzinie rynków kapitałowych, transakcji fuzji i przejęć na rynku prywatnym, strategiach finansowych przedsiębiorstw oraz nadzorach właścicielskich. Prowadzi liczne projekty z zakresu pozyskiwania finansowania oraz restrukturyzacji przedsiębiorstw. Doradca podatkowy nr 12526. Przewodniczący Rady Programowej Instytutu Biznesu Rodzinnego. Autor wielu publikacji naukowych z zakresu finansów przedsiębiorstw. Doświadczenie zdobywał w bankowości, firmach doradczych oraz funduszach typu private equity. Pełni rolę członka rad nadzorczych w spółkach kapitałowych. Przez wiele lat związany był również z Grupą Kapitałową Eteron, w której spółkach pełnił rolę Prezesa oraz Członka Zarządu. Kierownik i uczestnik projektów KBN m.in. z zakresu innowacji finansowych i strategii finansowania przedsiębiorstw. Kierownik projektu Ministerstwa Nauki i Informatyzacji „Innowacje finansowe w kreowaniu wartości przedsiębiorstwa”. Uczestnik projektu Ministerstwa Nauki i Informatyzacji „Strategia kształtowania kapitału stałego jako narzędzie wzrostu wartości przedsiębiorstwa”.



**Anna Włodarczyk**  
Instytut Biznesu  
Rodzinnego

Manager w Instytucie Biznesu Rodzinnego. Odpowiada za koordynację prac, relacje ze sponsorami, a także kontakt z założycielami firm rodzinnych oraz młodym pokoleniem wchodzącym w świat przedsiębiorczości. Główna Koordynatorka Międzynarodowego Kongresu Firm Rodzinnych, Kongresu Next Generation oraz innych wydarzeń organizowanych przez Instytut. W latach 2016 – 2019 Koordynatorka magazynu „FAMILY BUSINESS. Zarządzanie firmą rodzinną”, autorka i redaktorka artykułów, case studies, wywiadów z rodzinami właścicielskimi, publikacji i raportów. Dziś odpowiada za budżet i finanse Instytutu Biznesu Rodzinnego, koordynuje prace zespołu, na co dzień wspiera prace strategiczne na rzecz topowych klientów – zarówno tych największych, jak i firm z sektora MŚP.



Dobór ekspertów  
oraz koordynacja  
merytoryczna prac:

**Anna Korzeniewska**  
Social Impact Alliance  
for Central & Eastern Europe

Założycielka międzynarodowego think-tanku Social Impact Alliance for Central & Eastern Europe oraz Fundacji Rozwoju Talentów. Członkini globalnych sieci: Catalyst 2030 i WINGS. Autorka Forbesa. Ekspertka Google.org Impact Challenge CEE. Absolwentka City University of New York (BA) i Nottingham Trent University (MBA). Jako pierwsza Polka ukończyła studia podyplomowe Professional Certificate in Fundraising na New York University (NYU). Autorka kilkudziesięciu programów społecznych. Inicjatorka setek partnerstw z najbardziej renomowanymi firmami i organizacjami na świecie.



## Warto zajrzeć do

1. Wybrane aspekty prawne wolontariatu pracowniczego (Centrum Wolontariatu):  
[http://bibliotekawolontariatu.pl/wp-content/uploads/aspekty\\_prawne\\_WP.pdf](http://bibliotekawolontariatu.pl/wp-content/uploads/aspekty_prawne_WP.pdf)
2. Firma = zaangażowanie (Forum Odpowiedzialnego Biznesu):  
[https://odpowiedzialnybiznes.pl/wp-content/uploads/2014/03/Publikacja\\_FOB\\_Zaangazowanie.pdf](https://odpowiedzialnybiznes.pl/wp-content/uploads/2014/03/Publikacja_FOB_Zaangazowanie.pdf)
3. Karta Zasad Wolontariatu Pracowniczego (Koalicja Liderzy Pro Bono):  
[https://www.liderzyprobono.pl/u-nas-i-u-innych/karta-zasad-wolontariatu-pracowniczego\\_2159](https://www.liderzyprobono.pl/u-nas-i-u-innych/karta-zasad-wolontariatu-pracowniczego_2159)
4. Ściągawka dla koordynatorów i koordynatorek wolontariatu pracowniczego (Forum Odpowiedzialnego Biznesu):  
<https://odpowiedzialnybiznes.pl/infografiki/ivd2021/>
5. Praktyczny poradnik współpracy z wolontariuszami:  
<http://bibliotekawolontariatu.pl/biblioteka/e-book/177/>
6. Wolontariat pracowniczy przyszłości (Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce we współpracy z Fundacją BNP Paribas):  
[www.filantropia.org.pl](http://www.filantropia.org.pl)



## Podstawa prawna

- Ustawa z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie (Dz.U.2020.1057 tj. z dnia 18 czerwca 2020 r.)
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U.2020.1320 tj. z dnia 30 lipca 2020 r.)
- Ustawa z dnia 15 lutego 1992 r. o podatku dochodowym od osób prawnych (Dz.U. z 2020 r. poz. 1406 z późn. zm.)

<sup>1</sup> PARP ([https://www.een.org.pl/storage/publications/pdf/PARP-26\\_Raport-2021-07-22\\_WCAG\\_210726.pdf](https://www.een.org.pl/storage/publications/pdf/PARP-26_Raport-2021-07-22_WCAG_210726.pdf))

<sup>2</sup> Social Impact Alliance for CEE we współpracy z Kantar (<https://ceeimpact.org/our-initiatives/research2020/>)

<sup>3</sup> Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce we współpracy z Fundacją BNP Paribas ([www.filantropia.org.pl](http://www.filantropia.org.pl))

The Economist (<https://economicpurpose.economist.com/purpose-becomes-the-heart-of-marketing/>)

Social Impact Alliance for CEE we współpracy z Kantar (<https://ceeimpact.org/our-initiatives/research2020/>)

PwC (<https://www.pwc.com/us/en/about-us/corporate-responsibility/assets/pwc-putting-purpose-to-work-purpose-survey-report.pdf>)

Pracuj.pl (<https://media.pracuj.pl/84285-csr-przyciaga-talenty-do-firm-badania-pracujpl>)

Babson Coll (<https://www.babson.edu/about/news-events/babson-announcements/babson-io-sustainability-release-project-roi/#>)

S&P Global Ratings (<https://www.spglobal.com/ratings/en/products-benefits/products/esg-in-credit-ratings#esg-criteria>)

Forum Odpowiedzialnego Biznesu, Centrum Wolontariatu w Warszawie (<https://odpowiedzialnybiznes.pl/publikacje/iii-ogolnopolskie-badanie-wolontariatu-pracowniczego/>)

<sup>4</sup> Wolontariuszami mogą być także osoby realizujące zlecenie, wykonujące dzieło lub świadczące usługi na rzecz przedsiębiorcy. Osoby te zaangażowane są na podstawie umów cywilnoprawnych – odpowiednio umowy-zlecenia, umowy o dzieło i umowy o świadczenie usług (umowy współpracy). Nie podlegają one reżimowi Kodeksu pracy ani innym przepisom prawa pracy, jednak można do nich stosować zasady opisane w niniejszym przewodniku.

<sup>5</sup> Podmioty wymienione w art. 42 ust. 1 ustawy o pożytku publicznym i o wolontariacie, m.in.: organizacje pozarządowe, organy administracji publicznej, jednostki organizacyjne podległe organom administracji publicznej lub nadzorowane przez te organy, podmioty lecznicze.

<sup>6</sup> „Za fundacje korporacyjne uznaje się fundacje, których założycielem (lub jednym z założycieli) była firma (lub kilka firm), oraz fundacje założone przez osoby ściśle związane z firmami, jeśli obecnie istnieją związki między fundacją a firmą” – Forum Darczyńców (<https://www.forumdarczyncow.pl/uploads/media/5d1481e4737f2-fundacje-korporacyjne-w-polsce-2017-raport.pdf?123j8a3312a12fa>).

Social  
Impact  
Alliance  
FOR CENTRAL  
& EASTERN EUROPE

大成 DENTONS

Fundacja Kronenberga

citi handlowy

AKADEMIA ROZWOJU  
FILANTROPII W POLSCE

**better.**  
BRANDS — WITH — PURPOSE



CMT  
Advisory

FORUM  
ODPOWIEDZIALNEGO  
BIZNESU

IBR  
INSTYTUT  
BIZNESU  
RODZINNEGO

## Wolontariat pracowniczy

Przewodnik po zagadnieniach prawno-podatkowych.  
Perspektywa pracodawcy

 **POLSKA**

Data publikacji: 11 kwietnia 2022

ISBN: 978-83-958580-3-1

© Social Impact Alliance for Central & Eastern Europe®

Przewodnik został opracowany przez Social Impact Alliance for Central & Eastern Europe® – niezależny, apolityczny think tank – we współpracy z ekspertami z rynku polskiego. Projekt został sfinansowany ze środków własnych oraz dzięki wsparciu finansowemu Fundacji Citi Handlowy. Nieocenione wsparcie merytoryczne zapewniła kancelaria Dentons, pro bono.

Zachęcamy do wykorzystywania informacji zawartych w niniejszym przewodniku do celów własnych. Prosimy o każdorazowe podawanie źródła. Dziękujemy.