
Informācija darba devējiem par
normatīvajā regulējumā paredzētiem
atbalsta pasākumiem grūtniecēm
un mazu bērnu vecākiem

2017

LATVIJAS REPUBLIKAS
TIESĪBSARGS

Vienlīdzīgas tiesības uz darbu, taisnīgiem, drošiem un veselībai nekaitīgiem darba apstākļiem un taisnīgu darba samaksu izriet no vairākiem starptautiskajiem un nacionālajiem normatīvajiem aktiem. Tiesības uz darbu ir būtiskas cilvēktiesības, kas ir īpašas ar to, ka tās ir nesaraujami saistītas ar cilvēka iespējām nodrošināt savu eksistenci.

Nodarbinātības attiecības regulējošie normatīvie akti paredz vairākus atbalsta pasākumus strādājošām grūtniecēm un mazu bērnu vecākiem. Pildot Tiesībsarga likumā noteiktos uzdevumus, to skaitā sniedzot konsultācijas iedzīvotājiem, veicot pētījumus, tiesībsargs secinājis, ka darba tiesiskajās attiecībās viens no būtiskākajiem iemesliem, kuru dēļ minētajām darbinieku kategorijām netiek nodrošinātas normatīvajos aktos noteiktās tiesības, ir darba devēju neinformētība darba tiesību jomā.

Līdz ar to, lai veicinātu darba devēju informētību par normatīvajos aktos noteiktajām tiesībām strādājošām grūtniecēm un mazu bērnu vecākiem, tiesībsargs darba devējiem ir izstrādājis šo informatīvo materiālu.

Aicinu Jūs saviem darbiniekiem/cēm nodrošināt iespēju izmantot normatīvajos aktos noteiktās tiesības un priekšrocības un vēl uelksmi!

<p>Darba tiesisko attiecību nodibināšana (darba intervija)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Darba intervijas laikā nav pieļaujami tādi darba devēja jautājumi, kas neattiecas uz paredzētā darba veikšanu vai nav saistīti ar pretendenta/es piemērotību vakantajam amatam, kā arī jautājumi, kas ir tieši vai netieši diskriminējoši. Piemēram, jautājumi par grūtniecību, ģimenes stāvokli, mazu bērnu esamību ģimenē u.tml.
<p>Darba devēja informēšana par darbinieces grūtniecību</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Darba tiesības regulējošie normatīvie akti neparedz noteikumus, kā un kad darbiniecei darba devējam jāpaziņo par savu grūtniecību. • Vienlaikus norādāms – lai darbiniece darbiniece varētu baudīt normatīvajos aktos noteikto aizsardzību un darbavietā saņemtu atbilstošus atvieglojumus, viņai par grūtniecības faktu jāinformē darba devējs.
<p>Atvaļinājums bērna tēvam pēc bērna piedzimšanas</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Bērna tēvam divu mēnešu laikā pēc bērna piedzimšanas ir tiesības izmantot 10 kalendāra dienas ilgu atvaļinājumu. Pabalstu bērna tēvam (paternitātes pabalstu) izmaksā no valsts sociālās apdrošināšanas budžeta. • Līdz ar to, neatkarīgi no tā, vai darbinieks strādā valsts vai privātajā sektorā, darba devējam ir pienākums nodrošināt viņam iespēju izmantot bērna tēvam paredzēto atvaļinājumu pilnā apjomā un likumā noteiktajā laika periodā, proti, šo atvaļinājumu darba devējam nav tiesību saīsināt, atskaitīt no ikgadējā atvaļinājuma vai pārcelt uz sev ērtāku laiku. • Ja darba devējs pret darbinieku, kurš pēc bērna piedzimšanas izmantojis Darba likumā noteikto atvaļinājumu bērna tēvam, attiecas mazāk labvēlīgi (piemēram, nepamatoti samazina algu, palielina darba apjomu) – tā ir diskriminācija.
<p>Bērna kopšanas atvaļinājums</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ikvienam/ai darbiniekam/cei ir tiesības izmantot bērna kopšanas atvaļinājumu pusotru gadu līdz dienai, kad bērns sasniedz astoņu gadu vecumu. • Dvīņu piedzimšana nerada tiesības uz bērna kopšanas atvaļinājumu dubultā apmērā.

	<ul style="list-style-type: none"> • Darbiniekam/cei, kurš/a izmanto bērna kopšanas atvaļinājumu, ir saglabājama iepriekšējā darba vieta. Ja objektīvu iemeslu dēļ iepriekšējās darba vietas saglabāšana nav iespējama, darba devējam ir pienākums darbiniekam/cei nodrošināt līdzvērtīgu darbu ar ne mazāk labvēlīgiem darba apstākļiem un nodarbinātības noteikumiem, t.sk., darba algu. • Gadījumā, ja darbiniekam/cei ir piešķirts bērna kopšanas atvaļinājums, bet viņš/viņa vēlas to pārtraukt pirms noteiktā termiņa beigām, tad tas īstenojams darba koplīgumā vai darba līgumā noteiktajā kārtībā vai pamatojoties uz darba devēja un darbinieka/ces savstarpēju vienošanos.
<p>Darba vide un darba apstākļi (strādājošām grūtniecēm, darbiniecēm pēc dzemdībām un ar krūti barojošām māmiņām)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Grūtniecei, darbiniecei pēc dzemdībām (līdz vienam gadam) vai ar krūti barojošai māmiņai nav jāstrādā veselībai kaitīgos darba apstākļos. Darba devējam pēc ārsta atzinuma saņemšanas ir jānodrošina darbinieces un gaidāmā bērna veselībai nekaitīgi darba apstākļi vai jāpārceļ viņa piemērotākā amatā, nemainot darba samaksas apmēru. Ja tas nav iespējams, darba devējs darbiniecei piešķir atvaļinājumu, saglabājot iepriekšējo vidējo izpeļņu. • Ja tas ir nepieciešams, faktu, ka sieviete baro bērnu ar krūti, darbiniece var apliecināt, darba devējam iesniedzot ārsta izziņu. • Darba devējam ir pienākums strādājošām grūtniecēm, kā arī sievietēm pēcdzemdību periodā (līdz vienam gadam) un sievietēm, kuras baro bērnu ar krūti, nodrošināt iespēju darba laikā atgulties un atpūsties piemērotos apstākļos. • Darba devējam ir <u>kategoriski aizliegts</u> nodarbināt sievieti divas nedēļas pēc dzemdībām.
<p>Virsstundas</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 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.
<p>Nakts darbs</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Darba devējs nedrīkst nakts laikā (t.i., no plkst. 22.00 līdz 6.00) nodarbināt grūtnieci, ja ir ārsta atzinums, ka tas var radīt draudus viņas vai gaidāmā bērna drošībai un veselībai. • Bērna līdz trīs gadu vecumam mammai vai tētīm ir tiesības atteikties strādāt nakts darbu (t.i., no plkst. 22.00 līdz 6.00).

<p>Komandējumi</p>	<ul style="list-style-type: none"> Grūtnieci, kā arī sievieti pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam un sievieti, kura baro bērnu ar krūti, var sūtīt komandējumā vai darba braucienā vienīgi tad, ja viņa devusi rakstveida piekrišanu.
<p>Nepilns darba laiks</p>	<ul style="list-style-type: none"> Darba devējam pēc darbinieka/es pieprasījuma jānodrošina nepilns darba laiks: <ul style="list-style-type: none"> - strādājošai grūtniecei; - sievietei pēcdzemdību periodā (līdz vienam gadam); - ar krūti barojošai māmiņai; - bērna līdz 14 gadu vecumam vai bērna ar invaliditāti tētim vai mammai.
<p>Attaisnota prombūtne (tiesības darba laikā apmeklēt medicīnas iestādes, pārtraukumi bērna barošanai, darbnespēja)</p>	<ul style="list-style-type: none"> Saskaņā ar Darba likuma 147.panta pirmo daļu darba devējs nodrošina iespēju grūtniecei atstāt darba vietu, lai veiktu veselības pārbaudi pirmsdzemdību periodā, ja šādu pārbaudi nav iespējams veikt ārpus darba laika. Bērna līdz 18 gadu vecumam mammai un tētim ir tiesības darba laikā bērnu vest uz medicīnas iestādēm, ja apmeklējums nav iespējams ārpus darba laika. Visiem darbiniekiem – gan mazu bērnu tēviem, gan māmiņām – kuriem ir bērns līdz pusotra gada vecumam, ir tiesības uz papildu pārtraukumiem bērna barošanai, par šo laiku saglabājot darba samaksu. Par šādu pārtraukumu nepieciešamību darbinieks/ce laikus paziņo darba devējam. Pārtraukumus bērna barošanai, kas nav īsāki par 30 minūtēm, piešķir ne retāk kā pēc katrām trim stundām. Ja darbiniekam/cei ir divi vai vairāki bērni līdz pusotra gada vecumam, piešķirams vismaz stundu ilgs pārtraukums. Darbnespējas lapu saslimuša bērna kopšanai var izmantot persona, kura audzina bērnu (viens no vecākiem, vecvecākiem, audžuvecākiem, aizbildnis vai cita persona, kura saskaņā ar bāriņtiesas lēmumu kopj un audzina bērnu). Vienlaikus norādāms, ka laikā, kad darbinieks/ce neatrodas darbā, jo kopj slimu bērnu mājās vai stacionārā, darba devējam nav tiesību likt viņam/ai pildīt darba pienākumus un uzdevumus.

<p>Ikgadējais atvaļinājums un papildatvaļinājums</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Bērna līdz trīs gadu vecumam vai bērna ar invaliditāti vecāki ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu prioritāri var izmantot vasarā vai pēc vēlēšanās jebkurā citā laikā. • Darbiniekiem/cēm, kuru aprūpē ir trīs vai vairāki bērni vecumā līdz 16 gadiem vai bērns ar invaliditāti līdz 18 gadu vecumam, ir tiesības uz ikgadējo apmaksāto papildatvaļinājumu – trīs darba dienām. Ja aprūpē ir viens vai divi bērni vecumā līdz 14 gadiem, tad papildatvaļinājumam jābūt ne mazāk par vienu darba dienu.
<p>Darba samaksa</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Darba likumā ikvienam darbiniekam/cei ir noteiktas vienlīdzīgas tiesības uz taisnīgu darba samaksu. Darba devējs par vienādas vērtības darbu strādājošām grūtniecēm un mazu bērnu vecākiem nav tiesīgs noteikt zemāku atalgojumu nekā citiem darbiniekiem.
<p>Atlaišana</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Darba devējam <u>aizliegts</u> 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 tad, ja darba devējs tiek likvidēts, vai gadījumā, ja darbiniece: <ul style="list-style-type: none"> - būtiski pārkāpusi darba līgumu, darba kārtību vai darba aizsardzības noteikumus; - veicot darbu, rīkojusies prettiesiski vai pretēji labiem tikumiem; - veicot darbu, bijusi apreibinošu vielu ietekmē. • Ja uzņēmumā/iestādē tiek samazināts darbinieku skaits un darba rezultāti un kvalifikācija būtiski neatšķiras, priekšrocības palikt darbā ir dažām personu kategorijām, t.sk., bērna līdz 14 gadu vecumam vai bērna ar invaliditāti vecākiem.
<p>Veselības apdrošināšana</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ja darba devējs piedāvā veselības apdrošināšanas polises, tad tās jāsaņem visiem darbiniekiem (arī tiem, kuri ir bērna kopšanas atvaļinājumā), turklāt tajās nedrīkst būt diskriminējoši nosacījumi (piemēram, mazāka apdrošināšanas atlīdzība sievietēm pēcdzemdību periodā).
<p>Diskriminācija</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ja darba devējs ģimenes stāvokļa dēļ ierobežo darbinieku/ču tiesības, piemēram, pēc bērna kopšanas atvaļinājuma netiek

	<p>nodrošināta iespēja atgriezties iepriekšējā amatā (līdzvērtīgā amatā), nepiešķir solīto algas pielikumu, nepaaugstina amatā, uzliek papildu pienākumus, ja pēc paziņošanas par grūtniecību, pret darbinieci darba vietā tiek vērsta negatīva attieksme – tas liecina par iespējamu diskrimināciju.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diskriminācijas lietās darbojas „apgrieztās pierādīšanas princips”, proti, ja darbinieks/ce norāda uz apstākļiem, kas pirmšķietami var liecināt par iespējamu diskrimināciju, tad darba devējam minētais apstāklis jāatspēko, pierādot, ka diskriminācija nav notikusi.
<p>Darbinieku/ču tiesību aizsardzība</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Netaisnīgas vai diskriminējošas attieksmes gadījumā darba vietā ģimenes stāvokļa dēļ darbinieks/ce savas tiesības var aizstāvēt: <ul style="list-style-type: none"> - iesniedzot rakstisku sūdzību savam darba devējam; - vēršoties arodbiedrībā; - vēršoties Valsts darba inspekcijā; - vēršoties Tiesībsarga birojā; - vēršoties tiesā. • Vienlaikus informējam, ka Darba likuma 9.panta pirmā daļa darba devējiem paredz aizliegumu sodīt darbinieku/ci vai citādi tieši vai netieši radīt viņam/ai nelabvēlīgas sekas tāpēc, ka darbinieks/ce darba tiesisko attiecību ietvaros pieļaujāmā veidā izmanto savas tiesības.

Papildu informācijai:

▶ Tiesībsarga birojs	www.tiesibsargs.lv
▶ Valsts darba inspekcija	www.vdi.gov.lv
▶ Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūra	www.vsaa.lv
▶ Labklājības ministrija	www.lm.gov.lv
▶ Latvijas normatīvo aktu bezmaksas datubāzē www.likumi.lv	Latvijas Republikas Satversme
	Darba likums
	Darba aizsardzības likums
	Likums "Par valsts sociālo apdrošināšanu"
	Likums "Par maternitātes un slimības apdrošināšanu"
	Ministru kabineta 28.04.2009. noteikumi Nr.359 "Darba aizsardzības prasības darba vietās"
	Ministru kabineta 28.07.1998. noteikumi Nr.270 "Vidējās apdrošināšanas iemaksu algas aprēķināšanas kārtība un valsts sociālās apdrošināšanas pabalstu piešķiršanas, aprēķināšanas un izmaksas kārtība"

LATVIJAS REPUBLIKAS
TIESĪBSARGS

Tālrunis: +371 67686768 / E-pasts: tiesibsargs@tiesibsargs.lv

Adrese: Baznīcas iela 25, Rīga, LV-1010