

*Kitija Bite, Dr. iur., docente*  
*Baltijas Starptautiskā akadēmija*  
 Latvija

## **Brīvprātīgā darba tiesiskais regulējums Latvijā**

**Anotācija.** Latvijā kopš 2016. gada spēkā stājas Brīvprātīgā darba likums. Likumdevējs ar šo normu ir iecerējis sekmēt brīvprātīgo darbu un veicināt sabiedrības līdzdalību brīvprātīgajā darbā. Tomēr, analizējot likuma normas, iezīmējas vairākas problēmas, kuras praksē ne tikai nesekmē brīvprātīgā darba attīstību, bet neveicina sabiedrības līdzdalību brīvprātīgajā darbā. Kā īpaša problēma ir jāizdala brīvprātīgā darba veicēja apdrošināšana, līguma slēgšana ar brīvprātīgo, subjekti, kas var parakstīt brīvprātīgā darba līgumu u.c. jautājumi, kas uzliek nesamērīgu slogu brīvprātīgā darba organizētājam. Raksta mērķis ir, analizējot brīvprātīgā darba būtību un tiesisko regulējumu, konstatēt problēmas brīvprātīgā darba organizēšanā Latvijā, kā arī ieteikt tiesiskā regulējuma pilnveidi. Autore akcentē nepieciešamību Brīvprātīgā darba likuma grozījumiem, izvairoties no līdzšinējās kārtības, kad brīvprātīgā darba organizēšana tiek pakļauta valsts regulējumam nevis privāttiesiskām attiecībām.

**Atslēgas vārdi:** biedrošanās brīvība, brīvprātīgā darbs, līgums, līguma subjekti, privāttiesiskas attiecības, brīvprātīgā darba veicēja apdrošināšana.

*Kitija Bite, Dr. iur., associate professor*  
*Baltic International Academy*  
 Latvia

## **Legal regulation of volunteer activities in Latvia**

**Abstract.** In 2016, the Voluntary Activity Law came into force in Latvia. By means of such legal provision the legislator intended to facilitate social engagement in voluntary activity. However, when analyzing the above legal provision, several obstacles unveil which in practice not only hinder the development of voluntary activities but also obstructs the progress of social engagement in voluntary activity. Certain obstacles need to be highlighted, such as the volunteer insurance coverage, contract signing with the volunteer, consideration of subjects that are authorized to sign the contract with a volunteer, and a number of other issues that impose a disproportionate burden to the voluntary activity organizer. The goal of the article is by analyzing the core idea of voluntary activity and current legislation to identify the problematic issues in organizing of voluntary activity in Latvia, as well as to suggest improvements for the legal regulations. The author underlines the necessity to modify the Voluntary Activity Law to remedy the current regulations under which the voluntary activity falls under government regulation rather than is seen as private-law relationships.

**Keywords:** freedom of association, volunteer work, contract, contract subjects, private-law relationships, volunteer insurance.

*Кития Бите, Dr. iur., доцент*  
*Балтийская Международная Академия*  
 Латвия

## **Правовое регулирование добровольного труда в Латвии**

**Аннотация.** В Латвии с 2016 года вступил в силу закон «О добровольной трудовой занятости». Законодатель этой нормой рассчитывал способствовать вовлечению общественности в добровольную трудовую деятельность. Но в процессе анализа правовой нормы, обнаружен ряд проблем, которые на деле не только не способствуют развитию добровольного труда, но и не создают условий для вовлечения общественности в добровольный труд. Как особые проблемные вопросы необходимо выделить страхование добровольно трудозанятого лица, заключение договора с добровольцем, определение субъектов, которые уполномочены подписать договор с добровольцем, и другие вопросы, которые создают излишнюю нагрузку на организатора добровольного труда. Цель статьи: на основе анализа основного смысла добровольного труда и действующего правового регулирования, выявить проблемы организации добровольного труда в Латвии, а также дать рекомендации по совершенствованию правового регулирования. Автор

подчеркивает необходимость изменений в законе «О добровольной трудовой занятости» для исправления действующего законодательства при котором добровольный труд подпадает под государственное регулирование, а не гражданско-правовое.

**Ключевые слова:** свобода объединения, добровольный труд, договор, субъекты договора, гражданско-правовые отношения, страхование добровольно трудоустроенного лица.

## **Ievads**

Latvijas teritorijā, kurā vēsturiski pastāvējis lauksaimnieciskais dzīves veids, ir spēcīgas kopdarba jeb talkas tradīcijas, piemēram, siena vai mēslu vešanas talkas, kad kaimiņi cits citam palīdzēja veikt smagos saimniecības darbus. To noteica saimniecībā veicamie darbi un viensētu dzīvesveids. Padomju okupācijas laikā talku tradīcija tika turpināta komunistiskajās sestdienas talkās. Mūsdienās par Latvijas fenomenu ir kļuvusi Lielā Talka. Visos laikos talkās tās dalībnieki darbos piedalījās brīvprātīgi, lai palīdzētu, un atlīdzība par to netika saņemta. Par atlīdzību netika uzskatītas ēdienreizes vai kopīgi svētki pēc paveiktajiem darbiem.

Pateicoties mūsdienu tehnoloģijām, kad smagos darbus veic tehnika, zūd nepieciešamība brīvprātīgi veikt kādu kopdarbu. Toties pieaug brīvprātīgā darba nozīme nevalstiskajā sektorā jeb sabiedrības labā. Gan Latvijā, gan pasaulē brīvprātīgie veic visdažādākos darbus – glābj dzīvniekus un rūpējas par tiem, dodas misijās uz Āfrikas valstīm, rūpējas par kādu noteiktu sabiedrības grupu utt. 2016. gada 1. janvārī spēkā stājās Brīvprātīgā darba likums [1], kurš pirmo reizi Latvijas pastāvēšanas laikā tiesiski noregulēja ar brīvprātīgā darbu saistītus jautājumus. Likumdevējs ar šo tiesību normu izvirzīja ambiciozu mērķi – sekmēt brīvprātīgā darbu, veicinot sabiedrības iesaisti tajā. Tomēr Brīvprātīgā darba likums satur normas, ka ne tikai neveicina brīvprātīgā darba norisi, bet arī attur organizēt brīvprātīgā darbu, kas noved pie sabiedrības atturēšanās veikt šādu darbu. Ir jāsecina, ka valsts, izstrādājot detalizētu un striktu tiesisko regulējumu, ir pārāk iejaukusies privāttiesiskās attiecībās, kas ilgtermiņā neveicina un neattīsta brīvprātīgā darbu valstī. Brīvprātīgā darba likums uzliek pārāk lielu administratīvo un finanšu slogu brīvprātīgā darba organizētājam, tai pašā laikā valsts nav izstrādājusi mehānismu, kā uzskaitīt brīvprātīgā darbā paveikto, kā to publiskot, lai popularizētu brīvprātīgā darbu Latvijā; nav noteikta institūcija, kas ir atbildīga par brīvprātīgā darbu, kas sniedz konsultācijas par likuma normu piemērošanu. Latvijā ir izstrādāts tiesiskais regulējums, bet tā piemērošana neveicina likumdevēja iecerētā mērķa sasniegšanu, kā rezultātā zaudētāja ir visa sabiedrība kopumā. Raksta mērķis ir: analizējot brīvprātīgā darba būtību un tiesisko regulējumu, konstatēt problēmas brīvprātīgā darba organizēšanai Latvijā, kā arī ieteikt tiesiskā regulējuma pilnveidi. Rakstā izmantotie materiāli un metodes: Latvijā nav daudz pētījumu par brīvprātīgā darbu; tādi pārsvarā ir atsevišķu nevalstisko organizāciju veikti apkopojumi un rekomendācijas, kā organizēt brīvprātīgā darbu, piemēram, biedrības "Brīvprātīgā darba organizēšana pašvaldībā. Rokasgrāmata" (2011). Tāpēc rakstā pārsvarā izmantotas tiesību normas. Izmantotas šādas metodes: analītiskā – materiālu un tiesību normu izvērtēšanai; aprakstošā – problēmas izklāstam un secinājumu, priekšlikumu izvirzīšanai; indukcija un dedukcija – secinājumu un priekšlikumu izteikšana visa raksta gaitā; dogmatiskā – tiesiskā regulējuma izvērtēšanai saistībā ar brīvprātīgā darba veikšanu; loģiski-konstruktīvā – atsevišķu priekšlikumu formulēšanai juridiskajā tehnikā. No tiesību normu interpretācijas metodēm izmantotas: gramatiskā – brīvprātīgā darba veikšanas tiesiskā regulējuma normu interpretācija no valodnieciskā aspekta; sistēmiskā – normu interpretēšana no tiesību normu savstarpējā kopsakarības aspekta. Kopsakarā tiek interpretēts Brīvprātīgā darba likums, Latvijas Republikas Satversme, Biedrību un nodibinājumu likums, Ministru kabineta noteikumi u.c. normas; teleoloģiskā – izzinot sociālo mērķi, kuru likumdevējs ir vēlējies sasniegt, radot normas, kas regulē brīvprātīgā darba veikšanu.

## Svarīgākās atziņas teorijā un praksē

Biedrošanās brīvība ir viena no cilvēka pamattiesībām, ko regulē gan starptautiskās tiesību normas, gan Satversme, gan nacionālie normatīvie akti. Atšķirībā no pulcēšanās brīvības, kas ir plašāks un mazāk organizēts process, biedrošanās brīvība ietver valsts noteiktu priekšnoteikumu izpildi, lai īstenotu organizētu biedrošanos. Tas nozīmē, ka valsts nosaka biedrošanās formas un veidu, kā tās juridiski nostiprināt.

Latvijā biedrošanās brīvība var tikt īstenota kā biedrība un nodibinājums [2], arodbiedrība [3], darba devēju organizācijas [4], politikās partijas [5] un reliģiskās organizācijas [6]. Pārējās biedrošanās formas, kas netiek noteiktas ar normatīvajiem aktiem, būs attiecināmas uz pulcēšanās brīvību. Piemēram, indivīdi apvienojas interešu grupā, lai palīdzētu sociālās aprūpes centrā. Vai ģimene nedēļas nogalē dodas palīdzēt dzīvnieku patversmes darbiniekiem.

No tiesiskā viedokļa visas normatīvajos aktos noteiktās sabiedrības biedrošanās formas ir līdzvērtīgas un, lai arī tās pārstāv dažādas sabiedrības daļas, un to intereses, biedrošanās kontekstā tām ir līdzvērtīgas tiesības un pienākumi. Cilvēku iesaisti sabiedrībai nozīmīgu jautājumu risināšanā, ja tas notiek biedrību un nodibinājumu kontekstā, mēdz dēvēta arī par nevalstiskajām organizācijām. Turpmāk tekstā, ja vien nebūs īpaši atrunāta cita biedrošanās forma, tiks saprasts biedrības vai nodibinājumi kā biedrošanās forma.

Biedrošanās brīvība ir cieši saistīta ar jēdzienu *pilsoniskā sabiedrība*. Tā ir tāda sabiedrība, kur indivīds var sadarboties ar citiem indivīdiem un publisko varu bez šķēršļiem, lai risinātu kādu sabiedrības problēmu. Pilsoniskā sabiedrība nodrošina indivīdu interešu pārstāvību dažādos jautājumos [7]. Tas nozīmē, ka sabiedrība stihiski vai likumā noteiktajā veidā veic darbības, lai pārstāvētu kādas sabiedrības daļas vai visas sabiedrības intereses un risinātu tās problēmas.

Normatīvie akti paredz, ka, reģistrējot biedrošanos oficiāli, ir nepieciešami statūti, kas nosaka biedrošanās pamatnosacījumus, t.sk., mērķus, kas sasniedzami ar biedru palīdzību. Lai mērķus varētu īstenot, bieži nepietiek ar oficiālajiem biedriem un rodas nepieciešamība piesaistīt citas personas. Šo procesu dēvē par personas brīvprātīgu darbu, kad persona izvēlējusies savu laiku un citus resursus atvēlēt kādai noteiktai aktivitātei.

Brīvprātīgais no vārda semantiskās izpratnes, sastāv no diviem vārdiem “brīvs” un “prāts”, kas liecina, ka vārdu saturiskā izpratne ietver personas no brīva prāta pieņemtus lēmumus. Šajā gadījumā – iesaistīties kādās aktivitātēs, ko organizē kāda biedrība, un kas sakrīt ar personas uzskatiem, pārliecību, vērtībām. Dažādos avotos *brīvprātīgais* tiek skaidrots kā persona, kas pēc pašas vēlēšanās atvēl laiku un enerģiju darbiem, kas nes labumu citiem un visai sabiedrībai kopumā, darot to brīvprātīgi un bez atlīdzība [8]. Latvijā neviens normatīvais akts nenosaka, kas ir brīvprātīgais, bet tiek dots definējums brīvprātīgā darbam, kas ļauj prezumēt, ka brīvprātīgais ir persona, kas veic brīvprātīgo darbu.

Brīvprātīgais darbs ir organizēts un uz labas gribas pamata veikts fiziskas personas fizisks vai intelektuāls bezatlīdzības darbs sabiedrības labā [1., 2. pants]. No šīs definīcijas izriet vairākas būtiskas pazīmes, kuras raksturo brīvprātīgā darbu:

- 1) veicamais darbs ir organizēts. Tātad kāds ir to organizējis un brīvprātīgie nedarbojas stihiski. Šajā kontekstā darbs pie radiem laukos kartupeļu talkā nebūs brīvprātīgā darbs, jo, lai arī kartupeļu talka ir organizēts pasākums, nav oficiāla brīvprātīgā darba organizētāja (biedrība vai nodibinājums);
- 2) darba pamats ir personas labā griba, kas paredz personas patiesu vēlmi veikt darbu, kas nes labumu sabiedrībai;
- 3) veikt brīvprātīgā darbu var tikai fiziska persona;
- 4) darbs, kas tiek veikts var būt gan fizisks, gan intelektuāls;

- 5) darbs tiek veikts bez atlīdzības. Brīvprātīgā darbs nav atalgojams, bet var tikt segti ar šo darbu saistītie izdevumi, piemēram, transports, ēdināšana, viesnīca u.c.;
- 6) darbam jānes labums sabiedrībai. Respektīvi, ieguvējs no brīvprātīgā darba ir visa sabiedrība kopumā.

Brīvprātīgā darbs ir nozīmīgs līdzeklis sabiedrības jautājumu risināšanā un pilsoniskas sabiedrības veidošanā. Diemžēl Latvijā nav veikts apkopojums, kāds ir brīvprātīgā darba apjoms un tā piensums ne tikai sabiedrībai, bet arī tautsaimniecībai un ekonomikai. Tomēr šādas ziņas un dati būtu noderīgi, lai spriestu par brīvprātīgā darba nozīmi sabiedrībā. Piemēram, nodibinājuma "Rīga - 2014" brīvprātīgā darba izmantošana sabiedrībai kopumā esot nesusi aptuveni 2 000 000 latu ekvivalentu labumu (neoficiāla informācija). Sabiedrībai, nezinot par brīvprātīgā darba piensumu, var rasties deformēts priekšstats par brīvprātīgā darba nozīmīgumu un nepieciešamību. Brīvprātīgā darba apzināšanās, iespējams, veicinātu personu iesaisti ne tikai brīvprātīgā darbā, bet arī pilsonisku jautājumu risināšanā sabiedrības labā. Bieži vien Latvijā sabiedrībai svarīgi jautājumi tiek risināti ar nevalstisko organizāciju palīdzību un cilvēku brīvprātīgu darbu, piemēram, Lielās talkas, dzīvnieku tiesību aizsardzība u.c.

Būtu nepieciešams veidot un uzturēt publiski pieejamu datu bāzi par brīvprātīgā darbu valstī.

### **Brīvprātīgā darba tiesiskais regulējums un Brīvprātīgā darba likuma mērķis**

Tā kā biedrība ir sabiedrības darbības organizēta forma, tad arī brīvprātīgā darba iesaiste organizētā brīvprātīgā darbā, tiek noteikta ar likumu. Latvijā kopš 2016. gada 1. janvāra ir spēkā Brīvprātīgā darba likums [1]. Šis likums regulē tos jautājumus, kas saistīti ar brīvprātīgā darba organizēšanu un to, kādas personas var tikt iesaistītas brīvprātīgā darbā. Latvija ir valsts, kura izšķīrusies brīvprātīgā darbu regulēt ar atsevišķa likuma palīdzību. Tomēr ir nepieciešams izvērtēt likumdevēja mērķi, kādas tiesiskās attiecības tas vēlas noregulēt ar šo likumu, un tā sasniegšanas iespējas.

Likuma mērķis ir sekmēt brīvprātīgo darbu un veicināt sabiedrības līdzdalību brīvprātīgajā darbā [1., 1. pants]. Valsts ir definējusi brīvprātīgā darba būtību un valstij piekriņ pienākums sekmēt un veicināt brīvprātīgo darbu. Vārdnīcu skaidrojums sniedz šādu jēdzienu definējumu:

SEKMĒT – panākt, būt par cēloni, ka darbība/process noris vēlamajā veidā, rada vēlamu rezultātu; VEICINĀT – labvēlīgi ietekmēt darbības/procesa norisi [9].

Tātad visas normas, kas ietvertas likumā, ir jātulko caur šī mērķa prizmu. Neviena norma nevar tikt tulkota un piemērota savādāk kā, lai veicinātu brīvprātīgā darbu visos tā aspektos. Valstij ar šādu likuma mērķi ir piekriņ pienākums radīt apstākļus, kas sekmētu gan brīvprātīgā darbu kopumā, gan panākt sabiedrības līdzdalību brīvprātīgajā darbā. Citiem vārdiem sakot, likuma mērķis ir panākt brīvprātīgā darba veicēju skaita un popularitātes palielināšanos, un veicināt sabiedrības iesaistīšanos brīvprātīgajā darbā. Vai šāds mērķis, kas ir formulēts likumā, sasniedz rezultātu, ir diskutabls. Valsts ir izšķīrusies ar rakstītu tiesību normu regulēt tiesiskās attiecības starp brīvprātīgā darba veicēju, brīvprātīgā darba organizētāju un valsti, līdz ar to valsts izvēlējusies ietekmēt privāttiesiskas attiecības, kas sabiedrībā norisinājās līdz šim bez likuma normas. No likumā iekļautajiem pienākumiem un tiesībām ne vienmēr tiks sekmēts un veicināts brīvprātīgā darbs.

Tālāk tekstā ir akcentēti tie gadījumi, kas norāda, ka likuma mērķis pagaidām nesasniedz iecerēto **Līguma slēgšana brīvprātīgā darbam (līguma principi, līguma forma, subjekti, pilnvarojums)**

Brīvprātīgā darba organizēšana un tiesisko attiecību noregulēšana starp brīvprātīgo un nevalstisko organizāciju pamatā ir civiltiesiskas attiecības par saistības norisi starp abām pusēm. Līdz 2016. gadam brīvprātīgā darba pamatus noteica

Civillikums [10], Biedrību un nodibinājumu likums [2] un Jaunatnes likums [11]. Bet, kopš spēkā stājas speciālā tiesību norma, brīvprātīgā darba organizēšanai jāpiemēro Brīvprātīgā darba likums [1]. Tomēr līgumu slēgšanas vispārīgos principus nosaka Civillikums [10], ja Brīvprātīgā darba likumā nav noteikts specifisks regulējums.

Brīvprātīgā darba likumā ir iestrādāta norma, ka rakstveida līgums par brīvprātīgā darbu ir jāslēdz noteiktos gadījumos [1., 6. pants pirmā daļa]. Tātad likumdevējs ir pieļāvis, ka līgumu var slēgt gan rakstiski, gan mutiski. Mutisku brīvprātīgā darba līguma slēgšanu nosaka Civillikums [10., 1473. pants], kas paredz, ka rakstveida līgums ir nepieciešams tikai likumā noteiktajos gadījumos; pārējos gadījumos rakstveida līguma forma nav obligāta. Tātad, Brīvprātīgā darba likums paredz, ka rakstveida līgums obligāti slēdzams šādos gadījumos [1., 6. pants], ja:

1) to pieprasa viena no pusēm. Tas var būt gan pats brīvprātīgais, kuram dažādu apsvērumu dēļ ir svarīgi noslēgt līgumu, kas būs apliecinājums brīvprātīgā darba veikšanai. Tāpat līgumu var pieprasīt slēgt nevalstiskā organizācija, jo tas ir nepieciešams kāda īstenota projekta ietvaros, lai popularizētu brīvprātīgā darbu vai lai varētu attaisnot izdevumus. Līguma noslēgšanas iniciators var būt jebkura no pusēm;

2) ir paredzēts brīvprātīgā darba veicējam segt ar brīvprātīgo darbu saistītos izdevumus. Šajā gadījumā arī līguma iniciators arī var būt jebkura no pusēm, tomēr parasti šādos gadījumos līgumu ierosina slēgt brīvprātīgā darba organizētājs, lai kāda projekta ietvaros varētu sniegt finanšu atskaiti par izlietotajiem finanšu līdzekļiem. Biedrībai tas ir svarīgi tajos gadījumos, kad brīvprātīgā darba veicējam ir radušies izdevumi (transporta izdevumi, ēdināšanas izdevumi, materiālu iegāde u.c.) un tos nepieciešams kompensēt. Bez rakstiski noslēgta līguma to nebūs iespējams pierādīt kontrolējošām institūcijām;

3) ir paredzēts veikt tādu brīvprātīgā darbu, kurā iesaistītas nepilngadīgas personas. Šajā gadījumā likumdevējs imperatīvi ir noteicis, ka atbildīgais par līguma noslēgšanu ir brīvprātīgā darba organizētājs. Ja persona nav sasniegusi pilngadību (Civillikums nosaka, ka pilngadība iestājas ar 18 gadu vecumu, ja pilngadība nav piešķirta ātrāk), rakstveida līgums ir obligāts.

Visos pārējos gadījumos rakstveida brīvprātīgā darba līgums nav obligāts. No likuma normas izriet, ka atbildīgais par līguma noslēgšanu vairākumā gadījumu būs brīvprātīgā darba organizētājs. Pašreizējais Brīvprātīgā darba likums paredz nevalstiskās organizācijas pienākumu informēt valsti par brīvprātīgā darba izmantošanu. Tas attiecas gan uz rakstveida, gan mutiskiem brīvprātīgā darba līgumiem. To nosaka Brīvprātīgā darba likuma 7. panta otrā daļa, kas uzskaita biedrības pienākumus: attiecīgi biedrībai reizi gadā ir pienākums, iesniedzot gada pārskatu, informēt par brīvprātīgo darbu, norādot vietu, brīvprātīgo kopskaitu konkrētā vietā, nostrādāto stundu skaitu. Jāsecina, ka praksē šī norma netiek ievērota, jo nevalstiskās organizācijas nesniedz šādus datus, arī tajos gadījumos, ja izmanto brīvprātīgos, ar kuriem slēgts rakstveida līgums. Tomēr ziņas par izmantoto brīvprātīgo darbu gada pārskatā būtu jāsniedz ne tikai tāpēc, ka to paredz likums, bet arī tāpēc, ka tas sniegtu iespēju apzināt brīvprātīgā darba apjomu Latvijā.

Nākamā problēma, kas izriet no brīvprātīgā darba līguma, ir līguma noslēgšanas juridiskās niansas attiecībā uz subjektiem, kas tiesīgs slēgt līgumu. Latvijas Republikas Satversme paredz biedrošanās brīvību ikvienai personai [12, 102. pants], saprotot ar šo ļoti plašu subjektu loku. Tā kā biedrošanās brīvība nav absolūta brīvība, tad speciālā tiesību norma – Brīvprātīgā darba likums – nosaka ierobežojumus personai veikt brīvprātīgā darbu. Respektīvi, brīvprātīgā darbs iespējams no 13 gadu vecuma [1., 4. panta pirmā daļa]. Nav racionāla izskaidrojuma, kāpēc tieši šo vecumu likumdevējs izvēlējies par sliekšni, lai atļautu personai veikt brīvprātīgā darbu. Acīmredzot likumdevējs rīkojies pēc analogijas ar darba tiesiskajām attiecībām, kur noteikts, ka darba tiesiskās attiecības iespējamas no 13 gadu vecuma [13, 37. pants]. Tomēr diskutabls ir jautājums par brīvprātīgā darba iespējamību no šāda vecuma. Tā kā

brīvprātīgā darbs veicina personas zināšanu, prasmju, iemaņu un saskarsmes spēju attīstību, tad nav zinātniska pamatojuma, kāpēc brīvprātīgā darbs nevarētu tikt atļauts pirms vai pēc 13 gadu vecuma sasniegšanas, jo brīvprātīgā darbs nav tas pats, kas darba tiesiskās attiecības.

Brīvprātīgā darba likums nosaka, ka 13 līdz 16 gadīga persona brīvprātīgo darbu var veikt tikai tad, ja likumiskais pārstāvis devis rakstveida piekrišanu [1., 4. panta otrā daļa]. Šeit ir divas juridiskas problēmas – kas jāsaprot ar likumisko pārstāvi un – vai nevajadzētu likumiskā pārstāvja piekrišanu prasīt arī tām personām, kuras nav sasniegušas pilngadību.

Kas ir likumiskais pārstāvis, kurš nepilngadīgas personas vietā slēdz brīvprātīgā darba līgumu, to nosaka Civillikums, paredzot, ka likumiskais pārstāvis tiek izprasts kā:

1) dabiskais pārstāvis [10., 177., 223. pants]. Civillikums par dabisko pārstāvi uzskata tēvu un māti, kas uz vecāku varas pamata atbildību par bērnu īsteno kopīgi;

2) aizbildnis [10., 222.-239. pants]. Civillikums par aizbildņiem nosaka: abus vecākus (dabiskie pārstāvji); vienu no vecākiem (ja otrs vecāks nav vai zaudējis vecāka varu); vecvecāki (ja nav dabisko pārstāvju) un bāriņtiesas iecelti aizbildņi;

3) adoptētājs, kas stājas dabisko pārstāvju vietā [10., 172. pants].

No šīm Civillikuma normām attiecībā uz tiesībām parakstīt brīvprātīgā darba līgumu nepilngadīgas personas vietā, jāņem vērā, ka pašreizējā Brīvprātīgā darba likuma izpratnē, neskatoties, ka likuma 4. panta otrajā daļā lietots vienskaitlis “ja to *likumiskais pārstāvis* devis rakstveida piekrišanu”, likumiskais pārstāvis ir bērna dabiskais pārstāvis, kas juridiski nozīmē abus vecākus. Nav pamata sašaurināt Civillikuma normas un brīvprātīgā darba līgumu parakstīt vienam no vecākiem. Šāda norma nav samērīga, jo uzliek pārāk lielu birokrātisko slogu biedrībām līguma noslēgšanā – nodrošināt abu dabisko pārstāvju parakstītu brīvprātīgā darba līgumu. Īpaši, ņemot vērā, ka bērna vecāki var dzīvot šķirti, dzīvot citā valstī vai vispār savstarpēji nekomunicēt. Šie apstākļi rada šķēršļus nepilngadīgā brīvprātīgā darba veikšanai. Būtu jānosaka, ka brīvprātīgā darba līgumu paraksta viens no likumiskajiem pārstāvjiem.

Otra lieta, kas jāņem vērā, slēdzot līgumu ar nepilngadīgu personu par brīvprātīgā darba veikšanu – vecvecāki. Lai arī Civillikums vecvecākus nosaka par aizbildņiem nepilngadīgām personām, ja vecvecāki stājas bērna vecāku vietā un pilda aizbildņa funkcijas, tad šādiem aizbildņiem jābūt ieceltiem ar bāriņtiesas lēmumu vai noteiktiem ar pilnvaru. Arī šajā gadījumā biedrībām ir liels birokrātiskais slogs, lai noskaidrotu nepilngadīgā pārstāvja juridiskās nianses – ir vai nav līgumiskās pārstāvniecības vai bāriņtiesas lēmuma. Piemēram, bērna vecāki dzīvo un strādā ārzemēs, bet bērns ir atstāts vecvecāku aprūpē. Biedrībai, slēdzot brīvprātīgā darba līgumu, ir jānoskaidro, vai vecvecāki ir bērna likumiskie pārstāvji, respektīvi, vai vecvecāki īsteno vecāku varu uz notariāli apstiprināta pilnvarojuma pamata vai uz bāriņtiesas lēmuma pamata.

Trešā lieta – vai likumdevējs ir izsvēris, vai brīvprātīgā darba veicējs no 16 līdz 18 gadiem līgumu var parakstīt pats. Ja skata pēc analogijas ar darba tiesiskajām attiecībām, tad pusaudzis Darba likuma ietvaros šajā vecumā darba līgumu slēdz pats [13., 37. panta 4. daļa]. Tomēr nevar darba tiesiskās attiecības attiecināt uz brīvprātīgā darbu. Pusaudzis ne vienmēr var atbildēt par savu rīcību un brīvprātīgā darba organizētājam jāuzņemas atbildība par šādu brīvprātīgā darba veicēju. Tā kā brīvprātīgā darba organizators nav darba devējs, tā ir cita sabiedriskās organizācijas forma, un nepilngadīgā likumiskajiem pārstāvjiem būtu jāuzņemas atbildība par to iesaisti brīvprātīgā darbā.

**Brīvprātīgā darba organizētāja problemātika (relīģiskās organizācijas; kompetentas iestādes trūkums; ierobežotas konsultēšanās iespējas; apdrošināšana)**

Brīvprātīgā darba likums nosaka, kas var organizēt brīvprātīgo darbu (1., 3. panta pirmā daļa):

- 1) biedrības un nodibinājumi, t.sk., arodbiedrības un to apvienības;
- 2) valsts un pašvaldību iestādes;
- 3) politiskās partijas un to apvienības;
- 4) sociālie uzņēmēji.

Šī norma ir jāskata kopsakarībā ar Latvijas Republikas Satversmi [12., 102. pants] par biedrošanās brīvību un tām organizētajām biedrošanās formām, kas Latvijā noteiktas: biedrības un nodibinājumi; arodbiedrības; darba devēju organizācijas un to apvienības; reliģiskās organizācijas un politiskās partijas un to apvienības. Redzams, ka organizēt brīvprātīgo darbu var četri subjekti, no iepriekšminētā uzskaitījuma izslēdzot reliģiskās organizācijas un darba devējus. Attiecībā uz darba devējiem likums atļauj brīvprātīgo darbu organizēt tikai sociālajiem uzņēmējiem. Ņemot vērā, ka vienmēr ir bijis aizliegts komersantam izmantot brīvprātīgo darbu, tad ir skaidrs, kāpēc darba devēju organizācijas un to apvienības ir izslēgtas no brīvprātīgā darba organizētāja subjektu loka. Sociālai uzņēmējdarbībai ir cits mērķis; tai atšķirībā no komersanta nav peļņas gūšana, bet veicināt sabiedrības dzīves kvalitātes uzlabošanu un sekmēt sociālās atstumtības riskam pakļauto iedzīvotāju grupu nodarbinātību, radot sociālajiem uzņēmumiem labvēlīgu saimnieciskās darbības vidi [14., 1. pants]. Šajā gadījumā ir tikai loģiski piesaistīt brīvprātīgos sociālā uzņēmuma mērķu izpildē.

Toties nav saprotams, kāpēc likumdevējs ir izvēlējis kā brīvprātīgā darba organizatoru nenoteikt reliģiskas organizācijas, kas arī ir viens no biedrošanās brīvības veidiem. Šādi nosacījumi rada neizpratni, kāpēc reliģiskās organizācijas, kas juridiski ir ar tādu pašu tiesisko statusu kā pārējās valstī noteiktās biedrošanās formas, netiek noteiktas par brīvprātīgā darba organizatoru. Reliģisko organizāciju likums nosaka, 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 [6., 3. panta otrā daļa]. Šī panta tvērumā ietilpst arī brīvprātīgo piesaiste, ja tas notiek likumdošanas aktu ietvaros. Respektīvi, šāds regulējums rada atšķirīgu pienākumu un tiesību loku vienāda statusu juridiskiem veidojumiem.

Juridiski pašreizējā situācijā reliģiskajām organizācijām, ja tās piesaista brīvprātīgos, netiek uzlikti tie pienākumi, kas pārējiem brīvprātīgā darba organizatoriem. Reliģiskās organizācijas būtu likumiski jānosaka par brīvprātīgā darba organizētāju.

Ne Brīvprātīgā darba likums, ne kāda cita tiesību norma nenosaka atbildīgo iestādi par brīvprātīgā darba organizēšanu Latvijā. Praksē kompetentas iestādes neesamība attiecībā uz brīvprātīgā darba nozari rada problēmas, ka nevalstiskajām organizācijām nav ar ko konsultēties par brīvprātīgā darba organizēšanu, līgumu slēgšanu u.c. jautājumiem. Tai pašā laikā tādas iestādes kā Valsts darba inspekcija vai Valsts ieņēmumu dienests veic kontrolējošas darbības savas kompetences ietvaros arī attiecībā uz nevalstisko sektoru un tām ir tiesības noteikt sodus par normatīvo aktu pārkāpumiem nevalstiskajām organizācijām. Šāda kārtība neveicina Brīvprātīgā darba likumā noteiktā mērķa sasniegšanu – valsts veicina un sekmē brīvprātīgo darbu un sabiedrības iesaisti tajā. Lai noteiktu atbildīgo par brīvprātīgā darbu, nepieciešama sabiedrības un politiķu diskusija, lai atrastu optimālāko risinājumu.

Liela problēma brīvprātīgā darba organizētājam ir likumā noteiktā brīvprātīgā darba veicēja apdrošināšana. Likums nosaka, ka brīvprātīgā darba organizētājam ir tiesības apdrošināt brīvprātīgā darba veicēja veselību un dzīvību pret nelaiemes gadījumiem brīvprātīgā darba veikšanas laikā (1, 9. panta pirmā daļa). Tas nozīmē, ka brīvprātīgos var neapdrošināt visos gadījumos. Obligātu brīvprātīgā darba veicēju apdrošināšanu paredz Ministru kabineta noteikumi, nosakot tos darbības veidus, kas ir ar īpašu risku (16, 4. punkts). Minimālā apdrošināšana ietver traumas, apdegumus, apsaldējumus un risku pret invaliditāti un nāvi. Tomēr šajos noteikumos minētie darbi ir

interpretējami ļoti plaši, kas praktiski rada situāciju, ka brīvprātīgie ir jāapdrošina visos gadījumos.

No darba aizsardzības aspekta šāda pieeja arī ir pareiza, ko atzīst arī biedrības. Tomēr praksē tas rada nevalstiskajam sektoram lielu finanšu slogu. Tā kā biedrībām saimnieciskās darbības veikšana ir ierobežota, vienīgais finanšu līdzekļu iegūšanas veids ir biedru nauda un ziedojumi. Tāpēc tiek piesaistīta projektu finansējums. Ne vienmēr projekta nosacījumi attaisno brīvprātīgo apdrošināšanu.

Otra problēma ir apdrošināt brīvprātīgo, kas veic darbu neregulāri vai pāris stundas dienā/nedēļā. Piemēram, ved suņus pastaigā dzīvnieku patversmē. Apdrošināšanas kompānijas neveic apdrošināšanu uz stundām; problemātiski ir arī veikt apdrošināšanu uz vienu vai pāris dienām. Apdrošināšanas kompānijas ir ieinteresētas veikt apdrošināšanu ilgākam laika periodam.

Risinājums būtu veikt brīvprātīgā apdrošināšanu centralizēti, kur izmaksas sedz no valsts budžeta. Piemēram, Beļģijā, Vācijā, Čehijā šāda sistēma darbojas. Variants būtu, ka brīvprātīgā darba veicējs sevi apdrošina pats, saņemot šo ieguldījumu atpakaļ līdzīgi kā pārmaksātā iedzīvotāju ienākuma nodokļa gadījumā.

Minētā situācija ir jārisina, jo nav akceptējama situācija, ka Latvijā ir apdrošināti visi transporta līdzekļi, bet personas veselība un dzīvība brīvprātīgā darba gadījumā nav obligāti jāapdrošina vai pastāv šķēršļi apdrošināšanai.

### **Brīvprātīgā darba veicēja problemātika (laiks, iegūto prasmju atzišana darba tirgū)**

Likums nosaka, ka nepilngadīgs brīvprātīgā darba veicējs (no 13 līdz 18 gadiem) var veikt brīvprātīgo darbu tikai no mācībām brīvajā laikā, kas atbilst tās vecumam un ir drošs, veselībai un tikumībai nekaitīgs. Piedevām šādam darbam ir jāveicina zināšanu, prasmju, iemaņu un saskarsmes spēju attīstību (1., 4. panta trešā daļa). Ir atbalstāma likumdevēja griba veicināt brīvprātīgā zināšanu, prasmju, iemaņu un saskarsmes spēju attīstību, lai atvieglotu personas iekļaušanos darba tirgū un pieaugušā dzīvē, bet diskutabls ir jautājums, vai to var izdarīt tikai no mācībām brīvajā laikā?

Latvijas Republikas Satversmē ir noteikts, ka obligāta ir pamatizglītība [12., 112. pants], līdz ar to vidusskolā būtu iespēja iegūt prasmes dzīvei un darbam arī skolas mācību laikā. Izglītības iestādes ir striktas attiecībā uz stundu kavējumu attaisnošanu, lai nodrošinātu izglītības programmas apgūšanu. Tomēr Ministru kabineta noteikumi par kārtību, kādā izglītības iestāde informē izglītojamo vecākus (personas, kas īsteno aizgādību), pašvaldības vai valsts iestādes, ja izglītojamais bez attaisnojoša iemesla neapmeklē izglītības iestādi ļauj izglītības iestādei izdot iekšējo normatīvo aktu un noteikt mācību stundu kavējumus [17., 4. punkts]. Līdz ar to katra izglītības iestādē attaisnotu mācību stundu kavējumu skaits un iemesli var būt atšķirīgi.

No šī izriet, ka ne aizgādņiem, ne brīvprātīgā darba organizētājiem nav dotas tiesības attaisnot izglītojamā mācību stundu kavējumus, ja nepilngadīga persona ir veikusi brīvprātīgā darbu mācību laikā. Tomēr būtu lietderīgi vidusskolā šādu iespēju nodrošināt. Zināšanu iegūšanai izglītības iestāde attaisno mācību kavējumus, piemēram, ja izglītojamais piedalās mācību olimpiādēs. Bet, kāpēc nevarētu attaisnot izglītojamā prasmju un iemaņu apgūšanu, veicot brīvprātīgā darbu?

Ja persona veic brīvprātīgā darbu, tai ir tiesības pieprasīt izziņu par veikto brīvprātīgo darbu un tā ilgumu [1., 8. panta pirmās daļas 3. punkts]. Līdz ar to tas rada pienākumu brīvprātīgā darba organizētājam veikt šāda darba uzskaiti un izziņu izsniegt.

Liela problēma ir darba tirgū atzīt brīvprātīgā darbā iegūtās zināšanas, spējas un prasmes, jo darba devēji ne vienmēr ņem vērā brīvprātīgā darba pieredzi. Tas rada apburto loku – jaunietim, startējot darba tirgū, nav pieredzes, bet darba devējs ir ieinteresēts nolīgt darbā darbinieku, kuram piemīt veicamajam darbam nepieciešamās kvalitātes. Brīvprātīgā darbs ir lielisks veids, kā izmēģināt dažādus darba veidus, iegūt

prasmes un zināšanas, kā arī sagatavoties darba tirgum. Tas pats attiecas uz personas pārkvalifikāciju, piemēram, bezdarba gadījumā vai pēc slimības, kad iepriekšējo darbu nav iespējams veikt veselības stāvokļa dēļ.

Daļējo to varētu risināt, ja brīvprātīgā darba izziņā tiktu iekļautas tās darbības, kuras brīvprātīgā darba veicējs darījis, jo tas ļautu izziņas saņēmējam spriest par iespējamām iegūtām prasmēm, iemaņām, zināšanām.

### **Informācijas sistēmas jēga un nozīme brīvprātīgā darba organizēšanā**

Brīvprātīgā darba likums nosaka, ka pastāv brīvprātīgā darba veicēju informācijas sistēma (turpmāk – Informācijas sistēma), kuras mērķis ir attīstīt brīvprātīgā darba iespējas, nodrošināt un koordinēt informācijas apmaiņu starp personām, kuras vēlas veikt brīvprātīgo darbu, un brīvprātīgā darba organizētājiem, kā arī nodrošināt personas pieteikšanos brīvprātīgajam darbam [1., 10. panta pirmā daļa]. Likumdevējs ar Informācijas sistēmu ir iecerējis veicināt brīvprātīgā darba koordināciju un popularizēšanu. Informācijas sistēmas pārzinis ir Nodarbinātības valsts aģentūra, iekļaujot informāciju par brīvprātīgo darbu “Bezdarbnieku uzskaites un reģistrēto vakanču informācijas sistēmā”. Realitātē šo pienākumu Nodarbinātības valsts aģentūra īsteno, izmantojot elektronisko platformu [www.brivpratigie.lv](http://www.brivpratigie.lv).

Kā praksē šī platforma spēj nodrošināt likumā noteikto mērķi, būtu jāveic visu pušu aptauja un intervijas. Tomēr atvērts paliek jautājums, vai Nodarbinātības valsts aģentūra patiesi nodrošina brīvprātīgā darba koordinēšanu un veicina brīvprātīgā darba iespējas? Tomēr Informāciju sistēma varētu tikt izmantota ļoti plaši kā publisku datu bāzi, piemēram, sistēmā būtu pieejama informācija par veikto brīvprātīgā darbu (norādot stundas, jomu, vietu utt.), iegūtās spējas, prasmes un iemaņas, nepilngadīgā brīvprātīgā darba veicēja veiktais darbs mācību laikā u.c. Te gan jāņem vērā, ka personas datu apstrāde notiek tikai ar personas piekrišanu [1., 10. panta 4. daļa]

### **Pētījuma rezultāti un to izvērtējums**

Brīvprātīgā darba veicēja un nevalstiskās organizācijas savstarpējās attiecības ir piekritīgas civiltiesiskajām attiecībām. Juridiski tās dēvē par privāttiesiskajām attiecībām, kuras viens no svarīgākajiem principiem ir privātautonomijas princips. Tas paredz, ka puses jeb tiesību subjekti var brīvi, pēc savas izvēles un ieskatiem veidot savstarpējās tiesiskās attiecības. Valstij šajās privāttiesiskajās attiecībās nav jāiejaucas vai jāiejaucas minimāli, ļaujot pusēm savstarpējos līgumus slēgt brīvi, ievērojot līguma brīvības četras izpausmes: noslēgšanas brīvību, partnera izvēles brīvību, satura izvēles brīvību un formas izvēles brīvību [18]. Redzams, ka attiecībā uz brīvprātīgā darba izmantošanu valsts regulē gan līguma partnerus (brīvprātīgā darba organizētājam un veicējam ir likumā noteikti kritēriji), gan līguma saturu (Brīvprātīgā darba likums paredz, kam obligāti jābūt ietvertam līgumā), gan līguma formu (noteikti gadījumi, kad līgums slēdzams obligāti). Vienīgā brīvība, kuru valsts neregulē, ir brīvi izvēlēties noslēgt vai nenoslēgt līgumu jeb dibināt tiesiskās attiecības vai nē.

Rodas jautājums, vai valsts nav pārāk ierobežojusi brīvprātīgā darba veikšanas privātautonomiju? Valstij būtu jārespektē personas vēlme veikt brīvprātīgo darbu, neliekot slēgt brīvprātīgā darba līgumu. Tāpat nākotnes sabiedrības jautājums ir par kontrolējošo iestāžu veiktajām darbībām, pārbaudot brīvprātīgā darbu. Praksē nereti rodas iespaids, ka *a priori* nevalstiskā organizācija tiek uzskatīta par likumpārkāpēju un tai jāpierāda, ka tā darbojas likuma ietvaros. Tai pašā laikā valsts nav noteikusi par brīvprātīgā darbu atbildīgo institūciju, kas sniegtu konsultācijas, kā likuma norma ir jāsaprot un jāpiemēro. Retoriski ir jājautā – vai Brīvprātīgā darba likums sasniedz likumdevēja iecerēto mērķi – sekmēt un veicināt brīvprātīgā darbu Latvijā? Vai likums ir tāds, kas sekmē personu iesaisti brīvprātīgā darbā?

Pilsoniskās sabiedrības veidošanā personas brīvprātība darboies sabiedrības labā ir ļoti nozīmīgs aspekts. Būtu pārskatāma Brīvprātīgā darba likuma piesaiste Darba likumam. Lai arī abos likumos ietverts vārds “darbs”, katram likumam ir savs mērķis un

regulēšanas priekšmets. Darba tiesiskās attiecības nav tas pats, kas brīvprātīgā darbs. Brīvprātīgais darbojas sabiedrības labā un negūst peļņu, bet darba tiesiskās attiecības ļauj personai nodrošināt eksistenci, pelnot atlīdzību par veikto darbu. Brīvprātīgā darba likumu caurvij analogiskas normas ar identisku tekstu vai saturiski līdzīgu konstrukciju kā Darba likumā un darba tiesību aktos. Piemēram, personas vecuma ierobežojumi un iedalījums, veicot brīvprātīgā darbu; brīvprātīgā darba tiesisko attiecību uzsākšana un izbeigšana; līgumā iekļaujamie punkti; pušu tiesības un pienākumi.

### **Secinājumi, priekšlikumi**

Kopumā jāsecina, ka brīvprātīgā darbs Latvijā tiek veikts, neskatoties uz likumā noteiktajiem šķēršļiem. Likumdevējam būtu jādomā par grozījumiem Brīvprātīgā darba likumā, lai veiksmīgāk tiktu sasniegts likumā noteiktais mērķis. Ņemot vērā Brīvprātīgā darba likuma un ar to sistēmiski saistīto tiesību normu analīzi, autore izvirza šādus secinājumus un priekšlikumus:

1) Latvijā spēkā esošais Brīvprātīgā darba likums neveicina brīvprātīgā darbu un sabiedrības iesaisti brīvprātīgā darba veikšanā. Likumdevēja iecerētais mērķis netiek sasniegts;

2) Latvijā nav noteikta institūcija, kuras kompetencē būtu brīvprātīgā darba jautājumi. Atsevišķas kompetences ir sadalītas Izglītības un zinātnes ministrijai, Kultūras ministrijai un Labklājības ministrijai. Ir nepieciešams politisks lēmums, kuru no ministrijām noteikt par vadošo brīvprātīgā darba jautājumos;

3) pašlaik Latvijā netiek uzskaitīts brīvprātīgā darbā nostrādātais laiks. Līdz ar to sabiedrība netiek informēta par brīvprātīgā darba nozīmīgumu un piensumu tautsaimniecībai. Lai arī katru gadu brīvprātīgā darba organizētājam ir jāsniedz atskaite par brīvprātīgā darbā nostrādātajām stundām, šī informācija nav publiski pieejama. Ja tiktu nodrošināta datu publiska pieejamība, tas veicinātu Brīvprātīgā darba likuma mērķa sasniegšanu – sabiedrības iesaiste brīvprātīgā darbā;

4) Labklājības ministrijai ir uzlikts par pienākumu uzturēt Informācijas sistēmu par brīvprātīgā darbu, ko reāli īsteno Valsts nodarbinātības aģentūra caur platformu [www.brivpratigie.lv](http://www.brivpratigie.lv). Šo informācijas sistēmu būtu lietderīgi izmantot kā datu bāzi par brīvprātīgā darba uzskaiti valstī un kura būtu publiski pieejama. Šajā informācijas sistēmā būtu lietderīgi iekļaut brīvprātīgā darba veicēja iegūtās prasmes, zināšanas un kompetences, kas varētu noderēt darba tirgum;

5) Informācijas sistēmā būtu iekļaujama informācija par nepilngadīgā izglītojamā veiktā brīvprātīgā darba laiku un vietu, lai attaisnotu kavētās mācību stundas. Papildus nepieciešams noteikt maksimālo kavējuma laiku mācību gadā, lai veiktu brīvprātīgā darbu: nepieciešams grozīt Ministru kabineta noteikumus Nr. 89 "Kārtība, kādā izglītības iestāde informē izglītojamo vecākus (personas, kas īsteno aizgādību), pašvaldības vai valsts iestādes, ja izglītojamais bez attaisnojoša iemesla neapmeklē izglītības iestādi", ieviešot 7.<sup>3</sup> punktu šādā redakcijā: "*Informāciju par tāda izglītojamā attaisnotiem kavējumiem, kuri saistīti ar brīvprātīgā darba veikšanu un nepārsniedz 20 stundas pusgada laikā, izglītības iestāde sniedz ziņas Brīvprātīgā darba veicēju informācijas sistēmā*";

6) reliģiskās organizācijas ir tiesiski labvēlīgākā situācijā brīvprātīgā darba veikšanai, jo nav iekļautas Brīvprātīgā darba likumā kā brīvprātīgā darba organizētājs. Līdz ar to uz reliģiskām organizācijām neattiecas brīvprātīgā darba organizēšanas tiesības un pienākumi. Nepieciešams papildināt Brīvprātīgā darba likuma 3. pantu ar 5. punktu, izsakot to šādā redakcijā: "reliģiskās organizācijas";

7) Civillikuma 223. pants paredz abu vecāku dabisko aizbildnību. Tas var apgrūtināt brīvprātīgā darba veikšanu personām no 13 līdz 16 gadu vecumam, ja otrs no vecākiem nav sasniedzams. Tāpēc būtu jāgroza Brīvprātīgā darba likuma 4. panta otrā daļa, izsakot to šādā redakcijā: "*Personas, kuras sasniegušas no 13 līdz 16 gadu*

vecumu, ir tiesīgas veikt brīvprātīgā darbu, ja vismaz viens likumiskais pārstāvis devis rakstveida piekrišanu”;

8) lai nodrošinātu brīvprātīgā darba veicēju drošību brīvprātīgā darba veikšanas laikā un izpildītu Brīvprātīgā darba likuma 9. panta pirmo daļu, neuzliekot nesamērīgu finanšu slogu brīvprātīgā darba organizētājam, būtu nepieciešams noteikt, ka Latvijā brīvprātīgā darba apdrošināšanu veic valsts.

#### Normatīvu aktu un literatūras avotu saraksts

1. Brīvprātīgā darba likums: LV likums. Latvijas Vēstnesis Nr. 127, 02.07.2015.
2. Biedrību un nodibinājumu likums: LV likums. Latvijas Vēstnesis Nr. 161, 14.11.2003.
3. Arodbiedrību likums: LV likums. Latvijas Vēstnesis Nr. 60, 25.03.2014.;
4. Darba devēju organizāciju un to apvienību likums: LV likums. Latvijas Vēstnesis Nr. 161/162, 19.05.1999.;
5. Politisko partiju likums: LV likums. Latvijas Vēstnesis Nr. 107, 07.07.2006.;
6. Reliģisko organizāciju likums: LV likums. Latvijas Vēstnesis Nr. 146, 26.09.1995.
7. Pilsoniskā sabiedrība. Pieejams: <http://www.nvo.lv/lv/news/page/nevalstisko-organizaciju-vardnica-25/>;
8. Brīvprātīgā jēdziena definējums. Pieejams: <https://lv.wikipedia.org/wiki/Brīvprātīgais>
9. Sekmēt. Veicināt. Pieejams: [www.tezaurs.lv/](http://www.tezaurs.lv/);
10. Civillikums: LV likums. Valdības Vēstnesis Nr. 41, 20.02.1937.;
11. Jaunatnes likums: LV likums. Latvijas Vēstnesis Nr. 82, 28.05.2008.;
12. Latvijas Republikas Satversme: LV likums. Latvijas Vēstnesis Nr. 43, 01.07.1993.;
13. Darba likums: LV likums. Latvijas Vēstnesis Nr. 105, 30.06.2001.
14. Sociālā uzņēmuma likums: LV likums. Latvijas Vēstnesis Nr. 212, 25.10.2017.
15. Izglītības un zinātnes ministrijas nolikums: Ministru kabineta 16.09.2003. noteikumi Nr. 528. Latvijas Vēstnesis Nr. 129, 19.09.2003.;
16. Par brīvprātīgā darba veicēja veselības un dzīvības apdrošināšanu pret nelaimes gadījumiem brīvprātīgā darba veikšanas laikā: Ministru kabineta 22.12.2015. noteikumi Nr. 762. Latvijas Vēstnesis Nr. 252, 28.12.2015.;
17. Kārtība, kādā izglītības iestāde informē izglītojamo vecākus (personas, kas īsteno aizgādību), pašvaldības vai valsts iestādes, ja izglītojamais bez attaisnojoša iemesla neapmeklē izglītības iestādi: Ministru kabineta 01.02.2011. noteikumi Nr. 89. Latvijas Vēstnesis Nr. 19, 03.02.2011.
18. Kesteris, L. Nodomu protokols un priekšlīgums – dokumenti pirms galvenā līguma noslēgšanas//Jurista Vārds Nr. 41, 09.10.2018., 17.-28. lpp.

#### References

1. Law on voluntary work: Law of LV. Latvijas Vestnesis No. 127, 02.07.2015.
2. Associations and Foundations Law: Law of LV. Latvijas Vēstnesis No. 161, 14.11.2003.
3. Law on Trade Unions: Law of LV. Latvijas Vestnesis No. 60, 25.03.2014.
4. Employers' Organisations and their Associations Law: Law of LV. Latvijas Vestnesis No. 161/162, 19.05.1999.
5. Politics Parties Law: Law of LV. Latvijas Vestnesis No. 107, 07.07.2006.
6. Law On Religious Organisations: Law of LV. Latvijas Vestnesis No. 146, 26.09.1995.
7. Civil society. On internet: <http://www.nvo.lv/lv/news/page/nevalstisko-organizaciju-vardnica-25/>
8. Definition of volunteer. On internet: <https://lv.wikipedia.org/wiki/Brīvprātīgais>
9. To promote. On internet: [www.tezaurs.lv/](http://www.tezaurs.lv/)
10. Civil Law: Law of LV. Latvijas Vestnesis No. 41, 20.02.1937.
11. Youth Law: Law of LV. Latvijas Vestnesis No. 82, 28.05.2008.
12. The Constitution of the Republic of Latvia (Satversme): Law of LV. Latvijas Vestnesis No. 43, 01.07.1993.
13. Labour Law: Law of LV. Latvijas Vestnesis No. 105, 30.06.2001.
14. Social Enterprise Law: Law of LV. Latvijas Vestnesis No. 212, 25.10.2017.
15. Statute of Education and Science Ministry: 16.09.2003. Regulations of the Cabinet of Ministers No.528. Latvijas Vestnesis No. 129, 19.09.2003.
16. Regulations on Volunteer`s Health and Life Insurance Against Accidents During Volunteering: 22.12.2015. Regulations of the Cabinet of Ministers No. 762. Latvijas Vestnesis No. 252, 28.12.2015.
17. Procedure on how an Educational Institution Informs Parents (Persons Carrying out Custody) of Pupils, Local Municipality or Governmental Institutions, if the Pupil without Justification doesn't

Attend the Educational Institution: 01.02.2011. Regulations of the Cabinet of Ministers No. 89. Latvijas Vestnesis No. 19, 03.02.2011.

18. Kesteris, L. Letter of Intent and Pre-agreement – the Documents before Conclusions of Main Agreement//Jurista Vards No. 41, 09.10.2018., p.17.-28.