

Darba un privātās dzīves saskaņošana bērnu aprūpes, audzināšanas un bērnu interesešu īstenošanai Darba likuma kontekstā

Ieva Vanaga

Labklājības ministrijas

Darba departamenta

Darba attiecību un darba aizsardzības politikas nodaļas

juriskonsulte

2012. gads



Darba un privātās dzīves saskaņošana
bērnu audzināšanas, aprūpes un bērnu interešu īstenošanai
Darba likuma kontekstā I

Pamatprincips:

Ikvienam ir vienlīdzīgas tiesības uz darbu, taisnīgiem, drošiem un veselībai nekaitīgiem darba apstākļiem, kā arī uz taisnīgu darba samaksu bez jebkādas tiešas vai netiešas diskriminācijas – neatkarīgi no personas rases, ādas krāsas, dzimuma, vecuma, invaliditātes, reliģiskās, politiskās vai citas pārliecības, nacionālās vai sociālās izcelsmes, mantiskā vai ģimenes stāvokļa, seksuālās orientācijas vai citiem apstākļiem (Darba likuma (DL) 7. pants).

- ✓ Personu, tajā skaitā, personu ar bērniem tiesību aizsardzība DL paredzēta vēl pirms darba tiesisko attiecību nodibināšanas. Darba intervijā nav pieļaujami tādi darba devēja jautājumi pretendētājam, kas ir tieši vai netieši diskriminējoši, it īpaši jautājumi par grūtniecību, ģimenes vai laulības stāvokli (DL 33. pants).
- ✓ Darba devēja pienākums nodrošināt grūtniecēm, sievietēm pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam un sievietēm, kas baro bērnu ar krūti, kā arī bērnu vecākiem to tiesību ievērošanu atbilstoši DL tiesību normām.
- ✓ Darba devējs un darbinieks var vienoties par papildus darbiniekam labvēlīgākiem nosacījumiem, tajā skaitā, par darbiniekam elastīgiem un darba devējam pieņemamiem darba laika organizēšanas nosacījumiem, piem., (1) nepilna darba laika noteikšana; (2) normālā dienas darba laika ietvaros darba veikšana atbilstoši individuālajā darba plānā noteiktajam darba laikam, (3) teledarbs.



Darba un privātās dzīves saskaņošana
bērnu audzināšanas, aprūpes un bērnu interešu īstenošanai
Darba likuma kontekstā II

Tiesības grūtniecēm, sievietēm pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam un sievietēm, kas baro bērnu ar krūti:

- ✓ darba devējs pēc sievietes pieprasījuma nosaka nepilnu darba laiku (DL 134. pants);
- ✓ darba devējs var nodarbināt virsstundu darbā, ja sieviete devusi rakstveida piekrišanu (DL 136. pants);
- ✓ aizliegts nodarbināt nakts laikā, ja ir ārsta atzinums, ka attiecīgā darba veikšana rada draudus sievietes vai viņas bērna drošībai un veselībai (DL 138. pants);
- ✓ aizliegts iesaistīt darbā nedēļas atpūtas laikā (tā ilgums septiņu dienu periodā nedrīkst būt īsāks par 42 stundām pēc kārtas) (DL 143. pants);
- ✓ aizliegts pārcelt atvaļinājuma daļu uz nākamo gadu (DL149.pants).

Papildus tiesības grūtniecēm:

- ✓ tiesības uz grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu; izmantojot grūtniecības vai dzemdību atvaļinājumu, tiek saglabāts iepriekšējais darbs, bet, ja tas nav iespējams, darba devējs nodrošina līdzīgu vai līdzvērtīgu darbu ar sievietei ne mazāk labvēlīgiem darba apstākļiem un nodarbinātības noteikumiem (DL 154. pants);
- ✓ grūtniecei ir tiesības atstāt darba vietu, lai veiktu veselības pārbaudi pirmsdzemdību periodā, ja šādu pārbaudi nav iespējams veikt ārpus darba laika (DL 147. pants);
- ✓ sievietei 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 (DL 150. pants).



Darba un privātās dzīves saskaņošana
bērnu audzināšanas, aprūpes un bērnu interešu īstenošanai
Darba likuma kontekstā III

Tiesības darbiniekam, kam ir bērns/-i:

- ✓ darba devējs pēc pieprasījuma noteic nepilnu darba laiku darbiniekam, kuram ir bērns līdz 14 gadu vecumam vai bērns invalīds līdz 18 gadu vecumam (DL 134. pants);
- ✓ darbinieku, kuram ir bērns līdz triju gadu vecumam, atļauts nodarbināt nakts laikā tikai ar viņa piekrišanu (DL 138. pants);
- ✓ darbiniekam, kuram ir bērns līdz pusotra gada vecumam, piešķir papildu pārtraukumus bērna barošanai, kas nav īsāki par 30 minūtēm, un tos piešķir ne retāk kā pēc katrām trim stundām; ja darbiniekam ir divi vai vairāki bērni līdz pusotra gada vecumam, piešķirams vismaz stundu ilgs pārtraukums (DL 146. pants);
- ✓ darbiniekam, kuram ir bērns līdz triju gadu vecumam vai bērns invalīds līdz 18 gadu vecumam, ikgadējais apmaksātais atvaļinājums piešķirams vasarā vai pēc viņa vēlēšanās jebkurā citā laikā (DL 150. pants);
- ✓ darbiniekiem, kuriem ir trīs vai vairāki bērni vecumā līdz 16 gadiem vai bērns invalīds līdz 18 gadu vecumam, piešķir ikgadējo apmaksāto papildatvaļinājumu - trīs darba dienas (DL 151. pants);
- ✓ darbiniekam, kura aprūpē un uzraudzībā pirms adoptācijas apstiprināšanas tiesā ar bāriņtiesas lēmumu nodots adoptējamais bērns, pēc darbinieka pieprasījuma piešķirams atvaļinājums bez darba samaksas saglabāšanas (DL 153. pants).



Bērna kopšanas atvaļinājums (DL 156. pants):

- Tiesības izmantot ikvienam darbiniekam sakarā ar bērna dzimšanu vai adopciju - ne ilgāk par pusotru gadu līdz dienai, kad bērns sasniedz astoņu gadu vecumu; uz pilnu laiku vai daļām. Laiku, kuru darbinieks pavada bērna kopšanas atvaļinājumā, ieskaita kopējā darba stāžā. Darbiniekam nodrošināms iepriekšējais darbs; ja tas nav iespējams - līdzīgs vai līdzvērtīgs darbs ar darbiniekam ne mazāk labvēlīgiem darba apstākļiem un nodarbinātības noteikumiem.

Atvaļinājums bērna tēvam, adoptētājiem vai citai personai (DL 155. pants):

- Tiesības tēvam vai citai personai, kas faktiski kopj bērnu, saistībā ar bērna piedzimšanu. Ģimenē, kura adoptējusi bērnu vecumā līdz trim gadiem, vienam no adoptētājiem piešķir 10 kalendāra dienas ilgu atvaļinājumu. 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.



Darba un privātās dzīves saskaņošana
bērnu audzināšanas, aprūpes un bērnu interešu īstenošanai
Darba likuma kontekstā **V**

Paldies par uzmanību!

