



I E G U L D Ī J U M S T A V Ā N Ā K O T N Ē

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)**

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

Nodarbināšanas aizliegumi un ierobežojumi

- ✓ Darba intervijā nav pieļaujami jautājumi, kas ir tieši vai netieši diskriminējoši, it īpaši jautājumi par grūtniecību, ģimenes vai laulības stāvokli (DL 33.(2))
- ✓ Darba devējam pēc **ārsta atzinuma** saņemšanas aizliegts nodarbināt grūtnieces un sievietes pēcdzemdību periodā līdz 1 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 (DL 37.(7))
- ✓ Jebkurā gadījumā ir aizliegts nodarbināt grūtnieci 2 nedēļas pirms paredzamajām dzemdībām un 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 vienam gadam un sievieti, kas baro bērnu ar krūti, var sūtīt komandējumā vai darba braucienā, ja viņa devusi rakstveida piekrišanu (DL 53.(3)).
- ✓ Ja grūtniecei, sievietei pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam, bet, 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, bet, 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, bet, ja sieviete baro bērnu ar krūti, — visā barošanas laikā ... (DL 134.(2))
- ✓ Grūtnieci, sievieti pēcdzemdību periodā līdz 1 gadam un 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))
- ✓ Aizliegts nodarbināt nakts laikā ... grūtnieces un sievietes pēcdzemdību periodā līdz 1 gadam, bet, 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))

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
- ✓ 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))