

29.pants. Atšķirīgas attieksmes aizliegums

(..)

(5) Tieša diskriminācija pastāv, ja salīdzināmā situācijā attieksme pret personu saistībā ar tās piederību pie noteikta dzimuma ir, bija vai var būt mazāk labvēlīga nekā pret citu personu. Mazāk labvēlīga attieksme grūtniecības vai dzemdību atvaļinājuma, vai atvaļinājuma bērna tēvam piešķiršanas dēļ uzskatāma par tiešu diskrimināciju atkarībā no personas dzimuma.

(..)

37.pants. Nodarbināšanas aizliegumi, ierobežojumi un atbildība

(..)

(7) Darba devējam pēc ārsta atzinuma saņemšanas aizliegts nodarbināt grūtnieces un sievietes pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam, bet, ja sieviete baro bērnu ar krūti, — visā barošanas laikā, ja tiek atzīts, ka attiecīgā darba veikšana rada draudus sievietes vai viņas bērna drošībai un veselībai. Jebkurā gadījumā ir aizliegts nodarbināt grūtnieci divas nedēļas pirms paredzamajām dzemdībām un sievieti divas nedēļas pēc dzemdībām. Paredzamo dzemdību laiku un dzemdību faktu apstiprina ārsta atzinums.

(..)

53.pants. Izpildījuma vieta

(..)

(3) Grūtnieci, sievieti pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam un sievieti, kas baro bērnu ar krūti, var sūtīt komandējumā vai darba braucienā, ja viņa devusi rakstveida piekrišanu.

(..)

62.pants. Darba samaksas organizācija

(..)

(3) Ja grūtniecei, sievietei pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam, bet, ja sieviete baro bērnu ar krūti, — visā barošanas laikā, bet ne ilgāk kā līdz bērna divu gadu vecumam, noteikta akorda alga un saskaņā ar ārsta atzinumu viņai tiek samazinātas darba normas, darba devējam ir pienākums samaksāt darbiniecei par šo periodu iepriekšējo vidējo izpeļņu.

(..)

99.pants. Darba devēja pienākums grozīt darba līguma noteikumus

(1) Lai novērstu jebkādu risku, kas var negatīvi ietekmēt grūtnieces drošību vai veselību, darba devējam pēc ārsta atzinuma saņemšanas ir pienākums nodrošināt grūtniecei tādus darba apstākļus un darba laiku, lai viņas pakļaušana minētajam riskam tiktu novērsta. Ja šādus darba apstākļus vai darba laiku nav iespējams nodrošināt, darba devējam ir pienākums uz laiku pārcelt grūtnieci citā, piemērotā darbā. Darba samaksas apmērs pēc darba līguma noteikumu grozīšanas nedrīkst būt mazāks par sievietes iepriekšējo vidējo izpeļņu.

(2) Ja šādu pārcelšanu citā darbā nav iespējams nodrošināt, darba devējam ir pienākums uz laiku piešķirt grūtniecei atvaļinājumu. Šādi piešķirta atvaļinājuma laikā grūtniecei tiek saglabāta iepriekšējā vidējā izpeļņa.

(3) Šā panta noteikumi attiecīgi piemērojami arī sievietei pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam, bet, ja sieviete baro bērnu ar krūti, — visā barošanas laikā.

101.pants. Darba devēja uzteikums

(1) Darba devējam ir tiesības rakstveidā uzteikt darba līgumu, vienīgi pamatojoties uz apstākļiem, kas saistīti ar darbinieka uzvedību, viņa spējām vai ar saimniecisku, organizatorisku, tehnoloģisku vai līdzīga rakstura pasākumu veikšanu uzņēmumā, šādos gadījumos:

(..)

11) darbinieks pārejošas darbnespējas dēļ neveic darbu vairāk nekā sešus mēnešus, ja darbnespēja ir nepārtraukta, vai vienu gadu triju gadu periodā, ja darbnespēja atkārtojas ar pārtraukumiem, šajā laikā neieskaitot grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu, kā arī darbnespējas laiku, ja darbnespējas iemesls ir nelaiemes gadījums darbā, kura cēlonis saistīts ar darba vides faktoru iedarbību, vai arodslimība.

109.pants. Darba devēja uzteikuma aizliegumi un ierobežojumi

(1) Darba devējam aizliegts uzteikt darba līgumu ar grūtnieci, kā arī ar sievieti pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam, bet, ja sieviete baro bērnu ar krūti, — visā barošanas laikā, bet ne ilgāk kā līdz bērna divu gadu vecumam, izņemot gadījumus, kas noteikti šā likuma [101.panta](#) pirmās daļas 1., 2., 3., 4., 5. un 10.punktā.

(..)

134.pants. Nepilns darba laiks

(..)

(2) Darba devējs nosaka nepilnu darba laiku, ja to pieprasa grūtniece, sieviete pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam, bet, ja sieviete baro bērnu ar krūti, — visā barošanas laikā, kā arī darbinieks, kuram ir bērns līdz 14 gadu vecumam vai bērns ar invaliditāti līdz 18 gadu vecumam.

(..)

136.pants. Virsstundu darbs

(..)

(7) Grūtnieci, sievieti pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam un sievieti, kas baro bērnu ar krūti, visā barošanas laikā, bet ne ilgāk kā līdz bērna divu gadu vecumam, var nodarbināt virsstundu darbā, ja viņa devusi rakstveida piekrišanu.

(..)

138.pants. Nakts darbs

(..)

(6) Aizliegts nodarbināt nakts laikā personas, kuras ir jaunākas par 18 gadiem, grūtnieces un sievietes pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam, bet, ja sieviete baro bērnu ar krūti, — visā barošanas laikā, ja ir ārsta atzinums, ka attiecīgā darba veikšana rada draudus sievietes vai viņas bērna drošībai un veselībai.

(7) Darbinieku, kuram ir bērns līdz triju gadu vecumam, nodarbināt nakts laikā atļauts tikai ar viņa piekrišanu.

143.pants. Nedēļas atpūta

(..)

(4) Darbinieku ar darba devēja rakstveida rīkojumu var iesaistīt darbā nedēļas atpūtas laikā, piešķirot viņam līdzvērtīgu kompensējošo atpūtu un nodrošinot ne mazāk kā divus šā panta pirmajā daļā minētos nedēļas atpūtas periodus jebkurā 14 dienu laikā, šādos gadījumos:

1) ja to prasa sabiedrības visneatliekamākās vajadzības;

2) lai novērstu nepārvaramas varas, nejauša notikuma vai citu ārkārtēju apstākļu izraisītas sekas, kas nelabvēlīgi ietekmē vai var ietekmēt parasto darba gaitu uzņēmumā;

3) steidzama, iepriekš neparedzēta darba pabeigšanai noteiktā laikā.

(5) Saskaņā ar šā panta ceturtās daļas noteikumiem aizliegts nodarbināt personas, kuras ir jaunākas par 18 gadiem, grūtnieces un sievietes pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam, bet, ja sieviete baro bērnu ar krūti, — visā barošanas laikā, bet ne ilgāk kā līdz bērna divu gadu vecumam.

(..) Ja darba devējs vienu darba dienu, kas iekrīt starp svētku dienu un nedēļas atpūtas laiku, nosaka par brīvdiesu un pārceļ to uz sestdienu tajā pašā nedēļā vai citā nedēļā tā pašā mēneša ietvaros, nedēļas atpūtas laika ilgums nedrīkst būt īsāks par 35 stundām pēc kārtas.

146.pants. Pārtraukumi bērna barošanai

(1) Darbiniekam, kuram ir bērns līdz pusotra gada vecumam, piešķir papildu pārtraukumus bērna barošanai. Par šādu pārtraukumu nepieciešamību darbinieks laikus paziņo darba devējam.

(2) Pārtraukumus bērna barošanai, kas nav īsāki par 30 minūtēm, piešķir ne retāk kā pēc katrām trim stundām. Ja darbiniekam ir divi vai vairāki bērni līdz pusotra gada vecumam, piešķirams vismaz stundu ilgs pārtraukums. Pārtraukuma ilgumu nosaka darba devējs pēc konsultēšanās ar darbinieku pārstāvjiem. Nosakot pārtraukuma piešķiršanas kārtību, pēc iespējas ņemamas vērā attiecīgā darbinieka vēlnes.

(3) Pārtraukumus bērna barošanai var pievienot pārtraukumam darbā vai, ja to pieprasa darbinieks, pārceļ uz darba laika beigām, darba dienas ilgumu attiecīgi saīsinot.

(4) Pārtraukumus bērna barošanai ieskaita darba laikā, saglabājot par šo laiku darba samaksu. Darbiniekiem, kuriem noteikta akorda alga, par šo laiku tiek izmaksāta vidējā izpeļņa.

147.pants. Īslaicīga prombūtne

(1) Darba devējs nodrošina iespēju grūtniecei atstāt darba vietu, lai veiktu veselības pārbaudi pirmsdzemdību periodā, ja šādu pārbaudi nav iespējams veikt ārpus darba laika.

(2) Darbiniekam ir tiesības uz īslaicīgu prombūtni, ja viņa tūlītēja klātbūtne darbā nav iespējama nepārvaramas varas, nejauša notikuma vai citu ārkārtēju apstākļu dēļ.

(3) Darbiniekam, kura aprūpē ir bērns līdz 18 gadu vecumam, ir tiesības uz īslaicīgu prombūtni bērna saslimšanas vai nelaimes gadījumā, kā arī lai piedalītos bērna veselības pārbaudē, ja šādu pārbaudi nav iespējams veikt ārpus darba laika.

(4) Par īslaicīgu prombūtni darbinieks savlaicīgi paziņo darba devējam. Īslaicīga prombūtne nevar būt par pamatu darba devēja tiesībām uzteikt darba līgumu.

149.pants. Ikgadējais apmaksātais atvaļinājums

(..)

(3) Izņēmuma gadījumos, kad ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma piešķiršana darbiniekam pilnā apmērā kārtējā gadā var nelabvēlīgi ietekmēt parasto darba gaitu uzņēmumā, ar darbinieka rakstveida piekrišanu pieļaujams pārcelt atvaļinājuma daļu uz nākamo gadu. Šādā gadījumā atvaļinājuma daļa kārtējā gadā nedrīkst būt īsāka par divām nepārtrauktām kalendāra nedēļām. Pārcelto atvaļinājuma daļu pēc iespējas pievieno nākamā gada atvaļinājumam. Atvaļinājuma daļu var pārcelt tikai uz vienu gadu.

(4) Šā panta trešās daļas noteikumi nav piemērojami personām, kuras ir jaunākas par 18 gadiem, grūtniecēm un sievietēm pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam, bet, ja sieviete baro bērnu ar krūti, — visā barošanas laikā, bet ne ilgāk kā līdz bērna divu gadu vecumam.

(..)

150.pants. Ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma piešķiršanas kārtība

(..)

(4) Sievieteī pēc viņas pieprasījuma ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu piešķir pirms grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma vai tieši pēc tā neatkarīgi no laika, kurā sieviete bijusi nodarbināta pie attiecīgā darba devēja.

(5) Darbiniekam, kurš ir jaunāks par 18 gadiem, un darbiniekam, kuram ir bērns līdz triju gadu vecumam vai bērns ar invaliditāti līdz 18 gadu vecumam, ikgadējais apmaksātais atvaļinājums piešķirams vasarā vai pēc viņa vēlēšanās jebkurā citā laikā. Ja darbinieks, kurš ir jaunāks par 18 gadiem, turpina iegūt izglītību, ikgadējais apmaksātais atvaļinājums piešķirams, pēc iespējas saskaņojot to ar brīvlaiku izglītības iestādē.

151.pants. Papildatvaļinājums

(1) Ikgadējo apmaksāto papildatvaļinājumu piešķir:

1) darbiniekiem, kuru aprūpē ir trīs vai vairāki bērni vecumā līdz 16 gadiem vai bērns ar invaliditāti līdz 18 gadu vecumam, — trīs darba dienas;

2) darbiniekiem, kuru darbs saistīts ar īpašu risku, — ne mazāk kā trīs darba dienas;

3) darbiniekiem, kuru aprūpē ir mazāk par trim bērniem vecumā līdz 14 gadiem, — ne mazāk par vienu darba dienu.

(..)

152.pants. Laiks, kas dod tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu

(1) Laikā, kas dod tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, ieskaita laiku, kad darbinieks bijis faktiski nodarbināts pie attiecīgā darba devēja, un laiku, kad darbinieks nav veicis darbu attaisnojošu iemeslu dēļ, ieskaitot:

1) pārejošas darbnespējas laiku;

2) grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma laiku;

3) īslaicīgas prombūtnes laiku;

4) darba piespiedu kavējuma laiku, ja darbinieks prettiesiski atlaists no darba un atjaunots iepriekšējā darbā;

5) šā likuma [155.pantā](#) minēto atvaļinājuma laiku.

(2) Šā panta pirmajā daļā minētajā laikā neieskaita bērna kopšanas atvaļinājuma laiku un atvaļinājuma laiku bez darba samaksas saglabāšanas, kas ir ilgāks par četrām nedēļām viena gada laikā.

153.pants. Atvaļinājums bez darba samaksas saglabāšanas

(1) Darba devējs piešķir atvaļinājumu bez darba samaksas saglabāšanas, ja to pieprasa darbinieks, kura aprūpē un uzraudzībā pirms adopcijas apstiprināšanas tiesā ar bāriņtiesas lēmumu nodots adoptējamais bērns. Šādu atvaļinājumu piešķir uz laiku, kāds noteikts bāriņtiesas lēmumā par adoptējamā bērna aprūpi un uzraudzību. Ja bāriņtiesa pieņem lēmumu par aprūpes un uzraudzības termiņa pagarināšanu, atvaļinājumu pagarina līdz tiesas sprieduma par adopcijas apstiprināšanu spēkā stāšanās laikam. Šādu atvaļinājumu ieskaita kopējā darba stāžā, bet to neieskaita ikgadējā apmaksātajā atvaļinājumā.

(1¹) Darba devējs piešķir atvaļinājumu bez darba samaksas saglabāšanas, ja to pieprasa darbinieks, kurš kā audžuģimene vai aizbildnis aprūpē bērnu, kā arī darbinieks, kurš atbilstoši bāriņtiesas lēmumam faktiski kopj un audzina citas personas bērnu. Šādu atvaļinājumu piešķir uz laiku, kāds noteikts bāriņtiesas lēmumā, bet ne ilgāk kā līdz

bērna pusotra gada vecumam. Šādu atvaļinājumu ieskaita kopējā darba stāžā, bet to neieskaita ikgadējā apmaksātajā atvaļinājumā.

(..)

(2) Darbiniekam, kurš izmanto šā panta pirmajā, 1.¹ un 1.² daļā minēto atvaļinājumu, tiek saglabāts iepriekšējais darbs. Ja tas nav iespējams, darba devējs nodrošina līdzīgu vai līdzvērtīgu darbu ar darbiniekam ne mazāk labvēlīgiem darba apstākļiem un nodarbinātības noteikumiem.

154.pants. Grūtniecības un dzemdību atvaļinājums

(1) Grūtniecības atvaļinājumu — 56 kalendāra dienas un dzemdību atvaļinājumu — 56 kalendāra dienas aprēķina kopā un piešķir 112 kalendāra dienas neatkarīgi no tā, cik grūtniecības atvaļinājuma dienas izmantotas līdz dzemdībām.

(2) Sieviete, kurai sakarā ar grūtniecību medicīniskā aprūpe uzsākta ārstnieciski profilaktiskajā iestādē līdz 12.grūtniecības nedēļai un turpināta visu grūtniecības laiku, piešķir 14 dienas ilgu papildatvaļinājumu, pievienojot to grūtniecības atvaļinājumam un aprēķinot kopā 70 kalendāra dienas.

(3) Grūtniecības, dzemdību vai pēcdzemdību sarežģījumu dēļ, kā arī tad, ja dzimuši divi vai vairāki bērni, sievietei piešķir 14 dienas ilgu papildatvaļinājumu, pievienojot to dzemdību atvaļinājumam un aprēķinot kopā 70 kalendāra dienas.

(4) Atvaļinājumus, kas piešķirti sakarā ar grūtniecību un dzemdībām, ikgadējā apmaksātajā atvaļinājumā neieskaita.

(5) Sieviete, kura izmanto grūtniecības vai dzemdību atvaļinājumu, tiek saglabāts iepriekšējais darbs. Ja tas nav iespējams, darba devējs nodrošina līdzīgu vai līdzvērtīgu darbu ar sievietei ne mazāk labvēlīgiem darba apstākļiem un nodarbinātības noteikumiem.

155.pants. Atvaļinājums bērna tēvam, adoptētājiem vai citai personai

(1) Bērna tēvam ir tiesības uz 10 kalendāra dienas ilgu atvaļinājumu. Atvaļinājumu bērna tēvam piešķir tūlīt pēc bērna piedzimšanas, bet ne vēlāk kā divu mēnešu laikā pēc bērna piedzimšanas.

(2) Ja māte dzemdībās vai laikā līdz 42.pēcdzemdību perioda dienai mirusi vai arī likumā noteiktajā kārtībā līdz 42.pēcdzemdību perioda dienai atteikusies no bērna kopšanas un audzināšanas, bērna tēvam piešķir atvaļinājumu uz laiku līdz bērna 70.dzīvības dienai. Minētais atvaļinājums piešķirams arī citai personai, kura faktiski kopj bērnu.

(3) Ja māte nevar kopt bērnu laikā līdz 42.pēcdzemdību perioda dienai saslimšanas, traumas vai citu ar veselību saistītu iemeslu dēļ, tēvam vai citai personai, kura faktiski kopj bērnu, piešķir atvaļinājumu uz tām dienām, kurās māte pati nav spējīga bērnu kopt.

(4) *(Izslēgta ar [22.01.2004.](#) likumu)*

(5) Ģimenē, kura adoptējusi bērnu vecumā līdz 18 gadiem, vienam no adoptētājiem piešķir 10 kalendāra dienas ilgu atvaļinājumu.

(6) Bērna tēvam, adoptētājam vai citai personai, kura faktiski kopj bērnu un kura izmanto šajā pantā minēto atvaļinājumu, tiek saglabāts iepriekšējais darbs. Ja tas nav iespējams, darba devējs nodrošina līdzīgu vai līdzvērtīgu darbu ar bērna tēvam, adoptētājam vai citai personai, kura faktiski kopj bērnu, ne mazāk labvēlīgiem darba apstākļiem un nodarbinātības noteikumiem.

156.pants. Bērna kopšanas atvaļinājums

(1) Ikvienam darbiniekam ir tiesības uz bērna kopšanas atvaļinājumu sakarā ar bērna dzimšanu vai adopciju. Šādu atvaļinājumu piešķir uz laiku, kas nav ilgāks par pusotru gadu, līdz dienai, kad bērns sasniedz astoņu gadu vecumu.

(2) Bērna kopšanas atvaļinājumu pēc darbinieka pieprasījuma piešķir uz pilnu laiku vai pa daļām. Darbiniekam ir pienākums vienu mēnesi iepriekš rakstveidā paziņot darba devējam par bērna kopšanas atvaļinājuma vai tā daļas sākumu un ilgumu.

(3) Laiku, kuru darbinieks pavada bērna kopšanas atvaļinājumā, ieskaita kopējā darba stāžā.

(4) Darbiniekam, kurš izmanto bērna kopšanas atvaļinājumu, tiek saglabāts iepriekšējais darbs. Ja tas nav iespējams, darba devējs nodrošina līdzīgu vai līdzvērtīgu darbu ar darbiniekam ne mazāk labvēlīgiem darba apstākļiem un nodarbinātības noteikumiem.

(5) Bērna kopšanas atvaļinājuma pārtraukšana pirms piešķirtā atvaļinājuma termiņa beigām īstenojama darba koplīgumā vai darba līgumā noteiktajā kārtībā vai pamatojoties uz darba devēja un darbinieka vienošanos. Darbiniekam ir tiesības atgriezties darbā, paziņojot par to darba devējam ne mazāk kā divas nedēļas iepriekš, ja objektīvu apstākļu dēļ zudis pamats turpmākai bērna kopšanai.