

В.А. Кутузов,
председатель Исполнительного комитета
Межрегиональной общественной организации
врачей-реабилитологов

Благотворительный и добровольческий труд: проблемы его оформления, учета и оценки. Социальные гарантии добровольца

Понятия, используемые в докладе:

Трудовой договор – есть соглашение между трудящимся и предприятием, учреждением, организацией, по которому трудящийся обязуется лично выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности с подчинением внутреннему распорядку, а предприятие, учреждение, предприятие обязуется выплачивать трудящемуся заработную плату и обеспечить условия труда, предусмотренные законодательством о труде, коллективным договором и соглашением сторон (ст. 56 ТК РФ).

Срочный трудовой договор (ст. 59 ТК РФ) заключается:

- с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период или для выполнения заведомо определенной работы;
- в случаях избрания на определенный срок в состав выборного органа или на выборную должность на оплачиваемую работу, а также поступления на работу, связанную с непосредственным обеспечением деятельности членов избираемых органов или должностных лиц в органах государственной власти и органах местного самоуправления, в политических партиях и других **общественных объединениях**;
- с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы.

Добровольческий (волонтерский) договор – соглашение между работником и благотворительной организацией, по которому работник добровольно и безвозмездно берет на себя обязательства выполнять работу по определенной специальности или должности с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а благотворительная организация обязуется обеспечить условия труда, аналогичные предусмотренным законодательством о труде, компенсировать ему расходы, связанные с выполнением трудовых обязанностей, и выполнять иные специальные обязанности в отношении работника, предусмотренные соглашением сторон.

Благотворительная деятельность некоммерческих организаций, и физических лиц, а также добровольческая активность граждан являются важнейшими факторами социального развития общества в таких сферах, как образование, наука, культура, искусство, здравоохранение, охрана окружающей среды и ряд других.

В последние годы наблюдается устойчивый рост числа граждан и организаций, участвующих в благотворительной и добровольческой деятельности, а также расширяются масштабы реализуемых благотворительных программ и проектов.

Благотворительная и добровольческая деятельность является сферой, дающей простор созидательной инициативе и социальному творчеству широких слоев населения, обеспечивающей важный вклад в достижение целей социальной политики страны и повышение качества жизни граждан.

Общие предпосылки появления волонтеров возникли задолго до начала 90-х годов XX века. Перестройка советского и постсоветского общества породила целый комплекс новых некоммерческих объединений и связанных с ними проблем в правовом регулировании их деятельности. До этого момента существовал целый ряд «советских» некоммерческих организаций, таких, как общества охотников и рыболовов, книголюбов, пчеловодов и многих других. Их главной особенностью было самофинансирование, а членские взносы были лишь небольшой частью в их финансировании.

Раньше был целый ряд активистов в общественных «полугосударственных» организациях, которые содействовали достижению их целей и задач. Они занимались общественно полезной деятельностью безвозмездно в свободное от работы время. Отсутствовала сама возможность быть волонтером и при этом не работать на каком-либо предприятии, что было бы уголовно наказуемым тунеядством. Именно отсюда, от убежденности в том, что работа в НКО – нечто вроде хобби и не несет никакой профессиональной нагрузки, и идет пренебрежительное отношение к добровольцам (волонтерам) и договору с добровольцем (волонтером). Они воспринимаются как люди, имеющие хобби (зачастую это действительно так) и не имеющие к профессиональной деятельности никакого отношения. Однако это далеко не всегда так. С начала 90-х появились люди, активно работающие (именно постоянно работающие, а не время от времени занимающиеся хобби) в НКО.

Таких людей можно разделить на четыре условные категории. Первая – это пожилые люди, которые ищут общения и находят его в выполнении общественной деятельности. Вторая – это супруги и иные родственники, которые имеют достаточные средства для существования семьи и которые поэтому не нуждаются в оплате труда. Третья категория – это люди, стремящиеся активно изменить что-нибудь и довольствующиеся нерегулярными заработками в сфере НКО. Четвертая категория – это студенты и молодежь, не имеющие опыта работы, которые стараются его получить: для них вопрос зарплаты пока не актуален. Все они тратят время на деятельность в НКО.

Если у них имеется достаточно времени, эта деятельность становится для большинства регулярной и профессиональной. И именно здесь возникает вопрос о договоре с добровольцем (волонтером). Итак, волонтерский договор становится необходим, если доброволец уже не просто эпизодически посещает организацию и помогает в проведении акций и проектов, а становится практически постоянным ее сотрудником.

А именно – он регулярно и достаточно часто (например, не менее 3 дней в неделю) лично выполняет различные функциональные обязанности в организации, делает это постоянно и квалифицированно. Таким образом, эта деятельность по всем признакам становится профессиональной на полный рабочий день или по совместительству. С этого момента добровольцу может понадобиться документ, регламентирующий его отношения с НКО.

Что же представляет собой договор с добровольцем (волонтером)? Договор с добровольцем базируется на Конституции РФ, прежде всего на ст. 37: «Труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности, профессию». Само понятие «доброволец» введено Федеральным законом «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях» от 11 августа 1995 г. В абз. 7 ст. 5 указанного закона имеется определение «добровольца» – «...гражданин, осуществляющий благотворительную деятельность в форме безвозмездного труда в интересах благополучателя, в том числе в интересах благотворительной организации».

Благотворительная организация может оплачивать расходы добровольца, связанные с его деятельностью в этой организации» акцент на понятие «труде, отличное от ТК. При этом под благополучателями закон подразумевает лиц, получающих благотворительные пожертвования от благотворителей, помощь добровольцев. Таким образом, можно сделать вывод, что договор с добровольцем (волонтером) заключается между специальными субъектами: добровольцем и благотворительной организацией. По ст. 6 указанного закона признается негосударственная некоммерческая организация, созданная для реализации предусмотренных этим законом целей путем осуществления благотворительной деятельности в интересах общества в целом или отдельных категорий лиц.

Что же понимается законом под целями такой организации?

На этот вопрос дает исчерпывающий ответ ст. 2. Целями благотворительной деятельности являются: социальная поддержка и защита граждан, включая улучшение

материального положения малообеспеченных, социальную реабилитацию безработных, инвалидов и иных лиц, которые в силу своих физических или интеллектуальных особенностей, иных обстоятельств не способны самостоятельно реализовать свои права и законные интересы:

- подготовка населения к преодолению стихийных бедствий, экологических, промышленных или иных катастроф, к предотвращению несчастных случаев; оказание помощи пострадавшим в результате стихийных бедствий экологических, промышленных или иных катастроф, социальных, национальных, религиозных конфликтов, жертвам репрессий, беженцам и вынужденным переселенцам и др.

Каким же признакам (требованиям) должна отвечать благотворительная организация? Она должна быть: негосударственной – то есть не учрежденной органом государственной власти или органом местного самоуправления; некоммерческой – то есть, согласно п. 1, ст. 2 Федерального закона «О некоммерческих организациях» от 12 января 1996 г., организацией, «не имеющей извлечение прибыли в качестве основной цели своей деятельности и не распределяющей полученную прибыль между ее участниками»;

- созданной для указанных выше (статьей закона) целей;

- осуществляющей благотворительную деятельность – то есть, согласно ст. 1 ФЗ «О благотворительной деятельности...», добровольную деятельность граждан и юридических лиц по бескорыстной (безвозмездной или на льготных условиях) передаче гражданам или юридическим лицам имущества, в том числе денежных средств, бескорыстному выполнению работ, предоставлению услуг, оказанию иной поддержки, причем эта деятельность должна осуществляться в интересах общества в целом или в интересах отдельных категорий лиц;

- имеющей соответствующую форму – согласно ст. 7 указанного закона, благотворительная организация создается в формах общественных организаций (объединений), фондов, учреждений и в иных формах, предусмотренных федеральным законодательством для благотворительных организаций.

При этом, так как никаких дополнительных форм в данный закон не внесли, то некоторые некоммерческие организации, созданные в соответствии с Федеральным законом «О некоммерческих организациях» от 12 января 1996 г. и Федеральным законом «Об общественных объединениях» от 19 мая 1995 г., не могут признаваться благотворительными (например, автономные некоммерческие организации, государственные корпорации, некоммерческие партнерства и прочие). Учреждение может быть признано благотворительной организацией, если оно учреждено благотворительной организацией, согласно абз. 2 ст. 7 указанного закона.

Так выглядит первый субъект волонтерского договора – организация. Второй субъект волонтерского договора – гражданин. Он должен обладать право- и дееспособностью (при некоторых условиях) согласно ГК РФ; по своей воле и без принуждения согласиться на безвозмездный труд. Что же регулирует договор с добровольцем (волонтером)? К сожалению, отношения добровольца и благотворительной организации никакими законодательными актами не регулируются. К чему это приводит?

К абсолютной незащищенности добровольца при выполнении работ в интересах благотворительной организации. Простейший пример: работающий по трудовому договору получил увечье на рабочем месте. Тут же независимо от условий договора вступает в силу закон, обязывающий предприятие компенсировать ущерб здоровью. Здесь действует и раздел X Трудового кодекса РФ. Если же аналогичный случай произойдет с добровольцем, то условия возмещения вреда идут в качестве гражданского деликта, то есть применяется параграф 2 главы 59 ГК РФ, но по ст. 1085 ГК РФ возмещение исчисляется из расчета утраченного заработка, а ведь доброволец работает БЕЗВОЗМЕЗДНО! Аналогия закона и аналогия права.

По минимальному размеру оплаты труда? И, следовательно, нет оснований исчислять возмещение вреда из расчета минимального размера оплаты труда! Отсутствие связки. Итак, необходимые разделы договора с добровольцем: Предмет договора: безвозмездная деятельность добровольца в пользу благотворительной организации или непосредственно благополучателя.

Обязанности добровольца: безвозмездно работать в четко определенной сфере, выполнять конкретно описанные обязанности, подчиняться определенному руководителю, работать по оговоренному графику определенное время в неделю (месяц). Обязанности организации: обеспечить надлежащие условия труда, компенсацию расходов добровольца, возникших в его деятельности, предоставить добровольцу отпуск за его счет, повышать квалификацию добровольца, доводить до его сведения необходимую информацию.

Ответственность добровольца: за неразглашение конфиденциальной информации, возмещение вреда, причиненного организации. Ответственность организации: за вред, причиненный добровольцу во время работы в интересах организации, компенсации при профессиональном заболевании. Расторжение договора. Стороны могут расторгнуть договор в одностороннем порядке. Что же получает доброволец, подписавший такой договор? Его работа в организации теперь официально оформлена, и он имеет официальное право на получение информации о работе организации, ему обязаны компенсировать расходы, связанные с его работой, в случае получения увечья или иного повреждения здоровья он также защищен. Кроме того, он получает запись в трудовую книжку о том, что он работает в организации на определенной должности. Конечно, страховых отчислений организация не делает, ведь заработная плата не начисляется, но общий стаж исчисляется.

Это наиболее спорный, с точки зрения специалистов по трудовому праву, момент в волонтерском договоре. До сих пор можно было согласиться с необходимостью заключения такого договора. Но стаж и запись в трудовой книжке? Однако посмотрим на факты.

Сошлемся еще раз на ст. 37 Конституции РФ. Получение заработной платы: по ч. 3 ст. 37 Конституции заработная плата не ниже минимального размера есть ПРАВО, а не обязанность гражданина. Считать труд не вознагражденным на том основании, что не выплачена заработная плата, нельзя, так как моральное вознаграждение налицо, а оно, безусловно, важнее.

Таким образом, труд добровольца вознаграждается его верой в то, что он делает нужное обществу дело, и благодарностью благополучателей. Ссылки на ст. 133 ТК РФ безосновательны, так как она устанавливает только тот факт, что минимальная оплата не может быть ниже, чем установленный минимум, но не устанавливает обязанность работника ее получать. Отсутствие в ТК РФ норм, регулирующих работу добровольца, можно смело признать незнанием законодателем этой сферы из-за ее специфичности. Однако ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях» от 11 августа 1995 г. в баз. 7 ст. 5 прямо указывает, что «доброволец» – гражданин, осуществляющий благотворительную деятельность в форме безвозмездного труда в интересах благополучателя, в том числе в интересах благотворительной организации. Вводится именно категория «труд».

То есть личное выполнение определенных функций за вознаграждение, в данном случае моральное. Данное положение принципиально важно в рассматриваемом вопросе, т. к. если признать невозможность исчисления стажа добровольцу, то получается такая картина: работают два юриста на благотворительную организацию. Один в качестве волонтера, другой по срочному трудовому договору. Делают одну и ту же работу – бесплатно консультируют граждан. Работают в одно и то же время. Но один имеет защиту в виде норм Трудового кодекса, посвященных охране труда, имеет трудовой стаж со всеми вытекающими отсюда последствиями, а второй не имеет ничего. Он попросту тунеядец! Он делает никому не нужную работу, видимо, его существование для государства бессмысленно!

Очевидно, что если мы не признаем возможность исчисления общего трудового стажа за таким работником, то нарушается не только ст. 19, 2, 17, 18, 37, но и сам дух Конституции РФ!

Ибо два человека делают одну и ту же работу, в одно и то же время, в интересах одной и той же организации, а юридические последствия их работы разные! Что явно нарушает принцип равенства. А согласно ст. 19 Конституции РФ государство гарантирует равенство прав и свобод человека и гражданина. Нельзя признать договор с добровольцем гражданско-правовым, так как доброволец подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка организации, выполняет свои обязанности только лично, получает личное моральное вознаграждение; специальные субъекты заключения договора – физическое лицо и благотворительная организация.

В ТК РФ отсутствует норма о том, что запись в трудовую книжку может быть совершена только при вознаграждении работника за труд в материальной форме. Ведь суть записи в трудовую книжку и исчисления стажа в том, чтобы удостоверить факт работы гражданина на определенной должности в определенной организации. Нельзя признать обязанность благотворительной организации уплачивать заработную плату добровольцу, так как она является некоммерческой, т. е. не имеющей основной целью получение прибыли (п. 1, ст. 2, ФЗ «О некоммерческих организациях от 12 января 1996 г., п. 3ет. 50 ГК РФ), в отличие от коммерческой организации, которая имеет своей главной целью получение прибыли и, следовательно, обязана иметь средства для расчета с персоналом. Если она их не имеет, она может быть ликвидирована как банкрот. Тогда как благотворительная организация может не иметь никаких доходов, но вести активную деятельность и иметь добровольцев в качестве своих работников, не выплачивая им зарплату. Совершенно неверно было бы рассматривать отношения между добровольцем и организацией как нетрудовые.

Что же касается компенсации ущерба, причиненного здоровью, то за величину зарплаты можно в договоре взять МРОТ. Необходимо четко отделить уплату страховых взносов от исчисления общего трудового стажа. Здесь в качестве примера можно выделить исчисление стажа учащимся средних и высших учебных заведений, матерям по уходу за ребенком до 3 лет и проч. Таким образом, прецедентов вполне достаточно!

Следующий аспект деятельности добровольца – руководителя некоммерческой организации. В частности, председателя общественного объединения. Будучи избран на общем собрании организации, он выполняет функции руководителя организации. В том числе он отвечает за своевременное предоставление сведений в налоговую инспекцию. Налоговый кодекс предусматривает обязательное предоставление квартального, полугодового, девятимесячного и годового бухгалтерского отчета о деятельности организации.

Так, согласно статье 15.4. НК РФ нарушение установленного срока представления в налоговый орган или орган государственного внебюджетного фонда информации об открытии или о закрытии счета в банке или иной кредитной организации – влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от десяти до двадцати минимальных размеров оплаты труда. А статья 15.5. НК РФ за нарушение установленных законодательством о налогах и сборах сроков представления налоговой декларации в налоговый орган по месту учета – предусматривает штраф на должностных лиц в размере от трех до пяти минимальных размеров оплаты труда.

Что же получается, наказать могут, и даже очень легко, а между тем делают вид, что человек не работает? Так работает или нет?!

Если да, то есть председатель организации выполняет трудовую функцию на добровольных безвозмездных условиях, то, как и любая работа, он отвечает за нее. Если же он «балуется», а не работает и все это работой не считается, за что же налагать на него штраф как на должностное лицо? Ведь в определении должностного лица в ст. 2.4 НК РФ четко указано, что «совершившие административные правонарушения в связи с выполнением организационно-распорядительных или административно-хозяйственных функций руководители и другие работники иных организаций, а также лица,

осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, несут административную ответственность как должностные лица, если законом не установлено иное».

То есть руководители приравниваются к работникам организаций. И так, является ли руководитель общественного объединения субъектом административных правонарушений? Аргументы и за и против.

Выводы:

Однако если принять идею признания договора с добровольцем (волонтером) разновидностью срочного трудового договора, за исключением одного из условий, а именно условия об оплате труда, то естественным образом это противоречие разрешается.

Социальная функция некоммерческой благотворительной организации предполагает помощь и поддержку тех, кто в ней нуждается. Эта работа издревле была бесплатной и почетной. Благотворителей на Руси почитали и уважали. Именно из социальной функции такой организации и вытекает безвозмездная деятельность добровольцев. И они не должны быть вне правового поля.