



## Priekšrocības darbiniekiem ar bērniem

Publicēts: 14.07.2020.

### Priekšrocības darbiniekiem ar bērniem

Darba likums ietver virkni tiesību normu, kas paredz priekšrocības darba attiecībās tiem darbiniekiem, kuriem ir bērni, kā arī tiem, kuriem ir gaidāms mazulis jeb priekšrocības grūtniecēm. Pamatiemesls šādu priekšrocību nodrošināšanai ir nepieciešamība saskaņot darbinieka darba un ģimenes dzīvi, kas vienlaikus mijiedarbojas arī ar demogrāfijas veicināšanu valstī un vienlīdzīgu tiesību principa nodrošināšanu un diskriminācijas aizliegumu darba tiesiskajās attiecībās, kā arī darbinieces veselības un drošības nodrošināšanas nepieciešamību.

Svarīgi atzīmēt, ka Darba likuma 37.panta septītā daļa aizliedz darba devējam pēc ārsta atzinuma saņemšanas 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 aizliegts nodarbināt grūtnieci divas nedēļas pirms paredzamajām dzemdībām un sievieti divas nedēļas pēc dzemdībām (paredzamo dzemdību laiku un dzemdību faktu apstiprina ārsta atzinums).

Bez tam attiecībā uz darba izpildījuma vietu Darba likuma 53.panta trešajā daļā ietverts skaidrs nosacījums, ka grūtnieci, sievieti pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam un sievieti, kas baro bērnu ar krūti, sūtīt komandējumā vai darba braucienā var tikai tādā gadījumā, ja viņa devusi rakstveida piekrišanu.

Tāpat jāmin arī Darba likuma 134.panta otrajā daļā ietvertais darba devēja pienākums noteikt nepilnu darba laiku grūtniecei, sieviete pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam, bet, ja sieviete baro bērnu ar krūti, - visā barošanas laikā, kā arī darbiniekam, kuram ir bērns līdz 14 gadu vecumam vai bērns ar invaliditāti līdz 18 gadu vecumam, ja minētās kategorijas personas ir pieprasījušas to noteikt. Vienlaikus Darba likuma 136.panta septītā daļa ietver arī nosacījumu, ka 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) virsstundu darbā var nodarbināt tikai tādā gadījumā, ja minētās personas devušas rakstveida piekrišanu. Savukārt nakts darba gadījumā Darba likuma 138.panta sestā daļa paredz pat aizliegumu nodarbināt nakts laikā grūtnieces un sievietes pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam, bet, ja sieviete baro bērnu ar krūti, - visā barošanas laikā, ja tiek saņemts ārsta atzinums, ka attiecīgā darba veikšana rada draudus sievietes vai viņas bērna drošībai un veselībai. Darbinieku, kuram ir bērns līdz triju gadu vecumam, tiek atļauts nodarbināt nakts laikā tikai ar viņa piekrišanu (minēto iespēju pieļauj Darba likuma 138.panta septītā daļa).

Arī darba samaksas izmaiņu un darba attiecību izbeigšanas gadījumos Darba likuma normas ietver noteiktus nosacījumus, kurus nepieciešams ievērot attiecībā uz topošajām un jau esošajām māmiņām. Attiecīgi, Darba likuma 62.panta trešā daļa paredz darba devēja pienākumu samaksāt 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), ja viņām noteikta akorda alga, iepriekšējo vidējo izpeļņu par to periodu, kad viņai samazinātas darba normas, pamatojoties uz saņemtu ārsta atzinumu.

Savukārt darba līguma uzteikuma gadījumā Darba likuma 109.panta pirmā daļa noteic skaidru aizliegumu 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 tos gadījumus, kas saistīti ar darbinieces izdarītiem neattaisnotiem un prettiesiskiem darba līguma, darba kārtības un rupjiem darba aizsardzības noteikumu pārkāpumiem, kā arī darba devēja likvidāciju, kas regulēti Darba likuma 101.panta pirmās daļas 1.-5.punktam un šī panta minētās daļas 10.punktā. Jāņem gan vērā, ka tāda uzteikuma gadījumā kā darbinieka skaita samazināšana, Darba likuma 108.panta otrā daļa paredz priekšrocības, ja darba rezultāti un kvalifikācija būtiski neatšķiras, palikt darbā tiem darbiniekiem, kuri audzina bērnu vecumā līdz 14 gadiem vai bērnu ar invaliditāti vecumā līdz 18 gadiem, kuriem ir divi vai vairāki apgādājāmie, kā arī kuru ģimenes locekļiem nav pastāvīga ienākuma.

Kas attiecas uz atpūtas laika piešķiršanu, jāatzīst, ka Darba likums ietver visvairāk tiesību normu, kas saistītas ar raksturoto personu kategoriju priekšrocībām darba attiecībās. Piemēram, nedēļas atpūtas gadījumā Darba likuma 143.panta piektā daļa paredz skaidru aizliegumu darba devējam nodarbināt nedēļas atpūtas laikā 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), gadījumos, kas regulēti šī panta ceturtajā daļā, tas ir, lai novērstu nepārvaramas varas, nejauša notikuma, ārkārtēju apstākļu izraisītas sekas, steidzama darba pabeigšanai.

Tāpat Darba likuma 146.panta normas paredz tiesības darbiniekam, kuram ir bērns līdz pusotra gada vecumam, izmantot papildu pārtraukumus bērna barošanai, kas nav īsāki par 30 minūtēm un piešķirami ne retāk kā pēc katrām trim stundām. Turklāt, ja darbiniekam ir divi vai vairāki bērni līdz pusotra gada vecumam, piešķirams vismaz stundu ilgs pārtraukums. Šāda pārtraukuma ilgumu, kas var būt arī garāks par Darba likumā paredzēto, nosaka darba devējs pēc konsultēšanās ar darbinieku pārstāvjiem. Pārtraukuma piešķiršanas kārtības noteikšanā pēc iespējas ņemamas vērā attiecīgā darbinieka vēlmēs. Tāpat tiek paredzēta iespēja šādus pārtraukumus pievienot pārtraukumam darbā vai pārcelt uz darba laika beigām, tādējādi saīsinot darba dienas ilgumu. Šādi pārtraukumi ieskaitāmi darba laikā, saglabājot par šo laiku darba samaksu, vai akorda algas gadījumā, izmaksājot vidējo izpeļņu.

Līdzās pārtraukumiem bērna barošanai minams arī Darba likuma 147.panta pirmajā daļā ietvertais darba devēja pienākums nodrošināt iespēju grūtniecei atstāt darba vietu, lai veiktu veselības pārbaudi pirmsdzemdību periodā, ja šādu pārbaudi nav iespējams veikt ārpus darba laika.

Visbeidzot, kas attiecas uz atvaļinājuma piešķiršanas nosacījumiem, Darba likuma normas paredz sekojošas tiesības raksturotās kategorijas personām un darba devēja pienākumus to nodrošināšanā:

- ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma gadījumā paredzēts, ka nav atļauts 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), pārcelt ikgadējā atvaļinājuma daļu uz nākamo gadu (Darba likuma 149.panta ceturtā daļa);

- darba devēja pienākums pēc sievietes pieprasījuma ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu piešķirt pirms grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma vai tieši pēc tā neatkarīgi no laika, kurā sieviete bijusi nodarbināta pie attiecīgā darba devēja (Darba likuma 150.panta ceturtā daļa);

- iespēja darbiniekam, kuram ir bērns līdz triju gadu vecumam vai bērns ar invaliditāti līdz 18 gadu vecumam, izmantot ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu vasarā vai pēc viņa vēlēšanās jebkurā citā laikā (Darba likuma 150.panta piektā daļa);

- tiesības izmantot trīs darba dienas ilgu ikgadējo apmaksāto papildatvaļinājumu tiem darbiniekiem, kuru aprūpē ir trīs vai vairāki bērni vecumā līdz 16 gadiem vai bērns ar invaliditāti līdz 18 gadu vecumam (Darba likuma 151.panta pirmās daļas 1.punkts);

- tiesības izmantot ne mazāk par vienu darba dienu ilgu ikgadējo apmaksāto papildatvaļinājumu tiem darbiniekiem, kuru aprūpē ir mazāk par trim bērniem vecumā līdz 14 gadiem;

- darba devēja pienākums piešķirt atvaļinājumu bez darba samaksas saglabāšanas, ja to pieprasa darbinieks, kura aprūpē un uzraudzībā pirms adopcijas apstiprināšanas tiesā ar bāriņtiesas lēmumu nodots adoptējamais bērns (atvaļinājums piešķirams uz laiku, kāds noteikts bāriņtiesas lēmumā par adoptējamā bērna aprūpi un uzraudzību; ja bāriņtiesa pieņem lēmumu par aprūpes un uzraudzības termiņa pagarināšanu, atvaļinājums pagarināms līdz tiesas sprieduma par adopcijas apstiprināšanu spēkā stāšanās laikam; atvaļinājums ieskaitāms kopējā darba stāžā, bet nav ieskaitāms ikgadējā apmaksātajā atvaļinājumā; atvaļinājuma izmantošanas laikā tiek saglabāts iepriekšējais darbs, bet, ja tas nav iespējams, darbiniekam nodrošināms līdzīgs vai līdzvērtīgs darbs ar darbiniekam ne mazāk labvēlīgiem darba apstākļiem un nodarbinātības noteikumiem) (Darba likuma 153.panta pirmā un otrā daļa);

- darba devēja pienākums piešķirt grūtniecības atvaļinājumu - 56 kalendāra dienas un dzemdību atvaļinājumu - 56 kalendāra dienas (kopā 112 kalendāra dienas) neatkarīgi no tā, cik grūtniecības atvaļinājuma dienas izmantotas līdz dzemdībām, vienlaikus ievērojot visus Darba likuma 154.pantā paredzētos nosacījumus šī atvaļinājuma piešķiršanā, tajā skaitā nodrošinot iespēju

darbiniecei izmantot 14 dienas papildatvaļinājumu sakarā ar to, ka viņas medicīniskā aprūpe uzsākta ārstnieciski profilaktiskajā iestādē līdz 12.grūtniecības nedēļai un turpināta visu grūtniecības laiku. Tāpat 14 dienu ilgs papildatvaļinājums pienākas arī grūtniecības, dzemdību vai pēcdzemdību sarežģījumu dēļ, kā arī tad, ja sievietei dzimuši divi vai vairāki bērni;

- ievērojot Darba likuma 155.pantā paredzētos nosacījumus, darba devēja pienākums piešķirt atvaļinājumu bērna tēvam (10 kalendāra dienas tūlīt pēc bērna piedzimšanas, bet ne vēlāk kā divu mēnešu laikā pēc bērna piedzimšanas; atvaļinājumu uz laiku līdz bērna 70.dzīvības dienai; atvaļinājumu uz tām dienām, kurās māte pati nav spējīga bērnu kopt), adoptētājiem (ģimenē, kura adoptējusi bērnu vecumā līdz 18 gadiem, vienam no adoptētājiem - 10 kalendāra dienas) vai citai personai (atvaļinājumu uz laiku līdz bērna 70.dzīvības dienai; atvaļinājumu uz tām dienām, kurās māte pati nav spējīga bērnu kopt);

- Darba likuma 156.pantā noteiktās darbinieka tiesības sakarā ar bērna dzimšanu vai adopciju izmantot bērna kopšanas atvaļinājumu, kas nav ilgāks par pusotru gadu, līdz dienai, kad bērns sasniedz astoņu gadu vecumu (atvaļinājums piešķirams uz pilnu laiku vai pa daļām, turklāt par atvaļinājuma vai tā daļas sākumu un ilgumu darbiniekam nepieciešams paziņot darba devējam vienu mēnesi iepriekš rakstveidā; atvaļinājums ieskaitāms kopējā darba stāžā, turklāt tas ietver arī darba devēja pienākumu saglabāt darbiniekam iepriekšējo darbu vai, ja tas nav iespējams, nodrošināt līdzīgu vai līdzvērtīgu darbu ar ne mazāk labvēlīgiem darba apstākļiem un nodarbinātības noteikumiem; 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. Turklāt 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).

Papildus jāatzīmē, ka Darba likuma 152.panta pirmā daļa paredz, ka laikā, kas dod tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, tiek ieskaitīts grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma laiks, īslaicīgas prombūtnes laiks, kā arī atvaļinājums bērna tēvam, adoptētājiem vai citai personai.

<https://www.lm.gov.lv/lv/priekšrocibas-darbiniekiem-ar-berniem>