

Brīvprātīgā darba izmantošana saimnieciskajā darbībā

Rakstā sniegtas atbildes uz šādiem jautājumiem: vai ikviens darbs ir „darbs sabiedrības labā”, vai pastāv atšķirība brīvprātīgā darba izmantošanā atkarībā no saimnieciskās darbības veikšanas un vai ir atšķirība brīvprātīgā darba izmantošanā, piemēram, pašas biedrības vai SIA rīkotajā pasākumā?

Brīvprātīgā darba likums (BDL) stājās spēkā 2016. gada 1. janvārī, un tam vajadzēja atrisināt līdz šim pastāvējušās neskaidrības, sekmējot brīvprātīgo darbu un veicinot sabiedrības līdzdalību brīvprātīgajā darbā, tātad nevajadzētu būt šķēršļiem ģimenēm ar bērniem piedalīties kādas biedrības rīkotā pasākumā vai talkā, neskatoties uz BDL paredzētajiem vecuma ierobežojumiem.

Brīvprātīgais darbs ir definēts BDL 2. pantā: „**Brīvprātīgais darbs ir organizēts un uz labas gribas pamata veikts fiziskās personas fizisks vai intelektuāls bezatlīdzības darbs sabiedrības labā. Brīvprātīgajam darbam nav peļņas gūšanas nolūka.**” Savukārt BDL 3. pantā ir norādītas personas, kas ir tiesīgas organizēt brīvprātīgo darbu, un tās ir:

- (i) biedrības un nodibinājumi, tajā skaitā arodbiedrības un to apvienības;
- (ii) valsts un pašvaldību iestādes;
- (iii) politiskās partijas un to apvienības.

BDL anotācijā ir norādīts, ka cilvēki veic brīvprātīgo darbu pēc savas brīvas gribas un izvēlas to

darīt, vadoties pēc personiskas motivācijas, negūstot finansiālu labumu. Tātad jēdzienu „laba griba” varētu raksturot ar citu jēdzienu „brīva griba”, kas nozīmē iespēju izvēlēties.

Vai pastāv ierobežojumi attiecībā uz darba jomām brīvprātīgā darba veicējiem?

Ministru kabineta 2015. gada 22. decembra noteikumi Nr. 762 „Par brīvprātīgā darba veicēja veselības un dzīvības apdrošināšanu pret nelaimes gadījumiem brīvprātīgā darba veikšanas laikā” (noteikumi Nr. 762) nosaka:

- darbus, kuru veikšanas laikā brīvprātīgā darba organizētājam ir pienākums apdrošināt pret nelaimes gadījumiem brīvprātīgā darba veicēja veselību un dzīvību (turpmāk – apdrošināšana pret nelaimes gadījumiem);
- kārtību, kādā veicama brīvprātīgā darba veicēja apdrošināšana pret nelaimes gadījumiem.

Noteikumos uzskaitītie darbi rada priekšstatu, ka jebkurš darbs var būt brīvprātīgs, pro-

tams, izņemot darbus, kuros ir nepieciešama noteikta kvalifikācija. Uz to norāda, piemēram, ka brīvprātīgie var veikt darbu arī paaugstinātas bīstamības apstākļos, kā arī citu darbu, kas nav minēts noteikumu Nr. 762 pielikumā, bet attiecībā uz kuru brīvprātīgā darba organizētājs konstatē, ka darbā pastāv nelaiemes gadījumu risks, kas apdraud brīvprātīgā darba veicēja veselību vai dzīvību un kuru nav iespējams novērst, izmantojot kolektīvus vai individuālus aizsardzības līdzekļus vai veicot citus organizatoriskus pasākumus.

Sabiedrības interešu konflikts ar personas tiesībām

2014. gada 17. janvārī Administratīvā rajona tiesa savā spriedumā¹ norādīja, ka: „[n]emot vērā likumā „Par valsts sociālo apdrošināšanu” noteikto likuma mērķi, sociālās apdrošināšanas jēdzienu un pamatprincipu, ka valsts sociālā apdrošināšana ir viena no sociālās drošības jomām, kas sociālās apdrošināšanas iemaksu veicējam daļēji kompensē līdzšinējos ienākumus, ja viņš tos zaudējis, aiziedams

1 2014. gada 17. janvāra Administratīvās rajona tiesas spriedums lietā Nr. 142253211

► pensijā, zaudēdams darbu, iegūdam invaliditāti, zaudēdams apgādnieku, saslimdams, dodoties pirmsdzemdību un pēcdzemdību atvaļinājumā, kā arī ciezdams nelaimes gadījumā vai iegūdam arodslimību, un kuras ietvaros sociāli apdrošinātām personām sociālo risku iestāšanās situācijās ir sniedzami valsts sociālās apdrošināšanas pakalpojumi – pensijas un pabalsti, konkrētā pārkāpuma raksturs un būtība

Tiesu praksē ir konstatēti gadījumi, kad brīvprātīgo darbs tiek izmantots telpu uzkopšanai, biļešu pārdošanai un grāmatvedības kārtošanai.

TIESU PRAKSE

- 2 2013. gada 25. novembra Administratīvās apgabaltiesas spriedums lietā Nr. 142245111
- 3 2013. gada 1. oktobra Administratīvās apgabaltiesas spriedums lietā Nr. 142206011
- 4 Saskaņā ar 12.11.2015. grozījumiem BNL 8. pants ir izteikts šādā redakcijā:
„8.pants. Brīvprātīgā darba organizēšana Biedrības un nodibinājumi brīvprātīgo darbu organizē saskaņā ar Brīvprātīgā darba likumu.”
- 5 2013. gada 1. oktobra Administratīvās apgabaltiesas spriedums lietā Nr. 142206011
- 6 2013. gada 25. oktobra Administratīvās rajona tiesa spriedums lietā Nr. 142268312

neļauj to uzskatīt par maznozīmīgu, turklāt **izvairīšanās no nodokļu vai tiem pielīdzināto maksājumu nomaksas rada fiskālu ietekmi uz valsts budžetu un ir uzskatāma par būtisku valsts un sabiedrības interešu aizskārumu.”**

Šāds secinājums tika izteikts arī citos spriedumos, proti, „[...]”, ka personu nodarbināšana bez darba līguma nodara kaitējumu personas tiesībām² un ka „[d]arba devēja apzināta rīcība, neslēdzot darba līgumu rakstveidā ar darbinieku, rada zaudējumus ne tikai darbiniekam, bet skar arī valstiski nozīmīgu funkciju izpildi nodokļu iekasēšanā. Tādējādi darba devēja rīcība aizskar visas sabiedrības intereses.”³

Tātad vēlreiz jāatgādina, ka **brīvprātīgais darbs neaizstāj algotu darbu, bet ir tikai uz brīvprātības principa pamata veikts darbs no pamatnodarbošanās brīvā laikā un par to nesņemot atlīdzību. Nodarbinot ilgstoši personu brīvprātīgajā darbā bez atlīdzības, personai var tikt nodarīts lielāks zaudējums nekā ieguvums.**

Saimnieciskās darbības veikšana

Biedrību un nodibinājumu likuma (BNL) 7. pants paredz biedrību un nodibinājumu tiesības veikt saimniecisko darbību, lai sasniegtu biedrības un nodibinājuma mērķus. Šī panta otrā daļa nosaka, ka „[...] peļņu, kas gūta no biedrības un nodibinājuma veiktās saimnieciskās darbības, nedrīkst sadalīt starp biedrības biedriem vai nodibinājuma dibinātājiem.”

Tātad iegūtā peļņa tiks novirzīta biedrību un nodibinājumu mērķu sasniegšanai, t.i., sabiedrības labā. Tiesu praksē ir konstatēti gadījumi, kad brīvprātīgo darbs tiek izmantots telpu uzkopšanai, biļešu pārdošanai un grāmatvedības kārtošanai.

Vai grāmatvedības kārtošana ir darbs sabiedrības labā?

Praksē ir ticis skatīts jautājums par to, vai biedrība var nodarbināt grāmatvedi bez atlīdzības. Ar spēkā stājušos Vidzemes apgabaltiesas spriedumu ir konstatēts, ka **grāmatveža pienākumu izpilde bez atlīdzības ir atbilstoša Biedrību un nodibinājumu likuma 8. pantā ietvertajām prasībām**⁴. Papildus tika norādīts, ka nepamatots un neatbilstošs BNL noteiktajam ir apgalvojums, ka brīvprātīgais darbs nekādā gadījumā nav izmantojams attiecībā uz to nodibinājuma darbības daļu, kas ietver saimnieciskās darbības veikšanu.

Tātad arī gadījumos, kad biedrība vai nodibinājums veic saimniecisko darbību un gūst peļņu, tām ir tiesības izmantot brīvprātīgo darbu.

Darbinieks vai brīvprātīgais

2013. gada 1. oktobrī Administratīvā apgabaltiesa spriedumā norādīja, ka, lai atzītu, ka persona ir ieguvusi darba ņēmēja (darbinieka) statusu, ir jāiegūst pārliecinoši pierādījumi ne tikai par noteikta darba veikšanu, bet



Aleksandrs Ļeščinskis,
vērinātu advokātu biroja
COBALT jurists

arī par to, ka notikusi vienošanās par darba samaksu un pakļautību darba devējam⁵.

2013. gada 25. oktobrī Administratīvā rajona tiesa spriedumā⁶ norādīja, „[...]”, lai strīdus gadījumā secinātu, vai persona ir bijusi nodarbināta uz darba līguma pamata, ir jāiegūst tieši vai netieši pierādījumi tam, ka iespējamā darba devēja un nodarbinātās personas starpā bija panākta vienošanās par iepriekš minētajam darba līguma būtiskajām sastāvdaļām, tostarp par darba veikšanu par atlīdzību, un ka darbs tika veikts tieši darba tiesisko attiecību ietvaros (sk. Senāta 2011. gada 3. februāra sprieduma lietā Nr. SKA-36/2011 6. punktu).”

Tiesa arī atgādināja, ka noteiktu kategoriju administratīvo pārkāpumu lietas var tikt uzskatītas par krimināllietām Eiropas Cilveka tiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencijas 6. panta izpratnē. Tādēļ administratīvo pārkāpumu lietās var darboties nevainīguma prezumpcija. Tas nozīmē, ka ir jāpierāda personas vaina pārkāpuma izdarīšanā, nevis personai ir jāpierāda savs nevainīgums. Proti, nevainīgums tiek prezumēts, ja nav pierādījumu par pretējo. Tādēļ, izlemjot jautājumu par pārkāpēja vainu, atbilstoši nevainīguma prezumpcijai nevienu nevar atzīt par vai-

nīgu noteiktu kategoriju administratīvā pārkāpuma izdarīšanā un sodīt, kamēr viņa vaina nav pierādīta likumā noteiktajā kārtībā, kā arī visas šaubas par vainu, kuras nav iespējams novērst, jāvērtē par labu indivīdam (pārkāpējam).

2014. gada 24. aprīlī Rīgas apgabaltiesas Kriminālietu tiesu kolēģija savā spriedumā⁷ atzina, ka biļešu pārdošana biedrības rīkotajā pasākumā, pretī saņemot finansiālu atlīdzību, ir uzskatāma par algotu darbu, nevis brīvprātīgo darbu. Par darbu bez rakstveidā noslēgtiem darba līgumiem ir paredzēta atbildība Latvijas Administratīvo pārkāpumu kodeksa 41. pantā.

Brīvprātīgā darba veikšana, kaut arī par to pretī tiek saņemts kāds labums, pati par sevi vēl neliecina par to, ka persona atrodas darba tiesiskajās attiecībās. Piemēram, biedrības pašas rīkoto pasākumu apmeklēšana un izsniegtā mazvērtīgā inventāra atstāšana brīvprātīgo īpašumā.

Tomēr ne ikviens darbs, ko veic jaunieši, var tikt uzskatīts par brīvprātīgo. Tā, piemēram, 2015. gada 29. maijā Rīgas pilsētas Zemgales priekšpilsētas tiesa spriedumā⁸ norādīja, ka jaunieša iesaistīšana kontrolpirkuma veikšanā nav uzskatāma par brīvprātīgo darbu. Tiesa norādīja, ka darba tiesiskās attiecības ir tiesiskās attiecības starp darbinieku un darba devēju, kurās darbinieks uzņemas veikt noteiktu darbu, pakļaujoties noteiktai darba kārtībai un darba devēja rīkojumiem, bet darba devējs – maksāt nolīgto darba samaksu un nodrošināt taisnīgus, drošus un veselībai nekaitīgus darba apstākļus (Darba likuma 28., 40., 41. pants). Konkrētajā lietā apskatāmajos apstākļos, iesaistot kontrolpirkuma veikšanā personu, neveidojas darba tiesiskās attiecības, jo nepastāv šīs attiecības definējošās pazīmes. Atsevišķas darbības izpilde (kontrolpirkums) nav definējams kā darbs Darba likuma izpratnē. Kontrolpirkuma veikšanu reglamentē Ministru kabineta 2013. gada 20. augusta noteikumi Nr. 619 „Kontrolpirkuma veikšanas kārtības” un li-

kuma „Par policiju” 19. panta un 12. panta 34. punktā noteiktais, proti, ka policijas darbiniekiem, tostarp pašvaldības policijas darbiniekiem, ir tiesības izdarīt kontrolpirkumu, kā arī iesaistīt tā izdarīšanā citu personu, tajā skaitā nepilngadīgu, lai novērstu un atklātu administratīvos pārkāpumus un noziedzīgus nodarījumus. Kontrolpirkums ir tiesiska darbība, kuras mērķis ir noskaidrot, kā tiek ievērotas likuma prasības.

Kādi labumi paredzēti brīvprātīgā darba veicējiem

Lai brīvprātīgā darba veicējam varētu segt ar brīvprātīgo darbu saistītos izdevumus, ir nepieciešams noslēgt rakstveida līgumu par brīvprātīgo darbu.

Likuma „Par iedzīvotāju ienākuma nodokli” (IIN) 17. panta desmitās daļas 21. punkts nosaka, ka ar nodokli nav apliekamas ar brīvprātīgā darba veikšanu saistīto personificēto izdevumu kompensācijas, kuras brīvprātīgā darba veicējam sedz brīvprātīgā darba organizētāji, kuras noteiktas IIN 9. panta pirmās daļas 44. punktā.

IIN 9. panta pirmās daļas 44. punkta a) apakšpunktā „[...] par ēdināšanu, viesnīcu (naktsmītņi), ceļa (transporta) izdevumiem, degvielu, apģērbus un apmācību Ministru kabineta noteiktā sastāva un normu ietvaros un kuru kopējais apmērs taksācijas gada laikā (neatkarīgi no izmaksātāja) nepārsniedz 1000 eiro [...]”, tātad vienam brīvprātīgajam dienā atlīdzināmā summa var sasniegt pat 70 eiro un vairāk.

Ministru kabineta noteikumos Nr. 782, kas stājās spēkā 2016. gada 1. janvārī (noteikumi Nr. 782), ir noteikta likuma „Par iedzīvotāju ienākuma nodokli” normu piemērošanas kārtība.

Noteikumu 54.² punktā ir noteikts, ka, piemērojot IIN 9. panta pirmās daļas 44. punktu, **ar nodokli nav apliekamas ar brīvprātīgā darba veikšanu saistīto**

Lai brīvprātīgā darba veicējam varētu segt ar brīvprātīgo darbu saistītos izdevumus, ir nepieciešams noslēgt rakstveida līgumu par brīvprātīgo darbu.

personificēto izdevumu kompensācijas, kuras brīvprātīgā darba veicējam atbilstoši brīvprātīgā darba līguma noteikumiem sedz brīvprātīgā darba organizētāji šādā apmērā:

■ izdevumi, kuru kopējais apmērs taksācijas gada laikā (neatkarīgi no izmaksātāja) nepārsniedz 1000 eiro (izņemot šo noteikumu 54.² 2. apakšpunktā minētos izdevumus):

- 1.1. par ēdināšanu – ne vairāk kā 6 eiro par katru dienu;
- 1.2. par viesnīcu (naktsmītņi), ja ir iesniegti attiecīgos izdevumus apliecinājoši attaisnojuma dokumenti, – ne vairāk kā 57 eiro par diennakti;
- 1.3. par ceļa (transporta) izdevumiem (izņemot izdevumus par degvielu), ja ir iesniegti attiecīgos izdevumus apliecinājoši attaisnojuma dokumenti;
- 1.4. par degvielu, ja brīvprātīgā darba veicējs lieto viņa īpašumā vai valdījumā esošu transportlīdzekli, – ne vairāk kā 50 eiro mēnesī;
- 1.5. par apģērbus, ja tas saistīts ar darbības specifiku vai norāda uz konkrētu atpazīstamību un piederību;
- 1.6. par apmācību, ja tā saistīta ar darbības specifiku un nav saistīta ar pamatizglītību, – ne vairāk kā 200 eiro gadā.

Nobeigumā jāpiebilst, ka ieteicams atcerēties brīvprātīgā darba jēgu un nenonākt galējībās, kad samaksa dažu eiro apmērā tiek uzskatīta par samērīgu, bet brīvprātīgais darbs aizliegts; un rūpīgi izvērtēt piešķirto kompensāciju lietderību brīvprātīgajiem. ■ J P

TIESU PRAKSE

7 2014. gada 24. aprīlī Rīgas apgabaltiesas Kriminālietu tiesu kolēģijas spriedums lietā Nr. 142304112

8 2015. gada 29. maijā Rīgas pilsētas Zemgales priekšpilsētas tiesa spriedums lietā Nr. 131043014

Materiāls tapis sadarbībā ar

C O B A L T