

LATVIJAS UNIVERSITĀTE
JURIDISKĀ FAKULTĀTE
CIVILTIESISKO ZINĀTŅU KATEDRA

BRĪVPRĀTĪGĀ DARBS UN TĀ TIESISKAIS REGULĒJUMS

BAKALaura DARBS

Autore: Ieva Madara Tabure

Studenta apliecības Nr.: im16043

Darba vadītājs: Asoc.prof. Annija Kārklīņa

RĪGA 2019

ANOTĀCIJA

Lai gan pasaulē ir vienots uzskats, kas ir brīvprātīgā darbs, tomēr regulējuma attīstība katrā valstī ir atšķirīga. Autores mērķis ir izziņāt brīvprātīgā darba regulējumu Latvijā un sniegt savu vērtējumu par to.

Darba uzdevumi ir definēt, kas ir brīvprātīgā darbs, izpētīt tā vēsturisko attīstību, noskaidrot brīvprātīgā darba priekšmetu, pušu tiesības un pienākumus, kā arī salīdzināt brīvprātīgā darbu ar darba tiesiskajām attiecībām un praksi.

Autore nonāk pie secinājuma, ka Latvijā brīvprātīgā darba attīstībai problēmas rada tas, ka nav neviena ministrija, kas būtu atbildīga par Brīvprātīgā darba likumu. Lai labāk izprastu brīvprātīgā darba būtību korektāk lietot vārdu salikumu “brīvprātīgā darbs”, jo vārds “brīvprātīgs” apzīmē brīvprātīgā darba veicēju, nevis darba veidu, kas rada nepareizu izpratni par brīvprātīgā darbu.

Atslēgvārdi:

Brīvprātīgā darbs, brīvprātīgā darba veicējs, brīvprātīgā darba organizētājs, darba tiesiskās attiecības, mācību prakse

ANNOTATION

Even though the perception on what voluntary work means, the regulation development is different in other countries. The authors goal was determine the regulation of voluntary work in Latvia, and give rating.

The task is to define what voluntary work means, research its historical devolpment, find out voluntary works essence and the responsibilities and duties of individuals, as well as compare voluntary work with employment legal relations and intership.

The author has come to a conclusion that the development of volunteering is affected by the fact that there are no ministries in Latvia that would be in charge of the law for voluntary work. In order to better understand the meaning of voluntary work. It is advised to use the word “voluntary work” correctly, because “volunteer” characterizes the works enforcer, not the type of work, tgat interpets the wrong impression of voluntary work.

Key words:

Voluntary work, volunteer, volunteer organisers, Employment legal relationships, internship

SATURA RĀDĪTĀJS

Ievads.....	5
1. Brīvprātīgā darba definīcija un vēsturiskā attīstība.....	7
1.1. Brīvprātīgā darba jēdziens	7
1.2. Brīvprātīgā darba vēsturiskā attīstība	11
2. Brīvprātīgā darba priekšmets un pušu pienākumi	19
2.1. Brīvprātīgā darba subjekti.....	19
2.2. Brīvprātīgā darba tiesisko attiecību nodibināšana un izbeigšana	22
2.3. Brīvprātīgā darba pušu tiesības un pienākumi	23
2.4. Apdrošināšana brīvprātīgā darbā	25
3. Brīvprātīgā darba nošķiršana.....	27
3.1.Brīvprātīgā darba un darba tiesisko attiecību atšķirības	27
3.2.Brīvprātīgā darba un prakses atšķirības	32
Kopsavilkums	37
Izmantotā literatūra un avoti.....	38
Literatūra.....	38
Normatīvie akti	40
Juridiskā prakse.....	42
Dokumentārā lapa.....	43

IEVADS

Brīvprātīgā darbs ir lieliska iespēja visa vecuma cilvēkiem veikt darbu sabiedrības labā darbu, uzlabojot apkārtējo vidi un pasauli. Brīvprātīgā darbs ir noderīgs veids, kā jebkuram cilvēkam pielietot vai pilnveidot savas zināšanas un prasmes. Ar brīvprātīgā darbu tiek sniegts labums sabiedrībai kopumā. Jebkurā pasaules valstī cilvēki bez finansiālas atbildības iesaistās brīvprātīgā darbā, darbojoties gan valstiskās, gan nevalstiskās organizācijās.

Mūsdienās brīvprātīgā darbs tiek attīstīts ne tikai nacionālā, bet arī starptautiskā līmenī. Šobrīd daudzās pasaules valstīs brīvprātīgā darbs ir ļoti izplatīts, piemēram, Skandināvijas valstīs apmēram 30% iedzīvotāju iesaistās brīvprātīgā darbā, Vācijā 34%, bet Amerikas Savienotajās Valstīs vairāk nekā 50% iedzīvotāju.¹ Eiropas Savienība, kā arī Apvienoto Nāciju Organizācija piedāvā personām dažādas iespējas kļūt par brīvprātīgā darba veicējiem.² Pēc Eiropas Parlamenta iniciatīvas 2011.gads tika pasludināts par “brīvprātīgā darba gadu”. Viens no iemesliem bija labāk izprast to, kā eiropieši ievieš brīvprātīgā darbu praksē, kā arī vērtēt, cik Eiropā attīstījies ir brīvprātīgā darbs.³ Apvienoto Nāciju Organizācija sniedz vairākas iespējas, kā personas var tikt iesaistītas brīvprātīgā darbā, piemēram, viena no tām ir kļūt ar brīvprātīgo Apvienoto Nāciju Organizācijas Bērnu fondā, kurš iestājas par bērnu tiesību ievērošanu un rīkojas, lai nodrošinātu vienlīdzību.⁴ Latvijā liels solis brīvprātīgā darba attīstībā ir Brīvprātīgā darba likuma pieņemšana. Likuma izveide norāda uz to, ka nacionālā līmenī sāk attīstīties brīvprātīgā darbs.

Darba mērķis ir skaidri definēt, kas ir brīvprātīgā darbs, analizēt Brīvprātīgā darba likumu, saskatīt vai ir kādas problēmas saistībā ar pieņemto Brīvprātīgā darba likumu Latvijā, kā arī izpētīt atšķirības brīvprātīgā darbā ar darba tiesiskajām attiecībām un praksi.

Darba uzdevumi ir skaidrot brīvprātīgā darba definīciju, analizēt brīvprātīgā darba vēsturisko attīstību, noteikt brīvprātīgā darba priekšmetu un pušu pienākumus, salīdzināt Latvijas regulējumu ar ārvalstu regulējumu, kā arī salīdzināt Latvijas brīvprātīgā darba regulējumu ar darba tiesiskajām attiecībām tā šaurākā nozīmē un praksi.

¹ 2011. gads – Eiropas Brīvprātīgā darba gads. Pieejams: <https://www.lns.lv/lat/?doc=4307> [aplūkots 10.05.2019.]

² ANO māsas organizācijas. Pieejams: <https://www.unhcr.org/neu/lv/valdibas-un-partneri/ano-masas-organizacijas> [aplūkots 10.05.2019.]

³ Eurobarometrs. 2011. gads — Eiropas Brīvprātīgā darba gads. Pieejams: <http://www.europarl.europa.eu/at-your-service/lv/be-heard/eurobarometer/2011-european-year-of-volunteering> [aplūkots 10.05.2019.]

⁴ ANO Bērnu fonds UNICEF: cīnāmies par katru bērnu. Pieejams: https://europa.eu/youth/eu/article/63/3093_lv [aplūkots 10.05.2019.]

Darbā tiek izmantota vēsturiskā metode, analītiskā metode un salīdzinošā metode. Vēsturiskā metode tika pielietota, lai izzinātu brīvprātīgā darba vēsturisko attīstību. Analītiskā metode tika izmantota, lai analizētu normatīvos aktus, tiesu praksi, kā arī juridisko literatūru. Salīdzinošā metode tika izmantota, lai salīdzinātu dažādu valstu normatīvos aktus, autora viedokļus saistībā ar brīvprātīgā darbu, kā arī salīdzināts brīvprātīgā darbu ar darba tiesiskajām attiecībām un praksi.

Darba izstrādē tika pielietota nacionālo un ārvalsts autoru juridiskā literatūra, tiesu prakse, autores pieredze brīvprātīgā darbā, iegūtā informācija no intervijas ar biedrības "Sadarbības platforma" pārstāvi Laumu Celmu, kā arī nacionālie un ārvalstu normatīvie akti.

1. BRĪVPRĀTĪGĀ DARBA DEFINĪCIJA UN VĒSTURISKĀ ATTĪSTĪBA

1.1. Brīvprātīgā darba jēdziens

Latvijā brīvprātīgā darbs ir regulēts Brīvprātīgā darba likumā. Tomēr, lai izprastu brīvprātīgā darba jēdzienu, to vajadzētu izpētīt, aplūkojot brīvprātīgā darba jēdzienu valodnieciski, sabiedrības izpratnē un normatīvajos aktos noteikto.

Brīvprātīgais darbs sastāv no diviem svarīgiem vārdu elementiem, kuri ir “brīvprātīgais” un “darbs”. Vārda ”brīvprātīgs” pirmā definīcijā ir dots skaidrojums, ka tā ir personas darbība, ko veic pēc savas ierosmes, kā arī pēc personas pašas brīvas gribas.⁵ Nevar pamatoties tikai uz vārda “brīvprātīgs” valodniecisko nozīmi par to, kas ir brīvprātīgais darbs, jo katra persona jebkurā gadījumā pati brīvi var izvēlēties savu nodarbošanos atbilstoši savām spējām un kvalifikācijai, kā arī piespiedu darbs ir aizliegts.⁶

Autore uzskata, ka gramatiski un juridiski korektāk būtu lietot vārdu salikumu “brīvprātīgā darbs”, nevis “brīvprātīgs darbs”, jo ar vārdu “brīvprātīgais” tiek apzīmēts brīvprātīgā darba veicējs, nevis darba veids. Satversmes 106.pantā ir noteikts, ka piespiedu darbs ir aizliegts, tātad nepastāv darba veidi kā brīvprātīgi veikts darbs vai piespiedu darbs. Jebkurš darbs, piemēram, brīvprātīgā darbs vai atalgots darbs tiek veikts pēc personas pašas gribas. Cilvēka tiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencijas 4.panta trešajā daļā tiek noteikts, ka nevienam cilvēkam nedrīkst likt veikt piespiedu darbu,⁷ tāpēc būtiski ir atcerēties, ka brīvprātīgā darba jēdzienā ar vārdu “brīvprātīgais” tiek apzīmēta konkrētā persona, kura veic bezatlīdzības darbu sabiedrības labā, nevis uz darba veidu.

Viena no pirmajām Eiropas Savienības dalībvalstīm, kurā tika regulēts brīvprātīgā darbs ir Rumānija. Rumānijā Brīvprātīgā darba likums tika pieņemts 2001.gadā, lai gan tā ir Eiropas Savienības dalībvalsts no 2007. gada. Rumānijas brīvprātīgā darba regulējumā tika noteikts, ka brīvprātīgā darbs ir jebkura indivīda brīvprātīga darbība, kas veikta citas personas labā, neprasot par to finansiālu labumu. Šis regulējums Rumānijā sagādāja dažādas brīvprātīgā darba problēmas, jo tas atbilda tikai juridiskas bezpeļņas organizācijas brīvprātīgā darba organizācijām un valsts iestādēm, tāpēc 2014. gadā likums tika grozīts.⁸

⁵ *Brīvprātīgs* definīcija latviešu valodā. <https://lv.oxforddictionaries.com/skaidrojums/brivpratigs> [aplūkots 28.02.2019.]

⁶ Latvijas Republikas Satversme: LV likums. Pieņemts 15.02.1922. Pieejams: <https://likumi.lv/doc.php?id=57980> [aplūkots 28.02.2019.]

⁷ Cilvēktiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencija. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/lv/starptautiskie-likumi/id/649> [aplūkots 28.02.2019.]

⁸ Professional volunteering country report Romania. Pieejams: https://professional-volunteering.eu/media/country_report_romania_v3.pdf [aplūkots 10.05.2019.]

Latvijā ir noteikta vienota brīvprātīgā darba definīcija Brīvprātīgā darba likumā. Brīvprātīgā darba likuma 2.panta pirmajā daļā ir noteikts, ka “brīvprātīgais darbs ir organizēts un uz labas gribas pamata veikts fiziskās personas fizisks vai intelektuāls bezatlīdzības darbs sabiedrības labā”⁹. Brīvprātīgā darba likuma 2.panta pirmajā daļā likumdevējs nav izmantojis veiksmīgi vārdu salikumu “brīvprātīgais darbs”, jo precīzāk brīvprātīgā darba būtība tiktu atspoguļota, ja būtu izvēlēts vārdu salikums “brīvprātīgā darbs”. Tādā gadījumā tiktu precīzāk norādīts tieši uz personu, kas veic darbu un ir brīvprātīgais. Brīvprātīgā darba definīcijā tiek likts uzsvars, ka darbu veic bez atlīdzības, kā arī ir noteikts darba mērķis, ka tas tiek veikts sabiedrības labā.

Baltijas valstīs nav pilnīgi vienāda brīvprātīgā darba definīcija, tomēr mērķis ir vienots. Lietuvas Brīvprātīgā darba likuma 2.pantā ir noteiktas definīcijas brīvprātīgajam un starptautiskā brīvprātīgā darba programmai. Lietuvā brīvprātīgais darbs ir sociāli noderīga darbība, kuru brīvprātīgā darba veicējs veic bez atalgojuma un nosacījumi tiek noteikti abām pusēm vienojoties.¹⁰ Šāda brīvprātīgā darba definīcija ir atšķirīga no tās, kāda ir noteikta Latvijas Brīvprātīgā darba likumā. Tātad Lietuvā brīvprātīgā darba definīcija ir plaša, bet mērķis ir līdzīgs ar Latvijas noteikto. Tiek noteikta brīvprātīgā darba robeža, ka darbs ir sociāli noderīga darbība un noteikts, ka par to nav iespējams iegūt atalgojumu. Nozīmīgs ir Lietuvas likuma, kurš regulē brīvprātīgā darba tiesiskās attiecības, 4.pants, kurā noteikti 3 galvenie brīvprātīgā darba principi. Pirmkārt, darbība tiek veikta sabiedrības un brīvprātīgā darba veicēja labā. Otrkārt, sadarbības princips, brīvprātīgais darbs tiek veikta sadarbības ceļā starp brīvprātīgā darba veicēju un brīvprātīgā darba organizētāju, saskaņojot iespējas un vajadzības. Treškārt, daudzveidības un elastīguma princips, kurā noteikts, ka brīvprātīgā darba veicējs var veikt dažādus sociāli noderīgus darbus, kā arī mainīt darba veikšanas veidus. Ļoti veiksmīgi un nozīmīgi likumā ir noteikt principus, jo šādā veidā tiek atvieglota gan brīvprātīgā darba veikšana, gan brīvprātīgā darba organizēšana. No vienas puses, noteiktie principi dod brīvprātīgā darba veicējam un organizētājam rīcības brīvību, bet no otras puses, vadoties pēc likumā noteiktajiem principiem vieglāk ir nepārkāpt robežas, kas vairs neskaitītos kā brīvprātīgā darbs.

Latvija un Lietuva ir soli priekšā Igaunijai brīvprātīgajā darbā. Igaunija ir vienīgā no Baltijas valstīm, kurā brīvprātīgais darbs netiek regulēts likumā. Igaunijā brīvprātīgā darba

⁹ Brīvprātīgā darba likums. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/275061-brivpratiga-darba-likums> [aplūkots 28.02.2019.]

¹⁰ Law on volunteering: Law of Republic of Lithuania. Pieejams: <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/90083/103623/F-476544576/LTU90083.pdf> [aplūkots 27.03.2019.]

definīcija nav iekļauta nevienā likumā¹¹, tomēr plaši izmantota ir noteikta definīcija, kas tiek uzskatīts par brīvprātīgā darbu. Igaunijā brīvprātīgais darbs tiek pieņemts kā personas brīvas gribas apņemšanās veltīt savu laiku, enerģiju, prasmes, nesaņemot par to atlīdzību. Brīvprātīgais palīdz citiem vai galvenokārt veic darbības sabiedrības labā. Igaunijā palīdzība citiem ģimenes locekļiem netiek uzskatīta par brīvprātīgā darbu. Brīvprātīgā darba juridiskā definīcija pastāv tikai probācijas dienestā un ir noteikti kritēriji, kuriem jāatbilst, lai persona varētu būt brīvprātīgā darba veicējs probācijas dienestā.¹²

Polijā ir apjomīgs brīvprātīgā darba regulējums, kas ir Likums par sabiedrisko labumu un brīvprātīgā darbu. Polijā brīvprātīgā darbs tiek izprasta kā darbība, kas tiek veikta sabiedriskam labumam bez atlīdzības. Polijā pastāv gan brīvprātīgā darbs, kuru persona veic bez atlīdzības, gan arī sabiedriskā labuma darbs, kuru veic par atlīdzību un tas netiek uzskatīts par brīvprātīgā darbu. Polijas brīvprātīgā darba regulējuma 4.pantā tiek noteikti 33 uzdevumi, kuri tiek veikti sabiedriskam labumam un, ja kādu no tiem veic bez atlīdzības, tad tas tiek uzskatīts par brīvprātīgā darbu.¹³ Šāds regulējums pēc autores domām ir veiksmīgs, jo tā tiek izslēgtas strīdu situācijas par to vai darbs tiek uzskatīts par brīvprātīgā darbu.

Eiropā šobrīd tiek attīstīts un popularizēts brīvprātīgā darbs. Brīvprātīgā darbs ir svarīgs personas pilsoniskuma izpausmes veids, jo tiek paveikts darbs sabiedrības labā. Eiropas Komisija ir skaidrojusi, ka ar brīvprātīgo darbu saprot visa veida brīvprātīgu darbu, kas var būt gan oficiāls, gan neoficiāls. Cilvēki veic brīvprātīgo darbu pēc savas gribas, pēc personiskas motivācijas un par to neiegūst finansiālu labumu. Brīvprātīgais darbs ir veids, kā indivīdi un apvienības risina humānas, sociālas un ar vidi saistītas problēmas.¹⁴ Eiropas Komisija ir likusi uzsvāru uz to, ka brīvprātīgā darbu veic sabiedrības labā, lai risinātu sabiedrībai svarīgas problēmas bez atlīdzības. Ļoti svarīgi, ka ne tikai nacionālā līmenī, bet arī starptautiski Eiropā tiek popularizēts brīvprātīgā darbs, jo tādā veidā valstis, kuras nacionālā līmenī neattīsta brīvprātīgo darbu tiks veicinātas to darīt. 2011. gada Eiropas Savienības Padomes lēmumā par Eiropas gadu brīvprātīgam darbam aktīvas pilsonības veicināšanai tika noteikts svarīgs un nozīmīgs faktors, ka brīvprātīgs darbs neaizstāj

¹¹ Volunteering of young people in Europe. Findings of a summary analysis of the information templates on youth volunteering in the ekcyp. Pieejams: https://pjp-eu.coe.int/documents/1017981/1668255/Summary_report_VOLUNTEERING_OF_YOUNG_PEOPLE_IN_EUROPE.pdf/4e74401d-67e6-4c8e-8d14-450cc60bf8ce [aplūkots 28.03.2018.]

¹² Study on Volunteering in the European Union: Country Report Estonia. Pieejams: http://ec.europa.eu/citizenship/pdf/national_report_ee_en.pdf [aplūkots 28.03.2019.]

¹³ Act of law on Public Benefit and Volunteer Work: Law of Republic of Poland. Pieejams: <http://www.ekonomiaspoleczna.gov.pl/download/files/Biblioteka/Nowela%20ang.pdf> [aplūkots 10.05.2019.]

¹⁴ Komisijas paziņojums Eiropas Parlamentam, Padomei, Eiropas Ekonomikas un Sociālo Lietu Komitejai un Reģionu Komitejai: Paziņojums par ES politiku un brīvprātīgo darbu: pārrobežu brīvprātīgā darba atzīšana un veicināšana Eiropas Savienībā. COM(2011) 568 galīgā redakcija. Pieejams: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0568:FIN:LV:PDF> [aplūkots 28.02.2019.]

profesionāla, apmaksāta darba iespējas, bet gan dod papildu labumu sabiedrībai.¹⁵ Veicot brīvprātīgā darbu svarīgi ir atcerēties, ka brīvprātīgā darbs nenozīmē, ka persona nevarētu veikt apmaksātu darbu, jo tā mērķis nav peļņas gūšana, bet tā mērķis ir veikt darbības bez atlīdzības sabiedrības labā.

Apvienoto Nāciju Organizācija definē trīs brīvprātīgā darba iezīmes: pirmkārt, brīvprātīgā darba primārā motivācija nav finansiāla atlīdzība, lai gan var tikt apmaksāti brīvprātīgā izdevumi vai maksāta simboliska samaksa, otrkārt, brīvprātīgā darbs ir jāveic brīvprātīgi, pamatojoties uz cilvēka brīvu gribu, treškārt, labuma guvējs ir kāds cits vai sabiedrība kopumā, nevis brīvprātīgais. Tomēr tiek atzīts, ka brīvprātīgā darbs sniedz gandarījumu un zināšanas arī brīvprātīgajam.¹⁶ Lai gan Apvienoto Nāciju Organizācija ir noteikusi, ka var būt simboliska samaksa, bet ir jāievēro, lai darbs tiktu veikts sabiedrības labā, nevis tikai sava labuma gūšanai.

Aplūkojot brīvprātīgā darba jēdzienu valodnieciski, kā tas tiek izprast Latvijā, ārvalstīs, kā arī normatīvajos aktos noteikto autore vēlas nodalīt svarīgākās pazīmes, kas raksturo brīvprātīgā darbu:

- Veic fiziska persona;
- Fizisks vai intelektuāls darbs;
- Darbu veic sabiedrības labā;
- Netiek veikts peļņas gūšanas nolūkā.

¹⁵ Eiropas Savienības Padomes lēmums (2009. gada 27. novembris) par Eiropas gadu brīvprātīgam darbam aktīvas pilsonības veicināšanai (2011. gads), (2010/37/EK). Pieejams: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2010:017:0043:0049:LV:PDF> [aplūkots: 28.02.2019.]

¹⁶ Brīvprātīgā darba organizēšana pašvaldībās. Rokasgrāmata pašvaldību darbiniekiem. Pieejams: <http://jaunatneslietas.lv/sites/default/files/editor/Brivpratiga-darba-organizesana-pasvaldiba.pdf> [aplūkots: 28.02.2019.]

1.2. Brīvprātīgā darba vēsturiskā attīstība

Katrā valstī ir atšķirīga brīvprātīgā darba vēsture. Dažās valstīs brīvprātīgā darba vēsture ir sena, citās brīvprātīgais darbs vēl nav tik ļoti attīstīts, bet ir valstis, kurās brīvprātīgā darbs vēl vispār nepastāv.¹⁷

Varētu pieņemt, ka brīvprātīgais darbs ir pastāvējis jau kopš vēstures pirmsākumiem. Sabiedrība savstarpēji iedalījās mazās grupās, katrs grupas biedrs pieņēma, ka ir jāpalīdz un jā rūpējas par tiem, kuri pieder pie savas grupas un tā sāka veidoties brīvprātīgais darbs. Kad sabiedrības grupas veidojās un attīstījās, sabiedriskā dzīve tika pieņemta par pašsaprotamu, sāka veidoties valodas un tika noteiktas uzvedības normas, ko sabiedrība atzīst par pareizu rīcību un ko par nepareizu. Visā pasaulē lielākā sabiedrības daļa atklāti veicināja un izplatīja to, ka ir jāpalīdz citiem, bet neprasot, lai vienmēr palīdzība būtu abpusēja.¹⁸ Būtībā kopš vēstures pirmsākuma dabiski veidojās brīvprātīgais darbs, jo bija pieņemts, ka ir jāpalīdz citiem. Lai gan, protams, brīvprātīgais darbs vēstures pirmsākumos netika regulēts normatīvajos aktos, bet sabiedrībā bija noteiktas uzvedības normas, kurās tika atzīts, kas tiek uzskatīts par labu un kas par sliktu darbību.

Brīvprātīgā darbs aizsākās viduslaikos Lielbritānijā, kur reliģiskās organizācijas palīdzēja trūcīgajiem un personām, kurām bija veselības problēmas. Tiek pieņemts, ka 12. un 13. gadsimtā Lielbritānijā bija vismaz 500 brīvprātīgās slimnīcas.¹⁹ Tātad jau 12. un 13. gadsimtā ar brīvprātīgā darbu tika izprasts tāds darbs, kuru veic sabiedrības labā.

Pirmo reizi termins “brīvprātīgs” tika lietots 1755. gadā saiknē ar “brīvprātīgi iesaistīties karadienestā” un tika atvasināts no franču valodas vārda *volontaire*. Pēc šī laika posma brīvprātīgais darbs netika vairs pieminēts līdz pat 19. gadsimtam, kad 1844. gadā tika dibināts YMCA,²⁰ kas ir vīriešu kristīgā organizācija, kuras mērķis bija kristīgo vērtību izplatīšana sabiedrībā, lai tiktu attīstīts vesels gars, prāts un miesa. Pēc pirmā pasaules kara šī organizācija attīstīja plašu darbību Eiropā, jo sniedza atbalstu un palīdzību daudzu valstu armiju karavīru apgādei, izglītošanai un veselības aizsardzībai.²¹ Katrā laika posmā brīvprātīgā darbā kopīgs ir tas, ka par to persona nesāņem atalgojumu un darbība tiek veikta sabiedrības labā.

¹⁷ Brīvprātīgo darbs Eiropā. Pieejams: https://europa.eu/youth/eu/article/46/1018_lv [aplūkots 28.02.2019.]

¹⁸ The History of Volunteering at a Glance. Pieejams: <https://www.givingway.com/blog/the-history-of-volunteering-at-a-glance> [aplūkots 01.03.2019]

¹⁹ Ibid

²⁰ Ibid

²¹ Ēriks Jēkabsons: Amerikāņu YMCA darbība Latvijas armijā 1920.—1922. gadā. Pieejams: <http://www.tevijassargs.lv/ts/amerikanu-ymca-darbiba-latvijas-armija-1920-1922-gada-4/> [aplūkots 01.03.2019.]

Viens no pirmajiem likumiem, kurā tika minēts brīvprātīgais darbs bija Austrālijā, Viktorijas štatā pieņemtais Izglītības likums, kurā tika regulēts brīvprātīgais darbs skolās.²² Šajā likumā tika iekļauta definīcija par to, ka persona, kura iesaistās darbā kā brīvprātīgais, veic bezatlīdzības darbu skolas vai sabiedrības labā. Tātad būtībā brīvprātīgā dara nozīme bija tāda pati, kāda tā ir mūsdienās. Likumā tika nodalīts pilngadīgs brīvprātīgā darba veicējs no brīvprātīgā, kurš ir nepilngadīgs. Tika noteikta kompensācija, kādu jāsaņem brīvprātīgajam, ja, piemēram, tam ir kāda trauma, kura iegūta veicot brīvprātīgā darbu.²³ Likums tika regulēts par labu brīvprātīgā darba veicējam, saistībā ar atlīdzību iegūtās traumas gadījumā. Tika ievērota brīvprātīgā darba būtība, ka netiek saņemta atlīdzība par paveikto darbu, tomēr, ja brīvprātīgais ieguva traumu, veicot brīvprātīgo darbu, tad atlīdzību ieguva pati persona, bet ja tā nomira, tad tās bērni, laulātais vai persona, kura ir finansiāli atkarīga no brīvprātīgā darba veicēja.²⁴

Eiropas Savienība globāli lika pamatu brīvprātīgajam darbam. Eiropas Savienība organizē brīvprātīgā darbu, piedāvā dažādas brīvprātīgā darba programmas jauniešiem, attīsta jauniešu vidū brīvprātīgā darbu, kā arī veic dažādus pētījumus saistībā ar brīvprātīgā darbu. Eiropas Komisija ilgu laiku apsprieda to, ka brīvprātīgā darba nozīme Eiropā ir liela. 1996.gadā tika izveidots Eiropas brīvprātīgo dienests. 1997.gadā starpvaldību konferencē tika pieņemta Deklarācija Nr.38 par brīvprātīgo dienestu darbību, kas vēlāk tika pievienota Amsterdamas līguma nobeiguma aktam, un atzina brīvprātīgo dienestu darbības ieguldījumu sociālās solidaritātes veidošanā.²⁵ Visbiežāk brīvprātīgā darbs tiek veikts kopā ar citām personām, personu grupā, tā solidarizējoties. Eiropas Savienībai brīvprātīgā darba attīstība pēdējās desmitgades laikā varētu būt kā liels izaicinājums. Sabiedrībai šobrīd ir raksturīga individualizācija un vēlme pēc autonomijas, tāpēc varētu būt sarežģītāk veidot brīvprātīgā darba programmas, lai sniegtu iespējas piedalīties brīvprātīgajā darbā. Pēc autores domām Eiropas Savienība ar laiku attīstīs brīvprātīgā darbu visās tās dalībvalstīs, jo tā aktīvi veic pētījumus, popularizē brīvprātīgā darbu, kā arī pielāgojas mainīgajai situācijai, kas attiecīgajā laika posmā ir aktuāls saistībā ar brīvprātīgā darbu.

Latvijā pirmais normatīvais akts, kas regulēja brīvprātīgā darbu bija 2003.gada 30.oktobrī pieņemtais Biedrību un nodibinājumu likums. Līdz 12.11.2015. gada likuma

²² Education Act 1958 [Izglītības likums 1958.gads] Act No. 6240/1958. Pieejams: [http://www.legislation.vic.gov.au/domino/web_notes/LDMS/LTObject_Store/LTObjSt2.nsf/d1a8d8a9bed958efca25761600042ef5/a4b00d544c0f5d7eca257761001eaac9/\\$FILE/58-6240a093.pdf](http://www.legislation.vic.gov.au/domino/web_notes/LDMS/LTObject_Store/LTObjSt2.nsf/d1a8d8a9bed958efca25761600042ef5/a4b00d544c0f5d7eca257761001eaac9/$FILE/58-6240a093.pdf) [aplūkots 01.03.2019.]

²³Ibid

²⁴Ibid

²⁵Volunteering in the European Union. Educational, Audiovisual & Culture Executive Agency. Directorate General Education and Culture. Pieejams: http://ec.europa.eu/citizenship/pdf/doc1018_en.pdf [aplūkots 02.03.2019]

redakcijai, kas stājās spēkā 01.01.2016. gadā Biedrību un nodibinājumu likuma 8.pants sastāvēja no 4 daļām. Biedrību un nodibinājumu likuma 8.panta pirmajā daļā tika noteikts, ka biedrībām un nodibinājumiem ir tiesības nodarbināt personas brīvprātīgajam darbam, kā arī tika noteikta definīcija brīvprātīgajam darbam.²⁶ Biedrību un nodibinājumu likuma brīvprātīgā darba definīcijā tika likts uzsvars, ka mērķis ir nevis darbs, kas tiek veikts sabiedrības labā, bet gan darbs, kas tiek veikts biedrības un nodibinājuma statūtos noteiktā mērķa sasniegšanai. Tātad bija jānosaka biedrības un nodibinājuma statūtos noteiktais mērķis un no tā jāvērtē, ko persona var veikt kā brīvprātīgā darbu. Biedrību un nodibinājumu likuma 12.11.2015.gada redakcijā, kas stājās spēkā 01.01.2016 gadā 8.pants tika mainīts un tika noteikts, ka “biedrības un nodibinājumi brīvprātīgo darbu organizē saskaņā ar Brīvprātīgā darba likumu”.²⁷ Līdz netika pieņemts Brīvprātīgā darba likums, Biedrību un nodibinājumu likums bija vienīgais likums pēc kura varēja vadīties pilngadīgas personas, kuras neskaitās kā jaunieši, veicot brīvprātīgā darbu. Pilngadīgas personas, kuras nekvalificējās kā jaunieši, varēja būt brīvprātīgā darba veicēji tikai biedrībās un nodibinājumos. Lai gan pirms tik pieņemts Brīvprātīgā darba likums brīvprātīgā darbs tika regulēts dažādos likumos, tomēr pastāvēja nopietni likuma robi un neskaidrības par brīvprātīgā darbu. Valsts ieņēmuma dienests uzlika naudas sodu labdarības organizācijai par to, ka organizācijas grāmatvedību kārtā brīvprātīgais. Valsts ieņēmuma dienests uzskatīja šādu situāciju par izvairīšanos no nodokļu maksāšanas. Pirms tika pieņemts brīvprātīgā darba likums citas organizācijas šāda iemesla dēļ slēdza “viena lata līgumu” ar grāmatvedi. Tā bija formāla likuma apiešana, nevis ilgtermiņa risinājums brīvprātīgā darba attīstībai Latvijā. Valsts ieņēmuma dienests neņēma vērā Biedrību un nodibinājumu likuma 01.01.2012. gada redakcijas 8.panta pirmo daļu, kurā tika noteikts, ka šādām organizācijām ir tiesības nodarbināt personas kā brīvprātīgos, kā arī organizācijas savu mērķu sasniegšanai var iesaistīt brīvprātīgā darba veicējus. Likuma robu rezultātā bija strīdu situācijas starp Valsts ieņēmuma dienestu un nevalstiskajām organizācijām. Valsts ieņēmuma dienests uzskatīja, ka tām nevalstiskajām organizācijām, kuras veic aktīvu saimniecisko darbību, grāmatvedības kārtošānu nevar uzticēt grāmatvedim, kas tiktu apzīmēts kā brīvprātīgā darba veicējs, nesāņemot atalgojumu. Valsts ieņēmuma dienests uzskatīja, ka tādā veidā tiek apieta nodokļu maksāšana un tas veicina ēnu ekonomiju. Toties nevalstiskās organizācijas bija neizpratnē par to, kāpēc Valsts ieņēmuma dienestam ir šāds uzskats, ja saimnieciskās darbības rezultātā gūtie ienākumi tiek izmantoti tikai nevalstisko organizāciju darbību mērķu

²⁶ Biedrību un nodibinājumu likums. Pieejams: <https://likumi.lv/doc.php?id=81050>. [17.02.2014.red.].

²⁷ Biedrību un nodibinājumu likums. Pieejams: <https://likumi.lv/doc.php?id=81050>. [12.11.2015.red.].

sasniegšanai, lai vispār varētu pastāvēt labdarības organizācija un tie pildītu savus mērķus.²⁸ Likuma robi bija tik lieli, ka pat neskaidrības notika starp Tieslietu ministriju un Finanšu ministriju. Tieslietu ministrija atbalstīja Valsts ieņēmuma dienestu un norādīja, ka ar grāmatvedi ir jāslēdz darba līgums. Finanšu ministrija atbalstīja organizāciju un norādīja, ka ar grāmatvedi nav jāslēdz darba līgums un grāmatvedis var būt kā brīvprātīgā darba veicējs.²⁹ Būtībā šī strīdu situācija parādīja to, cik lieli ir likuma robi un sākās virzība, lai tiktu pieņemts Brīvprātīgā darba likums.

Jaunieši ir viena no grupām, kuri visaktīvāk piedalās brīvprātīgā darbā. Agrāk jauniešiem bija atsevišķs brīvprātīgā darba regulējums. Jaunatnes likums tika pieņemts 2008.gada 8.maijā un tas stājās spēkā 2009.gada 1.janvārī. Jaunatnes likumā līdz 2015.gada 10.decembra likuma redakcijai, kas stājas spēkā 2016.gada 1.janvārī 9.panta pirmajā daļā tika noteikts, ka “jauniešu brīvprātīgais darbs ir orientēts uz sabiedriskā labuma darbību un veicina viņu zināšanu, prasmju, iemaņu un attieksmju attīstību, kā arī brīvā laika lietderīgu izmantošanu.”³⁰ Būtībā, līdz laikam, kad tika grozīts 9.pants, tajā tika regulēts tieši jauniešu brīvprātīgā darbs. Pēc autores domām tas bija kā labs sākums, lai brīvprātīgajā darbā tiktu vairāk iesaistīt jauniešus, kā arī tiktu uzlabota jauniešu dzīves kvalitāte. Pirms tika pieņemts brīvprātīgā darba likums jaunieši vecumā no 13 līdz 25 gadiem varēja piedalīties kā brīvprātīgā darba veicēji biedrībās un nodibinājumos, valsts iestādēs, pašvaldībās, politiskajās partijās un reliģiskajās organizācijās.³¹ Tātad līdz Brīvprātīgā darba likuma pieņemšanai lielākas iespējas brīvprātīgā darbā bija jauniešiem vecumā no 13 līdz 25 gadiem, salīdzinot ar pilngadīgām personām, kuras nekvalificējās kā jaunieši.

Lietuva un Latvija no Baltijas valstīm ir soli priekšā Igaunijai brīvprātīgā darbā. Lietuva bija pirmā no Baltijas valstīm, kurā tika pieņemts Brīvprātīgā darba likums. Lietuvas Brīvprātīgā darba likums tika pieņemts 2011.gadā. Salīdzinot Lietuvas brīvprātīgā darba likuma pantu skaitu ar Latvijas regulējumu nav izteikta atšķirība. Lietuvas likums, kurš regulē brīvprātīgā darba tiesiskās attiecības sastāv no 13 pantiem.³² Tomēr, izteikta atšķirība ir likuma izkārtojumā, jo Lietuvas brīvprātīgā darba likums ir sadalīts 5 daļās. Lai gan pantu

²⁸ Grāmatvedis kā brīvprātīgais. Likumdošanas nepilnību novēršana. Pieejams: <https://www.tvnet.lv/5592586/gramatvedis-ka-brivpratigais-likumdosanas-nepilnibu-noversana> [aplūkots 02.05.2019.]

²⁹ Nodokļu konsultante: VID uzliktais sods labdarības organizācijai ir nelikumīgs. Pieejams: <https://www.diena.lv/raksts/uznemeja-diena/likumi/nodoklu-konsultante-vid-uzliktais-sods-labdaribas-organizacijai-ir-nelikumigs-13940591> [aplūkots 03.03.2019.]

³⁰ Jaunatnes likums. Pieejams: <https://likumi.lv/doc.php?id=175920> [01.01.2009.red.]

³¹ Algots darbs, prakse un brīvprātīgā darbs: līdzības un atšķirības. Pieejams: <https://lvportals.lv/skaidrojumi/227017-algots-darbs-prakse-un-brivpratiga-darbs-lidzibas-un-atskiribas-2011> [aplūkots 03.03.2019.]

skaita ziņā likums varētu likties saturiski tāds kā Latvijas Brīvprātīgā darba likums, bet tiem ir izteiktas atšķirības. Lietuvas Brīvprātīgā darba likuma 1.daļā ir noteikti vispārīgie noteikumi un tas sastāv no 4 pantiem. Lietuvas Brīvprātīgā darba likuma 1.pantā ir noteikts, ka likuma mērķis ir noteikt brīvprātīgā darba īpatnības un principus, brīvprātīgā darba veicēja un organizētāja tiesības un pienākumus, procedūru kādā tiek organizēts brīvprātīgais darbs, brīvprātīgā darba veicēja apdrošināšanu un izdevumu atlīdzības gadījumus.³³ Salīdzinot Lietuvas regulējumu brīvprātīgā darba tiesiskajām attiecībām ar Latvijas noteikto, mērķi likumiem ir skaidroti dažādi. Latvijas Brīvprātīgā darba likuma mērķis ir noteikts vispārīgi, kāpēc tas tika izveidots, bet regulējuma mērķis Lietuvā var kalpot kā neliels ieskats no kā sastāv pats Lietuvas Brīvprātīgā darba likums.

Igaunijā brīvprātīgā darbs netiek regulēts vienā likumā, bet gan dažādos likumos un autore pieņem, ka brīvprātīgā darbs, kā arī pušu pienākumi tiek pieņemti kā laika gaitā nostiprinājušās paražas.

Līdz 2016.gadam Latvijā brīvprātīgos drīkstēja nodarbināt tikai Biedrību un nodibinājumu likuma un Jaunatnes likuma noteiktie brīvprātīgā darba organizētāji. Valsts un pašvaldības iestādes drīkstēja nodarbināt tikai jaunieti. Liels pagrieziena punkts Latvijā ir tas, ka 2015.gada 18.jūnijā tika pieņemts Brīvprātīgā darba likums, kurš stājās spēkā 2016.gada 1.janvārī. Šis likums bija ilgi gaidīts no brīvprātīgā darba organizētāju puses. Darbs pie šī likuma bija ilgs un sarežģīts, lai tiktu ņemtas vērā visu ieinteresēto pušu intereses. Svarīgi bija, lai likuma normas būtu saprotamas un viegli izpildāmās, tādā veidā neradot lielāku birokrātisko slogu brīvprātīgā darba organizētājiem, nekā tas bija pirms tam.³⁴ Brīvprātīgā darba likuma izstrādes pamatdoma bija sekmēt brīvprātīgā darba attīstību, motivēt tajā iesaistīties arvien vairāk cilvēkus, attīstīt brīvprātīgā darba organizēšanas sistēmu, kā arī kārtību nevalstiskās organizācijās, pašvaldību un valsts institūcijās.³⁵ Latvijā tiesu prakse vēl nav pietiekami plaša saistībā ar brīvprātīgā darbu, tomēr Brīvprātīgā darba likums ir liels solis uz brīvprātīgā darba attīstību valstī. Brīvprātīgā darba likuma mērķis ir sekmēt brīvprātīgā darbu, kā arī veicināt sabiedrības līdzdalību brīvprātīgajā darbā. Tātad no likumā noteiktā mērķa var secināt, ka valsts vēlējas, lai Latvijā tiktu attīstīts brīvprātīgā darbs, kas noteikti ir vērtējams pozitīvi. Nopietna problēma un neskaidrības ir par to, kura ministrija atbild par Brīvprātīgā darba likumu, tā radot šaubas par to vai valsts tiešām atbalsta

³⁴ Saeimas preses dienests: Saeima pieņem brīvprātīgā darba likumu. Pieejams:

<https://juristavards.lv/zinas/266867-saeima-pienem-brivpratiga-darba-likumu/> [aplūkots 05.03.2019]

³⁵ Brīvprātīgā darba likums. Informatīvs palīgmateriāls brīvprātīgā darba organizētājiem darbam ar jauniešiem. Pieejams: http://ljp.lv/sites/default/files/BD/BD%20likuma%20skaidrojums_020516.pdf [aplūkots 10.05.2019.]

brīvprātīgā darbu un ir mērķēta attīstīt brīvprātīgā darbu. Darba izstrādes laikā, lai iegūtu informāciju, kas nav publicēta, autore uzskatīja par lietderīgu uzklaut redzējumu minētajā jomā no biedrības "Sadarbības platforma" pārstāves Laumas Celmas. Sarunā Lauma Celma norādīja, ka brīvprātīgā darba organizatori ir mēģinājuši vairākas reizes vērsties pie ministrijām, lai tās dotu atbildi, kura ministrija atbild par brīvprātīgā darba likumu, bet katra ministrija aizbildinās, ka tā nav atbildīga par likumu. Šis rada problēmu brīvprātīgā darba organizētājiem, jo nav pie kā vērsties, lai noskaidrotu neskaidrus jautājumus saistībā ar likumu. Spriežot pēc tā, ka par Ministru kabineta noteikumiem Nr.762 ir atbildīga Labklājības ministrija³⁶, tad neoficiāli tiek pieņemts, ka tā ir atbildīga par brīvprātīgā darba likumu. Tomēr Brīvprātīgā darba likumā konkrēta atbildīgā ministrija nav norādīta un Labklājības ministrija paziņoja, ka tā tomēr nav par Brīvprātīgā darba likumu atbildīgā iestāde.³⁷ Problēmas rada tas, ka nav iespējams uzzināt, kā interpretēt neskaidras normas un terminus, kā arī nav saprotams, kādos amatos var nodarbināt brīvprātīgā darba veicēju, lai netiktu uzlikts sods par to, ka tiek slēptas darba nodarbinātības attiecības.

Kopš tika pieņemts Brīvprātīgā darba likums ir pievērsta uzmanība jautājumam par to, lai brīvprātīgā darba organizētāji izdevumus neizlietotu savām vajadzībām. Pirms tika pieņemts Brīvprātīgā darba likums bija strīdu situācijas, kas tiek uzskatīti par brīvprātīgā darba izdevumiem. Lietā Nr.A42522107 biedrība sedza brīvprātīgā darba veicēju ikdienas tēriņus, piemēram, pārtiku, apģērbu, komunālos maksājumus, kā arī degvielu, jo brīvprātīgā darba veicējiem tika izsniegtas biedrības konta maksājuma kartes. Rajona tiesa norādīja, ka "Minētās preces un pakalpojumi tikuši iztērēti attiecīgo biedru personiskajām vajadzībām, nevis ir bijuši objektīvi nepieciešami konkrēta darba (pakalpojuma) veikšanai. Šāda veida tēriņi savu personīgo ikdienas vajadzību apmierināšanai biedrības biedriem būtu radušies jebkurā gadījumā, respektīvi, arī tad, ja attiecīgās personas neveiktu nekādu darbu (pakalpojumu)".³⁸ Kopš pastāv grozījumi likumā Par iedzīvotāju ienākuma nodokli pēc tiem var vadīties, lai noteiktu robežas, kas tiek uzskatītas par brīvprātīgā darba organizēšanas izdevumiem. Likuma Par iedzīvotāju ienākuma nodokli 9.panta pirmās daļas 44.punktā noteikts, ka organizēšanas izdevumus neapliek ar iedzīvotāju ienākuma nodokli.³⁹ Ministru kabineta noteikumos Nr.899 tiek noteiktas ar brīvprātīgā darba veikšanu saistīto

³⁶ Noteikumi par brīvprātīgā darba veicēja veselības un dzīvības apdrošināšanu pret nelaimes gadījumiem brīvprātīgā darba veikšanas laikā: Ministru kabineta 2009.gada 14.jūlija noteikumi Nr.762. Pieejams: <https://likumi.lv/doc.php?id=194944> [aplūkots 27.03.2019.]

³⁷ Autores intervija ar "Sadarbības platforma" pārstāvi Laumu Celmu, kas notika 2019.gada 16.maijā

³⁸ Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Administratīvo lietu departamenta 2011.gada 3. jūnija spriedums lietā SKA-238/2010. Pieejams: <https://www.tiesas.lv/nolemumi/pdf/23092.pdf> [aplūkots 08.05.2019.]

³⁹ Grozījumi likumā "Par iedzīvotāju ienākuma nodokli". Pieejami: <https://likumi.lv/ta/id/277893-grozijumi-likuma-par-iedzivotaju-ienakuma-nodokli-> [aplūkots 27.03.2019.]

personificēto izdevumu kompensācijas, kuras netiek apliktas ar iedzīvotāju ienākuma nodokli noteiktā apmērā, kas papildina likumu Par iedzīvotāju ienākuma nodokli.⁴⁰ Pēc Ministru kabineta noteikumiem Nr.899 ir jāvadās, lai noteiktu apmērus, cik izsniegt kompensāciju konkrētajā gadījumā brīvprātīgā darba veicējam par ko netiek ieturēts iedzīvotāju ienākuma nodoklis.

Apdrošināšana ir būtiski nepieciešama, veicot brīvprātīgā darbu, ja tiek veikts brīvprātīgā darbs, kurš kaut kādā ziņā apdraud brīvprātīgā darba veicēja veselību un dzīvību. Brīvprātīgā darba likumā ir noteikts, ka “darbus, kuru veikšanas gadījumā brīvprātīgā darba organizētājam ir pienākums apdrošināt brīvprātīgā darba veicēja veselību un dzīvību pret nelaimes gadījumiem brīvprātīgā darba veikšanas laikā, un apdrošināšanas kārtību nosaka Ministru kabinets”. Saskaņā ar Brīvprātīgā darba likuma 9.pantu 2015. gada 22.decembrī tika pieņemti Ministru kabineta noteikumi Nr.762, kuros tiek noteikta brīvprātīgā darba veicēja veselības un dzīvības apdrošināšana pret nelaimes gadījumiem brīvprātīgā darba veikšanas laikā. Šie Ministru kabineta noteikumi ir svarīgs papildinājums Brīvprātīgā darba likumam, jo konkrēti tiek uzskaitīts kādos gadījumos darba devējam ir jānodrošina brīvprātīgā darba veicējam veselības un dzīvības apdrošināšanu. Noteikumu normas tika veidotas pēc analogijas ar darba aizsardzības likumiem. Tas ir iemesls kāpēc visos gadījumos netiek prasīta apdrošināšana un ir uzskaitīts konkrēti, kad darba organizētājam ir pienākums apdrošināt brīvprātīgā darba veicēju.⁴¹

Nodarbinātības valsts aģentūra 2016.gadā izstrādāja brīvprātīgā darba veicēju informācijas sistēmu. Brīvprātīgā darba veicēju informācijas sistēma nodrošina un koordinē informācijas apmaiņu starp brīvprātīgā darba organizētājiem un fiziskām personām, kas vēlas kļūt par brīvprātīgā darba veicēju. Tās mērķis ir attīstīt un popularizēt brīvprātīgā darba kustību visos Latvijas reģionos.⁴² Informācijas sistēma ir paredzēta dažādām jomām, piemēram, veselības un sociālās aprūpes, izglītības, vides, kultūras, sporta,⁴³ kā arī visām sociālajām grupām jebkurā vecumā.⁴⁴ Brīvprātīgā darba veicēja Informācijas sistēma veidota pēc Eiropas kultūras galvaspilsētas gadā aprobētās brīvprātīgo datubāzes principiem.

⁴⁰ Likuma "Par iedzīvotāju ienākuma nodokli" normu piemērošanas kārtība: Ministru kabineta 2010.gada 21.septembra noteikumi Nr.899. Pieejams: <https://likumi.lv/doc.php?id=218825> [aplūkots 27.03.2019.]

⁴¹ Brīvprātīgā darba koordinēšanai visā Latvijā būs jauna informācijas sistēma. Pieejams: <https://www.brivpratigie.lv/jaunumi/40-brivpratiga-darba-koordinesanai-visa-latvija-bus-jauna-informacijas-sistema> [aplūkots 07.03.2019.]

⁴² Izveidota Brīvprātīgā darba veicēju informācijas sistēma www.brivpratigie.lv. Pieejams: <https://lvportals.lv/dienaskartiba/282454-izveidota-brivpratiga-darba-veiceju-informacijas-sistema-www-brivpratigie-lv-2016> [aplūkots 15.03.2019.]

⁴³ Brīvprātīgā darba vietne. Pieejams: <https://www.diena.lv/raksts/sodien-laikraksta/brivpratiga-darba-vietne-14157947> [aplūkots 26.03.2019.]

⁴⁴ Brīvprātīgā darba koordinēšanai visā Latvijā būs jauna informācijas sistēma. Pieejams: <https://www.brivpratigie.lv/jaunumi/40-brivpratiga-darba-koordinesanai-visa-latvija-bus-jauna-informacijas-sistema> [aplūkots 26.03.2019.]

Atšķirība ir tā, ka šī informācijas sistēmā paredzēta ne tikai kultūras, bet dažādās jomās un ir pieejama visām sociālajām grupām jebkurā vecumā sākot ar 13 gadiem.⁴⁵ Arī informācijas sistēmu ietekmē tas, ka neviena no Latvijas ministrijām nav atbildīga par Brīvprātīgā darba likumu. Lauma Celma norādīja, ka brīvprātīgā darbam šobrīd netiek atvēlēts finansējums no valsts, kā rezultātā rodas sarežģījumi, lai regulāri uzturētu šo platformu.⁴⁶ Autore pozitīvi vērtē to, ka ir izveidota brīvprātīgā darba informācijas sistēma, kas ir kā saikne starp brīvprātīgā darba organizētāju un tā veicēju, kā arī ļauj uzzināt aktuālo informāciju par brīvprātīgā darbu un attīsta brīvprātīgo darbu Latvijā. Ļoti svarīgi ir tas, ka brīvprātīgā veicēja informācijas sistēmā var atrast brīvprātīgā darba līguma paraugus, tā pasargājot personu no ļaunprātīgām darbībām pret to.

⁴⁵ Brīvprātīgā darba koordinēšanai visā Latvijā būs jauna informācijas sistēma. Pieejams: <https://www.brivpratigie.lv/jaunumi/40-brivpratiga-darba-koordinesanai-visa-latvija-bus-jauna-informacijas-sistema> [aplūkots 26.03.2019.]

⁴⁶ Autores intervija ar “Sadarbības platforma” pārstāvi Laumu Celmu, kas notika 2019.gada 16.maijā

2. BRĪVPRĀTĪGĀ DARBA PRIEKŠMETS UN PUŠU PIENĀKUMI

2.1. Brīvprātīgā darba subjekti

Brīvprātīgā darbā ir diezgan daudz subjekti, kuri ir tiesīgi tajā piedalīties, tomēr Latvijā ir ierobežojumi, kas tiek uzskatīts par brīvprātīgā darba subjektu. Personu, kura veic brīvprātīgā darbu sauc par brīvprātīgā darba veicēju, bet tie, kuri brīvprātīgā darbu organizē tiek apzīmēti kā brīvprātīgā darba organizētāji.

Brīvprātīgā darba veicējam ir noteikti konkrēti ierobežojumi. Brīvprātīgā darba likuma 2.panta pirmajā daļā ir skaidri regulēts, kas ir brīvprātīgais darbs un definīcijā tiek ietverts, kas var būt kā brīvprātīgā darba veicējs. “Brīvprātīgais darbs ir organizēts un uz labas gribas pamata veikts fiziskās personas fizisks vai intelektuāls bezatlīdzības darbs, kurš tiek veikts sabiedrības labā.” Tātad brīvprātīgā darbu ir tiesības veikt tikai fiziskai persona, nevis arī juridiskai personai. Brīvprātīgais darbs var būt gan fizisks, gan intelektuāls, to veic bez atlīdzības un darbības mērķis tiek veikts sabiedrības labā. Būtībā šajā definīcijā tiek noteiktas robežas, kādas jāievēro, lai subjekta, brīvprātīgā darba veicēja, darbības tiktu atzītas kā brīvprātīgā darbs. Veicot brīvprātīgā darbu svarīgi ir ievērot brīvprātīgā darba mērķi, ka to veic tieši sabiedrības labā, lai darbība netiktu kvalificētā kā prettiesiskas darba tiesiskās attiecības.

Brīvprātīgā darba likuma 4. pantā tiek aprakstīts brīvprātīgā darba veicējs un tā prasības. Attiecībā uz vecuma ierobežojumu Brīvprātīgā darba likuma 4.panta pirmajā daļā ir noteikts, ka brīvprātīgā darba veicējs var būt persona, kura sasniegusi 13 gadu vecumu. Brīvprātīgā darba likuma 4.panta otrajā daļā ir noteikts, ka gadījumā, ja persona, kura vēlas veikt brīvprātīgo darbu ir vecumā no 13 līdz 16 gadu vecumam, tad to likumiskajam pārstāvim ir jādod rakstveida piekrišana. Šādā gadījumā aizbildņi, pamatojoties uz Civillikuma 222.pantu var būt: abi vecāki; viens no vecākiem; vecvecāki; bāriņtiesa iecelti aizbildņi. Tēvs un māte uz vecāku varas pamata ir nepilngadīgā bērna dabiskie aizbildņi, kas ir noteikts Civillikuma 223.pantā. Pamatojoties uz Civillikuma 172.pantu arī adoptētāji var dot rakstveida piekrišanu.⁴⁷ Lai arī Latvijas Brīvprātīgā darba likumā ir noteikts, ka 16 -18 gadus veci jaunieši līgumu par brīvprātīgā darba veikšanu var parakstīt paši, rakstveida piekrišanu no likumiskajiem pārstāvjiem ir nepieciešams iesniegt vai saņemt. Nepilngadīga persona no mācībām brīvajā laikā veic vecumam atbilstošu, kā arī tās drošībai, veselībai un tikumībai nekaitīgu brīvprātīgo darbu, kas veicina zināšanu, prasmju, iemaņu un saskarsmes spēju attīstību. Tātad nepilngadīgām personām ir speciāli noteikts nolūks, kādā tās veic brīvprātīgā

⁴⁷ Civillikums: LR likums. Pieņemts 28.01.1937. Nr. 46.

darbu. Svarīgi, ka Brīvprātīgā darba likuma 4.panta trešajā daļā ir noteikts, ka nepilngadīgā persona no mācībām brīvajā laikā veic brīvprātīgā darbu. Mācību stundu laikā brīvprātīgo darbu veikt nedrīkst. 2011.gada 1.februārī pieņemtajos Ministru kabineta noteikumiem Nr.89 "Kārtība, kādā izglītības iestāde informē izglītojamo vecākus, pašvaldības vai valsts iestādes, ja izglītojams bez attaisnojoša iemesla neapmeklē izglītības iestādi" tiek aprakstīts, ka skolu vadība un administrācija nosaka kārtību par izglītojamo atbrīvošanu no mācību stundām.⁴⁸ Persona mācību laikā nevar veikt brīvprātīgo darbu, lai tas netraucētu iegūt pamatizglītību, kas Latvijas Republikā ir obligāta, ko nosaka Vispārējās izglītības likuma 32.panta pirmā daļa.⁴⁹ Autore piedalījās brīvprātīgā darbā dzīvnieku patversmē "Ogres ķepas". "Ogres ķepa" suņu pastaigas noteikumos tika noteikts, ka personām jābūt vismaz 16 gadus vecai, bet netika noteikts mērķis, kāpēc šāds ierobežojums pastāv. Autore uz dzīvnieku patversmi bija devusies kopā ar savu māsu, kurai ir 14 gadi. Lai gan brīvprātīgā darbs tika veikts no mācībām brīvajā laikā, autores māsa nedrīkstēja piedalīties brīvprātīgā darbā.

Lietuvas Brīvprātīgā darba likuma 2.daļa ir par brīvprātīgā darba veicēju un brīvprātīgā darba organizētāju, tiek noteikts, kas ir tiesīgs būt par brīvprātīgā darba veicēju un organizētāju, kā arī abu pušu tiesības un pienākumi. Lietuvas Brīvprātīgā darba likuma 5.pantā ir noteiktas prasības brīvprātīgā darba veicējam. Lietuvā brīvprātīgais var būt gan Lietuvas Republikas pilsonis, gan ārvalstnieks, kas likumīgi uzturas Lietuvas teritorijā un ir sasniedzis 14 gadu vecumu. Tātad atšķirība no Latvijas brīvprātīgā darba regulējuma ir noteikts vecums. Latvijā brīvprātīgā darba veicējs var būt jebkura fiziska persona, neskatoties uz tās pilsonību, bet galvenais, lai tā būtu sasniegusi 13 gadu vecumu. Lai Lietuvā veiktu brīvprātīgā darbu persona, kura nav sasniegusi 18 gadu vecumu, jābūt vecāku piekrišanai, bet Latvijā līdz 16 gadu vecumam jābūt vecāku piekrišanai. Lai gan pastāv izņēmums, bet vecāki ir bērna likumīgie pārstāvji līdz 18 gadu vecumam, tāpēc veiksmīgāk tomēr ir noteikt, ka jābūt vecāku piekrišanai līdz 18 gadu vecumam.

Otra puse, kas darbojas brīvprātīgā darbā tiek apzīmēta kā brīvprātīgā darba organizētājs. Brīvprātīgā darba likums ir novērsis likuma robu, kuri pastāvēja pirms tika pieņemts brīvprātīgā darba likums un brīvprātīgā darbu regulēja citi likumi. Tagad skaidri ir noregulēts, kas ir tiesīgs organizēt brīvprātīgā darbu. Ir noteikts, ka brīvprātīgā darbu ir tiesības organizēt biedrībām, nodibinājumiem, tai skaitā arodbiedrībām un to apvienībām, pašvaldības vai valsts iestādēm, politiskajām partijām un to apvienībām, kā arī sociālajiem

⁴⁸Kārtība, kādā izglītības iestāde informē izglītojamo vecākus, pašvaldības vai valsts iestādes, ja izglītojams bez attaisnojoša iemesla neapmeklē izglītības iestādi. Ministru kabineta 2011.gada 1.februāra noteikumi Nr.89. Pieejams: <https://likumi.lv/doc.php?id=225270> [aplūkots 02.05.2019.]

⁴⁹Vispārējās izglītības likums. Pieejams: <https://likumi.lv/doc.php?id=20243> [aplūkots 26.03.2019.]

uzņēmumiem. Lai arī likumā tas nav noteikts, bet brīvprātīgā darba veicēja iesaiste reliģisko organizāciju darbībā tiek organizēta pēc reliģisko organizāciju darbību reglamentējošiem normatīvajiem aktiem. Reliģisko organizāciju likuma 3.panta otrajā daļā tiek noteikts, ka “draudzē uz brīvprātības principa pamata apvienojas vienas reliģijas vai konfesijas ticīgie, lai noteiktā apdzīvotajā teritorijā veiktu reliģisko darbību, kā arī cita veida darbību, ievērojot spēkā esošos likumdošanas aktus.”⁵⁰ Tātad reliģiskās organizācijas arī var būt kā brīvprātīgā darba organizētājs. Komersantam nav ne tiesības piedalīties brīvprātīgā darbā, ne arī to organizēt. Izņēmums pastāv, ka sociālais uzņēmums var būt kā brīvprātīgā darba organizētājs pat, ja tā ir sabiedrība ar ierobežotu atbildību, pamatojoties uz Sociālā uzņēmuma likuma 2.panta pirmo daļu. Brīvprātīgais darbs nevar būt vērsts uz peļņas gūšanu. Neskatoties uz to, ka sociālais uzņēmums ir komersants, sabiedrība ar ierobežotu atbildību, tās mērķis nav peļņas gūšana, bet gan veikt sociāli labvēlīgu ietekmi.⁵¹ Brīvprātīgā darba veicējs sociālajā uzņēmumā var tikt piesaistīts veikt darbības, kas nav saistītas ar uzņēmuma pārvaldi, grāmatvedību, kā arī uzņēmuma pamatfunkcijām.⁵² Pamatojoties uz Sociālā uzņēmuma likuma 5.panta pirmās daļas 3.punktu sociālais uzņēmums iegūto peļņu nesadala, bet gan iegulda statūtos noteikto mērķu sasniegšanai.

Lietuvas Republikas Brīvprātīgā darba likuma 6.pantā ir noteikti, salīdzinot ar Latvijas Brīvprātīgā darba likumu, vairāk brīvprātīgā darba organizētāji. Lietuvā brīvprātīgā darba organizētāji ir labdarības un ziedošanas fondi, budžeta iestādes, biedrības, valsts iestādes, publiskās iestādes, reliģiskās kopienas, organizācijas un tā centri, starptautisko sabiedrisko organizāciju filiāles un pārstāvniecības, politiskās partijas, arodbiedrības, kā arī citas juridiskas personas, kurām nav peļņas gūšanas mērķis un darbību regulē īpašs likums. Lietuvā ir plaši uzskaitīti brīvprātīgā darba organizētāji, tomēr tajā nav noteikts nodibinājums kā brīvprātīgā darba organizētājs, ja vien tas nav labdarības vai ziedošanas fonds, kā arī tikai valsts iestādes ir tiesīgas būt par brīvprātīgā darba organizētāju. Autore saskata to, ka Latvijā vairāk koncentrējas uz brīvprātīgā darba attīstību nacionāli, bet Lietuvas mērķis ir brīvprātīgo darbu attīstīt gan valsts līmenī, gan arī starptautiski, nosakot, ka brīvprātīgā darba organizētāji var būt arī starptautisko sabiedrisko organizāciju filiāles un pārstāvniecības.

⁵⁰ Reliģisko organizāciju likums. Pieejams: <https://likumi.lv/doc.php?id=36874> [aplūkots 03.05.2019]

⁵¹ Sociālā uzņēmuma likums. Pieejams: <https://likumi.lv/doc.php?id=294484> [aplūkots 25.03.2019.]

⁵² Latvijas Sociālās uzņēmējdarbības asociācija: Sociālā uzņēmuma likums. Pieejams: <https://sua.lv/sociala-uznemuma-likums-2/> [aplūkots 25.03.2019.]

2.2. Brīvprātīgā darba tiesisko attiecību nodibināšana un izbeigšana

Brīvprātīgā darba likuma 5.panta pirmajā daļā skaidri ir noteikts, kad tiek nodibinātas tiesiskās attiecības starp brīvprātīgā darba veicēju un darba organizētāju. Toties Brīvprātīgā darba likuma 5.panta otrā un trešā daļa regulē brīvprātīgā darba tiesisko attiecību izbeigšanu.

Lai tiktu nodibinātas tiesiskas attiecības starp brīvprātīgā darba veicēju un brīvprātīgā darba organizētāju ir jāpastāv vienošanai par veicamā darba apjomu, izpildes kārtību un termiņu, kā arī brīvprātīgā darba veicējs ir jāiepazīstina ar tiesībām un pienākumiem. Kad autore piedalījās brīvprātīgā darbā dzīvnieku patversmē “Ogres ķepas”, tad brīvprātīgā darba organizētājs noteica darba apjomu, kas bija suņa vešana pastaigā, kā arī tika noteikta izpilde, kā tieši suni vest pastaigā un tika noteikts termiņš, ka vidēji pastaiga ilgst stundu.

Brīvprātīgā darba tiesiskās attiecības var nodibināt gan mutiski vienojoties, gan arī likumā ir noteikts, kad tiek slēgts rakstveida līgums. Brīvprātīgā darba likuma 6.panta pirmajā daļā tiek noteikti konkrēti gadījumi, kad tiek slēgts rakstveida brīvprātīgā darba līgums. Rakstveida līgums varētu likties kā papildu apgrūtinājums, ja noteiktu pienākumu to slēgt jebkurā gadījumā, kā rezultātā brīvprātīgā darba organizētājs patērētu resursus, kuri tiem ir ierobežoti. Tomēr svarīgi, ka brīvprātīgā darbu fiziska persona veic sabiedrības labā, un var rasties dažādas konflikta situācijas, kurās būs diezgan sarežģīti pierādīt vai ir nodibinātas tiesiskās attiecības. Brīvprātīgā darba likuma 6.panta pirmās daļas 2.punktā ir noteikts, ka pusēm ir pienākums slēgt brīvprātīgā darba rakstveida līgumu, ja ir paredzēts brīvprātīgā darba veicējam segt ar brīvprātīgo darbu saistītos izdevumus. Šādā gadījumā rakstveida līgums var būt kā pierādījums, ja izdevumi tiek segti projekta ietvaros un tos izsniedz no projekta līdzekļiem. Autore mutiski vienojās ar dzīvnieku patversmes “Ogres ķepas” darbinieci par veicamo darbu, kā arī parakstījās par to, ka tika iepazīstināta ar “Ogres ķepa” suņu pastaigas noteikumiem. Paraksts par iepazīšanos ar noteikumiem var būt kā laba alternatīva brīvprātīgā darba līgumam abām iesaistītajām pusēm. Tas neapgrūtinātu gan laika ziņā, gan resursu ziņā brīvprātīgā darba organizētāju, kā arī apliecinātu, ka ir notikusi vienošanās par brīvprātīgā darba veikšanu.

Lietuvas Brīvprātīgā darba likuma 2.panta pirmajā daļā ir noteikta rīcības brīvība brīvprātīgā darba organizētājam un brīvprātīgā darba devējam. Pēc noteiktās robežas, kas ir uzskatāms par brīvprātīgā darbu, ir jāvadās, lai nodibinātu brīvprātīgā darba tiesiskās attiecības un notiktu vienošanās ar brīvprātīgā darba organizētāju un veicēju. Lietuvas Brīvprātīgā darba likuma 9.pantā ir noteikti 2 gadījumi, kad tiek slēgts brīvprātīgā darba līgums. Attiecībā uz šo jautājumu Lietuvā un Latvijā pastāv regulējumu atšķirības, jo Lietuvas Brīvprātīgā darba likumā skaidri tiek noteikti izdevumi, kuri tiek atlīdzināti. Lai

gan Latvijā konkrēti netiek noteikts, kas tiek uzskatīts par brīvprātīgā darba izdevumiem, tomēr ir jāvadās pēc likuma Par iedzīvotāju nodokli 9.panta pirmās daļas 44.punktu, kurā uzskaitīts, kas netiek aplikts ar iedzīvotāju ienākuma nodokli. Būtībā brīvprātīgā darba izdevumi ir tie izdevumi, kas ir tieši saistīti ar brīvprātīgā darba veikšanu un brīvprātīgā darba veicējs no tiem neiegūst personisku labumu savām ikdienas vajadzībām ārpus veicamā brīvprātīgā darba robežām. Svarīgi ir noteikt, kas tiek uzskatīts par brīvprātīgā darba izdevumiem, lai izvairītos no pārpratumiem starp pusēm. Vēl viena atšķirība no Latvijas brīvprātīgā darba regulējuma ar Lietuvas regulējumi ir tā, ka Lietuvā nav pienākums slēgt rakstveida līgumu, ja brīvprātīgā darba veicējs ir nepilngadīgais.

Kopš 2014.gada grozījumiem Rumānijas Brīvprātīgā darba likumā tika noteikts, ka jebkurā gadījumā pirms brīvprātīgā darba uzsākšanas tiek slēgts darba līgums. Šāds grozījums tika veikts, jo pēdējos gados Rumānijā ir vēl vairāk popularizējies brīvprātīgā darbs, tiek izmantoti materiāli, lai apmācītu brīvprātīgā darba veicējus. Rumānijā brīvprātīgā darba līgums ir liels solis, jo ir noteikti konkrēti pienākumi un tiesības abām pusēm. Kopš 2014.gada grozījumiem Rumānijas brīvprātīgā darba regulējumā viens no obligātiem dokumentiem ir brīvprātīgā darba līgums.⁵³

Brīvprātīgā darba tiesiskās attiecības Latvijā tiek izbeigtas vienpusēji, ne vēlāk kā trīs dienas iepriekš par to paziņojot līguma otrai pusei. Ja ir ticis noslēgts rakstveida līgums, tad paziņojumu par tiesisko attiecību izbeigšanu iesniedz rakstveidā. Tātad ir dots samērā mazs laika brīdis, pirms kura var paziņot par to, ka vienpusēji tiek izbeigtas tiesiskās attiecības, bet tas ir samērīgi, jo ir jāatceras, ka brīvprātīgā darbu persona veic pēc paša vēlmes, tas neaizstāj apmaksātu darbu un tiek veikts personas brīvajā laikā.

2.3. Brīvprātīgā darba pušu tiesības un pienākumi

Brīvprātīgā darba likumā konkrēti ir norādītas brīvprātīgā darba organizētāja un brīvprātīgā darba veicēja tiesības un pienākumi. Brīvprātīgā darba organizētāja tiesības un pienākumi ir norādīti Brīvprātīgā darba likuma 7.pantā, bet brīvprātīgā darba veicēja tiesības un pienākumi ir norādīti Brīvprātīgā darba likuma 8.pantā.

Brīvprātīgā darba veicējam ir dažādas tiesības, kā arī pienākumi. Brīvprātīgā darba veicēja tiesības ir noteiktas Brīvprātīgā darba likuma 8.panta pirmajā daļā. Svarīgi, lai brīvprātīgā darba veicējam tiktu nodrošināti droši un nekaitīgi veicamā darba apstākļi. Brīvprātīgā darba likuma 8.panta ceturtajā daļā ir noteikts, ka brīvprātīgā darba veicējam ir

⁵³ Professional volunteering country report Romania. Pieejams: https://professional-volunteering.eu/media/country_report_romania_v3.pdf [aplūkots 10.05.2019.]

tiesības atteikties veikt brīvprātīgā darbu, ja tas neatbilst iemaņām un prasmēm, kā arī, ja darba uzdevums viņam nav pieņemams. Termins tiesībām atteikties veikt brīvprātīgā darbu ir noteikts Brīvprātīgā darba likuma 5.panta otrajā daļā. Vienpusēji tiesiskās attiecības izbeidz, ne vēlāk kā trīs dienas iepriekš paziņojot par to līguma otrai pusei. Gadījumā, ja veicamais uzdevums brīvprātīgā darba veicējam nav pieņemams un ir svarīgs iemesls, tad brīvprātīgā darba veicējs tiesiskās attiecības var izbeigt nekavējoties.

Brīvprātīgā darba veicējam ir noteikti dažādi pienākumi. Brīvprātīgā darba veicējam ir jāizturas rūpīgi pret viņa rīcībā nodoto mantu un finanšu līdzekļiem, tomēr nav noteikta brīvprātīgā darba veicēja atbildība. Lauma Celma intervijā ar autori norādīja, ka brīvprātīgā darba organizētājs atbild par brīvprātīgā darba veicēja izdarītajām darbībām aiz neuzmanības.⁵⁴ Tomēr skatoties pēc likuma tajā tieši nav noteikts vai brīvprātīgā darba veicējs atbild par savu darbību ar savu vai brīvprātīgā darba organizētāja mantu, kas var radīt problēmsituācijas. Lietuvas Republikas Brīvprātīgā darba likuma 3.panta pirmajā daļā ir noteikts, ka starp brīvprātīgā darba veicēju un brīvprātīgā darba organizētāju pastāv civiltiesiskas attiecības.

Brīvprātīgā darba organizētāja tiesības tiek norādītas Brīvprātīgā darba likuma 7.panta pirmajā daļā. Brīvprātīgā darba organizētājam ir tiesības pieprasīt, lai brīvprātīgā darba veicējs uzrādītu dokumentus, kas apliecina izglītību vai profesionālo sagatavotību, ja tiek slēgts līgums par tāda brīvprātīgā darba veikšanu, kuram nepieciešamas īpašas zināšanas vai prasmes.⁵⁵ Praksē reti tiek pieprasīts dokuments, kas apliecinātu izglītību vai profesionālo sagatavotību. Visbiežāk, ja ir vajadzīgas kādas zināšanas, tad tās tiek norādītas kā vēlamas. Tomēr ir brīvprātīgā darbi, kuros ir noteiktas konkrētas prasības. Piemēram, lai kļūtu par brīvprātīgā darba veicēju Apvienoto Nāciju Organizācijā ir jābūt vismaz 25 gadiem, kā arī vēl tiek noteiktas 8 nepieciešamās brīvprātīgā darba veicēja prasības.⁵⁶ Ļoti svarīgi ir tas, ka brīvprātīgā darba organizētājam ir tiesības pieprasīt, lai tiek uzrādīta izziņa no Sodu reģistra gadījumā, kad iepriekšēja sodāmība varētu būt šķērslis paredzētā brīvprātīgā darba veikšanai. Autorei šādas brīvprātīgā darba organizētāja tiesības liekas samērīgas un pieņemamas, jo, piemēram, 2017.gadā Labklājības ministrija cilvēkus aicināja kļūt par brīvprātīgajiem darbiniekiem valsts sociālās aprūpes centros, kuros uzturas bērni.⁵⁷ Šādos brīvprātīgajos darbos, kuros ietilpstamie pienākumi ir saskarsme ar nepilngadīgiem bērniem

⁵⁴ Autore's intervija ar "Sadarbības platforma" pārstāvi Laumu Celmu, kas notika 2019.gada 16.maijā.

⁵⁵ Ibid

⁵⁶ Apvienoto Nāciju Organizācijas brīvprātīgie — brīvprātīgais darbs mieram un attīstībai. Pieejams: https://europa.eu/youth/eu/article/45/844_lv [aplūkots 03.05.2019.]

⁵⁷ Latvijas Republikas Labklājības ministrija: Aicinām kļūt par brīvprātīgā darba veicējiem valsts sociālās aprūpes centros. Pieejams: <http://www.lm.gov.lv/lv/aktuali/aktuali-list/91140-acinam-klut-par-brivpratiga-darba-veicejiem-valsts-socialas-aprupes-centros> [aplūkots 26.03.2019.]

vecumā līdz 18 gadu vecumam noteikti vajadzētu brīvprātīgā darba organizatoriem piešķirt tiesības pieprasīt izziņu no Sodu reģistra.

Brīvprātīgā darba organizētāja pienākumi ir ļoti dažādi. Tie ir noteikti Brīvprātīgā darba likuma 7.panta otrajā daļā. Svarīgi, lai brīvprātīgā darba organizētājs reizi gadā iesniegtu gada pārskatu, kurā sniedz informāciju par brīvprātīgā darbu. Informācija, kura tiks apkopota par paveikto brīvprātīgajā darbā varētu ilgtermiņā ļaut salīdzināt kā Latvijā attīstās brīvprātīgā darbs.

2.4. Apdrošināšana brīvprātīgā darbā

Veicot darbus, kuri apdraud brīvprātīgā darba veselību un dzīvību ir nepieciešama apdrošināšana. Latvijas Brīvprātīgā darba likuma 9.pantā tiek regulēta brīvprātīgā darba veicēja apdrošināšana.

Brīvprātīgā darba likuma 9.panta pirmajā daļā ir noteikts, ka “Brīvprātīgā darba organizētājs ir tiesīgs apdrošināt brīvprātīgā darba veicēja veselību un dzīvību pret nelaimes gadījumiem brīvprātīgā darba veikšanas laikā.” Tātad netiek uzlikts pienākums obligāti jebkurā gadījumā apdrošināt brīvprātīgā darba veicēju. Ministru kabineta noteikumos Nr.762 ir noteikti gadījumi, kad darba organizētājam ir pienākums apdrošināt brīvprātīgā darba veicēja dzīvību un veselību pret nelaimes gadījumiem brīvprātīgā darba veikšanas laikā. Lauma Celma intervijas laikā autorei teica, ka fiziski nav iespējams apdrošināt, piemēram, 100 brīvprātīgā darba veicējus, jo, pirmkārt, brīvprātīgā darba organizētājam nav šādi resursi, otrkārt, apdrošināšanas kompānijas nelabprāt apdrošina personu uz vienu vai divām stundām, kamēr tiek veikts brīvprātīgā darbs.⁵⁸ Problēma rodas tajā, ka brīvprātīgā darbu persona veic bez finansiālas atlīdzības brīvā laikā sabiedrības labā un atbalstot brīvprātīgā darba veicējus būtu jānosaka, ka tos jāapdrošina, veicot jebkuru brīvprātīgā darbu. Tomēr brīvprātīgā darbu persona veic visbiežāk vienu vai divas stundas nedēļā un tiktu uzlikts pārāk liels finansiāls slogs brīvprātīgā darba organizētājiem, kuriem ir ierobežoti līdzekļi, visos gadījumos tos apdrošināt. Autore secina, ka papildus Ministru kabineta noteikumiem Nr.762 būtu jānodala “īstermiņa” un “ilgtermiņa” brīvprātīgā darbs pēc kura arī noteikt ar apdrošināšanu saistītos jautājumus. Īstermiņa brīvprātīgā darba gadījumā noslēgt apdrošināšanas līgumu tikai Ministru kabineta noteikumu Nr.762 noteiktajos gadījumos, lai netiktu pārāk apgrūtināti brīvprātīgā darba organizatori ar finansiāliem izdevumiem. Toties ilgtermiņa brīvprātīgā darba gadījumā, veicot jebkuru brīvprātīgā darbu,

⁵⁸ Autore intervija ar “Sadarbības platforma” pārstāvi Laumu Celmu, kas notika 2019.gada 16.maijā

apdrošināt brīvprātīgā darba veicēju, lai tiktu ievērotas personas tiesības uz veselību un dzīvību.

Lietuvas Brīvprātīgā darba likuma 10.panta 1.daļā ir noteikts, ka brīvprātīgā darba organizētājs var, nevis tam obligāti ir jāslēdz par konkrētiem brīvprātīgajiem darbiem apdrošināšanas līgums attiecībā uz brīvprātīgā darba veicēju. Autore uzskata, ka šāds regulējums, kuram ir tikai rekomendējošs raksturs nav veiksmīgs, jo brīvprātīgā darba organizētāji var viegli izvairīties no apdrošināšanas līguma slēgšanas. Tomēr, lai novērstu brīvprātīgā darba organizētāja izvairīšanos no apdrošināšanas līguma slēgšanas vai citām strīdu situācijām, likumā tiek pieļauta alternatīva. Brīvprātīgā darba veicējs pats var noslēgt apdrošināšanas līgumu par brīvprātīgā darba veikšanas laiku, pēc tam darba organizatoram prasot apdrošināšanas prēmijas atlīdzību attiecībā uz apdrošināšanu. Šis noteikti ir veiksmīgs risinājums par labu brīvprātīgā darba veicējam, lai tiktu aizsargātas tā veselības un dzīvības intereses.

3. BRĪVPRĀTĪGĀ DARBA NOŠĶIRŠANA

3.1. Brīvprātīgā darba un darba tiesisko attiecību atšķirības

Brīvprātīgā darbs pēc būtības ir darbs, kuru veic fiziska persona, tomēr tas atšķiras no apmaksāta darba tiesiskajām attiecībām. Lai saskatītu atšķirības ir jāsalīdzina brīvprātīgā darba un darba tiesisko attiecību definīcija, regulējums, subjekti, kā arī tiesisko attiecību nodibināšana un izbeigšana. Tomēr jāatceras, ka ne katras tiesiskas attiecības, kas veidojas un pastāv, ja fiziska persona veic noteiktu darbu un par to saņem samaksu, ir darba tiesiskās attiecības. Tās ir jānošķir, piemēram, no valsts dienesta attiecībām, kādas pastāv starp valsti un ierēdņiem un valsts amatpersonu nodarbinātības tiesiskajām attiecībām. Šajā bakalaura darbā tiks salīdzinātas brīvprātīgā darba atšķirības pret darba tiesiskajām attiecībām to šaurākajā nozīmē, kuras veidojas uz darba līguma pamata.

Ar Latvijas neatkarības atgūšanu un jaunas tiesību sistēmas veidošanos būtiskas pārmaiņas notika arī darba tiesību nozarē. Darba likums Saeimā tika pieņemts 2001.gada 20.jūnijā un spēkā tas stājās 2002.gada 1.jūnijā. Līdz ar to zaudēja spēku Latvijas Darba likuma kodekss. Jaunā likuma izstrādāšanas mērķis bija pilnveidot darba devēju un darbinieku regulējumu, līdzsvarot darba devēja un darbinieka tiesības un pienākumus, darba likumu pieskaņot normatīvajiem aktiem, it īpaši Civillikumam, kas darba tiesībās piemērojams kā vispārīgais tiesību avots.⁵⁹

Latvijā brīvprātīgā darba un darba tiesisko attiecību regulējumi ir atšķirīgi. Darba tiesisko attiecību regulējums ir plašs. Darba likuma 1. pantā ir noteikts, ka Darba tiesiskās attiecības tiek regulētas Latvijas Republikas Satversmē, Latvijai saistošās starptautisko tiesību normās, Darba likumā un citos normatīvajos aktos, kā arī darba koplīgumos un darba kārtības noteikumos.⁶⁰ Brīvprātīgā darba regulējums ir apvienots vienā likumā kopš tika pieņemts Brīvprātīgā darba likums. Tomēr tas nenozīmē, ka citos normatīvajos aktos nekas netiek regulēts saistībā ar brīvprātīgā darbu. Regulējumu apjomu atšķirība ir saprotama, jo darba tiesiskajās attiecības abu pušu atbildība ir daudz lielāka, nekā brīvprātīgā darbā, kuru persona veic savā brīvajā laikā un tas netiek veikts peļņas gūšanas nolūkā.

Darba tiesiskās attiecības ir uz darba līguma pamata dibinātas tiesiskās attiecības starp darba devēju un darbinieku sakarā ar algota darba veikšanu, ja tā veikšanas laikā darbinieks ir personiski pakļauts darba devējam.⁶¹ Kritērijs darba tiesisko attiecību veida noteikšanai ir

⁵⁹ Ulmane V. Darba tiesības, darba aizsardzība. Rīga: Biznesa augstskola Turība. 2004, 4.-5.lpp

⁶⁰ Darba likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis. 2001. 6. jūlijs. Nr. 105

⁶¹ Slaidiņa V., Skultāne I. Darba tiesības. Rīga: Zvaigzne ABC. 2011, 11.lpp

līguma priekšmets. Darba līgumā priekšmets ir tieši pats darba veikšanas process jeb darbs vispār.⁶² Civillikuma 2179.panta otrajā daļā ir noteikts, ja saistības mērķis būtu nevis darbs vispār, bet noteikts sasniedzamais rezultāts, tad līgums tiktu uzskatīts par uzņēmuma līgumu, nevis darba līgumu. Visbiežāk brīvprātīgā darbs tiek veikts ar konkrētu mērķi, tiek noteikts konkrēts darbs, kuru ir jāizdara. Piemēram, tiek aicināti brīvprātīgie, lai iztīrītu kaķu būrus, nokrāsotu suņu būdas, sakoptu teritoriju, kā arī pastaigātos ar suņiem.⁶³ Tiek aicināti brīvprātīgie, lai tie veiktu konkrētus darbus. Svarīgi, ka brīvprātīgā darba mērķis ir veikt darbību vai darbības sabiedrības labā.

Viena no izteiktākajām atšķirībām starp brīvprātīgā darbu un apmaksātu darbu ir tāda, ka brīvprātīgā darba veicējs nesaņem nekādu atlīdzību par paveikto darbu. Savukārt darbinieks, veicot darbu, saņem par to atlīdzību. Darba tiesiskās attiecības ir atlīdzības attiecības. Darbinieks strādā, lai nopelnītu, bet darba devējs darbiniekam samaksā par darbu.⁶⁴ Latvijā darba samaksas jēdziens ir definēts Darba likuma 59.pantā, bet Eiropas Savienības tiesībās pastāv alternatīvs jēdziens darba samaksai dzimumu līdztiesības izpratnē, kas, noteikts Līgumā par Eiropas Savienības darbību 157.panta otrajā daļā, kā arī saskaņā ar Eiropas Savienības tiesas judikatūru ietver jebkuru atlīdzību naudā vai graudā, kas tiek saņemta kā atlīdzība par darbu vai saistībā ar to tagadnē, pagātnē vai nākotnē un kas tiek maksāta saskaņā ar normatīvajiem aktiem, darba koplīgumu,⁶⁵ brīvprātīgi pēc darba devēja gribas vai individuālo darba līgumu.⁶⁶ Tāpat lietojot jēdzienu “darba samaksa” kontekstā arī vienlīdzīgu darba samaksu starp sievietēm un vīriešiem, tiek piemērots Eiropas Savienības tiesību avotos noteiktais, nevis Darba likuma 59.pantā definētais jēdziena saturs.⁶⁷ Brīvprātīgajam darbam nav peļņas gūšanas nolūks, bet personas to veic sabiedrības labā. Piemēram, 2017.gada 10.novembrī notika Rimi pārtikas paku akcija, kurā tika vākti pārtikas produktu ziedojumi. Brīvprātīgā darba veicēja pienākumos ietilpa pie veikala ieejas apmeklētājiem pastāstīt par akciju un, kad kāds apmeklētājs noziedoja, tad jāpaņem pakas un jāsaliek tās kopā. Personas par šādu paveiktu darbu nesaņēma peļņu. Tomēr, veicot šādu brīvprātīgā darbu persona paveica labu darbu trūcīgo iedzīvotāju labā, veicot šādu darbu var uzlabot komunikāciju prasmi ar klientiem, kā arī iegūt prezentēšanas prasmes.⁶⁸ Brīvprātīgā

⁶² Slaidiņa V., Skultāne I. 2011, 12.lpp

⁶³ Sniedz roku ķepai. Pieejams: <https://www.brivpratigie.lv/misijas/592-sniedz-roku-kepai-> [aplūkots 05.042019]

⁶⁴ Slaidiņa V., Skultāne I. 2011, 19.lpp

⁶⁵ EST spriedums lietā C-400/93, Specialarbejderforbundet i Danmark pret Dansk Industri, iepriekš Industriens Arbejdsgivere, attiecībā uz Royal Copenhagen A/S.

⁶⁶ EST spriedums lietā C-457/93. Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation e.V. pret Johanna Lewark

⁶⁷ Dupate K. Eiropas Savienības Tiesas prakse darba tiesībās. Rīga: Latvijas brīvo arodbiedrību savienība. 2011, 23.lpp

⁶⁸ Pārtikas paku vākšanas akcija. Pieejams: <https://www.brivpratigie.lv/misijas/390-4-partikas-paku-vaksanas-akcija> [aplūkots 05.042019]

darbu veicot ir daudz un dažādi citi ieguvumi, izņemot peļņa, piemēram, iegūtā prakse, zināšanas, kā arī iepazīti jauni cilvēki.

Darba tiesiskajās attiecībās galvenie subjekti ir darbinieks un darba devējs. Atšķirību var saskatīt arī subjektu apzīmējumos, jo brīvprātīgajā darbā subjektus apzīmē par brīvprātīgā darba veicēju un darba organizētāju. Darba likuma 3.pantā darbinieks tiek noteikts kā fiziska persona, kas uz darba līguma pamata par nolīgto darba samaksu veic noteiktu darbu darba devēja vadībā. Tātad tāpat kā brīvprātīgā darba veicējs arī darbinieks var būt tikai fiziska persona, kā arī kopīgs, ka tie veic darbu kādas personas vadībā. Tomēr atšķirība ir tā, ka darbinieks par darbu saņem darba samaksu, bet brīvprātīgā darba veicējs darbu veic bez atlīdzības. Eiropas Savienības Tiesas judikatūrā persona ir uzskatāma par darbinieku, ja tā noteiktā laika posmā citas personas interesēs un šīs personas vadībā veic pakalpojumus, par kuriem tā saņem atalgojumu.⁶⁹ Gadījumā, ja tiek piemērotas Eiropas Savienības tiesības, tad neatkarīgi no nacionālajās tiesībās noteiktajiem tiesību jēdzieniem, piemērojot Eiropas Savienības tiesības, kas ieviestas nacionālajos tiesību aktos, saistošs ir Eiropas Savienībā definētais jēdziens, nevis nacionālais. Atbilstoši Darba likuma 4.pantam darba devējs ir fiziska vai juridiska persona vai arī tiesībspējīga personālsabiedrība, kas uz darba līguma pamata nodarbina vismaz vienu darbinieku. Interesanti, ka tikai laika posmā no 1990.gadam līdz 1993.gadam darba tiesībās par darba devēju arvien pārlicecinošāk sāka nostiprināties privātuzņēmējs.⁷⁰ Brīvprātīgā darba likumā ir konkrēti noteikts, kas ir tiesīgs būt par darba organizētāju. Būtībā nošķiršana no darba devēja un darba organizatora ir peļņas gūšanas jautājums. Darba devējs ir vērsts uz peļņas gūšanu, bet darba organizators nevar būt vērsts uz peļņas gūšanu un pat, ja iegūst kādu materiālu labumu, tad to nesadala savā starpā vai neizlieto savās interesēs.

Darba tiesiskajās attiecībās tiek nodalīts bērns, pusaudzis un personas, kas vecākas par 18 gadiem. Bērns darba tiesiskajās attiecībās ir persona, kas ir jaunāka par 15 gadiem vai kura līdz 18 gadu vecuma sasniegšanai turpina iegūt pamatizglītību. Izņēmuma gadījumā var nodarbināt bērnu vecumā no 13 gadiem, ja viens no vecākiem (aizbildnis) devis rakstveida piekrišanu, no mācībām brīvajā laikā var nodarbināt vieglā, bērna drošībai, veselībai, tikumībai un attīstībai nekaitīgā darbā. Pusaudzis ir persona vecumā no 15 līdz 18 gadiem, kura nav uzskatāma par bērnu. Personas, kuras ir vecumā no 15 līdz 18 gadiem, ja tās neturpina iegūt pamatizglītību, ir tiesīgas patstāvīgi slēgt darba līgumu, kā arī pašas atbild par uzņemto saistību izpildi.⁷¹ Brīvprātīgajā darbā var iesaistīties sākot no 13 gadu vecumu,

⁶⁹ EST spriedums lietā C-232/09, Dita Danosa pret SIA LKB Līzings.

⁷⁰ Lēbers D.A. Latvijas Tiesību vēsture (1914-2000). Rīga: Fonds Latvijas Vēsture. 2000, 472.lpp

⁷¹ Slaidiņa V., Skultāne I. 2011, 28.lpp

kā arī Brīvprātīgā darba likuma 4.panta trešajā daļā tiek pieminēts nepilngadīgais, tātad tiek nodalīta pilngadīga persona no nepilngadīgas. Autore pieņem, ka Brīvprātīgā darba likumā nepilngadīga persona tiek apzīmēta pēc Civillikuma nosacījumiem, jo darba tiesībās nepastāv apzīmējums “nepilngadīgais”.

Būtiska atšķirība ir tiesisko attiecību nodibināšana un izbeigšanās. No darba likuma 2.,28. un 39. panta izriet, ka darba tiesisko attiecību rašanās pamats ir tikai darba līgums. Darba likuma 40.panta 1.daļā ir noteikts, ka tas slēdzams rakstveidā.⁷² Stājoties darba tiesiskajās attiecībās rakstveidā noslēgts darba līgums ir pamatdokuments, kas regulē savstarpējās attiecības starp darbinieku un darba devēju. Ikdienā bieži vien ir sastopamas situācijas, kad, pieņemot darbinieku darbā, darba devējs cenšas pierunāt darbinieku neslēgt darba līgumu, jo netiks ieturēti likumā paredzētie nodokļi un varētu likties, ka alga būs lielāka. Tomēr, piekrītot šādam piedāvājumam, darbinieks riskē zaudēt juridisku aizsardzību pret darba devēja patvaļu, piemēram, jebkurā brīdī tikt atlaists bez paskaidrojumiem.⁷³ Toties Brīvprātīgā darba likumā ir noteikti tikai konkrēti gadījumi, kad tiek slēgts rakstveida līgums. Pārējos gadījumos, kas nav iekļauti Brīvprātīgā darba likuma 6.pantā, tiek pieļauta rīcības brīvība nodibināt brīvprātīgā darba tiesiskās attiecībās abām pusēm vienojoties par konkrētām sastāvdaļām. Autore uzskata, ka saprātīgi ir atstāt brīvprātīgā darbā lielāku rīcības brīvību, dibinot brīvprātīgā darba tiesiskās attiecības, tā neuzliekot pārāk lielu slogu brīvprātīgā darba organizētājam. Darba tiesiskajās attiecībās svarīgi ir slēgt rakstveida līgumu, lai būtu skaidri darba līguma noteikumi, darbinieka un darba devēja pienākumi un tiesības. Darba tiesiskajās attiecībās ir lielāka iespējamība, ka varētu rasties nopietns darba strīds un rakstveidā noslēgts darba līgums kalpo kā instruments darba strīdu gadījumā.⁷⁴ Protams, strīda situācijas var rasties gan brīvprātīgā darba tiesiskajās attiecībās, gan darba tiesiskajās attiecībās. Tomēr, darba tiesiskajās attiecībās pusēm ir stingrāka atbildība, vairāk pušu pienākumi un tiesības, kas vien norāda uz lielāku strīda iespējamību. Darba tiesiskās attiecības var tikt izbeigtas dažādos veidos. Pirmkārt, pamatojoties uz Darba likuma 113.pantu, ja darba tiesiskās attiecības nodibinātas uz noteiktu laiku, tad to izbeigšanai nepieciešams, lai iestājas konkrēts termiņš, apstākļi. Otrkārt, Darba likuma 114.pants paredz pušu vienošanās gadījumu, ko praksē izmanto, ja vienpusējā darba līguma uzteikums nav izdevīgs kādai no līguma pusēm.⁷⁵ Treškārt, darba tiesiskās attiecības var izbeigt ar uzteikumu, kas ir vienpusējs tiesisks darījums, darbinieka vai darba devēja gribas izteikumus

⁷² Slaidiņa V., Skultāne I. 2011, 13.lpp

⁷³ Staune G. Nodarbināšanas bez rakstveida darba līguma juridiskās un sociālās sekas darbiniekiem.

Rīga:Jelgavas tipogrāfija. 2006, 5.lpp

⁷⁴ Slaidiņa V., Skultāne I. 2011, 49.lpp

⁷⁵ Ibid, 117.lpp

ar kuru tiek izbeigtas darba tiesiskās attiecības. Darbinieka uzteikuma termiņš tiek pieņemts kā 1 mēnesis, pamatojoties uz Darba likuma 100.panta pirmo daļu. Darba likuma 100.panta otrā daļā un piektā daļā ir noteikti izņēmumi, kad darbinieks ir tiesīgs uzteikt darba līgumu ātrāk par 1 mēnesi. Darba likuma 101.pantā ir noteikti konkrēti gadījumi, kad darba devējam ir tiesības uzteikt darba līgumu un kāds ir to termiņš. Darba likuma 115.pantā ir noteikts, ka trešo personu pieprasījums, tiesas nolēmums un neatbilstība likuma prasībām arī var būt viens no veidiem kā tiek izbeigtas darba tiesiskās attiecības. Darba likuma 116.pantā ir noteikts, ka darba tiesiskās attiecības izbeidzas ar darba devēja nāvi, ja darbinieka saistību izpilde ir cieši saistīta tikai un vienīgi ar darba devēju personiski. Autore saskata, ka brīvprātīgā darba tiesisko attiecību izbeigšanās termiņš ir noteikts samērīgi, kas ir ne vēlāk kā 3 dienas, iepriekš par to paziņojot otrai līguma pusei. Tādā veidā brīvprātīgā darba organizētāju neapgrūtinot un, ja nepieciešams, tad ir noteiktas kā minimāli 3 dienas, lai sameklētu citu brīvprātīgā darba veicēju vietā. Kā arī netiek apgrūtināts brīvprātīgā darba veicējs un tam nav jāparedz, piemēram, mēnesi uz priekšu, ka tas tomēr nevarēs veikt brīvprātīgā darbu. Būtībā salīdzinot darba tiesisko attiecību izbeigšanās veidus un to apjomu ar to kā brīvprātīgā darba tiesiskās attiecības tiek izbeigtas ir liela atšķirība, bet tas ir saprotams, jo darba tiesiskās attiecības ir apjomīgākas par brīvprātīgā darba tiesiskajām attiecībām.

Svarīgi ir atcerēties pamatprincipus, ka brīvprātīgo darbu veic sabiedrības labā, nesaņemot par to atlīdzību. Praksē var rasties situācijas, kad personas tiek nodarbinātas kā brīvprātīgā darba veicēji, kaut gan pastāv darba tiesiskās attiecības. Latvijā brīvprātīgā darbs sāka attīstīties pēdējā desmitgadē, tāpēc brīvprātīgā darba prakse Latvijā nav vēl plaša. Svarīgi, lai brīvprātīgais par darbu nesaņemtu atlīdzību. Vienalga, kāda atlīdzība tiek sniegta, bet ja tā ir novērtējama naudā, tad tādā gadījuma tiesiskās attiecības netiktu kvalificētas kā brīvprātīgā darbs, bet gan kā darba tiesiskās attiecības. 2013. gada 1.oktobrī tika skatīta lieta Nr. 142206011, kurā pamatojoties uz biedrības “n/a” sūdzību par Valsts darba inspekcijas 2011.gada 17.maija lēmuma Nr.04/295-01-03/1246 atcelšanu. 2010.gada 13.oktobrī Rīgas reģionālās Valsts darba inspekcijas inspektors sastādīja administratīvā pārkāpuma protokolu Nr.AM013373 par to, ka 2010.gada 16.jūlijā, veicot SIA „Positivus Grupa” un biedrības „n/a” mūzikas festivāla „n/a” Salacgrīvā pārbaudi, konstatēts, ka pieteicēja nodarbina vairākus darbiniekus – brīvprātīgos, jo nevar uzrādīt darba vai citu civiltiesisku līgumu. Atbildība par minēto pārkāpumu paredzēta Latvijas Administratīvo pārkāpumu kodeksā. Šajā situācijā biedrība “n/a” brīvprātīgajiem kā atlīdzību deva festivāla “Positivus” apmeklējumu bez maksas. Tiesa noteica, ka brīvprātīgā darbs var būt tikai tāds, kas tiek veikts tikai biedrības mērķu sasniegšanā, kam nav peļņas gūšanas rakstura. Šī ietvara

pārsniegšana brīvprātīgā darbā nav pieļaujama. Tiesa konstatēja, ka iespēja apmeklēt no darba brīvajā laikā festivāla koncertus un pasākumus ir uzskatāma par darba samaksu minētajām personām. Pēc loģikas tieši šis apstāklis ir bijis pamatā minēto personu piekrišanai un vēlmei veikt konkrētos darba pienākumus, nevis mērķa – Latvijas sabiedrības integrācija Eiropas un pasaules kultūrā – sasniegšanā. Tātad ir konstatējama arī vienošanās par darba samaksu, kas faktiski ir novērtējama pasākuma biļešu cenas apmērā, kuras brīvprātīgie neiegādājās.⁷⁶ Darba likuma 59.pantā ir skaidrots, kas tie uzskatīts par darba samaksu. Svarīgi, lai brīvprātīgā darbā netiktu sniegta samaksa brīvprātīgā darba veicējam. Tātad jebkāda naudā novērtējama atlīdzība tiek kvalificēta kā atlīdzība par darbu un tādā gadījumā tas netiks kvalificēts kā brīvprātīgā darbs, bet gan kā darba tiesiskās attiecības un darba devējam iestāsies normatīvajos aktos noteiktā atbildība.

Brīvprātīgā darba tiesiskās attiecības nav viens un tas pats institūts, kas darba tiesiskās attiecības. Brīvprātīgo darba veicēju neaizstāj nodarbināto un brīvprātīgā darbs neierobežo veikt apmaksātu darbu.

3.2.Brīvprātīgā darba un prakses atšķirības

Latvijā darba prakse netiek regulēta vienotā likumā. Tātad atšķirība jau ir regulējuma ziņā, jo brīvprātīgā darbu regulē kopējā Brīvprātīgā darba likumā, bet praksi regulē vairāki likumi. Dažādi uzņēmumi, valsts iestādes, kā arī nevalstiskās organizācijas piedāvā darba praksi. Šādā veidā tiek iegūts labums abām pusēm. Praktikants uzlabo savas iemaņas, iegūst jaunu pieredzi, bet prakses vieta iegūst pieeju jaunajam darbiniekam, kurš būs ieguvis vajadzīgas iemaņas attiecīgajam darbam. Latvijā tiek lietots jēdziens “mācību prakse”. Lietuvas Republikā, ņemot vērā brīvprātīgā darba mērķi un veidu tas var tikt atzīts kā darba un/vai mācību pieredze. Šis noteikti norāda uz to, ka Lietuva augstā līmenī atzīst brīvprātīgā darbu un vēlas to popularizēt un attīstīt. Rumānijā 2014.gadā tika grozīts brīvprātīgā darba regulējums un tajā tika noteikts, ka brīvprātīgā darbs tiks uztverts kā profesionālā pieredze tajā darbības jomā, kurā indivīds strādās.⁷⁷

Latvijā pastāv dažādi viedokļi par to vai darba prakse un brīvprātīgā darbs ir viens un tas pats, bet autore uzskata, ka tie nav identiski institūti. Brīvprātīgā darbs ir vērsts, lai sabiedrība iegūtu labumu, kas tiek noteikts Brīvprātīgā darba likuma 2.pantā, toties darba praksē

⁷⁶ Administratīvās rajona tiesas 2012. gada 9.februāra spriedums lietā Nr. 142206011. Pieejams: http://www.tiesas.lv/files/AL/2012/02_2012/09_02_2012/AL_0902_raj_A-01218-12_24.pdf [aplūkots 01.03.2019.]

⁷⁷ Professional volunteering country report Romania. Pieejams: https://professional-volunteering.eu/media/country_report_romania_v3.pdf [aplūkots 10.05.2019.]

praktikants piedalās, lai sev gūt labumu, piemēram, iegūtu pieredzi vai pilnveidotu teorētiskās zināšanas. Lai gan vecot brīvprātīgā darbu tā veicējs iegūst labumu, piemēram, nodibina kontaktus, iegūst pieredzi vai zināšanas, tomēr brīvprātīgā darba galvenais, primārais mērķis ir tieši devums sabiedrības labā. Savukārt darba prakses primārais mērķis ir iegūt pieredzi vai zināšanas. Svarīgi ir pieminēt, ka darba praksi var piedāvāt komersants, bet brīvprātīgā darba organizators nevar būt komersants, kurš iegūto peļņu sadala savā starpā. Pat, ja praktikants tiek nodarbināts pie komersanta un nesaņem par to atalgojumu tāpat kā brīvprātīgā darba veicējs, tas nemaina to, ka Brīvprātīgā darba likuma 3.pantā ir konkrēti uzskaitīti brīvprātīgā darba organizētāji.

Latvijā nav vienoti noregulēts un formulēts, kas ir darba prakse, tomēr tiek lietoti jēdzieni kā “mācību prakse” un “brīvprātīgā darbs”. Autore pieņem, ka darba prakse ir plašāks jēdziens, kurš iekļauj mācību praksi un brīvprātīgā darbu, jo pēc būtības abos gadījumos tiek iegūtas praktiskas iemaņas, tomēr tas nav viens un tas pats institūts. Tātad ir jāsalīdzina mācību prakse ar brīvprātīgā darbu.

Mācību prakses normatīvais regulējums ir iekļauts Ministru kabineta noteikumos Nr.785 "Mācību prakses organizācijas un izglītojamo apdrošināšanas kārtība",⁷⁸ kuri tika izdoti saskaņā ar Profesionālās izglītības likuma 7.panta 4.punktu un 31.panta sesto daļu. Mācību prakses definīcijā tiek noteikta Profesionālās izglītības likuma 1.panta otrās daļas 2.³ pantā.⁷⁹ Mācību prakses veikšana pati par sevi nenosaka, ka būtu jānodibina darba tiesiskās attiecības, tāpēc Darba likums netiek piemērots.⁸⁰ Jāievēro arī Darba aizsardzības 1.panta 13.punktu.⁸¹ Kā arī Darba likuma 44.panta pirmās daļas 8.punktu.

Profesionālās izglītības likuma 4.pants iedala profesionālo izglītību 3 pakāpēs-profesionālā pamatizglītība, profesionālā vidējā izglītība un profesionālā augstākā izglītība. Profesionālā augstākā izglītība iedalās pirmā līmeņa profesionālajā augstākajā izglītībā, kas ir koledžas izglītība un otrā līmeņa profesionālā augstākā izglītība. Profesionālās Izglītības iestādes var būt dažādas un ir liels profesionālo izglītības iestāžu loks, sākot ar profesionālām pamatskolām un beidzot ar augstākās izglītības iestādēm, ko regulē gan Profesionālās izglītības likums, gan arī Augstskolu likums.⁸² Tātad, lai varētu veikt mācību praksi, praktikantam ir jābūt saistītam ar kādu no profesionālās izglītības iestādēm. Savukārt veicot

⁷⁸ Mācību prakses organizācijas un izglītojamo apdrošināšanas kārtība: Ministru kabineta 2012.gada 20.novembra noteikumi Nr.785. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/252862> [aplūkots 10.04.2019.]

⁷⁹ Profesionālās izglītības likums. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/20244-profesionalas-izglitibas-likums> [aplūkots 10.04.2019.]

⁸⁰ Kas jāzina, uzņēmumā organizējot mācību praksi. Pieejams: <https://itiesibas.lv/raksti/darba-tiesibas/darba-tiesibas/kas-jazina-uznemuma-organizejot-macibu-praksi/11558> [aplūkots 10.04.2019.]

⁸¹ Darba aizsardzības likums. Pieejams: <https://likumi.lv/doc.php?id=26020> [aplūkots 10.04.2019.]

⁸² Augstskolu likums. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/37967-augstskolu-likums> [aplūkots 11.04.2019.]

brīvprātīgā darbu fiziska persona ir brīva savās darbībās un tai nav jābūt saistītai ar kādu citu, lai tā varētu piedalīties brīvprātīgā darbā.

Ministru kabinetam ir kompetence noteikt mācību prakses un kvalifikācijas prakses organizācijas kārtību. Saskaņā ar Ministru kabineta noteikumiem Nr.785 tiek noteikta kārtība kāda tiek organizēta prakse, kā arī noteikts, kuros gadījumos ir obligāti jāapdrošina praktikants. Mācību prakses organizēšanā piedalās praktikants, profesionālās izglītības iestāde un prakses vieta. Tas tiek noteikts Ministru kabineta noteikumu Nr.785 3.pantā. Pirms tiek uzsākta mācību prakse, prakses vieta, profesionālās izglītības iestāde un praktikants, bet ja tas ir nepilngadīgs, tad tā likumiskie pārstāvji noslēdz trīspusēju līgumu par mācību praksi, kurā nosaka visu pušu tiesības, pienākumus, prakses ilgumu un līguma izbeigšanas nosacījumu. Lai gan brīvprātīgā darbā ir noteikti gadījumi, kad var slēgt rakstveida līgumu, trīspusējs līgums brīvprātīgā darba tiesisko attiecību nodibināšanai nepastāv. Lietā Nr. A420355616 pieteicēja apgalvoja, ka tiek nodarbināta mācību praksē, bet tiesa atzina, ka “pieteicējas sižetu veidošanu uzņēmumā SIA „linCity Media” nevar uzskatīt par mācību praksi atbilstoši Ministru kabineta 2012.gada 20.novembra noteikumiem Nr.785 „Mācību prakses organizācijas un izglītojamo apdrošināšanas kārtība”, jo nav noslēgts trīspusējs līgums.” Par cik komersants nodarbināja pieteicēju, tad tas nevarēja būt arī kā brīvprātīgā darbs. Rezultātā tiesa noteica, ka praktikanta apmācīšana un nodarbināšana ārpus mācību procesa mācību iestādē nav pieļaujama, jo faktiski tā nav nošķirama no nelegālās nodarbinātības – faktiskām darba attiecībām, kad darbinieks veic darbu darba devēja labā.⁸³ Svarīgi ir atcerēties, ka mācību praksi nav pieļaujams uzsākt pirms prakses noslēgšanas līguma. Tādā gadījumā prakses vieta var tikt sodīta par nodarbināšanu bez darba līguma, piemēram, ja Valsts darba inspekcija veiktu prakses vietas pārbaudi mācību prakses laikā.⁸⁴

Darba aizsardzības 1.panta 13.punktā noteikts, ka praktikants ir nodarbinātais. Šis arī ir viens no iemesliem kāpēc nevar teikt, ka brīvprātīgā darbs ir tas pats, kas darba prakse. Brīvprātīgā darbā fizisku personu nenodarbina darba devējs, bet brīvprātīgā darba organizators. Attiecībā uz fizisku personu, kura tiek nodarbināta mācību praksē un uzskatīta par nodarbināto, jāievēro Darba aizsardzības likuma noteiktās darba aizsardzības un drošības prasības.

Ministru kabineta noteikumos Nr.785 ir noteiktas konkrētas profesionālās kvalifikācijas, kuras iegūstot veicama izglītojamo apdrošināšana pret nelaimes gadījumiem mācību prakses

⁸³ Rīgas administratīvās apgabaltiesas 08.07.2018. spriedums lietā Nr.A420355616 5.4.p.

⁸⁴Kas jāzina, uzņēmumā organizējot mācību praksi. Pieejams: <https://itiesibas.lv/raksti/darba-tiesibas/darba-tiesibas/kas-jazina-uznemuma-organizejot-macibu-praksi/11558> [aplūkots 11.04.2019.]

laikā. Saskaņā ar Ministru kabineta noteikumu Nr.785 11.pantu apdrošināšanas objekts ir praktikanta dzīvība, veselība vai fiziskais stāvoklis mācību prakses laikā un minimālā apdrošinājuma summa ir 1422,87euro. Gadījumos, ja Ministru kabineta noteikumos Nr.785 10.pantā nav noteikts obligāts pienākums apdrošināt praktikantu, tad apdrošināšanu veic profesionālā mācību izglītība. Brīvprātīgā darbā arī tiek noteikti konkrēti gadījumi, kad brīvprātīgā darba veicēju ir jāapdrošina. Samērīgi ir noteikt apdrošināšanu, īpaši darbos, kur varētu tikt apdraudēta personas veselība, lai tiktu aizsargātas personas dzīvības un veselības intereses.

Saskaņā ar Ministru kabineta noteikumiem Nr.785 praktikants ar prakses vietu var noslēgt divpusēju līgumu par savstarpējiem norēķiniem. Maksāt atlīdzību prakses vietai nav pienākums, bet ja tas tiek noslēgts divpusējā līgumā ar praktikantu, tad atlīdzību var maksāt. Šī noteikti ir būtiska atšķirība no brīvprātīgā darba. Lai gan atlīdzība nav obligāta, bet brīvprātīgā darbā stingri ir noteikts, ka tas netiek veikts peļņas gūšanas nolūkā, tātad par to netiek maksāta atlīdzība.

Darba likuma 44.panta pirmās daļas 8.punktā tiek pieļauts gadījums, kad darba devējs var slēgt līgumu ar mācību prakses veicēju. Tātad mācību prakse neizslēdz darba attiecību nodibināšanu starp prakses devēju un praktikantu. Brīvprātīgā darbā nav pieļaujams gadījums, kad varētu tikt nodibinātas darba tiesiskās attiecības.

Nav pieļaujams veikt praksi bez atlīdzības, neiesaistot mācību iestādi un prakses līgumu noslēdzot tikai starp praktikantu un prakses vietu. Faktiski nav nošķirama praktikanta apmācīšana un nodarbināšana, ja tā notiek ārpus tiešā mācību procesa no nelegālās nodarbinātības. Latvijā nav pieļaujams veikt darbības darba devēja labā un saņemt par to samaksu, nenoslēdzot darba līgumu, citādāk šādu gadījumu ļaunprātīgi varētu izmantot darba devējs. Pat, ja persona vēlēties, neiesaistot mācību iestādi, veikt mācību praksi bez atlīdzības, tad tā pakļaus prakses vietu tikt administratīvi sodītai, pamatojoties uz Administratīvā likuma kodeksa 41.pantu.⁸⁵ Ja netiktu noslēgts darba līgums starp prakses vietu un praktikantu, tad tāpat pēc 3 mēnešiem, pamatojoties uz Darba likuma 41.panta 3.daļu tiks pieņemts, ka tās ir darba tiesiskās attiecības. Risinājums, lai praktikants iegūtu pieredzi, vajadzīgās zināšanas, neiesaistot mācību iestādi ir veikt brīvprātīgā darbu, saskaņā ar Brīvprātīgā darba likumu.

Mācību prakses regulējumā ir saskatāmas līdzības ar brīvprātīgā darbu. Piemēram, prakses vietas pienākums nodrošināt praktikantam drošus un veselībai nekaitīgus prakses vietas apstākļus, kā arī obligāts pienākums apdrošināt praktikantu, tomēr mācību prakse un

⁸⁵ Latvijas Administratīvo pārkāpumu kodekss. Pieejams: <https://likumi.lv/doc.php?id=89648> [aplūkots 15.04.2019.]

brīvprātīgā darbs ir atšķirīgs. Brīvprātīgā darbs ir labs risinājums ar ko var aizstāt mācību praksi, ja praktikants nevēlās iesaistīt mācību iestādi vai netiek slēgts darba līgums. Darba prakse ir plašāks jēdziens, kurš sevī iekļauj mācību praksi un brīvprātīgā darbu.

KOPSAVILKUMS

Pētījuma rezultātā autore izvirza aizstāvēšanai šādas tēzes:

1. Brīvprātīgā darbs ir fiziskas personas fizisks vai intelektuāls darbs, kuru veic sabiedrības labā un tas netiek veikts peļņas gūšanas nolūkā.
2. Gramatiski un juridiski korektāk būtu lietot vārdu salikumu “brīvprātīgā darbs”, nevis “brīvprātīgs darbs”, jo ar vārdu “brīvprātīgais” tiek apzīmēts brīvprātīgā darba veicējs, nevis darba veids.
3. Brīvprātīgā darbs neaizstāj profesionāla, apmaksāta darba iespējas, bet gan dod papildu labumu sabiedrībai.
4. Komersants nav tiesīgs būt par brīvprātīgā darba organizētāju, izņēmums ir sociālais uzņēmums. Sociālā uzņēmuma kā komersanta mērķis nav peļņas gūšana, kas noteikts Sociālā uzņēmuma likuma 5.panta pirmās daļas 3.punktā ”3) tā iegūto peļņu nesadala, bet iegulda statūtos noteikto mērķu sasniegšanai.”
5. Brīvprātīgā darba izdevumi ir tikai tādi, kuri ir tieši saistīti ar brīvprātīgā darbu un brīvprātīgā darba veicējs neiegūst no konkrētiem izdevumiem personisku labumu ārpus veicamā brīvprātīgā darba.
6. Brīvprātīgā darba likumā būtu jānodala “īstermiņa” un “ilgtermiņa” brīvprātīgā darbs, pēc kura regulēt ar apdrošināšanu saistītos jautājumus. Īstermiņa brīvprātīgā darba gadījumā noslēgt apdrošināšanas līgumu Ministru kabineta noteikumu Nr.762 noteiktajos gadījumos, bet ilgtermiņa brīvprātīgā darba gadījumā, veicot jebkuru brīvprātīgā darbu.
7. Būtiskākā atšķirība brīvprātīgā darbā ar darba tiesiskajām attiecībām ir dažādi mērķi, kāpēc darbība tiek veikta, subjekti, kā arī atlīdzības jautājums.
8. Darba prakse ir plašāks jēdziens, kurš iekļauj mācību praksi un brīvprātīgā darbu, jo pēc būtības abos gadījumos tiek iegūtas praktiskas iemaņas, tomēr tas nav viens un tas pats institūts.

IZMANTOTĀ LITERATŪRA UN AVOTI

Literatūra

1. Algots darbs, prakse un brīvprātīgā darbs: līdzības un atšķirības. Pieejams: <https://lvportals.lv/skaidrojumi/227017-algots-darbs-prakse-un-brivpratiga-darbs-lidzibas-un-atskiribas-2011> [aplūkots 03.03.2019.]
2. ANO Bērnu fonds UNICEF: cīnāmies par katru bērnu. Pieejams: https://europa.eu/youth/eu/article/63/3093_lv [aplūkots 10.05.2019.]
3. ANO māsas organizācijas. Pieejams: <https://www.unhcr.org/neu/lv/valdibas-un-partneri/ano-masas-organizacijas> [aplūkots 10.05.2019.]
4. Apvienoto Nāciju Organizācijas brīvprātīgie — brīvprātīgais darbs mieram un attīstībai. Pieejams: https://europa.eu/youth/eu/article/45/844_lv [aplūkots 03.05.2019.]
5. Brīvprātīgo darbs Eiropā. Pieejams: https://europa.eu/youth/eu/article/46/1018_lv [aplūkots 28.02.2019.]
6. Brīvprātīgā darba koordinēšanai visā Latvijā būs jauna informācijas sistēma. Pieejams: <https://www.brivpratigie.lv/jaunumi/40-brivpratiga-darba-koordinesanai-visa-latvija-bus-jauna-informacijas-sistema> [aplūkots 07.03.2019.]
7. Brīvprātīgā darba likums. Informatīvs palīgmateriāls brīvprātīgā darba organizētājiem darbam ar jauniešiem. Pieejams: http://ljp.lv/sites/default/files/BD/BD%20likuma%20skaidrojums_020516.pdf [aplūkots 10.05.2019.]
8. Brīvprātīgā darba organizēšana pašvaldībās. Rokasgrāmata pašvaldību darbiniekiem. Pieejams: <http://jaunatneslietas.lv/sites/default/files/editor/Brivpratiga-darba-organizesana-pasvaldiba.pdf> [aplūkots: 28.02.2019.]
9. Brīvprātīgā darba vietne. Pieejams: <https://www.diena.lv/raksts/sodien-laikraksta/brivpratiga-darba-vietne-14157947> [aplūkots 26.03.2019.]
<https://lv.oxforddictionaries.com/skaidrojums/brivpratigs> [aplūkots 28.02.2019.]
10. *Brīvprātīgs* definīcija latviešu valodā. <https://lv.oxforddictionaries.com/skaidrojums/brivpratigs> [aplūkots 28.02.2019.]
11. *Darbs* definīcija latviešu valodā. <https://lv.oxforddictionaries.com/definition/DARBS> [aplūkots 28.02.2019.]
12. Eiroparometrs. 2011. gads — Eiropas Brīvprātīgā darba gads. Pieejams: <http://www.europarl.europa.eu/at-your-service/lv/be-heard/eurobarometer/2011-european-year-of-volunteering> [aplūkots 10.05.2019.]

13. Ēriks Jēkabsons: Amerikāņu YMCA darbība Latvijas armijā 1920.—1922. gadā. Pieejams: <http://www.tevijassargs.lv/ts/amerikanu-ymca-darbiba-latvijas-armija-1920-1922-gada-4/> [aplūkots 01.03.2019.]
14. Grāmatvedis kā brīvprātīgais. Likumdošanas nepilnību novēršana. Pieejams: <https://www.tvnet.lv/5592586/gramatvedis-ka-brivpratigais-likumdosanas-nepilnibu-noversana> [aplūkots 02.05.2019.]
15. Izveidota Brīvprātīgā darba veicēju informācijas sistēma www.brivpratigie.lv. Pieejams: <https://lvportals.lv/dienaskartiba/282454-izveidota-brivpratiga-darba-veicēju-informācijas-sistema-www-brivpratigie-lv-2016> [aplūkots 15.03.2019.]
16. Kas jāzina, uzņēmumā organizējot mācību praksi. Pieejams: <https://itiesibas.lv/raksti/darba-tiesibas/darba-tiesibas/kas-jazina-uznemuma-organizējot-macibu-praksi/11558> [aplūkots 10.04.2019.]
17. Latvijas Republikas Labklājības ministrija: Aicinām kļūt par brīvprātīgā darba veicējiem valsts sociālās aprūpes centros. <http://www.lm.gov.lv/lv/aktuali/aktuali-list/91140-aicinam-klut-par-brivpratiga-darba-veicējiem-valsts-socialas-aprupes-centros> [aplūkots 26.03.2019.]
18. Latvijas Sociālās uzņēmējdarbības asociācija: Sociālā uzņēmuma likums. Pieejams: <https://sua.lv/sociala-uznemuma-likums-2/> [aplūkots 25.03.2019.]
19. Lēbers D.A. Latvijas Tiesību vēsture (1914-2000). Rīga: Fonds Latvijas Vēsture. 2000
20. Nodokļu konsultante: VID uzliktais sods labdarības organizācijai ir nelikumīgs. Pieejams: <https://www.diena.lv/raksts/uznemeja-diena/likumi/nodoklu-konsultante-vid-uzliktais-sods-labdaribas-organizacijai-ir-nelikumigs-13940591> [aplūkots 03.03.2019.]
21. Pārtikas paku vākšanas akcija. Pieejams: <https://www.brivpratigie.lv/misijas/390-4-partikas-paku-vaksanas-akcija> [aplūkots 05.042019]
22. Professional volunteering country report Romania. Pieejams: https://professional-volunteering.eu/media/country_report_romania_v3.pdf [aplūkots 10.05.2019.]
23. Saeimas preses dienests: Saeima pieņem brīvprātīgā darba likumu. Pieejams: <https://juristavards.lv/zinas/266867-saeima-pienem-brivpratiga-darba-likumu/> [aplūkots 05.03.2019]
24. Slaidiņa V., Skultāne I. Darba tiesības. Rīga: Zvaigzne ABC. 2011
25. Sniedz roku ķepai. Pieejams: <https://www.brivpratigie.lv/misijas/592-sniedz-roku-kepai> [aplūkots 05.042019]
26. Staune G. Nodarbināšanas bez rakstveida darba līguma juridiskās un sociālās sekas darbiniekiem. Rīga: Jelgavas tipogrāfija. 2006

27. Study on Volunteering in the European Union: Country Report Estonia. Pieejams: http://ec.europa.eu/citizenship/pdf/national_report_ee_en.pdf [aplūkots 28.03.2019.]
28. The History of Volunteering at a Glance. Pieejams: <https://www.givingway.com/blog/the-history-of-volunteering-at-a-glance> [aplūkots 01.03.2019]
29. Ulmane V. Darba tiesības, darba aizsardzība. Rīga: Biznesa augstskola Turība. 2004
30. Volunteering in the European Union. Educational, Audiovisual & Culture Executive Agency. Directorate General Education and Culture. Pieejams: http://ec.europa.eu/citizenship/pdf/doc1018_en.pdf [aplūkots 02.03.2019]
31. Volunteering of young people in Europe. Findings of a summary analysis of the information templates on youth volunteering in the ekcyp. Pieejams: https://pjp-eu.coe.int/documents/1017981/1668255/Summary_report_VOLUNTEERING_OF_YOUNG_PEOPLE_IN_EUROPE.pdf/4e74401d-67e6-4c8e-8d14-450cc60bf8ce [aplūkots 28.03.2018.]
32. 2011. gads – Eiropas Brīvprātīgā darba gads. Pieejams: <https://www.lns.lv/lat/?doc=4307> [aplūkots 10.05.2019.]

Normatīvie akti

33. Cilvēktiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencija. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/lv/starptautiskie-ligumi/id/649> [aplūkots 28.02.2019.]
34. Eiropas Savienības Padomes lēmums (2009. gada 27. novembris) par Eiropas gadu brīvprātīgam darbam aktīvas pilsonības veicināšanai (2011. gads), (2010/37/EK). Pieejams: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2010:017:0043:0049:LV:PDF> [aplūkots: 28.02.2019.]
35. Komisijas paziņojums Eiropas Parlamentam, Padomei, Eiropas Ekonomikas un Sociālo Lietu Komitejai un Reģionu Komitejai: Paziņojums par ES politiku un brīvprātīgo darbu: pārrobežu brīvprātīgā darba atzīšana un veicināšana Eiropas Savienībā. COM(2011) 568 galīgā redakcija. Pieejams: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0568:FIN:LV:PDF> [aplūkots 28.02.2019.]
36. Latvijas Republikas Satversme: LV likums. Pieņemts 15.02.1922. Pieejams: <https://likumi.lv/doc.php?id=57980> [aplūkots 28.02.2019.]
37. Biedrību un nodibinājumu likums. Pieejams: <https://likumi.lv/doc.php?id=81050>. [17.02.2014.red.].

38. Civillikums: LR likums. Pieņemts 28.01.1937. Nr. 46.
39. Darba aizsardzības likums. Pieejams: <https://likumi.lv/doc.php?id=26020> [aplūkots 10.04.2019.]
40. Darba likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis. 2001. 6. jūlijs. Nr. 105 (2492).
41. Grozījumi likumā "Par iedzīvotāju ienākuma nodokli". Pieejami: <https://likumi.lv/ta/id/277893-grozijumi-likuma-par-iedzivotaju-ienakuma-nodokli> [aplūkots 26.03.2019.]
42. Jaunatnes likums. Pieejams: <https://likumi.lv/doc.php?id=175920> [01.01.2009.red.]
43. Likuma "Par iedzīvotāju ienākuma nodokli" normu piemērošanas kārtība: Ministru kabineta 2010.gada 21.septembra noteikumi Nr.899. Pieejams: <https://likumi.lv/doc.php?id=218825> [aplūkots 27.03.2019.]
44. Profesionālās izglītības likums. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/20244-profesionalas-izglitibas-likums> [aplūkots 10.04.2019.]
45. Reliģisko organizāciju likums. Pieejams: <https://likumi.lv/doc.php?id=36874> [aplūkots 03.05.2019]
46. Sociālā uzņēmuma likums. Pieejams: <https://likumi.lv/doc.php?id=294484> [aplūkots 28.02.2019.]
47. Vispārējās izglītības likums. Pieejams: <https://likumi.lv/doc.php?id=20243> [aplūkots 26.03.2019.]
48. Kārtība, kādā izglītības iestāde informē izglītojamo vecākus, pašvaldības vai valsts iestādes, ja izglītojamais bez attaisnojoša iemesla neapmeklē izglītības iestādi. Ministru kabineta 2011.gada 1.februāra noteikumi Nr.89. Pieejams: <https://likumi.lv/doc.php?id=225270> [aplūkots 02.05.2019.]
49. Mācību prakses organizācijas un izglītojamo apdrošināšanas kārtība: Ministru kabineta 2012.gada 20.novembra noteikumi Nr.785. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/252862> [aplūkots 10.04.2019.]
50. Noteikumi par brīvprātīgā darba veicēja veselības un dzīvības apdrošināšanu pret nelaimes gadījumiem brīvprātīgā darba veikšanas laikā: Ministru kabineta 2009.gada 14.jūlija noteikumi Nr.762 Pieejams: <https://likumi.lv/doc.php?id=194944> [aplūkots 27.03.2019.]
51. Act of law on Public Benefit and Volunteer Work: Law of Republic of Poland. Pieejams: <http://www.ekonomiaspoleczna.gov.pl/download/files/Biblioteka/Nowela%20ang.pdf> [aplūkots 10.05.2019.]
52. Education Act 1958 [Izglītības likums 1958.gads] Act No. 6240/1958. Pieejams: http://www.legislation.vic.gov.au/domino/web_notes/LDMS/LTObject_Store/LTObjSt2.ns

[f/d1a8d8a9bed958efca25761600042ef5/a4b00d544c0f5d7eca257761001eaac9/\\$FILE/58-6240a093.pdf](https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/90083/103623/F-6240a093.pdf) [aplūkots 01.03.2019.]

53. Law on volunteering: Law of Republic of Lithuania. Pieejams:

<https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/90083/103623/F-476544576/LTU90083.pdf> [aplūkots 27.03.2019.]

Juridiskā prakse

54. EST spriedums lietā C-232/09, Dita Danosa pret SIA LKB Līzings.

55. EST spriedums lietā C-400/93, Specialarbejderforbundet i Danmark pret Dansk Industri, iepriekš Industriens Arbejdsgivere, attiecībā uz Royal Copenhagen A/S.

56. EST spriedums lietā C-457/93. Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation e.V. pret Johanna Lewark

57. Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Administratīvo lietu departamenta 2011.gada 3. jūnija spriedums lietā SKA-238/2010. Pieejams:

<https://www.tiesas.lv/nolemumi/pdf/23092.pdf> [aplūkots 08.05.2019.]

58. Administratīvās rajona tiesas 2012. gada 9.februāra spriedums lietā Nr. 142206011.

Pieejams: http://www.tiesas.lv/files/AL/2012/02_2012/09_02_2012/AL_0902_raj_A-01218-12_24.pdf [aplūkots 01.03.2019.]

59. Rīgas administratīvās apgabaltiesas 08.07.2018. spriedums lietā Nr.A420355616 5.4.p.

DOKUMENTĀRĀ LAPA

Bakalaura darbs "Brīvprātīgā darbs un tā tiesiskais regulējums" izstrādāts Latvijas Universitātes Juridiskajā fakultātē.

Ar savu parakstu apliecinu, ka pētījums veikts patstāvīgi, izmantoti tikai tajā norādītie informācijas avoti un iesniegtā darba elektroniskā kopija atbilst izdrukai.

Autore: _____ /Ieva Madara Tabure/

Rekomendēju / nerekomendēju darbu aizstāvēšanai

Darba vadītāja: _____ /Asoc.prof. Annija Kārklīņa/

Recenzents: _____ / _____ /

Darbs iesniegts civiltiesisko zinātņu katedrā 2019.gada _____

Dekāna pilnvarotā persona: _____ / _____ /

Bakalaura darbs aizstāvēts bakalaura gala pārbaudījuma komisijas sēdē

2019.gada _____ . _____

Un novērtēts ar atzīmi _____

Komisijas sekretārs: _____ / _____ /