



Īsais tiesību kurss

# JAUNAJIEM VECĀKIEM



LATVIJAS REPUBLIKAS

**TIESĪBSARGS**

2017

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 nesaraucjami saistītas ar cilvēka iespējām nodrošināt savu eksistenci.

Nodarbinātības attiecības regulējošie normatīvie akti paredz īpašus atbalsta pasākumus mazu bērnu vecākiem un strādājošajām grūtniecēm. Pildot Tiesībsarga likumā noteiktos uzdevumus, to skaitā sniedzot konsultācijas iedzīvotājiem, veicot pētījumus, tiesībsargs secināja, ka darba tiesiskajās attiecībās viens no šķēršļiem tiesību izmantošanai ir darbinieku nezināšana par savām tiesībām. Līdz ar to, lai veicinātu darbinieku informētību, tiesībsargs ir izstrādājis šo informatīvo materiālu.

Lai veicas!

TOPOŠAJIEM VECĀKIEM

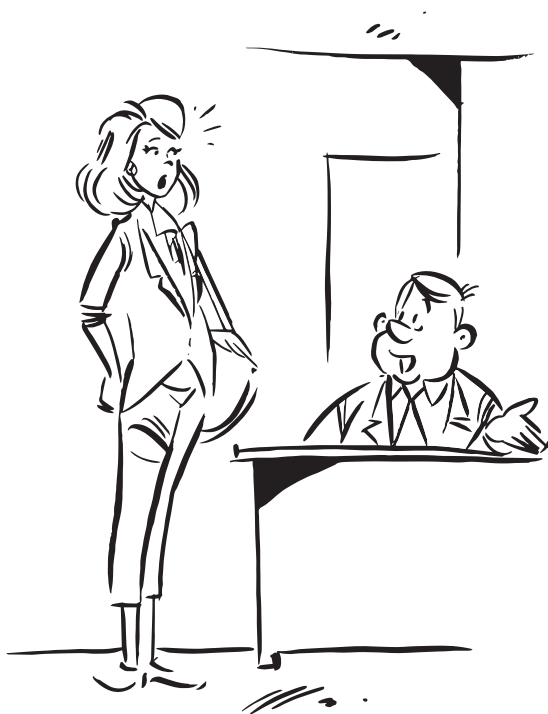
# DARBA INTERVIJA



Ļoti labs CV, bet sakiet - kad tad īsti ir gaidāms mazulis?

Darba intervijas laikā darba devējs Jums nedrīkst uzdot jautājumus par Jūsu ģimenes stāvokli, grūtniecību un citus jautājumus, kas neattiecas uz paredzētā darba veikšanu.

# DARBA LĪGUMS



Klau, varbūt pastrādāsi bez līgumiņa? ... Tev taču tikai pāris mēneši līdz atvaļinājumam palikuši...

**Uzmanību!** Ja Jūs grūtniecības laikā strādājat bez rakstveida līguma, Jūs zaudēsiet sociālās garantijas.

# INFORMĒŠANA

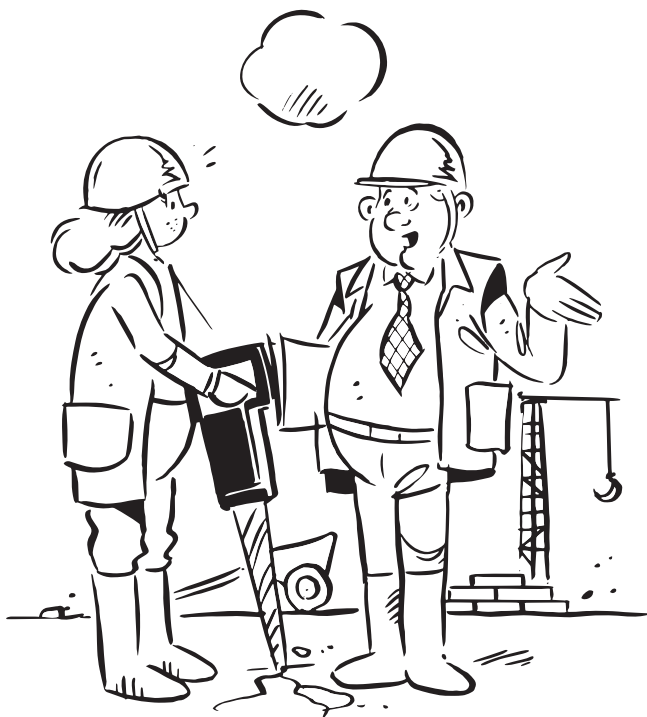


Priekšniek! Lūdzu īsāku darba dienu! Man ir ārsta izziņa!

Jūs pati varat izlemt, kad un kā darba devēju informēt par savu grūtniecību. Tomēr iespējamās diskriminācijas gadījumā atšķirīgu attieksmi ir vieglāk pierādīt, ja par grūtniecību darba devēju esat informējusi, iesniedzot ārsta izziņu.

Tiesības, kas attiecas uz grūtnieču aizsardzību, Jūs varat izmantot tikai tad, ja esat informējusi savu darba devēju par grūtniecības faktu.

# DARBA VIDE UN DARBA APSTĀKĻI



Kaitīgs darbs, kaitīgs darbs... Bet ārsta izziņa, ka esi stāvokli Tev ir, ko?

Jums grūtniecības laikā nav jāstrādā veselībai kaitīgos darba apstākļos. Darba devējam pēc ārsta atzinuma saņemšanas ir jānodrošina Jūsu veselībai nekaitīgi darba apstākļi vai jāpārceļ Jūs piemērotākā amatā, nemainot darba samaksas apmēru.

Ja tas nav iespējams, darba devējam ir jāpiešķir Jums atvaļinājums, saglabājot iepriekšējo vidējo izpeļņu.

# DARBA VIDE UN DARBA APSTĀKĻI



Šef! Kā, kādēļ aizgāju ātrāk?!  
Mēs taču vienojāmies par īsāku darba dienu!

Darba devējam ir jānosaka Jums nepilns darba laiks grūtniecības laikā, ja Jūs to pieprasāt.



# DARBA VIDE UN DARBA APSTĀKĻI



Tikai klusu, sekretāre aizgāja gulēt - viņa ir 7. mēnesī...

Darba devējam ir jānodrošina grūtniecības laikā Jums iespēja darba laikā atpūsties piemērotos apstākļos, arī atgulties.

# DARBA VIDE UN DARBA APSTĀKĻI



Kafiju taisiet pats, ir jau pāri sešiem - es virsstundas nestrādāju!

Jums ir tiesības atteikties strādāt virsstundas grūtniecības laikā.

# DARBA VIDE UN DARBA APSTĀKĻI



Ko nozīmē - naktī Tu maizi necepsi... Vēl pasaki, ka esi stāvoklī!

Darba devējs nedrīkst Jūs grūtniecības laikā nodarbināt naktis laikā (t.i., no plkst. 22.00 līdz 6.00), ja ir ārsta atzinums, ka tas var radīt draudus Jūsu vai gaidāmā bērna drošībai un veselībai.

# DARBA VIDE UN DARBA APSTĀKĻI



- Šef?! - Labi, kaaspēju Jūs noķert! Man taču vajadzīga Jūsu rakstiska piekrišana, lai varu nosūtīt Jūs komandējumā!

Ja Jums grūtniecības laikā jādodas komandējumā, darba devējam jālūdz Jūsu rakstveida piekrišana.

# DARBA SAMAKSA



Protams, ka arī, esot stāvoklī, Tu saņemsi 3 kg ēdiena no kopējā guvuma! Tu taču esi mana labākā ogu vācēja!

Darba devējs par vienādas vērtības darbu Jums grūtniecības laikā nedrīkst noteikt zemāku atalgojumu nekā citiem darbiniekiem.

Jūsu līdzšinējais darbs un darba samaksa darba devējam jāsauglabā arī tad, ja Jūs izmantojat grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu.

# ATLAIŠANA



Saprotu, ka esi stāvoklī, bet par TĀDU tēju  
saimniece Tevi var arī atlaist...

Darba devējs Jūs nedrīkst atlaist, ja neesat izdarījusi būtiskus darba  
vai ētikas pārkāpumus vai uzņēmums/iestāde tiek likvidēta.

# VESELĪBAS PĀRBAUDES UN VESELĪBAS APDROŠINĀŠANA



Tev "plānāka" polise, jo Tu taču tūdaļ dosies atvaļinājumā!

Darba devējam Jums ir jāļauj doties uz veselības pārbaudi darba laikā, ja to nav iespējams veikt ārpus darba laika.

Ja darba devējs piedāvā veselības apdrošināšanas polises, tad tajās nedrīkst būt grūtnieces diskriminējoši nosacījumi (piemēram, mazāka apdrošināšanas atlīdzība).

# DISKRIMINĀCIJA

*Izmazgāt grīdas???*  
*Kas tie par papildu pienākumiem...*  
*Priekšniek! Tas jau izskatās pēc*  
*grūtnieces diskriminācijas!*



Esiet vēriģa! Ja darba devējs ierobežo Jūsu tiesības, piemēram, neļauj izmantot darbnespējas laiku, nepiešķir solīto algas pielikumu, nepaaugstina amatā vai uzliek papildu pienākumus, tas liecina par iespējamu diskrimināciju.



# TIESĪBAS IESNIEGT SŪDZĪBAS



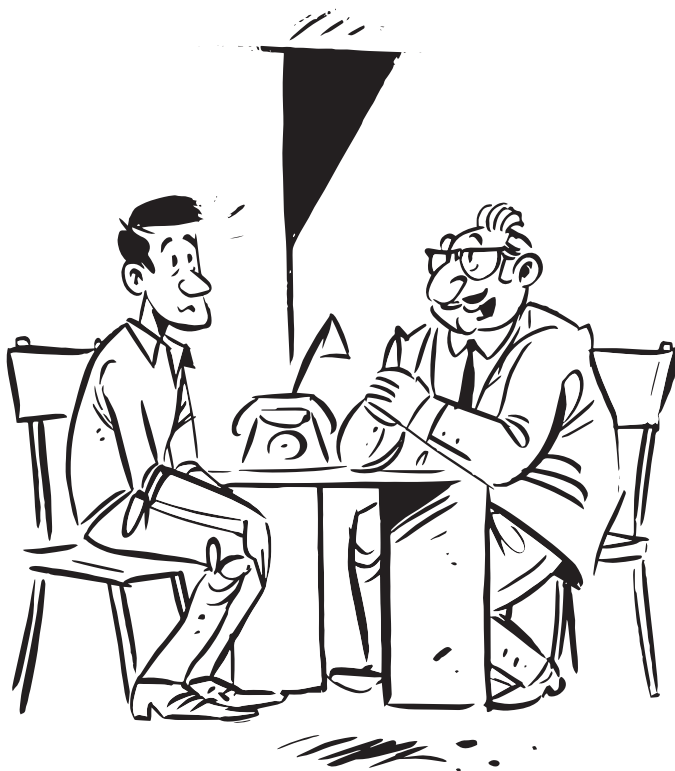
Šef! Bet es gribu piedalīties jaunajā projektā! Ja ierobežosiet manas tiesības, rakstīšu tiesībsargam!

Ja grūtniecības dēļ esat saskārusies ar netaisnīgu vai diskriminējošu attieksmi darba vietā, bet darba devējs nereaģē uz Jūsu rakstisko sūdzību, aicinām vērsties:

- arodbiedrībā;
- Valsts darba inspekcijā;
- Tiesībsarga birojā;
- tiesā.

JAUNAJIEM VECĀKIEM

# DARBA INTERVIJA



Un tomēr sakiet - Jūs esat vai neesat precējies?

Darba intervijas laikā darba devējs nedrīkst uzdot jautājumus par ģimenes stāvokli un citus jautājumus, kas neattiecas uz paredzētā darba veikšanu.

# DARBA LĪGUMS/SOCIĀLĀS GARANTIJAS

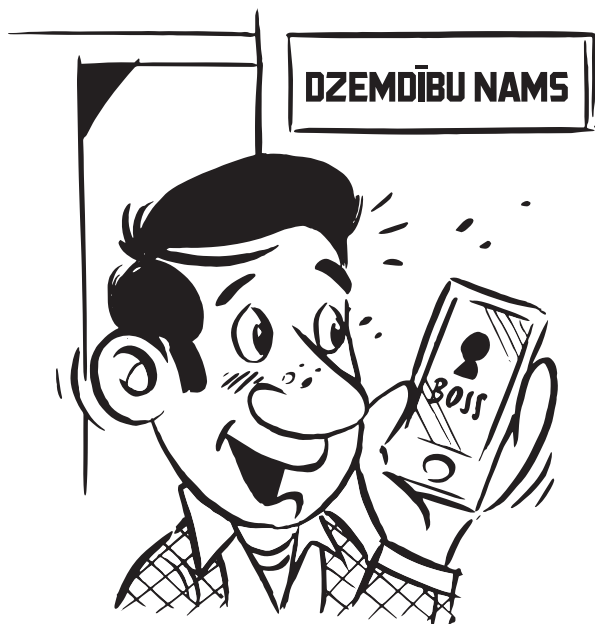


- Ko Tu? - Neko, pazaudēju sociālās garantijas,  
jo nebija noslēgts darba līgums...

Uzmanību! Ja Jūs strādāsit bez rakstveida līguma, Jūs zaudēsiet sociālās garantijas.

Informāciju par valsts sociālajiem pabalstiem strādājošiem vecākiem meklējiet Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūras mājaslapā [www.vsaa.gov.lv](http://www.vsaa.gov.lv).

# ATVAĻINĀJUMS BĒRNA TĒVAM PĒC BĒRNA PIEDZIMŠANAS

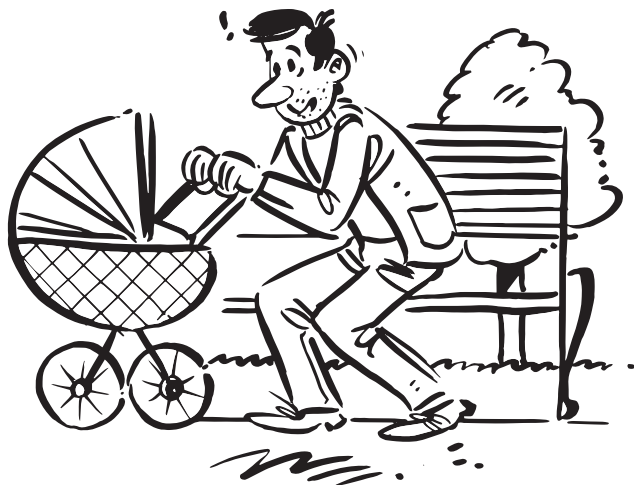


Hallo, šef? Man piedzimis dēls! Rit nāku formēt atvaļinājumu!

Pēc bērna piedzimšanas bērna tēvs var izmantot 10 kalendāra dienas ilgu atvaļinājumu. Šo atvaļinājumu darba devējs nedrīkst saīsināt vai atskaitīt no ikgadējā atvaļinājuma.

Ja darba devējs pret tēvu, kurš pēc bērna piedzimšanas izmantojis atvaļinājumu, attiecas mazāk labvēlīgi (piemēram, nepamatoti samazina algu, palielina darba apjomu) – tā ir diskriminācija.

# BĒRNA KOPŠANAS ATVAĻINĀJUMS



Nesatraucies, šo mums ar Tevi ieskaitīs kopējā darba stāžā.

Ikkatrs darbinieks var izmantot bērna kopšanas atvaļinājumu pusotru gadu līdz dienai, kad bērns sasniedz astoņu gadu vecumu.

Bērna kopšanas atvaļinājuma ilgums nemainās atkarībā no vienās dzemdībās dzimušo bērnu skaita.

Bērna kopšanas atvaļinājuma laiku ieskaita kopējā darba stāžā.

Vecākiem bērna kopšanas atvaļinājuma laikā un pēc atgriešanās darbā saglabājams viņu līdzšinējais amats. Ja tas nav iespējams, darba devējam jānodrošina līdzvērtīgs amats un darba alga.

Ja Jūs vēlaties pārtraukt bērna kopšanas atvaļinājumu, tad tas īstenojams darba koplīgumā vai darba līgumā noteiktajā kārtībā vai vienojoties ar darba devēju.

# DARBA APSTĀKĻI - SIEVIETĒM PĒC DZEMDĪBĀM UN AR KRŪTI BĀROJOŠĀM MĀMIŅĀM



Ziniet, priekšniek, ņemiet savu otu un krāsojiet savu ofisa grīdu pats - man jādomā par jaundzimušo, vairs nestrādāšu šādos apstākļos!

Darba devējam ir kategoriski aizliegts nodarbināt sievieti divas nedēļas pēc dzemdībām.

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 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.



Darba devējam ir jānodrošina, ka sievietēm gadu pēc dzemdībām un ar krūti barojošām māmiņām darba laikā ir iespēja atpūsties piemērotos apstākļos, arī atgulties.

Sieviete pēcdzemdību periodā un ar krūti barojoša māmiņa (līdz bērna divu gadu vecumam) var attiekties strādāt virsstundas.

Ja darbiniecei pēcdzemdību periodā vai ar krūti barojošai māmiņai jānododas komandējumā, darba devējam jālūdz viņas rakstveida piekrišana.

# DARBA APSTĀKĻI - ABIEM VECĀKIEM



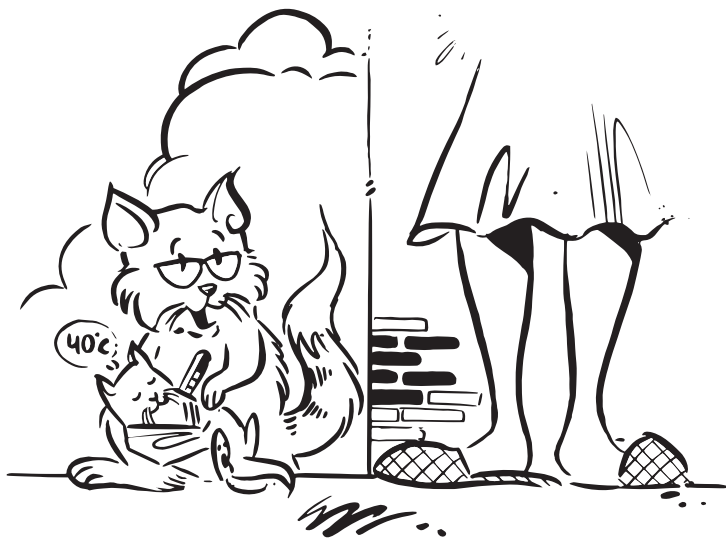
Labi, burties es varu! Bet ne jau pusnaktī...  
Man taču mājās ir divgadīgs bērns!

Bērna līdz trīs gadu vecumam mamma vai tētis var atteikties strādāt nakts darbu (t.i., no plkst. 22.00 līdz 6.00).

Darba devējam pēc Jūsu pieprasījuma jānodrošina Jums nepilns darba laiks, ja esat:

- sieviete pēcdzemdību periodā (līdz vienam gadam);
- ar krūti barojoša māmiņa;
- bērna līdz 14 gadu vecumam vai bērna ar invaliditāti vecāks.

# ATTAISNOTĀ PROMBŪTNE



Atvainojiet, saimniec, šodien nevaru ķert peles -  
pati taču redzat - mazajam temperatūra!

Bērna līdz pusotra gada vecumam mammai un tētim ik pēc trim stundām ir tiesības izmantot pārtraukumu bērna barošanai, par šo laiku saglabājot darba samaksu.

Bērna līdz 18 gadu vecumam mammai un tētim ir tiesības darba laikā bērnu vest uz medicīnas iestādēm, ja apmeklējums nav iespējams ārpus darba laika.

Darbnespējas lapu līdz 14 gadu veca slima bērna kopšanai var izmantot viens no bērna vecākiem.

Laikā, kad Jūs kopjat savu saslimušo bērnu un Jums ir izsniegta darbnespējas lapa, darba devējs nedrīkst likt Jums pildīt darba pienākumus un uzdevumus.

# IKGADĒJAIS ATVAĪNĀJUMS



Puikas, braucam uz Jūrmalu peldēties!  
Man sākas atvaļinājums!

Bērnu līdz trīs gadu vecumam vai bērnu ar invaliditāti vecāki ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu prioritāri var izmantot vasarā vai pēc vēlēšanās jebkurā citā laikā.

Ja Jūsu aprūpē ir trīs vai vairāki bērni vecumā līdz 16 gadiem vai bērns ar invaliditāti, Jums pienākas trīs papildatvaļinājuma dienas.

Ja ir viens vai divi bērni vecumā līdz 14 gadiem, tad papildatvaļinājumam jābūt ne mazāk par vienu darba dienu.

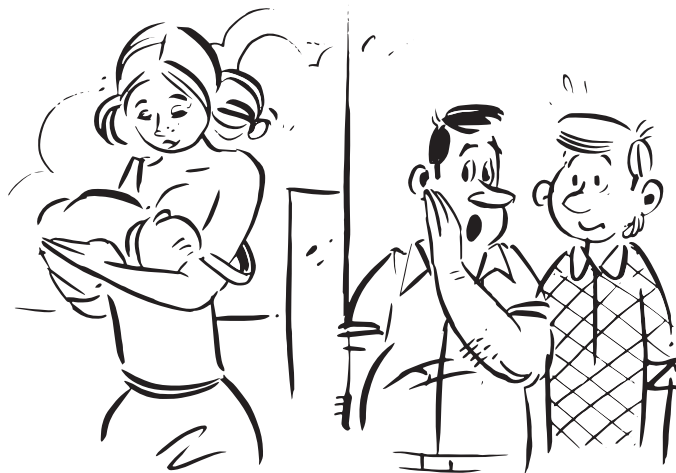
# DARBA SAMAKSA



- Tev mājās mazi bērni, par kuriem domā arī darba laikā,  
bet alga tāda pati kā man!
- Ko tad Tu domā... Mūsu boss ir atbildīgs un zina,  
ka atalgojumam jābūt līdzvērtīgam!

Darba devējs par vienādas vērtības darbu strādājošiem vecākiem nedrīkst noteikt zemāku atalgojumu nekā citiem darbiniekiem.

# ATLAIŠANA



Dzirdēju, ka firmai grūtības un nāksies kādu atlaist...  
Labāk ejam strādāt, mēs jau pirmie būsīm zem lupas!

Darba devējs nedrīkst atlaist sievieti pēcdzemdību periodā vai ar krūti barojošu māmiņu (līdz bērna divu gadu vecumam), izņemot tad, ja uzņēmums/iestāde tiek likvidēta vai būtisku darba vai ētikas pārkāpumu gadījumā.

Ja uzņēmumā/iestādē tiek samazināts darbinieku skaits un darba rezultāti un kvalifikācija būtiski neatšķiras, priekšrocības palikt darbā ir dažām personu kategorijām, t.sk., bērnu līdz 14 gadu vecumam vai bērnu ar invaliditāti vecākiem.

# VESELĪBAS APDROŠINĀŠANA



Dārgie šūšanas ceha darbinieki! Pirms sākam mūsu pašdarbības koncertu, vēlos paziņot, ka veselības polises paredzētas visiem darbiniekiem - arī tiem, kas bērna kopšanas atvaļinājumā!

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 līdz vienam gadam vai ar krūti barojošām sievietēm).



# DISKRIMINĀCIJA



Dārgā, mani atkal nepaaugstināja amatā un man sāk likties, ka pie vainas ir mans ģimenes stāvoklis...

**Esiet vērigi!** Ja darba devējs ģimenes stāvokļa dēļ ierobežo Jūsu tiesības, piemēram, nepiešķir solīto algas pielikumu, nepaaugstina amatā vai uzliek papildu pienākumus, tas liecina par iespējamu diskrimināciju.

# TIESĪBAS IESNIEGT SŪDZĪBAS



“Dārgā Valsts darba inspekcija! Rakstu Tev, jo darba devējs uz manām sūdzībām nereaģē...”

Ja ģimenes stāvokļa dēļ esat saskārušies ar netaisnīgu vai diskriminējošu attieksmi darba vietā, bet darba devējs nereaģē uz Jūsu rakstisko sūdzību, aicinām vērsties:

- arodbiedrībā;
- Valsts darba inspekcijā;
- Tiesībsarga birojā;
- tiesā.

Tiesībsarga birojs: [www.tiesibsargs.lv](http://www.tiesibsargs.lv)  
Valsts darba inspekcija: [www.vdi.gov.lv](http://www.vdi.gov.lv)  
Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūra:  
[www.vsaa.lv](http://www.vsaa.lv)  
Labklājības ministrija: [www.lm.gov.lv](http://www.lm.gov.lv)

Latvijas normatīvo aktu bezmaksas datubāzē [www.likumi.lv](http://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 03.04.2001. noteikumi Nr.152 "Darbnespējas lapu izsniegšanas kārtība"
- Ministru kabineta 28.07.1998. noteikumi Nr.270 "Vidējās apdrošināšanas iemaksu algas aprēķināšanas kārtība un valsts sociālās apdrošināšanas pabalstu piešķiršanas, aprēķināšanas un izmaksas kārtība"

Ilustrēja Edgars Sims

LATVIJAS REPUBLIKAS  

---

**TIESĪBSARGS**