



IEGULDĪJUMS TAVĀ NĀKOTNĒ

ESF projekts "Darba drošības normatīvo aktu praktiskās ieviešanas un uzraudzības pilnveidošana" (Nr.7.3.1.0/16/I/001)

Grūtnieču, sieviešu pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam un sieviešu, kas baro bērnu ar krūti, nodarbināšanas normatīvais regulējums

(darba tiesiskās attiecības Darba likuma izpratnē)

Dace Jakimova
Darba drošības un vides veselības institūts,
Rīgas Stradiņa universitāte
2022.

Atšķirīgas attieksmes aizliegums

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.

(Darba likums (DL) 29.(5))

Nodarbināšanas aizliegumi un ierobežojumi

Darba intervijā nav pieļaujami tādi darba devēja jautājumi, kas neattiecas uz paredzētā darba veikšanu vai nav saistīti ar pretendenta piemērotību šim darbam, kā arī jautājumi, kas ir tieši vai netieši diskriminējoši, it īpaši jautājumi par:

- ✓ ***grūtniecību,***
- ✓ ***ģimenes vai laulības stāvokli*** (DL 33.(2))

Nodarbināšanas aizliegumi un ierobežojumi

✓ Darba devējam pēc **ārsta atzinuma** saņemšanas aizliegts nodarbināt

1) grūtnieces

2) sievietes pēcdzemdību periodā līdz 1 gadam

3) 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** (DL 37.(7))

Nodarbināšanas aizliegumi un ierobežojumi

✓ Jebkurā gadījumā ***ir aizliegts*** nodarbināt:

1) grūtnieci 2 nedēļas pirms paredzamajām dzemdībām

2) sievieti 2 nedēļas pēc dzemdībām

✓ Paredzamo dzemdību laiku un dzemdību faktu apstiprina ***ārsta atzinums*** (DL 37.(7))

Nodarbināšanas aizliegumi un ierobežojumi

- ✓ Grūtnieci,
- ✓ sievieti pēcdzemdību periodā līdz 1 gadam
- ✓ sievieti, kas baro bērnu ar krūti,

var sūtīt **komandējumā vai darba braucienā**, ja viņa devusi ***rakstveida piekrišanu*** (DL 53.(3)).

Nodarbināšanas aizliegumi un ierobežojumi

- ✓ Ja grūtniecei,
- ✓ sievietei pēcdzemdību periodā līdz 1 gadam,
- ✓ ja sieviete baro bērnu ar krūti, — visā barošanas laikā, bet ne ilgāk kā līdz bērna 2 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(DL 62.(3)).

Darba devēja pienākums grozīt darba līguma noteikumus (DL 99.p.)

- ✓ 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.**

Darba devēja pienākums grozīt darba līguma noteikumus (DL 99.p.)

- ✓ Ja šādu pārceļšanu citā darbā nav iespējams nodrošināt, darba devējam ***ir pienākums*** uz laiku ***piešķirt*** grūtniecei ***atvaļinājumu***
- ✓ Šādi piešķirta atvaļinājuma laikā grūtniecei tiek saglabāta ***iepriekšējā vidējā izpeļņa***
- ✓ Šā panta noteikumi attiecīgi piemērojami arī
 - sievietei pēcdzemdību periodā līdz 1 gadam
 - ja sieviete baro bērnu ar krūti, — visā barošanas laikā

Darba laika īpašie nosacījumi

- ✓ Darba devējs nosaka **nepilnu darba laiku**, ja to pieprasa
 - grūtniece,
 - sieviete pēcdzemdību periodā līdz 1 gadam,
 - ja sieviete baro bērnu ar krūti, — visā barošanas laikā ... (DL 134.(2))

Darba laika īpašie nosacījumi

- ✓ Grūtnieci,
- ✓ sievieti pēcdzemdību periodā līdz 1 gadam
- ✓ sievieti, kas baro bērnu ar krūti, visā barošanas laikā, bet ne ilgāk kā līdz bērna 2 gadu vecumam,

var nodarbināt **virsstundu darbā**, ja viņa devusi **rakstveida piekrišanu** (DL 136.(7))

Darba laika īpašie nosacījumi

- ✓ **Aizliegts** nodarbināt **nakts laikā** ...
- grūtnieces
- sievietes pēcdzemdību periodā līdz 1 gadam
- 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** (DL 138.(6))

Darba laika īpašie nosacījumi (143.p)

(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 1 gadam***, bet, ***ja sieviete baro bērnu ar krūti, — visā barošanas laikā, bet ne ilgāk kā līdz bērna 2 gadu vecumam.***

Īslaicīga prombūtne

- ✓ Darba devējs **nodrošina** iespēju grūtniecei atstāt darba vietu, lai veiktu veselības pārbaudi pirmsdzemdību periodā, ja šādu pārbaudi **nav iespējams veikt ārpus darba laika**
- ✓ 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**
- ✓ Par īslaicīgu prombūtni darbinieks **savlaicīgi paziņo** darba devējam. Īslaicīga prombūtne nevar būt par pamatu darba devēja tiesībām uzteikt darba līgumu

(DL 147.)

Atvaļinājuma īpašie nosacījumi

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.(4))

Darbiniekam, kuram ir bērns līdz 3 gadu vecumam, ikgadējais apmaksātais atvaļinājums piešķirams vasarā vai pēc viņa vēlēšanās jebkurā citā laikā (DL 150.(5))

Grūtniecības un dzemdību atvaļinājums (DL 154.p.)

- ✓ 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
- ✓ 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

Grūtniecības un dzemdību atvaļinājums (DL 154.p.)

- ✓ Grūtniecības, dzemdību vai pēcdzemdību sarežģījumu dēļ, kā arī tad, ja dzimuši 2 vai vairāki bērni, sievietei piešķir 14 dienas ilgu papildatvaļinājumu, pievienojot to dzemdību atvaļinājumam un aprēķinot kopā 70 kalendāra dienas
- ✓ Atvaļinājumus, kas piešķirti sakarā ar grūtniecību un dzemdībām, ikgadējā apmaksātajā atvaļinājumā neieskaita

Grūtniecības un dzemdību atvaļinājums (DL 154.p.)

- ✓ 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

Darba devēja uzteikuma aizliegumi un ierobežojumi

Darba devējam aizliegts uzteikt darba līgumu ar:

- grūtnieci,
- sievieti pēcdzemdību periodā līdz 1 gadam,
- ja sieviete baro bērnu ar krūti, — visā barošanas laikā, bet ne ilgāk kā līdz bērna 2 gadu vecumam,

izņemot gadījumus, kas noteikti DL 101.panta pirmās daļas 1., 2., 3., 4., 5. un 10.punktā.

(DL 109.(1))