

LATVIJAS UNIVERSITĀTE
JURIDISKĀ FAKULTĀTE
Civiltiesisko zinātņu katedra

Bakalaura darbs

Nepilngadīgie darba tiesiskajās attiecībās

Saņemts

_____ katedrā
2009. gada ____.

Sekretāra (-es) paraksts

Pilna laika klātienes nodaļas
6. semestra studente
Rita Kupča
rk06029

Zinātniskais vadītājs
Mag. iur., lekt. Velga Slaidiņa

Rīga, 2009

Satura rādītājs

Ievads.....	3
1. nodaļa. Nepilngadīgas personas definējums un nepilngadīgas personas iedalījums darba tiesiskajās attiecībās.....	5
1.1. Nepilngadīgas personas definējums un gadījumi, kad nepilngadīga persona var tikt atzīta par pilngadīgu.....	5
1.2. Nepilngadīgo iedalījums darba tiesiskajās attiecībās.....	7
2. nodaļa. Nepilngadīgo nodarbināšana Latvijas Republikā	9
2.1. Bērna nodarbināšana līdz 13 gadu vecumam.....	9
2.2. Bērna nodarbināšana no 13 līdz 15 (vai līdz 18) gadu vecumam.....	15
2.3. Pusaudža nodarbināšana	24
3. nodaļa. Nepilngadīgo Latvijas Republikā nodarbināšanas atbilstība starptautiskajiem tiesību aktiem	32
3.1. <i>Eiropas Sociālajai hartai</i>	32
3.2. <i>Konvencijai par bērna tiesībām</i>	36
3.3. <i>Padomes direktīvai 94/33/EK</i>	38
4. nodaļa. Nepilngadīgo nodarbināšana Vācijas Federatīvajā Republikā	39
4.1. Kopīgais un atšķirīgais <i>Darba likumā</i> un <i>Jugendarbeitsschutzgesetz</i>	39
Kopsavilkums	49
Anotācija.....	53
Annotation	54
Izmantotās literatūras un juridisko aktu saraksts.....	55

Ievads

Darba tiesības – nacionālo tiesību nozare, kam ir privāti – publisks raksturs un, kas regulē darba devēja un darbinieka savstarpējās tiesiskās attiecības, kā arī ar darba attiecībām tieši saistītās attiecības. Darba tiesību pamat būtība – dot cilvēkam iespēju ar savu darbu nopelnīt sev un savai ģimenei cilvēka cienīgu darba samaksu.

Arvien biežāk mūsdienu sabiedrības darba tirgū ir sastopami jaunieši - pusaudži, bērni, kas, būdami vēl nepilngadīgi, stājas darba tiesiskajās attiecībās ar darba devēju. Vai nepilngadīgo darbinieku tiesības ir pietiekami aizsargātas, vai paši nepilngadīgie, kas stājas darba tiesiskajās attiecībās pārzina savas likumiskās tiesības un pienākumus? Kādos gadījumos ir atļauts nodarbināt bērnus vai pusaudžus? Kādas priekšrocības un atvieglojumus attiecībā pret pieaugušajiem, pilngadīgajiem darbiniekiem izbauda nepilngadīgais un cik izdevīgas šādas priekšrocības ir darba devējam? Vai Latvijas Republikā (LR) pastāvošais nepilngadīgo darba tiesisko attiecību regulējums atbilst starptautiskajos tiesību aktos noteiktajam, kā arī Eiropas Savienības (ES) tiesību aktos paredzētajam? Visi šie jautājumi ir aktuāli ne vien darba devējam un nepilngadīgajam darbiniekam, bet arī nepilngadīgo likumiskajiem pārstāvjiem, Valsts darba inspekcijai un, protams, arī apkārtējai sabiedrībai.

Nemot vērā to, ka nepilngadīgas personas ir īpaši tiesību subjekti, kuriem nepiemīt pilna rīcībspēja, kā rezultātā nepilngadīgas personas nespēj patstāvīgi uzņemties saistības un izpildīt tās, nespēj patstāvīgi aizsargāt savas tiesības un intereses un līdz ar to tās atrodas vecāku aizgādībā, pastāv būtiskas atšķirības starp tiesisko regulējumu attiecībā uz pieaugušo nodarbināšanu un tiesisko regulējumu, kas nosaka nepilngadīgo nodarbināšanu.

Šī darba mērķis ir analizēt vai pastāvošais nepilngadīgo darba tiesiskais regulējums LR pietiekami aizsargā nepilngadīgo tiesības, noskaidrot kāda ir LR prakse saistībā ar nepilngadīgo nodarbināšanas jautājumiem, analizēt vai nepilngadīgo darba tiesiskais regulējums LR atbilst starptautiskajiem dokumentiem, kā arī, nepieciešamības gadījumā izteikt priekšlikumus normatīvo tiesību aktu pilnveidošanai, un visbeidzot salīdzināt nepilngadīgo darba tiesisko regulējumu LR un Vācijas Federatīvajā Republikā (VFR).

Lai sasniegtu izvirzītos darba mērķus, autore uzskata par nepieciešamu, pirmkārt, apskatīt un analizēt nepilngadīgas personas vispārīgo definējumu un tā attīstību, apskatot to gan *Vietējo Civillikumu kopojumā*, gan 1937. gada *Civillikumā*, gan arī šobrīd spēkā esošajā *Civillikumā*, kā arī nepilngadīgo iedalījumu darba tiesiskajās attiecībās, analizējot *Darba likumā* iekļautās normas, otrkārt, noskaidrot un analizēt nepilngadīgo nodarbināšanas tiesisko

regulējumu LR un ar to saistītos jautājumus, izpētot *Darba likuma* un citu saistīto normatīvo aktu normas, nepieciešamības gadījumā izvirzot priekšlikumus normatīvo tiesību aktu pilnveidošanai, treškārt, analizēt LR tiesu praksi attiecībā uz apskatāmo tiesību subjektu nodarbināšanas jautājumiem, ceturtkārt, ņemot vērā faktu, ka LR ir starptautisko tiesību subjekts, kā arī ES dalībvalsts, analizēt, vai nepilngadīgo LR nodarbināšanas tiesiskais regulējums atbilst starptautiskajiem, kā arī ES tiesību aktiem, piemēram, apskatot *Eiropas Sociālo hartu* un *Padomes direktīvu 94/33/EK*, un, vajadzības gadījumā, izteikt priekšlikumus, lai pilnveidotu LR normatīvos tiesību aktus, un visbeidzot, piektkārt, analizēt VFR nepilngadīgo darba tiesisko regulējumu, kas noteikts *Jugendarbeitsschutzgesetz (Jaunatnes darba aizsardzības likumā)* un salīdzināt to ar LR noteikto nepilngadīgo darba tiesisko attiecību regulējumu.

Lai sasniegtu izvirzītos darba mērķus un precīzāk atainotu nepilngadīgo darba tiesisko attiecību regulējumu, darbā tiks izmantoti dažādi normatīvie akti (gan nacionālie, gan starptautiskie, gan ES normatīvie akti), kā arī gan LR, gan ārvalstu autoru publikācijas, zinātniskā literatūra un doktrīna un, visbeidzot, tiks izmantota masu mediju sniegtā informācija (televīzijas raidījumi). Tāpat tiks apskatīta arī saistībā ar nepilngadīgo nodarbināšanu LR pastāvošā tiesu prakse.

Darbā tiek izmantota salīdzinošā pētījuma metode – tiek salīdzināts LR normatīvo aktu regulējums nepilngadīgo darba tiesisko attiecību jomā ar starptautiskajiem tiesību aktiem un ES normatīvajos aktos noteikto, kā arī ar VFR normatīvo aktu regulējumu, kā rezultātā tiek vērtētas normatīvo aktu atšķirības, tiesību normu piemērojamība un adekvātums. Tāpat darbā tiek pielietota vēsturiskā pētījuma metode – tiek aplūkota nepilngadības jēdziena attīstība kopš 19. gadsimta līdz mūsdienām.

1. nodaļa. Nepilngadīgas personas definējums un nepilngadīgas personas iedalījums darba tiesiskajās attiecībās

1.1. Nepilngadīgas personas definējums un gadījumi, kad nepilngadīga persona var tikt atzīta par pilngadīgu

Autoresprāt, lai pēc iespējas labāk izprastu darba tēmu, kā arī labāk spētu analizēt jautājumu par nepilngadīgajām personām darba tiesiskajās attiecībās, sākumā ir jāiepazīstas ar jēdzienu *nepilngadīgais*, apskatot to ne tikai no darba tiesību viedokļa, bet arī no vispārējā tiesību un valodniecības viedokļa, t.i., apskatot jēdziena vēsturisko attīstību, tā regulējumu *Civillikumā*, kā arī, iepazīstoties ar tā skaidrojumu *Juridisko terminu vārdnīcā*.

Jēdziens *nepilngadība*, *nepilngadīgais* ir atrodams jau 1864. gada *Vietējo Civillikumu kopojumā*, precīzāk, *Vietējo Civillikumu kopojava* 269. pantā, kas nosaka: „Nepilngadība abu dzimumu personām skaitās tik ilgi, kamēr tās nerasniedz **divdesmit viena**¹ gada vecumu”². Savukārt tā paša likuma turpmākajā, 270. pantā paredzēti gadījumi, kad fiziska persona var tikt atzīta par pilngadīgu, vēl nerasniedzot divdesmit viena gada vecumu: „Izņēmuma gadījumos un aiz sevišķi svarīgiem iemesliem, kad nepilngadīgā aizbildņi un tuvākie radnieki apliecina, ka viņš uzvedas nevainojami un spēj patstāvīgi apsargāt un aizstāvēt savas tiesības un izpildīt savus pienākumus, nepilngadīgo var izsludināt par pilngadīgu arī pirms divdesmit viena gada vecuma sasniegšanas, bet ne agrāk, iekams viņš sasniedz pilnu **astoņpadsmit**³ gadu vecumu.”⁴ Šo pantu turpina 271.pants: „Tādu pilngadības piešķirumu pirms vispārīgā termiņa (*venia altatis*) dod attiecīgā bāriņu tiesa, kuras lēmums šajā lietā stādams priekšā apgabaltiesas apstiprināšanai.”⁵

1937. gada *Civillikuma* 219. pants, 220. pants un 221. pants⁶ ir identisks iepriekš apskatītajiem 1864. gada *Vietējo Civillikumu kopojava* 269. pantam, 270. pantam un 271. pantam. Šie likuma panti netika grozīti, kas liecina par to, ka šīs normas bija nostiprinājušās laika gaitā. Atjaunotā un uz šo brīdi spēkā esošā *Civillikuma* 219. pants nosaka: „Nepilngadība abu dzimumu personām turpinās tik ilgi, kamēr tās sasniedz **astoņpadsmit** gadu vecumu.”⁷ Salīdzinot šo pantu ar iepriekš apskatītajiem 1937. gada *Civillikuma* un 1864.

¹Autores izcēlums.

² Vietējo Civillikumu kopojava. Rīga: Valtera un Rapas akciju sabiedrības izdevums, 1928, 269. pants.

³ Autores izcēlums.

⁴ Turpat, 270. pants.

⁵ Turpat, 271. pants.

⁶ Latvijas Republikas Civillikums. Rīga: Kodifikācijas nodaļas trešais iespiedums, 1938, 219., 220., 221. panti.

⁷ Civillikums: LR likums. *Latvijas Vēstnesis*, 2006, 219. pants.

*Vietējo Civillikumu kopoju*ma līdzīgajiem pantiem, var secināt, ka izmaiņas tiesību normā ir izdarītas attiecībā uz pilngadības vecumu. Vēl uzskatāmāk šīs vecuma izmaiņas atspoguļojas *Civillikuma* 220. pantā: „Izņēmuma gadījumos un sevišķi svarīgu iemeslu dēļ, kad nepilngadīgā aizbildņi un tuvākie radnieki apliecina, ka viņš uzvedas nevainojami un spēj patstāvīgi aizsargāt un aizstāvēt savas tiesības un izpildīt savus pienākumus, nepilngadīgo var izsludināt par pilngadīgu arī pirms astoņpadsmit gadu vecuma sasniegšanas, bet ne agrāk, kamēr viņš sasniedzis pilnus **sešpadsmit**⁸ gadus.”⁹

Grozīta ir arī tiesību norma, kas regulē pilngadības pirms termiņa piešķiršanu – *Civillikuma* 221. pants: „Pilngadību pirms termiņa (220.p.) piešķir attiecīgā bāriņtiesa, kuras lēmumu apstiprina tiesa. Par pilngadīgu uzskatāma persona, kas likumā paredzētajā kārtībā stājusies laulībā pirms astoņpadsmit gadu vecuma.”¹⁰

Atšķirība pilngadības vecumā vērojama *Vietējo Civillikumu kopoju*mā, 1937. gada *Latvijas Republikas Civillikumā* un (atjaunotajā) *Civillikumā*. Pirmajos divos gadījumos pilngadības sasniegšanas vecums nemainās, taču atjaunotajā *Civillikumā* tas samazinās par trim gadiem. Tas savukārt norāda uz to, ka sabiedrība laika gaitā ir mainījusies, ir izveidojies uzskats, ka personai jau astoņpadsmit gadu vecumā var piemist *pilna* rīcībspēja, nevis tikai sasniedzot divdesmit vienu gadu vecumu, kā tā bija noteikts agrāk. Būtisks ir arī fakts, ka *Civillikuma* 221. pants paplašina *pilngadības robežas*. Precīzāk izsakoties, *atjaunotais Civillikums* atzīst par pilngadīgu personu, kura likumā paredzētajā kārtībā stājusies laulībā pirms pilngadības sasniegšanas. Tas ir liels solis uz priekšu nepilngadīgo tiesībās, jo nepilngadīgajam tiek dota iespēja pašam rūpēties par savu ģimeni, kā arī tiek piešķirta patstāvība mantiskajās un personiskajās attiecībās. Likumdevējs ir atļāvis pielīdzināt vēl it kā nepilngadīgu personu pilngadīgai ar brīdi, kad tā stājas likumīgā laulībā, vienlaicīgi atzīstot, ka šī persona ir spējīga uzņemties atbildību, spējīga būt par pilnvērtīgu tiesību subjektu, iegūt pilnu rīcībspēju.

Juridisko terminu vārdnīca sniedz sekojošu definējumu jēdzienam *nepilngadība*: ”Nepilngadība – abu dzimumu personām līdz to 18 gadu vecuma sasniegšanai. Par pilngadīgu uzskatāma persona, kas likumā paredzētajā kārtībā stājusies laulībā pirms 18 gadu vecuma. Izņēmuma gadījumā bāriņtiesa – tās lēmums jāapstiprina tiesai – pilnus 16 gadus sasniegušo

⁸ Autores izcēlums.

⁹ Civillikums: LR likums. *Latvijas Vēstnesis*, 2006, 220. pants.

¹⁰ Turpat, 221.pants.

var izsludināt par pilngadīgu, ja nepilngadīgais uzvedies nevainojami un spēj patstāvīgi aizsargāt un aizstāvēt savas tiesības un izpildīt savus pienākumus. Līdz pilngadībai bērnus personiskajās un mantiskajās attiecībās pārstāv vecāki vai aizbildņi, arī tiesiskos darījumos, jo nepilngadīgajiem trūkst rīcības spējas.”¹¹

Aplūkojot un salīdzinot jēdziena „nepilngadīgais” definējumu un skaidrojumu *Juridisko terminu vārdnīcā* un *Civillikumā*, jāsecina, ka vārdnīcas skaidrojums ir ļoti pietuvināts likumdevēja noteiktajam, kas, protams, ir tikai saprotami, jo šis jēdziens ietilpst civiltiesību nozarē.

Rezumējot augstāk minēto, autore vēlas uzsvērt, ka nepilngadīgas personas civiltiesiskajā izpratnē galvenokārt ir personas, kas nav sasniegušas astoņpadsmit gadu vecumu. Protams, pastāv arī izņēmumi.

1.2. Nepilngadīgo iedalījums darba tiesiskajās attiecībās

Lai gan nepilngadīgajām personām trūkst rīcības spējas¹², tās tomēr ir tiesīgas stāties darba tiesiskajās attiecībās. Lai noskaidrotu, kādā veidā un cik gadu vecumu sasniedzot personu ir atļauts nodarbināt, autore aplūko *Darba likumā* iekļautās tiesību normas.

Darba likums neparedz konkrētu normu, kurā tieši būtu noteikts minimālais vecums, kad persona ir tiesīga stāties darba tiesiskajās attiecībās ar darba devēju, taču likumā ir iekļauta kāda cita norma, kas paredz **nodarbināšanas aizliegumus un ierobežojumus**¹³.

Darba likuma 37. panta pirmā daļa paredz aizliegumu nodarbināt **patstāvīgā**¹⁴ darbā bērnus, tālāk skaidrojot, ka bērns šā likuma izpratnē ir persona, kura ir jaunāka par 15 gadiem vai kura līdz 18 gadu vecuma sasniegšanai turpina iegūt pamatizglītību¹⁵. Arī *V. Dubure*, skaidrojot tādu darba tiesību pamatjēdzienu kā *darbinieks*, norāda, ka nav atļauts pieņemt patstāvīgā darbā personas, kas ir jaunākas par 15 gadiem.¹⁶ Ar patstāvīgu darbu jāsaprot jebkurš darba līgums, kurš noslēgts vai nu uz nenoteiktu laiku, vai arī darbā uz noteiktu laiku, kurš kaut vai daļēji sakrīt ar mācību laiku.¹⁷ *Karīna Platā*, komentējot *Darba likuma* 37.

¹¹ Fridrihsons I. Nepilngadība. *Juridisko terminu vārdnīca*. Rīga: Nordik, 1998, 169.lpp.

¹² Civillikums. 3. izdevums. LR likums: *Latvijas Vēstnesis*, 2006, 1408. pants

¹³ Autores izcēlums.

¹⁴ Autores izcēlums.

¹⁵ Darba likums: LR likums. *Latvijas Vēstnesis* 2006, 37. panta 1. daļa.

¹⁶ Dubure V.. Darba tiesību pamatjēdzieni un to skaidrojumi. Rīga, 1999, 9. lpp.

¹⁷ Gailums I. Darba likums. Komentāri. Tiesu prakse. 2. grāmata. Rīga: 2002, 42.lpp.

panta pirmo daļu, uzsver, ka darba līgumu darba devējs var slēgt ar personu, kas sasniegusi 15 gadu vecumu.¹⁸

Darba likuma 37. panta ceturtajā daļā ir dots skaidrojums vārdam *pusaudzis* *Darba likuma* izpratnē. Pusaudzis ir persona vecumā no 15 līdz 18 gadiem, kura nav uzskatāma par bērnu 37. panta pirmās daļas izpratnē.¹⁹ Tātad par *pusaudzi* darba tiesiskajās attiecībās ir uzskatāma persona, kas ir sasniegusi 15 gadu vecumu un ir ieguvusi pamatizglītību.

Tā paša panta otrās daļas pirmais teikums nosaka: „Izņēmuma gadījumā bērnus vecumā no 13 gadiem, ja viens no vecākiem (aizbildnis) devis rakstveida piekrišanu, no mācībām brīvajā laikā var nodarbināt vieglā, bērna drošībai, veselībai, tikumībai un attīstībai nekaitīgā darbā.”²⁰ Savukārt trešā daļa paredz vēl vienu izņēmumu: „Izņēmuma gadījumos, ja viens no vecākiem (aizbildnis) devis rakstveida piekrišanu un saņemta Valsts darba inspekcijas atļauja, bērnu kā izpildītāju var nodarbināt kultūras, mākslas, sporta un reklāmas pasākumos, ja šāda nodarbināšana nav kaitīga bērna drošībai, veselībai, tikumībai un attīstībai.”²¹ Tātad, bērnu kā izpildītāju var nodarbināt kultūras, mākslas, sporta un reklāmas pasākumos, arī tad, ja bērns vēl nav sasniedzis 13 gadu vecumu.

Rezumējot iepriekšminēto, jāsecina, ka nepilngadīgos, t.i., personas, kuras nav sasniegušas 18 gadu vecumu, darba tiesiskajās attiecībās iedala:

- Bērns (persona līdz 15 gadu vecuma sasniegšanai vai līdz 18 gadu vecuma sasniegšanai, ja tā vēl iegūst pamatizglītību)
- Pusaudzis (persona, kas ir sasniegusi 15 gadu vecumu, ja tā ir ieguvusi pamatizglītību, līdz 18 gadu vecuma sasniegšanai)

Atskatoties uz 1.1. nodaļā analizēto, autore atzīmē, ka nepilngadīgas personas iedalījums *Darba likumā* ir daudz konkrētāks nekā *Civillikumā*. Neskatoties uz savu tikai daļēju darījumu spēju, nepilngadīgais var būt pilnvērtīgs darba tiesisko attiecību subjekts. *Civillikums* attiecībā pret *Darba likumu* ir vispārējs likums, kas ietver sevī vispārīgas normas.

¹⁸ Dindune R., Platā K., Kasatkina L.. *Darba likuma komentāri*. Dienas bizness, 2008., C daļa.

¹⁹ *Darba likums: LR likums*. *Latvijas Vēstnesis* 2006, 37. panta 4. daļa.

²⁰ Turpat, 37. panta 2. daļa.

²¹ Turpat, 37. panta 3. daļa.

2. nodaļa. Nepilngadīgo nodarbināšana Latvijas Republikā

2.1. Bērna nodarbināšana līdz 13 gadu vecumam

Lai gan ir aizliegts nodarbināt bērnus, kas nav sasnieguši 13 gadu vecumu un līdz ar to 13 gadus nerasniegušie bērni nav tiesīgi stāties darba tiesiskajās attiecībās, tomēr tie var tikt nodarbināti kā izpildītāji. *Bērni – izpildītāji*, tāpat kā darbinieki *Darba likuma* izpratnē, saņem atalgojumu par savu paveikto darbu. Bez tam *bērni – izpildītāji* ir *Apvienoto Nāciju Organizācijas Konvencijas par bērna tiesībām*²² subjekti. Tādējādi, ņemot vērā visu augstāk minēto, autore uzskata, ka ir būtiski analizēt arī bērnu kā aizpildītāju nodarbināšanu līdz 13 gadu vecumam, īpaši, ievērojot to, ka juridiskajā literatūrā šis jautājums, autoresprāt, nav pietiekami pētīts un analizēts.

Jau iepriekš pieminētā *Darba likuma* 37. panta trešā daļa nosaka: „Izņēmuma gadījumos, ja viens no vecākiem (aizbildnis) devis rakstveida piekrišanu un saņemta Valsts darba inspekcijas atļauja, bērnu kā izpildītāju var nodarbināt kultūras, mākslas, sporta un reklāmas pasākumos, ja šāda nodarbināšana nav kaitīga bērna drošībai, veselībai, tikumībai un attīstībai. Šāda nodarbināšana nedrīkst kavēt bērna izglītošanos. Kārtību, kādā tiek izsniegtas atļaujas bērnu kā izpildītāju nodarbināšanai kultūras, mākslas, sporta un reklāmas pasākumos, kā arī atļaujā ietveramos ierobežojumus attiecībā uz darba apstākļiem un nodarbinātības noteikumiem nosaka Ministru kabinets.”²³

2002. gada 28. maijā izdotie Ministru kabineta noteikumi Nr.205 „*Kārtība, kādā tiek izsniegtas atļaujas bērnu – izpildītāju – nodarbināšanai kultūras, mākslas, sporta un reklāmas pasākumos, kā arī atļaujā ietvertie ierobežojumi*” paredz, ka **darba devējs**²⁴ atbilstoši atrašanās vietai iesniedz Valsts darba inspekcijā rakstisku iesniegumu atļaujas saņemšanai, pievienojot **viena vecāka (aizbildņa) rakstisku piekrišanu**²⁵. Iesniegumā tiek norādīts: bērna vārds, uzvārds, personas kods un dzīvesvietas adrese; nodarbināšanas veids; nodarbināšanas vieta; paredzamais darba un atpūtas laiks; nodarbināšanas ilgums; darba vietas pārbaudes rezultāti.²⁶

²² ANO Konvencija par bērna tiesībām, 20.11.1989. http://www.tiesibsargs.lv/lat/tiesibu_akti/ano_dokumenti/?doc=97 (aplūkots 2009. gada 12. maijā).

²³ Darba likums: LR likums. *Latvijas Vēstnesis* 2006, 37. panta 3. daļa.

²⁴ Autores izcēlums.

²⁵ Autores izcēlums.

²⁶ Kārtība, kādā tiek izsniegtas atļaujas bērnu – izpildītāju – nodarbināšanai kultūras, mākslas, sporta un reklāmas pasākumos, kā arī atļaujā ietvertie ierobežojumi: MK noteikumi Nr. 205. *Latvijas Vēstnesis*, 30.05.2002., Nr. 81.

Pirms atļaujas piešķiršanas Valsts darba inspekcijai **ir tiesības**²⁷ pieprasīt izziņu no izglītības iestādes, lai pārliecinātos, ka bērna nodarbināšana nekavēs bērna izglītošanos, kā arī pieprasīt darba devējam nodrošināt drošu darba vidi un darba apstākļus, lai neradītu risku bērna drošībai un veselībai.²⁸

Valsts darba inspekcija atļaujā norādīs bērna nodarbināšanas veidu, vietu, darba un atpūtas laiku, nodarbināšanas ilgumu, atļaujas derīguma termiņu, kā arī ziņas par vecāku (aizbildņu) piekrišanu. Valsts darba inspekcijai ir tiesības atļaujā norādīt arī konkrētus darba aizsardzības pasākumus, ņemot vērā bērna nodarbināšanas specifiku. Saskaņā ar apskatāmajiem Ministru *kabineta noteikumiem Nr. 205*, Valsts darba inspekcija atļaujās norāda, ka bērnus aizliegts nodarbināt šādos gadījumos: netiek ievēroti darba aizsardzības pasākumi; netiek ievērotas 13-15 gadu veciem bērniem noteiktās smagumu pārnēsāšanas un pārvietošanas normas (zēniem — 4 kg, meitenēm — 2 kg); tiek pieļauts tiešs kontakts ar bīstamām ķīmiskām vielām un bīstamiem ķīmiskiem produktiem; pasākumi pielīdzināmi izmēģināšanas darbiem; pasākumi pielīdzināmi ugunsbīstamiem un sprādzienbīstamiem darbiem; pasākumi notiek zonās, kurās iespējama dažādu priekšmetu krišana un ir apdraudēta bērna — izpildītāja — dzīvība un veselība; pasākumi notiek zem ūdens, zem zemes vai bez uzraudzības uz ūdens; pasākumi notiek būvbedrēs, karjeros, tranšejās, grāvjos un citās līdzīgās vietās, kuru dziļums pārsniedz divus metrus; pasākumi saistīti ar plēsīgo dzīvnieku kopšanu; pasākumi saistīti ar ieroču, kaujas piederumu, sprāgstvielu, alkoholisko dzērienu, tabakas izstrādājumu ražošanu, izmēģināšanu, glabāšanu un realizēšanu; iespējama bērna — izpildītāja — krišana no vairāk nekā pusotra metra augstuma; iespējama bērna — izpildītāja — krišana no kustībā esošiem objektiem (līdzekļiem); tiek izmantoti elektriskie un pneimatiskie instrumenti; pasākumi notiek vietās, kur tiek veikta metāla un citu darba priekšmetu karstā apstrāde; pasākumi saistīti ar dārgmetālu, to sakausējumu un dārgakmeņu izmantošanu; pasākumi notiek vietās, kurās ir bruņota apsardze; pasākumi notiek vietās, kurās mākslīgi apsēklo un aplecina dzīvniekus; pasākumi notiek vietās, kur tiek audzēti, glabāti, pārstrādāti un realizēti augi, kas satur narkotiskas vielas; ir saskare ar netīrās veļas apstrādi; pasākumi notiek sadzīves atkritumu izgāztuvēs, notekūdeņu stacijās un nokrišņu kanalizācijas akās; pasākumi saistīti ar otrreizēju izejvielu un makulatūras pārstrādi; pasākumi saistīti ar ādas un ādas izejvielu, kažokādu un aītādu ražošanu; pasākumi saistīti ar dzīvnieku līķiem un maitām; pasākumi notiek publiskajās tualetēs; pasākumi notiek ieslodzījuma vietās; pasākumi

²⁷ Autores izcēlums.

²⁸ Turpat.

notiek vietās, kurās darbojas enerģētiskās iekārtas; pasākumi notiek vietās, kurās spēlē azartspēles; pasākumi notiek pirts mazgāšanās nodaļās; pasākumi notiek vietās, kurās ražo, realizē un demonstrē erotisko un pornogrāfisko produkciju; pasākumi saistīti ar bērna **ārējā izskata vērtēšanu**^{29, 30}.

Analizējot augstākminēto aizliegumu nodarbināt bērnu pasākumos, kas saistīti ar bērna ārējā izskata vērtēšanu, rodas jautājums vai, piemēram, bērnu apģērba reklāma, kur tiek nodarbināti bērni vecumā līdz 13 gadiem, arī nav saistāma ar bērna ārējā izskata vērtēšanu? Lai gan reklāmu speciālisti un apģērba ražotāji, kā arī izplatītāji uzsver, ka reklamēts tiek tikai un vienīgi apģērbs, nevar tomēr izslēgt arī faktu, ka šādām reklāmām tiek īpaši izraudzīti bērni, kuri tomēr tiek atlasīti konkrētā kārtībā, pēc konkrētiem parametriem utt. Vai šajā gadījumā, izvēloties apģērbam modeli – bērnu tomēr netiek vērtēts bērna ārējais izskats? Autoresprāt, bērna ārējā izskata vērtēšana notiek ne vien atlasot modeļus, bet arī turpmāk, kad reklāma jau ir gatava. *Reklāmas likuma* 5. pantā teikts, ka reklāma, kura veidota ar bērnu piedalīšanos, nedrīkst apdraudēt bērnu tiesības un intereses, un tās veidošanā jāņem vērā bērnu uztvere un psihe³¹. Autoresprāt, viens no būtiskākajiem momentiem, nodarbinot bērnu – izpildītāju, piemēram, apģērba reklamēšanā, ir tas, ka ir ļoti rūpīgi jāizvērtē, kā šī nodarbināšana varētu ietekmēt bērna psihi un uztveri. Tieši šis aspekts – bērna uztvere un attieksme pret notiekošo - ir visbūtiskākais. Autore uzskata, ka gadījumos, ja nodarbinot bērnu – izpildītāju, apģērba reklamēšanā vai citos līdzīgos darbos, rodas aizdomas, ka šī nodarbināšana varētu ietekmēt bērna psihi, būtu jāpieaicina bērnu psihologs, lai pilnīgi pārliecinātos, ka bērna psihe netiek traumēta. Ja šādas pārbaudes rezultātā tiek konstatēts, ka nodarbināšanas rezultātā bērns tiek negatīvi ietekmēts, nodarbināšana būtu nekavējoties jāpārtrauc, bet bērnam vismaz kādu laiku būtu noteikti nepieciešama psihologa uzraudzība.

Plašsaziņas līdzekļos skaļi apspriestā un skandalozā Latvijas Nacionālās operas, turpmāk – LNO, „Leļļu operas” reklāma ir devusi pamatu ne vien diskusijām, bet arī kriminālprocesa uzsākšanai. 2008. gada 1. februārī tika uzsākts kriminālprocess par bērna *kailfoto* izmantošanu LNO izrādes "Leļļu opera" reklāmā. Policijas darbinieku uzmanību

²⁹ Autores izcēlums.

³⁰ Dindune R., Platā K., Kasatkina L.. Darba likuma komentāri. *Dienas bizness*, 2008., C daļa, 37.panta 3. daļa.

³¹ Reklāmas likums. LR likums: *Latvijas Vēstnesis*, 10.01.2000., 5. pants.

minētajai reklāmai piesaistījuši ārvalstu pilsoņi, kuri, ierodoties Rīgā, šīs operas izrādes reklāmu bija ievērojuši lidmašīnās piedāvātajos preses izdevumos.³²

Ne Latvijas Cilvēktiesību centrs, ne tā laika kultūras ministre *Helēna Demakova*, ne Nacionālā mākslas muzeja direktore *Māra Lāce*, ne Leļļu operas scenogrāfe, operas reklāmā attēlotā puisīša māte *Katrīna Neiburga* nesaskatīja pamatu Valsts policijas (VP) Organizētās noziedzības apkarošanas pārvaldes ierosinātajam kriminālprocesam par Latvijas Nacionālās operas (LNO) izrādes "Leļļu opera" reklāmu.³³

Latvijas Cilvēktiesību centrs atzinumā par tā dēvēto "operas puisīša" reklāmu norādīja uz *Pornogrāfijas ierobežošanas likuma* 1. panta otrā punkta a apakšpunktu³⁴, kur noteikts, ka bērnu pornogrāfijas definīcijai atbilst attēlots vai aprakstīts bērns, kas iesaistīts seksuālā darbībā, ir pilnīgi vai daļēji bez apģērba seksuālā pozā vai neķītra rakstura tērpā; uzbudinoši attēloti bērna dzimumorgāni vai kaunums. Savukārt "Leļļu operas" reklāmas materiālā bija attēlots bērns, kurš nebija iesaistīts seksuālā darbībā, bija bez apģērba, ar *Pinokio* degunu, atbilstoši izrādes kontekstam un mākslinieces iecerei, simbolizējot *Pinokio* kā bērnu, kas ienāk pasaulē ar tiešu, skaidru un nesamaitātu pasaules redzējumu un stāv bērnam raksturīgā pozā, rādot "garu degunu". Tāpat bērna dzimumorgāni vai kaunums nebija redzami vispār, līdz ar to bērna dzimums bija nosakāms tikai pēc izrādes konteksta. Cilvēktiesību centrs atzinumā arī norādīja, ka ne reklāmas materiāla noformējums, ne tā izvietojuma veids (plakāts pie Latvijas Nacionālās operas, izrādes reklāma medijos, izrādes programmas, izrādes reklāma internetā) nerada šaubas, ka konkrētā attēla mērķis bija mākslinieciskiem līdzekļiem ilustrēt izrādes ideju un tas izmantots tikai izrādes reklāmas kontekstā. Latvijas Cilvēktiesību centrs uzsvēra, ka konkrētajā gadījumā, acīmredzami pārprotot pornogrāfijas jēdzienu un nepietiekami iedziļinoties reklāmas materiāla saturā un kontekstā, tiek neatbilstoši ierobežota vārda brīvība un apdraudēta radošā vide.

Pēc mutiska Valsts policijas brīdinājuma saņemšanas portāls "Delfi" izdzēsa ziņas ilustrāciju, kurā bija attēlots izrādes "Leļļu opera" reklāmas plakāts jeb tautā sauktais "operas puisītis".³⁵

Aplūkojot medijos publicēto un izskanējušo informāciju, var secināt, ka sabiedrībā

³² Arī Cilvēktiesību centrs nesaskata pornogrāfiju „operas puisīša” reklāmā. <http://www.delfi.lv/news/national/politics/article.php?id=20176830>, (aplūkots 2009. gada 10. aprīlī).

³³ Turpat.

³⁴ Pornogrāfijas ierobežošanas likums: LR likums: *Latvijas Vēstnesis*, 24.05.2007., Nr. 83., 1. pants.

³⁵ Turpat.

valda uzskats, ka kriminālprocess „operas puisīša” jautājumā, tika uzsākts nepamatoti. Autoresprāt, kriminālprocesa uzsākšana bija tiesiska un pamatota. Policijai ir jāizvērtē vai pārkāpums ir vai nav ticis izdarīts. Autore uzskata, ka iepriekš aprakstītā reklāma nav vērtējama kā bērnu pornogrāfija, jo netika piepildīts šī jēdziena saturs, kas ir noteikts iepriekš pieminētajā *Pornogrāfijas ierobežošanas likumā*, taču, šāda veida reklāma, autoresprāt, ir vērtējama kā neestētiska un vulgarizēta māksla. Pēc autores domām, nav estētiski veidot šāda tipa reklāmas, t.i., reklāmas, kurās ir attēloti atkailināti bērni.

Atgriežoties pie iepriekš apskatītajiem Ministru kabineta noteikumiem Nr. 205 „*Kārtība, kādā tiek izsniegtas atļaujas bērnu – izpildītāju – nodarbināšanai kultūras, mākslas, sporta un reklāmas pasākumos, kā arī atļaujā ietvertie ierobežojumi*”, Valsts darba inspekcija, izvērtējot iesniegumā minētos apstākļus, piecu dienu laikā pieņem lēmumu par atļaujas izsniegšanu bērna nodarbināšanai vai noraida iesniegumu atļaujas saņemšanai un par pieņemto lēmumu informē darba devēju.³⁶ Lai gan Valsts darba inspekcijai ir tiesības pieprasīt izziņu no izglītības iestādes, lai pārliecinātos, ka bērna nodarbināšana nekavēs bērna izglītošanos, kā arī pieprasīt darba devējam nodrošināt drošu darba vidi un darba apstākļus, lai neradītu risku bērna drošībai un veselībai, tomēr, pēc autores domām, likumdevējam vajadzētu veikt grozījumus minētajos Ministru kabineta noteikumos, papildinot tos, nosakot, ka Valsts darba inspekcijai (tās pārstāvim) ir personīgi jāiepazīstas ar tiem darba apstākļiem, darba vietu, vidi, kā arī citiem svarīgiem faktoriem, un tikai tad jāsniedz atbilde uz darba devēja iesniegumu atļaujas saņemšanai. Autoresprāt, nepietiek ar to, ka Valsts darba inspekcija pieprasa darba devējam izveidot drošus un bērnam nekaitīgus darba apstākļus. Ņemot vērā to, ka bērns, kas tiek nodarbināts šādā kārtībā, ir persona, kas nav sasniegusi 13 gadu vecumu, valstij būtu pēc iespējas vairāk jākontrolē šāda veida nodarbināšana, jo ļoti bieži bērni tiek neatļauti nodarbināti vai arī to nodarbināšana ir prettiesiska, jo netiek ievēroti visi drošības pasākumi. Bērns šādā vecumā nav spējīgs pats aizstāvēt savas tiesības un intereses, līdz ar to, autore uzskata, ka valstij būtu īpaši jāaizsargā bērni - izpildītāji. Šāds nosacījums, protams, varētu ietekmēt ekonomisko faktoru, radot papildus izmaksas Valsts darba inspekcijai, ja šie izdevumi tiktu segti no Valsts darba inspekcijas puses, vai arī personai, kas nodarbina bērnus- izpildītājus, gadījumā, ja šī persona segtu šos Valsts darba inspekcijas izdevumus. Šis process noteikti paildzinātu laiku atļauju izsniegšanai, taču vēlreiz jāuzsver, ka svarīgākais ir pasargāt bērnus no iespējamajiem viņu tiesību pārkāpumiem.

³⁶ Kārtība, kādā tiek izsniegtas atļaujas bērnu – izpildītāju – nodarbināšanai kultūras, mākslas, sporta un reklāmas pasākumos, kā arī atļaujā ietvertie ierobežojumi: MK noteikumi Nr. 205. *Latvijas Vēstnesis*, 30.05.2002., Nr. 81, 4. punkts.

Iespējams risinājums šīs, autoresprāt, nepieciešamās Valsts darba inspekcijas kontroles ekonomiskajai pusei, būtu šāds – Valsts darba inspekcija segtu izdevumus iepriekšminētās kontroles veikšanai, taču gadījumā, ja, veicot šo pārbaudi, tiek konstatēts, ka persona, kas nodarbina bērnu – izpildītāju, nenodrošina atbilstošu un drošu darba vidi un apstākļus bērnam, kas nav sasniedzis 13 gadu vecumu, Valsts darba inspekcija uzliek sodu personai, kas nodarbina šo bērnu, kā arī uzliek par pienākumu apmaksāt arī Valsts darba inspekcijas izdevumus, kas radušies sakarā ar veikto pārbaudi. Tādējādi tiktu izveidots mehānisms, kas atturētu personas, kas nodarbina bērnus - izpildītājus no pārkāpuma attiecībā pret 13 gadus nenasniegušo bērnu, kā arī tiktu nodrošināta droša darba vide un apstākļi.

Turpinot analizēt augstāk minēto, rodas jautājums vai bērna vecākiem (aizbildņiem) nebūtu arī dzan jāuzņemas atbildība par to, ka viņi nav pārliecinājušies par bērna drošību, pildot izpildītāja pienākumus. Autoresprāt, arī vecāki (aizbildņi) daļēji var būt vainojami pie šādas situācijas izveidošanās, jo nav pievērsuši pietiekamu uzmanību šim faktoram vai arī ir uzticējušies personai, kas nodarbina bērnu. Lai gan neapšaubāmi šeit saskatāma arī vecāku vaina, tomēr, autore pieturas pie augstāk minētā priekšlikuma, kas paredz, ka izdevumus, kas saistīti ar darba vides, drošības un darba apstākļu novērtējumu sedz Valsts darba inspekcija, taču gadījumā, ja tiek konstatēti pārkāpumi, tos sedz persona, kas nodarbina bērnu. Bez tam, tas, ka minētos izdevumus segtu Valsts darba inspekcija arī neradīs iegāsti bērnu – izpildītāju *darba devējiem*³⁷ atteikties no tādu personu nodarbināšanas, kas nav sasniegušas 13 gadu vecumu.

Noslēdzot šo nodaļu, autore vēlas norādīt uz vēl vienu, autoresprāt, ļoti būtisku aspektu attiecībā uz bērnu – izpildītāju nodarbināšanu. Tā kā bērni – izpildītāji netiek nodarbināti uz darba tiesisko attiecību pamata, bieži vien šīs civiltiesiskās attiecības starp bērna tā dēvēto darba devēju un bērnu (viņa vecākiem, aizbildņiem) nav noregulētas, t.i., netiek noslēgts nekāds līgums, kas regulētu pušu savstarpējās attiecības. Tā, piemēram, autores rīcībā ir informācija, ka popgrupā „*Dzeguzīte*” nodarbinātajiem bērniem nav noslēgta nekāda rakstveida civiltiesiska līguma ar grupas vadītāju, taču bērni (to vecāki, aizbildņi) par uzstāšanos saņem arī atalgojumu. Pastāv zināma shēma, kura arī regulē šīs savstarpējās attiecības, respektīvi, grupas vadītāja slēdz līgumus ar pasākumu organizatoriem, kuros uzstājas popgrupa, bet iegūto peļņu vēlāk attiecīgi sadala. Tādējādi, secināms, ka šādas bērna – izpildītāja un tā darba devēja savstarpējās attiecības galvenokārt balstās tikai uz mutisku

³⁷ Darba devējs dotajā gadījumā nav uzskatāms par darba devēju, kas nodarbina darbinieku uz darba līguma pamata.

vienošanos bērna – izpildītāja vecāku un darba devēja starpā. Līdz ar to, pēc autores domām, likumdevējam būtu jāparedz konkrēta civiltiesiska līguma slēgšanas pienākums, lai varētu pēc iespējas labāk aizsargāt bērnu – izpildītāju, no iespējamās bērna ekonomiskas ekspluatācijas.

Rezumējot iepriekš apskatīto izņēmumu, kas paredz, ka ir iespējams nodarbināt bērnus – izpildītājus, ja iepriekš ir saņemta vecāka (aizgādņa) atļauja, kā arī Valsts darba inspekcijas atļauja, jāsecina, ka nodarbināt var jebkuru fizisku personu, protams, ņemot vērā visus likumā pastāvošos ierobežojumus, kā arī nodarbināšanas attiecību veidu.

2.2. Bērna nodarbināšana no 13 līdz 15 (vai līdz 18) gadu vecumam

Darba likuma 37. panta otrā daļa paredz: „Izņēmuma gadījumā bērnus vecumā no 13 gadiem, ja viens no vecākiem (aizbildnis) devis rakstveida piekrišanu, no mācībām brīvajā laikā var nodarbināt vieglā, bērna drošībai, veselībai, tikumībai un attīstībai nekaitīgā darbā. Šāda nodarbināšana nedrīkst kavēt bērna izglītošanos. Darbus, kuros atļauts nodarbināt bērnus vecumā no 13 gadiem, nosaka Ministru kabinets.”³⁸

Bērna nodarbināšana ir ikviens darbs, ko bērns veic par attiecīgu samaksu. Lai darba devējam būtu skaidri saprotami augstākminēto kritēriju darbi, kuros atļauts nodarbināt bērnus vecumā no 13 gadu vecuma, Ministru kabinets 2002. gada 8. janvārī ir izdevis noteikumus Nr. 10. „*Noteikumi par darbiem, kuros atļauts nodarbināt bērnus vecumā no 13 gadiem*”³⁹. Saskaņā ar iepriekšminētajiem noteikumiem, bērnus, vecumā no 13 gadiem, var nodarbināt sekojošos darbos: dārzu ravēšana un laistīšana; ražas novākšana; ziedu novākšana; ārstniecības augu vākšana; augļu, dārzeņu un ogu iepakošana; koku, ziedu un augu stādīšana un kopšana; stādu sagatavošana; mājdzīvnieku barošana, apkopšana un ganīšana, ja darbs nenotiek vietās, kurās mākslīgi apsēklo un aplecina dzīvniekus, un ja darbs nav saistīts ar plēsīgu dzīvnieku, vaislas ērzeļu un bulļu kopšanu; nemehanizēta siena sagatavošana; laukumu un skvēru sakopšana; tīrās veļas šķirošana un gludināšana; mājstrādnieka darbu veikšana; kantoru, viesnīcu, kafejnīcu un citu līdzīgu telpu uzkopšana; transportlīdzekļu, logu un citu priekšmetu mazgāšana, ja darbs nav saistīts ar dažādu tilpņu un iekārtu attīrīšanu, kā arī cauruļu, krāšņu, gāzes vadu un ventilācijas iekārtu tīrīšanu; **kurjera darbu** veikšana⁴⁰; preču iesaiņošana un iepakošana; etiķešu līmēšana uz precēm un izstrādājumiem; apavu tīrīšana un citu vienkāršu ielu pakalpojumu sniegšana (plakātu līmēšana, logu mazgāšana,

³⁸ Darba likums: LR likums. *Latvijas Vēstnesis*, 2006, 37. panta 2. daļa.

³⁹ Noteikumi par darbiem, kuros atļauts nodarbināt bērnus vecumā no 13 gadiem: MK noteikumi Nr.10. *Latvijas Vēstnesis*, 08.01.2002.

⁴⁰ Autores izcēlums.

izsūtāmā pienākumu veikšana); preču piegādāšana mājās; pārtikas un nepārtikas preču pārdošana uz ielām.⁴¹

Minētajos noteikumos ir nosaukti konkrēti darbi, kuros atļauts nodarbināt bērnus, un tie neļauj darba devējam paplašināti tulkot šos noteikumus.

Bērnus, kas sasnieguši 13 gadu vecumu, mācību laikā nedrīkst nodarbināt ilgāk par divām stundām dienā un vairāk par 10 stundām nedēļā, bet mācību brīvlaikos – ne ilgāk par 4 stundām dienā un ne vairāk par 20 stundām nedēļā. Darba samaksa bērniem ir jāveic atbilstoši padarītajam darbam.⁴²

Iepriekšminētie darbi, kuros atļauts nodarbināt bērnus, kas sasnieguši 13 gadu vecumu, galvenokārt saistīti ar lauksaimniecību un it īpaši ar laukkopību. Atļauti ir arī citāda rakstura darbi, piemēram, preču piegādāšana mājās, pārtikas un nepārtikas preču pārdošana uz ielām vai kurjera darbs. Analizējot iespējamās nodarbināšanas veidus, autorei radās šaubas par to cik drošs ir tāds nodarbināšanas veids kā *kurjera darbu veikšana*. Pilsētā, kurjera darbs nereti ir saistāms ar kādu transporta līdzekli, piemēram, divriteni. Pārvietošanās ar divriteni pa pilsētas ielām ir ļoti bīstama, īpaši, ja divriteņa vadītājs ir bērns. Pilsētas centrā nav speciāli izbūvēti veloceliņi, savukārt trotuāri ir paredzēti gājējiem, līdz ar to velokurjeri pārvietojas pa brauktuvi tāpat kā automašīnas, kas savukārt ir ļoti bīstami. Autoresprāt, likumdevējam būtu ne vien skaidrāk jānoformulē, kādus tieši kurjera darba pienākumus ir tiesīgs veikt bērns, kurš ir sasniedzis 13 gadus vecumu, respektīvi, bērns, kurš ir vecumā no 13 līdz 15 gadiem, kā arī jāaizliedz bērnam vecumā no 13 līdz 15 gadiem veikt kurjera darba pienākumus, ja tie saistīti ar pārvietošanos ar divriteni pilsētā.

Svarīgi ir saprast starp kādiem tiesību subjektiem veidojas tiesiskās attiecības gadījumā, ja darba ņēmējs salīgst **bērnu** noteikta, atļauta darba veikšanai. Šajā gadījumā tiesiskas attiecības var veidoties vai nu starp darba devēju un darba ņēmēju – bērnu vai arī starp darba devēju un bērna vecāku (aizbildni). Tas izriet no tā, kurš tiesību subjekts paraksta darba līgumu no darbinieka puses.

I. Gailums uzskata, ka bērns – darbinieks pats līgumu neparaksta un, ka to bērna vietā izdara viņa vecāks (aizbildnis), lai darba līgums vispār būtu spēkā. Bērns no 13 gadu vecuma, kamēr tas nav sasniedzis 18 gadu vecumu, *Civillikuma* izpratnē ir nepilngadīgais. *I. Gailums*

⁴¹ Turpat.

⁴² Dindune R., Platā K., Kasatkina L. Darba likuma komentāri. Dienas bizness, 2008., C daļa, 37. panta 2. daļa.

pamatojas uz *Civillikuma* 219. pantu, 1408.pantu un 1411. pantu, kas nosaka, ka: „Nepilngadība abu dzimumu personām turpinās tik ilgi, kamēr tās sasniedz astoņpadsmit gadu vecumu.”(*Civillikuma* 219.pants)⁴³; „Rīcībspējas trūkst nepilngadīgiem (..) (*Civillikuma* 1408.pants)”⁴⁴; „Personas, kam trūkst rīcības spējas pārstāv tiesiskos darījumos viņu vecāki, aizbildņi vai aizgādņi. (*Civillikuma* 1411. pants)”⁴⁵

Darba līguma slēgšana neapšaubāmi ir kvalificējama kā tiesisks darījums, tāpēc tajos gadījumos, kad līgums tiek slēgts ar bērnu, no vienas puses jāparaksta darba devēja pārstāvim, bet no otras – bērna vecākam, respektīvi – tēvam vai mātei, vai aizbildnim, ja tāds ir iecelts. *I. Gailums* uzsver, ka nav juridiska spēka līgumam, ko parakstījis bērns – darbinieks, jo *Civillikuma* 1405. pants nosaka: “Lai darījumam būtu tiesīgs spēks, ir vajadzīgs, lai tā dalībniekiem būtu tiesību spēja un rīcības spēja; darījumi, ko taisījušas tiesību vai rīcības nespējīgas personas nav spēkā.”⁴⁶

Teorētiski ir iespējama shēma, kad darba līgumu vispirms paraksta bērns – darbinieks, bet pēc tam savu rakstveida piekrišanu dod kāds no vecākiem, to apliecinot uz līguma vai arī par to sastādot atsevišķu dokumentu. Šajā gadījumā darījums iegūs tiesisku spēku. Taču pēc *I. Gailuma* domām, ērtāk un praktiskāk ir kādam no vecākiem uzreiz parakstīt darba līgumu sava bērna vietā.⁴⁷ Autore sprāt, šeit ir būtiski saprast, kas ir atbildīgs, piemēram, par iespējamo zaudējumu darba devējam nodarīšanu – bērns – darbinieks vai viņa vecāki (aizbildnis)? Protams, gadījumā, ja darba līgumu paraksta bērna vecāki, tad vecāki (aizbildnis) arī atbild par bērna pārkāpumiem, taču, kas uzņemsies atbildību gadījumā, ja darba līgumu paraksta bērns un vecāki tikai dod savu rakstveida piekrišanu bērna nodarbināšanai? *Civillikuma* 197. pants nosaka: „Par saistībām, ko noslēguši vecāku aizgādībā esošie nepilngadīgie bez vecāku ziņas un piekrišanas, vecāki neatbild, ja viņi paši nav no tā ieguvuši kādu labumu. Tāpat vecāki neatbild ar savu mantu arī par piedziņām par viņu bērnu izdarītu neatļautu darbību, izņemot likumā īpaši norādītos gadījumus.”⁴⁸ No minētā panta pirmā teikuma izriet, ka par darījumiem, ko slēdz vecāku aizgādībā esošie nepilngadīgi ar vecāku piekrišanu, atbildēs vecāki. Tātad jebkurā gadījumā, neskatoties uz to, kas parakstīs darba līgumu, atbildīgi par līgumā paredzēto saistību izpildi būs bērna vecāki (aizbildnis).

⁴³ *Civillikums*: LR likums: *Latvijas Vēstnesis*, 2006, 219. pants.

⁴⁴ Turpat, 1408. pants.

⁴⁵ Turpat, 1411. pants.

⁴⁶ Turpat, 1405. pants.

⁴⁷ *Gailums I. Darba likums. Komentāri. Tiesu prakse. 2. grāmata. Rīga: 2002, 43. lpp.*

⁴⁸ *Civillikums*. LR likums: *Latvijas Vēstnesis*, 2006, 197. pants.

Autoresprāt, piemērotāka ir tieši šī *teorētiskā shēma*, jo viens no vecākiem, atbilstoši *Darba likuma* 37. pantam dod savu piekrišanu tam, ka bērns tiek nodarbināts, kā arī tiek dota piekrišana tiem nosacījumiem un darba apstākļiem darba līgumā pēc kādiem bērns tiks nodarbināts, taču bērns, kā darbinieks, parakstot līgumu uzņemas pildīt pienākumus, kas viņam konkrētajā gadījumā kļūst saistoši. Vecāki, parakstot darba līgumu dod arī piekrišanu darba līguma noteikumiem (lai gan 37. pants to īpaši neakcentē), jo bērns nav rīcībspējīgs un līgums var tikt apstrīdēts. Pēc autores domām, bērnam ir jādod iespēja *līdzparakstīt* savu darba līgumu, jo *Darba likums* atļauj viņam strādāt, tātad arī atļauj būt atzītam par darbinieku, kā arī tādēļ, lai audzinātu bērnam pienākuma apziņu un atbildības sajūtu. Bez tam bērna paraksts uz darba līguma vienlaicīgi kalpo arī kā apliecinājums tam, ka bērns pats vēlas tikt nodarbināts, tādējādi izvairoties no iespējamās bērnu piespiedu nodarbināšanas.

Pēc autores domām, *Darba likuma* 37. panta otrā daļa⁴⁹ nav pietiekami skaidra, precīzāk izsakoties, tā ir nepilnīga, jo tā neizskaidro to, kam būtu jāparaksta darba līgums no darbinieka puses. Minētā tiesību norma paredz vecāku rakstiskas piekrišanas nepieciešamību, lai varētu nodarbināt bērnu, taču, tā nepasaka, kas paraksta darba līgumu ar darba devēju, tādējādi radot neskaidrības. Pēc autores rīcībā esošās informācijas, gadījumos, kad bērni tiek nodarbināti modeļu aģentūrās vai sportā, piemēram, basketbolā, darba līgumus viņu vietā paraksta vecāki, taču vai pāris gadījumus var uzskatīt par vienotu praksi? Lai ieviestu skaidrību šajā jautājumā, autore uzskata, ka apskatāmajā panta daļā būtu jāveic grozījumi, papildinot šo panta daļu, tādējādi izsakot to sekojošā redakcijā:

„(2) Izņēmuma gadījumā bērnus vecumā no 13 gadiem no mācībām brīvajā laikā var nodarbināt vieglā, bērna drošībai, veselībai, tikumībai un attīstībai nekaitīgā darbā. Šādā gadījumā darba līgumu no darbinieka puses paraksta gan viens no vecākiem (aizbildnis), tādējādi dodot savu rakstveida piekrišanu bērna nodarbināšanai, gan pats bērns. Šāda nodarbināšana nedrīkst kavēt bērna izglītošanos. Darbus, kuros atļauts nodarbināt bērnus vecumā no 13 gadiem, nosaka Ministru kabinets.”

Attiecībā uz darba laiku, *Darba likuma* 132. pants⁵⁰ nosaka darba laiku personām, kas ir jaunākas par 18 gadiem. Iepriekš pieminētā panta pirmā daļa paredz, ka personām, kuras ir jaunākas par 18 gadiem tiek noteikta piecu dienu darba nedēļa. Savukārt *Darba likuma* 132.

⁴⁹ Darba likums. LR likums: *Latvijas Vēstnesis*, 2006, 37. pants.

⁵⁰ Darba likums. LR likums: *Latvijas Vēstnesis*, 2006, 132. pants.

panta otrā daļa paredz, ka **bērns**⁵¹, kuri sasnieguši 13 gadu vecumu, nedrīkst nodarbināt ilgāk par divām stundām dienā un vairāk par 10 stundām nedēļā, ja darbs tiek veikts mācību gada laikā, kā arī ilgāk par četrām stundām dienā un vairāk par 20 stundām nedēļā, ja darbs tiek veikts laikā, kad izglītības iestādē ir brīvlaiks.⁵² Likumdevēja formulējums, izlasot iepriekš aprakstīto tiesību normu šķiet skaidrs un nepārprotams, taču tieši šīs materiālās tiesību normas nepareiza piemērošana ir bijusi par pamatu tam, ka ar Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2008. gada 23. janvāra spriedumu lietā Nr. SKC – 29⁵³, Lieta Nr. SKC – 29 tika nodota jaunai izskatīšanai apelācijas instances tiesā.

Tā kā autore, rakstot šo darbu un apkopojot informāciju saistītu ar nepilngadīgo nodarbināšanu vērsās vairākās Latvijas Republikas tiesās (gan rajona tiesās, gan pilsētas tiesās, gan apgabaltiesā) ar lūgumu rast iespēju ļaut iepazīties ar lietu materiāliem un tiesu spriedumiem, taču diemžēl saņēma atteikumus, kas pamatojās uz faktu, ka minētajās tiesās nav tikušas skatītas lietas darba tiesību sfērā, kur viena no strīdus pusēm būtu nepilngadīga persona, kā arī saprotot un apzinoties to, ka šāda rakstura strīdi samērā reti nonāk līdz lietas izskatīšanai tiesā, autore uzskata par būtisku apskatīt un analizēt jau pieminēto lietu Nr. SKC – 29 tuvāk, iedziļinoties tās būtībā un analizējot tiesas lēmumus šīs lietas sakarā.

A.V. likumiskā pārstāve *R.B.* cēlusi prasību pret *A/S „Drogas”*. *R.B.* lūgusi piedzīt no *A/S „Drogas”* par labu viņas dēlam *A.V.* 61,29 LVL (sešdesmit viens lats 29 santīmi) nesamaksāto darba algu, kas, vēlāk, precizējot, noteikta 46, 99 LVL (četrdesmit seši lati 99 santīmi”) apmērā, kā arī 1200.00 LVL (viens tūkstotis divi simti lati 00 santīmi) morālā kaitējuma atlīdzību.

Prasības pieteikumā norādīts, ka viņas dēls *A.V.* noslēdzis ar *A/S „Drogas”* darba līgumu uz laiku no 2006. gada 1. jūlija līdz 31. jūlijam. **A.V. pēc grafika noteikts septiņu stundu darbs.**⁵⁴ *A/S „Drogas”* tikušas izteiktas pretenzijas, ka bērns, kuram ir tikai 15 gadu un kurš turpina mācīties pamatskolā, nedrīkst tikt nodarbināts ilgāk par 4 stundām dienā un ne vairāk par 20 stundām nedēļā.

Prasītāja *R.B.* uzskata, ka būtiski ir pārkāptas nepilngadīgā dēla *A.V.* tiesības, viņu nodarbinot, bet nenodrošinot taisnīgu atalgojumu par reāli nostrādāto darba laiku. Tikušas

⁵¹ Autores izcēlums.

⁵² Turpat.

⁵³ LR Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2008. gada 23. janvāra spriedums lietā SKC – 29. <http://www.at.gov.lv/lv/info/archive/department1/2008/> (aplūkots 2009. gada 12. aprīlī).

⁵⁴ Autores izcēlums.

aizskartas viņa tiesības uz atpūtu, futbola nodarbībām, gatavojoties sacensībām, tādēļ viņš ticis izslēgts no komandas, par to ļoti pārdzīvojis. *A.V.* nav varējis izmantot plānoto atpūtu kopā ar ģimeni **nedēļas nogalēs**⁵⁵, kas vērtējams kā morālais kaitējums.

Prasība pamatota, atsaucoties uz *Darba likuma* 37. (1), (2), 59., 63. (3), 68. (1), 132. (1), (2), 136. (1), (6), 137. (1), 143. (1), (2), (3) pantu un *Civillikuma* 1635. pantu.

Rīgas Vidzemes priekšpilsētas tiesa ar 2007. gada 12. februāra spriedumu prasību noraidījusi.⁵⁶

Izskatījusi lietu sakarā ar *A.V.* likumiskās pārstāves *R.B.* apelācijas sūdzību, Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģija ar 2007. gada 11. jūnija spriedumu prasību **arī noraidīja.**⁵⁷

Saskaņā ar Eiropas Padomes 1994. gada 22. jūlija *direktīvu 94/33/EK* par jauniešu darba aizsardzību⁵⁸ un 1993. gada 23. novembra direktīvu *93/104/EK* par noteiktiem darba laika organizācijas aspektiem⁵⁹, personas, kas jaunākas par 18 gadiem, nedrīkst nodarbināt arī **nedēļas atpūtas laikā (sestdienās un svētdienās).**

Prasītāja pārstāve *R.B.* savā prasībā uzsver, ka viņas dēls *A.V.* ticis nodarbināts nedēļas nogalēs, kā rezultātā nevarējis pavadīt nedēļas nogales kopā ar ģimeni. Autore uzskata, ka gadījumā, ja tiesa konstatē šo faktu un *A.V.*, būdams 15 gadus vecs, tiešām ticis nodarbināts sestdienās un svētdienās, tad šeit viennozīmīgi var runāt par *A.V.* tiesību uz atpūtu aizskārumu. Prasītāja pārstāve gan nav izmantojusi iepriekšminētos Eiropas tiesību aktus uzturot prasību, taču, autoresprāt, direktīvas ir būtisks tiesību avots un, analizējot jebkuru jautājumu, ne tikai jautājumu par nepilngadīgas personas stāvokli darba tiesiskajās attiecībās, ir pēc iespējas plašāk jāapskata dažādas atbilstošas un jautājumu regulējošas tiesību normas.⁶⁰

Apelācijas instances tiesa konstatēja, ka *A.V.* dzimis 1991. gada 17. aprīlī, laikā no 2006. gada 1. jūlija līdz 31. jūlijam strādāja *A/S „Drogas” septiņas stundas dienā un 35 stundas*

⁵⁵ Autore izcēlums.

⁵⁶ Autore izcēlums.

⁵⁷ Turpat, 2. lpp.

⁵⁸ Padomes direktīva par jauniešu darba aizsardzību: Padomes direktīva 94/33/EK, 22.06.1994., <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:1994:216:0012:007:LV:HTML>, (aplūkots 2009. gada 12. aprīlī).

⁵⁹ Padomes direktīva par dažiem darba laika organizācijas aspektiem: Padomes direktīva 93/104/EK, 23.11.1993., <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:1993:307:0018:005:LV:HTML>, (aplūkots 2009. gada 12. aprīlī).

⁶⁰ LR Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2008. gada 23. janvāra spriedums lietā SKC – 29. <http://www.at.gov.lv/lv/info/archive/departament1/2008/> (aplūkots 2009. gada 12. aprīlī).

nedēļā.⁶¹ Tāpat tiesa konstatēja, ka *R.B.* zināja par dēla *A.V.* nodibinātajām darba tiesiskajām attiecībām (šeit parādās arī fakts, ka *A.V.* jau bija sasniedzis 15 gadu vecumu un attiecīgi darba līgumu teorētiski varēja parakstīt pats, darba devējam pirms līguma noslēgšanas bija tikai jāinformē jeb jāpaziņo vienam no vecākiem par darba vides riska novērtējumu un darba aizsardzības pasākumiem attiecīgajā darba vietā, taču dotajā gadījumā nedrīkst aizmirst faktu, ka *A.V.* turpina iegūt pamatizglītību līdz ar to ir atzīstams par bērnu *Darba likuma izpratnē*, kā rezultātā viņa nodarbināšanai bija nepieciešama vecāku (aizbildņa) rakstveida piekrišana, kā to paredz *Darba likuma* 37. panta otrā daļa)⁶² tomēr viņa pret tām neiebilda un akceptēja darba līguma noslēgšanu. Prasītāja pārstāve *R.B.* nav izmantojusi *Darba likuma* 115. panta pirmajā un otrajā daļā noteiktās tiesības pieprasīt darba tiesisko attiecību pārtraukšanu, gadījumā, ja uzskatīja, ka šis darbs negatīvi ietekmē nepilngadīgā dēla attīstību un izglītību. Šis fakts, ka *R.B.* nav izmantojusi savas ar likumu piešķirtās tiesības acīmredzami neliecina par labu prasītājam, taču tas nebūt neatņem tiesības prasīt sava dēla aizskarto, ar likumu aizsargāto interešu aizsardzību tiesā, kā to paredz *Civilprocesa likuma* 1. pants⁶³.

Atsaucoties uz *Darba likuma* 37. panta pirmo daļu un 132. panta ceturto daļu, apelācijas instances tiesa secinājusi, ka *A/S „Drogas”* bija tiesības nodarbināt nepilngadīgo *A.V.* kā pusaudzi⁶⁴ septiņas stundas dienā un 35 stundas nedēļā. **Tiesa atzinusi, ka persona vecumā no 15 līdz 18 gadiem, kura turpina iegūt pamatizglītību, kā bērns nevar tikt nodarbināta patstāvīgā darbā, bet brīvlaikā var tikt nodarbināta kā pusaudzis.**⁶⁵ Līdz ar to apelācijas instances tiesa atzinusi, ka prasība ir nepamatota.⁶⁶

Par šo tiesas spriedumu *R.B.* iesniegusi kasācijas sūdzību, kurā lūgusi spriedumu atcelt un nosūtīt lietu jaunai izskatīšanai.

Sūdzībā *R.B.* norādījusi, ka tiesa nepareizi piemērojusi *Darba likuma* 132. panta ceturto daļu, ignorējot šī likuma 37. panta pirmo, otro daļu un 132. panta otro daļu. Tiesa nav ņēmusi vērā, ka persona, kas vecāka par 15 gadiem un turpina iegūt pamatizglītību vispārizglītojošā

⁶¹ Autores izcēlums.

⁶² Autores piezīme.

⁶³ Civilprocesa likums. 10. izdevums. LR likums: Tiesu namu aģentūra: Rīga, 2008, 1. pants.

⁶⁴ Autores izcēlums.

⁶⁵ Autores izcēlums.

⁶⁶ LR Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2008. gada 23. janvāra spriedums lietā SKC – 29. <http://www.at.gov.lv/lv/info/archive/departament1/2008/> (aplūkots 2009. gada 12. aprīlī).

skolā, atbilstoši *Darba likuma* 37. panta pirmajai daļai **atzīstama par bērnu**.⁶⁷ Savukārt bērnam, kurš pēc 15 gadu vecuma sasniegšanas turpina iegūt pamatizglītību, ir vajadzīga vecāku rakstveida piekrišana, lai viņu nodarbinātu no mācībām brīvajā laikā.

R.B. ieskatā, viņas 15 gadu vecumu sasniegušais un pamatskolas 8. klasi pabeigušais dēls *A.V.* atbilstoši *Darba likuma* 37. panta pirmajai daļai un otrajai daļai, 132. panta. otrās daļas otrajam punktam vasarā no mācībām brīvā laikā varēja tikt nodarbināts tikai kā bērns. Viņu nedrīkstēja nodarbināt ilgāk par četrām stundām dienā un vairāk par 20 stundām nedēļā.⁶⁸

Noraidot prasību, tiesa atzinusi, ka nodarbināšana vasaras brīvlaikā septiņas stundas dienā atbilst *Darba likuma* 132. panta trešajai daļai, ka pusaudžus nedrīkst nodarbināt ilgāk par septiņām stundām dienā un vairāk par 35 stundām nedēļā un ceturtajai daļai, ja personas, kuras ir jaunākas par 18 gadiem, papildus darbam turpina iegūt pamatizglītību, mācībās un darbā pavadītais laiks skaitāms kopā un nedrīkst pārsniegt septiņas stundas dienā un 35 stundas nedēļā. Šāds tiesas secinājums pamatots ar to, ka persona, kura turpina iegūt pamatizglītību, vecumā no 15 līdz 18 gadiem kā bērns nevar tikt nodarbināts patstāvīgā darbā, bet brīvlaikā var tikt nodarbināts kā pusaudzis.⁶⁹

Senāts šajā lietā uzskatīja, ka tiesa minētajās tiesību normās ietvertu regulējumu kļūdaini attiecinājusi uz izšķiramo strīdu, jo nav ņēmusi vērā *Darba likuma* 37. panta pirmās daļas otrajā teikumā doto jēdziena „bērns kā darba tiesisko attiecību subjekts” definīciju, saskaņā ar kuru bērns ir persona, kura līdz 18 gadu vecuma sasniegšanai turpina iegūt pamatizglītību. Tā kā *A.V.* laikā, kad noslēgts darba līgums ar *A/S „Drogas”* bija piecpadsmit gadīgs un pamatizglītību vispārīzglītojošā skolā iegūt turpinošs skolnieks, konstatējami abi kritēriji viņa atzīšanai par bērnu iepriekš norādītās tiesību normas izpratnē. No *Darba likuma* 132. panta otrās daļas 2. punkta satura izriet, ka bērnus, kuri sasnieguši 13 gadu vecumu, nedrīkst nodarbināt ilgāk par četrām stundām dienā un vairāk par 20 stundām nedēļā, ja darbs tiek veikts laikā, kad izglītības iestādē ir brīvlaiks. Senāts uzsvēra, ka šim likumā noteiktajam bērna darba laika ierobežojumam ir vispārīgs raksturs un tas attiecināms kā uz bērniem, kas nodarbināti patstāvīgā darbā, tā arī uz bērniem, kas strādā skolas brīvlaikā. Līdz ar to nevar atzīt par pamatotu tiesas secinājumu, ka *A/S „Drogas”* bija tiesīga nodarbināt *A.V.* skolas

⁶⁷ Autores izcēlums.

⁶⁸ Turpat, 4. lpp.

⁶⁹ Turpat.

brīvlaikā kā pusaudzi un noteikt viņam darba laiku, kāds paredzēts *Darba likuma* 132. panta trešajā un ceturtajā daļā. Tādējādi, Senāts uzskatīja, ka prasība ir apmierināma.⁷⁰

Autoresprāt, interesants šķiet fakts, ka trešās personas Nodarbinātības valsts aģentūras pārstāve *L. E.* kasācijas sūdzību uzskatīja par nepamatotu, savukārt trešās personas Valsts darba inspekcijas pārstāvis uz tiesas sēdi nebija ieradies.

Jāpiezīmē, ka Valsts darba inspekcijas funkcija ir valsts uzraudzības un kontroles īstenošana darba tiesisko attiecību un darba aizsardzības jomā. Ņemot vērā to, ka Valsts darba inspekcijas, kā labklājības ministra pārraudzībā esošās iestādes, viena no nozīmīgākajām funkcijām ir darba tiesisko attiecību un darba aizsardzības normatīvo aktu prasību ievērošanas uzraudzīšana un kontrole⁷¹, fakts, ka Valsts darba inspekcijas pārstāvis uz tiesas sēdi nav ieradies, neapšaubāmi liek aizdomāties par Valsts darba inspekcijas darba kvalitāti. Aprakstāmajā darba tiesību strīdā acīmredzami tika pārkāptas *A.V.* tiesības, kas nostiprinātas *Darba likumā. A.V.*, kas nepārprotami ir uzskatāms par bērnu *Darba likuma* izpratnē, tika nodarbināts kā pusaudzis. Šāda nodarbināšana, protams, ir kvalificējama kā rupjš bērna tiesību pārkāpums, taču, Valsts darba inspekcija, kuras kompetencē ir darba tiesisko attiecību un darba aizsardzības normatīvo aktu prasību ievērošanas uzraudzīšana, ne vien pieļauj šādu pārkāpumi, bet arī neierodas uz tiesas sēdi, kurā tiek izskatīta lieta par nepilngadīgā strīdu ar darba devēju, kas ir pārkāpis *Darba likumā* noteikto.

Nozīmīgs ir arī fakts, ka gan pirmās, gan arī otrās instances tiesa ir nepareizi interpretējusi tiesību normas, kas saistītas ar nepilngadīgas personas nodarbināšanu. Noraidot prasību, tiesa atzinusi, ka nodarbināšana vasaras brīvlaikā septiņas stundas dienā atbilst *Darba likuma* 132. panta trešajai daļai, ka pusaudžus drīkst nodarbināt ilgāk par septiņām stundām dienā un vairāk par 35 stundām nedēļā un ceturtajai daļai, ja personas, kuras ir jaunākas par 18 gadiem, papildus darbam turpina iegūt pamatizglītību, mācībās un darbā pavadītais laiks skaitāms kopā un nedrīkst pārsniegt septiņas stundas dienā un 35 stundas nedēļā. Šis tiesas secinājums pamatots ar to, ka persona, kura turpina iegūt pamatizglītību vecumā no 15 līdz 18 gadiem kā bērns nevar tikt nodarbināts patstāvīgā darbā, bet brīvlaikā var tikt nodarbināts kā pusaudzis.⁷²

⁷⁰ Turpat, 3.lpp.

⁷¹ Valsts darba inspekcijas likums. LR likums: *Latvijas Vēstnesis*, 104 (3888), 09.07.2008. <http://www.likumi.lv/doc.php?id=177910&from=off> (aplūkots 2009. gada 8. maijā).

⁷² LR Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2008. gada 23. janvāra spriedums lietā SKC – 29. <http://www.at.gov.lv/lv/info/archive/departament1/2008/> (aplūkots 2009. gada 12. aprīlī).

Augstāk minētais uzskatāmi parāda, ka gan pirmās, gan otrās instances tiesa ir kļūdaini piemērojusi tiesību normas, līdz ar to būtiski pārkāpjot nepilngadīgā tiesības. Pamatojoties uz to, ka tiesu praksē šis ir viens no nedaudzajiem (iespējams vienīgais) gadījumiem, kad strīds, kurā iesaistīts nepilngadīgs darbinieks un tā darba devējs, nonāk līdz izspriešanai tiesā, ir īpaši svarīgi, lai šāds gadījums tiktu izspriests taisnīgi, kā arī, lai piemērojamās tiesību normas tiktu pareizi interpretētas, jo šāds gadījums var kalpot kā ļoti nozīmīga un vajadzīga tiesu prakse nepilngadīgo darba tiesiskajās attiecībās. Tādējādi, fakts, ka abas tiesu instances pieļāva tik rupjas kļūdas materiālo tiesību normu piemērošanā un iztulkošanā, pierāda, ka tiesām trūkst pieredzes tādu lietu izskatīšanā, kas saistītas ar nepilngadīgo nodarbinātības jautājumiem, kas savukārt norāda uz to, ka nepilngadīgo likumiskie pārstāvji necenšas aizstāvēt savu pārstāvamā tiesības tiesas ceļā.

2.3. Pusaudža nodarbināšana

Nepilngadīgos vecumā no 15 līdz 18 gadiem, ja tie jau ieguvuši pamatizglītību, *Darba likums* nodēvējis par pusaudžiem.

2002. gada 28. maija Ministru kabineta noteikumi Nr.206 „*Noteikumi par darbiem, kuros aizliegts nodarbināt pusaudžus, un izņēmumi, kad nodarbināšana šajos darbos ir atļauta saistībā ar pusaudža profesionālo apmācību*” aizliedz nodarbināt pusaudžus gadījumos, ja, piemēram, darbs ir tieši saistīts ar dažādu objektu un būvju sagraušanu; darbs ir tieši saistīts ar pastāvīgu smaguma pārnēsāšanu vai pārvietošanu, ja tas pārsniedz 10 kg (zēniem) un 4 kg (meitenēm); darbs ir tieši saistīts ar elektrības un siltuma ražošanu, kā arī piegādi AES, TES un HES; darbs ir tieši saistīts ar gumijas un plastmasas izstrādājumu ražošanu, u.c. darbos. Minētie noteikumi aizliedz arī pusaudžu nodarbināšanu darbos, kuros viņi ir tieši pakļauti noteikumos minētajiem darba vides riska faktoriem – konkrēti – fizikālajiem faktoriem, piemēram, jonizējošais starojums, ķīmiskajiem faktoriem, piemēram, kancerogēnās un mutagēnās vielas vai bioloģiskajiem faktoriem, piemēram, bioloģiskie aģenti, kas ir bīstami nodarbinātajiem, un pastāv risks, ka tie radīs draudus citiem cilvēkiem. Pusaudža nodarbināšana apskatāmajos noteikumos minētajos darbos ir pieļaujama izņēmuma gadījumos, ja tā ir saistīta ar pusaudža profesionālo apmācību, darbs tiek veikts tiešā darba

vadītāja vai uzticības personas klātbūtnē un ir nodrošināta ar darba aizsardzību saistīto normatīvo aktu ievērošana.⁷³

Darba līguma tapšanas procedūra pusaudžiem būtiski atšķiras no kārtības, kad līgums tiek slēgts ar bērnu. Pirmkārt, lai darba devējs būtu tiesīgs līgt ar pusaudzi, nav nepieciešama vecāku piekrišana, bet darba devējam pirms līguma noslēgšanas ir tikai jāinformē jeb jāpaziņo vienam no vecākiem (aizbildnim) par darba vides riska novērtējumu un darba aizsardzības pasākumiem attiecīgajā darba vietā. Otrkārt, pusaudzis pats iepazīstas ar darba līguma noteikumiem un pats arī to paraksta.⁷⁴

Darba likumā, lai pēc iespējas labāk aizsargātu pusaudžu intereses, ir paredzētas vairākas likuma normas, kas ir attiecināmas tikai uz šo darbinieku grupu.

Viena no šīm normām ir iekļauta Darba likuma 37. panta sestajā daļā, kas paredz, ka personas, kas ir jaunākas par 18 gadiem, pieņem darbā tikai pēc iepriekšējās medicīniskās skates, un tām līdz 18 gadu vecuma sasniegšanai ik gadu jāveic obligātā medicīniskā apskate.⁷⁵

Likuma 46. pantā noteikts, ka personām, kuras jaunākas par 18 gadiem, nenosaka pārbaudes laiku.⁷⁶ Pieņemot darbinieku darbā, darba devējs var vienoties ar darbinieku par pārbaudes laiku. Nereti praksē darbiniekam šajā pārbaudes laikā tiek noteikta zemāka alga, ar nosacījumu, ka, pēc pārbaudes izturēšanas, alga būs augstāka. Kā paredz *Darba likuma* 47. pants⁷⁷ – pārbaudes laikā gan darbiniekam, gan darba devējam ir tiesības rakstveidā uzteikt darba līgumu trīs dienas iepriekš, pie tam, darba devējam, uzteicot darba līgumu pārbaudes laikā, nav pienākums norādīt šāda uzteikuma iemeslu. Bieži vien, kā tas redzams praksē, nelabticīgie darba devēji *izmanto* darbiniekus, uzsakot darba līgumu pēdējā mēnesī vai pat pēdējā pārbaudes dienā. Autoresprāt, likumdevējs ir aizliedzis pusaudzīm piemērot pārbaudes laiku, lai tādējādi pasargātu pusaudzi no iepriekšminētajiem gadījumiem. Protams, nebūtu pareizi teikt, ka pārbaudes laiks ietver sevī tikai negatīvās puses, tieši pretēji, tas ir laiks, kad ne vien darba devējs, bet arī darbinieks var uzteikt darba līgumu 3 dienas iepriekš, tādējādi

⁷³ „Noteikumi par darbiem, kuros aizliegts nodarbināt pusaudžus, un izņēmumi, kad nodarbināšana šajos darbos ir atļauta saistībā ar pusaudža profesionālo apmācību”. MK noteikumi Nr. 206. *Latvijas Vēstnesis*. 28.05.2002., Nr. 82.

⁷⁴ Gailums I. Darba likums. Komentāri. Tiesu prakse. 2. grāmata. Rīga: 2002, 45. lpp.

⁷⁵ Darba likums: LR likums. *Latvijas Vēstnesis* 2006, 37. panta 6. daļa.

⁷⁶ Turpat, 46. pants.

⁷⁷ Turpat, 47. pants.

atbrīvojot sevi no pienākuma palikt konkrētajā darbavietā un pildīt darba pienākumus vēl vienu mēnesi.

I. Gailums uzskata, ka *Darba likums*, aizliedzot noteikt pārbaudes laiku pusaudžiem, ir radījis labvēlīgu augsni diskriminācijai, proti, darba devējam no pretendentu vidus ir izdevīgāk izvēlēties personas, kas vecākas par 18 gadiem, ar kurām slēgt darba līgumu, jo pastāv iespēja noteikt pārbaudes laiku. Savukārt, ja darba devējs paraksta darba līgumu ar 18 gadus nenasniegušu personu, tam ir sarežģītāk atbrīvoties no amatam neatbilstoša darbinieka.⁷⁸ Lai gan šādam atzinumam varētu daļēji arī piekrist, tomēr autore uzskata, ka aizliedzot piemērot pārbaudes laiku pusaudžiem, tiek aizstāvētas viņa tiesības un pusaudzis tādējādi tiek pasargāts no nelabticīga darba devēja.

Arī Darba likuma 54. pants⁷⁹, kas regulē darba izpildījuma vietu, paredz īpašus noteikumus attiecībā uz pusaudzi, nosakot, ka personu, kura ir jaunāka par 18 gadiem, var nosūtīt komandējumā vai darba braucienā, ja viens no vecākiem (aizbildnis) ir devis rakstveida piekrišanu.

Darba likuma 63. pants nosaka darba samaksu personām, kas jaunākas par 18 gadiem. Minētais pants ir izteikts šādā redakcijā: „(1) Pusaudžiem, kas tiek nodarbināti šā likuma 132.panta pirmajā un trešajā daļā noteiktā darba laika ietvaros, mēneša darba alga nedrīkst būt mazāka par Ministru kabineta noteikto minimālo mēneša darba algu normālā darba laika ietvaros. (2) Ja pusaudzis papildus vidējās izglītības vai profesionālās izglītības ieguvei arī strādā, viņam par veikto darbu samaksā atbilstoši nostrādātajam laikam. Šajā gadījumā pusaudžiem noteiktā stundas tarifa likme nedrīkst būt mazāka par Ministru kabineta noteikto minimālo stundas tarifa likmi normālā darba laika ietvaros. (3) Bērniem par darbu samaksā atbilstoši paveiktajam darbam.”⁸⁰

132. pants nosaka maksimālo darba laika ilgumu pusaudžiem – ne vairāk par 7 stundām dienā, nosakot piecu darba dienu nedēļu. Tātad maksimālais darba stundu skaits nedēļā pusaudžiem nedrīkst pārsniegt 35 stundas nedēļā. Tāpat pusaudžus aizliegts nodarbināt nakts stundās – no plkst. 22 līdz plkst. 6, kā arī virsstundās. Ja darba devējs maksā tikai likumdevēja noteikto minimumu, tad pusaudžu darbs ir dārgāks par pieaugušo darbu.⁸¹ Respektīvi, pusaudži, par nostrādātajām 35 stundām nedēļā, saņem tikpat lielu atalgojumu cik pieaugušie,

⁷⁸ Gailums I. *Darba likums. Komentāri. Tiesu prakse. 2. grāmata. Rīga: 2002, 80. lpp.*

⁷⁹ Darba likums: LR likums. *Latvijas Vēstnesis* 2006, 54. pants.

⁸⁰ Turpat, 63. pants.

⁸¹ Gailums I. *Darba likums. Komentāri. Tiesu prakse. 2. grāmata. Rīga: 2002, 113. lpp.*

nostrādājot 40 stundas nedēļā. Arī Ministru kabineta noteiktā stundas tarifa likme pusaudžiem saskaņā ar 2008. gada 26. septembra Ministru kabineta noteikumiem Nr. 791 „*Noteikumi par minimālo mēneša darba algu un minimālo stundas tarifa likmi*” (1,239 lati)⁸² ir augstāka nekā pieaugušajiem (1,083 lati).

Iedziļinoties pusaudžu atalgošanas jautājumā, jāpievērš uzmanība *Civillikuma* 195. pantam no kura izriet, ka bērns, sasniedzot 16 gadu vecumu, ir tiesīgs brīvi pārvaldīt savu brīvo mantu⁸³. *Darba likums* paredz, ka bērns var stāties darba tiesiskajās attiecībās jau no 15 gadu vecuma un izņēmuma gadījumos – no 13 gadiem, kā arī bērns var tikt nodarbināts kā izpildītājs līdz 13 gadu vecuma sasniegšanai. Tātad persona, stājoties darba tiesiskajās attiecībās 15 gadu vecumā, protams, saņem arī atalgojumu par paveikto darbu, taču *Civillikuma* izpratnē tā nav tiesīga un nav spējīga pati pārvaldīt šo mantu vai šos labumus, ko ir guvusi strādājot. Atbilstoši augstāk minētajai *Civillikuma* normai šī persona var brīvi rīkoties ar savu mantu tikai pēc gada. Pēc autores domām šī tiesību norma un *Darba likumā* iekļautā tiesību norma, kas nosaka, ka stāties darba tiesiskajās attiecībās ir atļauts no 15 gadu vecuma, nonāk savstarpējā pretrunā, tādējādi izveidojot tiesību normu kolīziju. Respektīvi, bērns savu brīvo mantu var pārvaldīt tikai gadu vēlāk, nekā tā viņam pieder pēc paša nopelniem. Tāpat arī pusaudzis (*Darba likuma* izpratnē) savu brīvo mantu ir tiesīgs pārvaldīt tikai sasniedzot 16 gadu vecumu. Risinot šo kolīziju, protams, varētu secināt, ka attiecībā uz *Civillikumā* iekļauto tiesību normu, kas ir vispārīga, *Darba likumā* iekļautā norma ir speciāla un līdz ar to tā prevalē pār *Civillikuma* normu, taču, autoresprāt, šis jautājums būtu jāprecizē, t.i., darbā stāšanās minimālajam vecumam būtu jāsakrīt ar vecumu, kad nepilngadīgais drīkst pārvaldīt par savu mantu.

Ņemot vērā augstāk minēto, autore iesaka likumdevējam veikt grozījumus *Civillikumā*, precīzāk, *Civillikuma* 195. pants būtu jāizsaka sekojošā redakcijā: „195. Par bērnu brīvo mantu, kas izņemta no vecāku pārvaldības, ja bērni sasnieguši **piecpadsmit**⁸⁴ gadu vecumu, jāatzīst:

1) viss, ko bērni ieguvuši ar savu personisko darbu vai ar vecāku piekrišanu patstāvīgi nodarbojoties kādā arodā, rūpniecībā vai tirdzniecībā u. tml.;

2) viss, ko vecāki no bērniem piederošās mantas nodod viņu brīvā pārvaldībā;

⁸² Noteikumi par minimālo mēneša darba algu un minimālo stundas tarifa likmi. MK noteikumi Nr. 791. *Latvijas Vēstnesis*, 26.09.2008., Nr.150.

⁸³ *Civillikums*. LR likums: *Latvijas Vēstnesis*, 2006, 195. pants

⁸⁴ Autores izcēlums.

3) visa manta, kuru bērniem bez atlīdzības piešķirušī radnieki vai citas personas ar nosacījumu, lai bērni to pārvaldītu un lietotu patstāvīgi, izņemot mantu, kas piešķirta noteiktam mērķim”.

Savu nostāju autore pamato arī ar jau iepriekš pieminēto secinājumu, ka sabiedrības uzskati, kā arī sabiedrības tiesiskā apziņa laika gaitā ir mainījusies. Sabiedrība atzīst personas pilngadību, sasniedzot 18 gadu vecumu, nevis 21 gadu vecumu, kā tas agrāk bija noteikts *Vietējo Civillikumu kopojumā*. Līdz ar to arī šis *Civillikumā* noteiktais 16 gadu sliekšnis, kas jāsasniedz personai, lai tā varētu pārvaldīt savu brīvo mantu, autoresprāt, ir vēsturiski izveidots un sabiedriskās domas attīstības rezultātā nav samazināts.

Runājot par pusaudžiem darba tiesībās, ļoti būtisks ir arī *Darba likuma* 115. panta pirmā un otrā daļa, kas paredz: „(1) Vecāki (aizbildņi) vai Valsts darba inspekcija var rakstveidā pieprasīt darba tiesisko attiecību izbeigšanu ar personu, kura ir jaunāka par 18 gadiem, ja tā veic tādu darbu, kas apdraud šīs personas drošību, veselību vai tikumību vai negatīvi ietekmē tās attīstību un izglītību. (2) Darba devējam pēc šā panta pirmajā daļā minētā pieprasījuma saņemšanas ir pienākums ne vēlāk kā piecu dienu laikā izbeigt darba tiesiskās attiecības ar darbinieku un izmaksāt viņam atlīdzību — ne mazāku kā viena mēneša vidējās izpeļņas apmērā.”⁸⁵

No komentējamās normas izriet, ka vecāki, aizbildņi vai Valsts darba inspekcija darba devējam var pieprasīt darba tiesisko attiecību izbeigšanu arī tajos gadījumos, kad tiem nav pietiekamu pierādījumu par darba kaitīgumu. Neatkarīgi no tā darba devējam šāds pieprasījums ir saistošs un ir jārespektē. Tas ir – pat tad, ja šis pieprasījums ir nepamatots, darba devējam piecu dienu laikā, skaitot no pieprasījuma saņemšanas dienas, ar darbinieku ir jāizbeidz darba tiesiskās attiecības, kā arī jāizmaksā atlīdzība viena mēneša vidējās izpeļņas apmērā. Vienīgais, ko darba devējs pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanas un atlīdzības izmaksāšanas var darīt, ir celt prasību tiesā pret pieprasījuma iesniedzēju – vecāku, aizbildni vai Valsts darba inspekciju par zaudējumu atlīdzināšanu. To apmērs šādos gadījumos būs darbiniekam izmaksātā atlīdzība viena mēneša vidējās izpeļņas apmērā.⁸⁶

Visbeidzot, attiecībā uz pusaudžiem darba tiesībās, minams ir *Darba likuma* 150. panta piektā daļa, kas paredz, ka, darbiniekam, kurš ir jaunāks par 18 gadiem ikgadējais atvaļinājums piešķirams vasarā vai pēc viņa vēlēšanās jebkurā citā laikā. Norma paredz arī to,

⁸⁵ Darba likums: LR likums. *Latvijas Vēstnesis*, 2006, 115. pants.

⁸⁶ Gailums I. Darba likums. Komentāri. Tiesu prakse. 3. grāmata. Rīga: 2004, 78. lpp.

ka, ja darbinieks, kurš ir jaunāks par 18 gadiem, turpina iegūt izglītību, ikgadējais apmaksātais atvaļinājums piešķirams, pēc iespējas saskaņojot to ar brīvlaiku izglītības iestādē.⁸⁷

Lai gan, šajā nodaļā, tika apskatītas vairākas tiesību normas, kas ietvertas *Darba likumā*, gan arī Ministru kabineta noteikumi, kas nosaka kādos darbos nedrīkst nodarbināt bērnus, pusaudžus, kā arī paredz konkrētus atvieglojumus bērniem un pusaudžiem kā darbiniekiem diemžēl, analizējot pusaudžu nodarbināšanu, nākas saskarties ar tādām pašām problēmām, kādas ir konstatējamās pieaugušo nodarbināšanā. Kā viena no būtiskākajām problēmām ir minama nodarbināšana neslēdzot darba līgumu.

Darba likuma 28. panta pirmā daļa nosaka, ka darba devējs un darbinieks savstarpējās darba tiesiskās attiecības nodibina ar darba līgumu⁸⁸. Savukārt Latvijas Administratīvo pārkāpumu kodeksa 41. pantā ir paredzēts naudas sods darba devējam – fiziskajai personai vai amatpersonai no simt līdz trīssimt piecdesmit latiem, juridiskajai personai – no septiņsimt piecdesmit līdz piectūkstoš latiem - par darba līguma nenoslēgšanu rakstveida formā. Bez tam, ja iepriekš minētais pārkāpums tiek izdarīts atkārtoti gada laikā pēc administratīvā soda uzlikšanas, darba devējam uzliek naudas sodu — fiziskajai personai vai amatpersonai no četršimt līdz piecsimt latiem, juridiskajai personai — no piectūkstoš līdz desmit tūkstoš latiem.⁸⁹

Attiecībā uz augstāk norādītās tiesību normas neievērošanu, šā gada aprīlī tika ierosināta lieta izskatīšanai Valsts darba inspekcijā par nepilngadīgo neatļautu nodarbināšanu apģērbu veikalā „ABSOLU”, turpmāk – veikals, kura īpašnieks ir sabiedrība ar ierobežotu atbildību „Charlie Jeans”.

Minētās lietas izskatīšana aizsākās ar kādas 17 gadus vecas meitenes ziņojumu telekompānijas „LNT” raidījumam „*Tautas Balss*”. Septiņpadsmit gadīgā darbiniece, kas *Darba likuma* izpratnē ir uzskatāma par pusaudzi, tika nodarbināta veikalā četrus mēnešus bez rakstveida darba līguma. Nelikumīgi tika noteikts darba laiks no desmitiem rītā līdz astoņiem vakarā. Pēc nostrādātajiem četriem mēnešiem darbinieci atlaida, neizmaksājot tai darba samaksu par pēdējo nostrādāto mēnesi. Pēc meitenes sniegtajām liecībām tika konstatēts, ka šādā veidā veikalā regulāri tika nodarbināti darbinieki, tostarp arī nepilngadīgas personas, bez tam darbinieki regulāri esot mainījušies, jo tikuši atlaisti un viņu vietā tika pieņemti jauni.

⁸⁷ Darba likums: LR likums. *Latvijas Vēstnesis*, 2006, 150. panta 5. daļa.

⁸⁸ Darba likums: LR likums. *Latvijas Vēstnesis*, 2006, 28. pants

⁸⁹ Latvijas Administratīvo pārkāpumu kodekss: LR likums. *Ziņotājs*, 51, 20.12.1984.

Kopā ar raidījuma „*Tautas Balss*” veidotājiem arī Valsts darba inspekcija devās apsekot divas uzņēmuma struktūrvienības. Pēc struktūrvienību apsekošanas tika secināts, ka katrā no tām tiek nodarbinātas piecas darbinieces un nevienai no tām nebija noslēgta darba līguma ar darba devēju. Darba devējs tika uzaicināts ierasties Valsts darba inspekcijā, kur tiks izskatīta administratīvā pārkāpuma lieta, kas atbilstoši *Latvijas Administratīvo pārkāpumu kodeksa* 215.3 pantam⁹⁰ ir Valsts darba inspekcijas kompetencē, un, pārkāpuma konstatēšanas gadījumā, darba devējam tiks uzlikti atbilstoši sodi.⁹¹

Valsts darba inspekcijas direktore *Rita Elce*, sniedzot interviju raidījumam „*Tautas Balss*”, uzsver, ka šādu gadījumu ir ļoti daudz un Valsts darba inspekcijā vēršoties simtiem šādā veidā piekrāptu darbinieku, kuri tiek nodarbināti bez darba līguma. Tādu pašu atzinumu par pastāvošo situāciju darba tirgū, autorei sniedza arī Valsts darba inspekcijas juridiskajā nodaļā strādājošie juriskonsulti, norādot, ka ar šādām problēmām, pildot savus darba pienākumus, tie saskaras katru dienu. Lai izvairītos no šāda veida nelikumīgas nodarbināšanas, Valsts darba inspekcijas direktore aicina darbiniekus, kuru tiesības tiek aizskartas, griezties Valsts darba inspekcijā un ziņot par šādiem darba devējiem laicīgi, pirms tie vēl nav atlaisti, lai Valsts darba inspekcija varētu iejaukties šajās nelikumīgajās darba attiecībās un aizsargāt darbinieka tiesības tikt nodarbinātam normatīvajos aktos paredzētajā kārtībā.⁹²

Savukārt iepriekš minētajai 17 gadus vecajai veikala darbiniecei, kurai netika nodrošinātas Darba likumā garantētās tiesības, nemaz neņemot vērā to, ka šai darbiniecei, kā pusaudzei būtu bijis jābaida vēl lielāka aizsardzība, nekā pieaugušajam darbiniekam, kā arī darbinieces vecākiem, autore ieteiktu vērsties tiesā, kur ar liecinieku palīdzību, pierādot darba tiesisko attiecību pastāvēšanu starp darbinieci un darba devēju, tā varētu aizstāvēt savas aizskartās tiesības, kā arī piedzīt no nelabticīgā darba devēja neizmaksāto darba algu. Jāatzīmē arī fakts, ka darbinieci ne vien nodarbināja bez rakstiska darba līguma, tādējādi pārkāpjot *Darba likuma* 28. pantu, bet netika arī ievērota *Darba likuma* 132. panta trešā daļa, kas paredz, kad pusaudzi nedrīkst nodarbināt ilgāk par septiņām stundām dienā⁹³. Kā jau iepriekš minēts, meitene tika nodarbināta deviņas stundas dienā – no desmitiem rītā līdz astoņiem vakarā (presumējams, ka viena stunda tika atvēlēta pusdienas laikam).

⁹⁰ Turpat, 215.3 pants.

⁹¹ Tautas balss: LNT raidījums. <http://www.lnt.lv/player.php?tid=57998> (aplūkots: 2009. gada 5. maijā).

⁹² Turpat.

⁹³ Darba likums: LR likums. *Latvijas Vēstnesis* 2006, 132. panta trešā daļa.

Autore uzskata, ka dotajā gadījumā, ja darbiniece (tās likumīgie pārstāvji), kuras tiesības tika aizskartas, vērstos tiesā, tad tiktu ne vien aizsargātas darbinieces aizskartās tiesības, bet tas kalpotu kā vēl viens precedents nepilngadīgo darba tiesiskajās attiecībās, kas veidotu tik ļoti nepieciešamo un gandrīz neesošo tiesu praksi jautājumos, kas saistīti ar nepilngadīgajām personām darba tiesībās.

Šī problēma, pēc autores domām, ir ļoti aktuāla mūsdienās, īpaši, ņemot vērā pastāvošo ekonomisko lejupslīdi valstī. Arvien biežāk darba devēji atsakās oficiāli pieņemt darbā darbiniekus, kaut arī prettiesiski tos nodarbina. Iemesls kādēļ darbinieki nevēršas tiesā, lai aizsargātu savas likumā garantētās tiesības, bieži vien ir fakts, ka aizskartajam darbiniekam trūkst materiālo līdzekļu, lai noalgotu juristu vai advokātu, kas varētu konsultēt darbinieku šajos jautājumos, kā arī pārstāvēt to tiesā. Bez tam, pastāvot augstam bezdarba līmenim valstī, darbinieki cenšas palikt esošajā darba vietā, neskatoties uz to vai tiem ir darba līgums vai nav. Ir tikai saprotams, ka darbinieks, īpaši būdams nepilngadīgs, kas ir palicis bez ienākumu avota, nespēj atļauties celt prasību pret negodīgo darba devēju. Autore uzskata, ka tā ir nopietna problēma, kas likumdevējam būtu jācenšas atrisināt, iespējams, veicot papildinājumus *Civilprocesa likumā*, nosakot zināmus atvieglojumus nepilngadīgajām personām, piemēram, juridiskās palīdzības atlīdzības atvieglojumu, ja viena no strīdus pusēm ir nepilngadīgais darbinieks (tā likumiskais pārstāvis), līdzīgi kā tas ir noteikts *Kriminālprocesa likuma* 677. panta piektajā daļā, paredzot, ka izmeklēšanas tiesnesis vai tiesa, izvērtējot personas mantisko stāvokli, var personu pilnīgi vai daļēji atbrīvot no maksas par juridisko palīdzību. Ja persona ir atbrīvota no maksas par juridisko palīdzību, advokāta darba samaksu sedz no valsts līdzekļiem normatīvajos aktos noteiktajā kārtībā. Arī Latvijas Zvērinātu advokātu padome var atbrīvot personu no maksas par juridisko palīdzību un segt advokāta darba samaksu no sava budžeta⁹⁴. Neskatoties uz to, ka iepriekš minētā norma attiecas uz pavisam citu tiesību sfēru – uz krimināltiesībām, autore uzskata, ka, nosakot, ka Latvijas Zvērinātu advokātu padome var atbrīvot nepilngadīgu personu no maksas par juridisko palīdzību un segt advokāta darba samaksu no sava budžeta, ņemot vērā to, ka darbinieks ir nepilngadīga persona, vai arī bāriņtiesa uzņemtos segt šos izdevumus no sava budžeta, tiktu pēc iespējas vairāk aizsargātas nepilngadīgo tiesības darba tiesiskajās attiecībās. Šādas tiesību normas ieviešanas rezultātā vairāk nepilngadīgo (viņa likumisko pārstāvju) vērstos tiesā, lai aizstāvētu savas aizskartās un ar likumu garantētās tiesības, kā rezultātā

⁹⁴ Kriminālprocesa likums. 5. izdevums. LR likums: *Latvijas Vēstnesis*, 2008, 667. pants.

veidotos uz doto brīdi nepilnīgā un gandrīz iztrūkstošā tiesu prakse nepilngadīgo nodarbināšanas jautājumos.

3. nodaļa. Nepilngadīgo Latvijas Republikā nodarbināšanas atbilstība starptautiskajiem tiesību aktiem

3.1. Eiropas Sociālajai hartai

*Eiropas Sociālā harta*⁹⁵, turpmāk – *Harta*, ir Eiropas Padomes dokuments, kas papildina cilvēktiesību regulējumu Eiropā, tieši koncentrējoties uz ekonomisko un sociālo tiesību aizsardzību, tādējādi paplašinot *Eiropas Cilvēktiesību konvencijā* noteikto tiesību katalogu. *Harta* tika atvērta parakstīšanai 1961. gada 18. oktobrī, Turīnā, Itālijā.⁹⁶

Latvija *Hartu* ir parakstījusi 1997. gada 29. maijā.⁹⁷ Pieņemta un apstiprināta *Harta* ir ar 2001. gada 6. decembra likumu *Par Eiropas Sociālo hartu*. Saskaņā ar minēto likumu, kā arī saskaņā ar *Hartas* 20.pantu Latvija ir apņēmusies uzskatīt par sev saistošu *Hartas* otrās sadaļas 1., 5., 6., 8., 9., 11., 13., 14., 16. un 17.pantu.⁹⁸ Uz 2009. gada 12. martu, Saeima pirmajā lasījumā ir pieņēmusi likumprojektu Nr. 1080/Lp9 „Par Pārskatīto Eiropas Sociālo hartu”⁹⁹, turpmāk – *Likumprojekts*, kura 2. pantā paredzēts, ka saskaņā ar *Hartas* III sadaļas A pantu Latvijas Republika apņemas uzskatīt par sev saistošiem *Hartas* I, III, IV, V un VI sadaļas noteikumus, kā arī *Hartas* II sadaļas 1., 2., 3., 5., 6., 8., 9., 10., 11., 13., 14., 16., 17. panta pirmo punktu, 20., 21., 22., 24., 25., 26., 28., un 29. pantu.¹⁰⁰

Lai gan ne spēkā esošajā likumā *Par Eiropas Sociālo hartu*, ne arī *Likumprojektā* nav paredzēta Latvijas pievienošanās *Hartas* 7. pantam¹⁰¹, kas paredz bērnu un jauniešu tiesības uz aizsardzību, autore uzskata, ka ir būtiski apskatīt šo *Hartā* iekļauto pantu, kā arī analizēt vai uz doto brīdi spēkā esošais nepilngadīgo darba tiesiskais regulējums Latvijas Republikā atbilst regulējumam, kas noteikts *Hartas* 7. pantā. Lai pēc iespējas uzskatāmāk atainotu minēto analīzi, autore to parāda tabulas veidā, kur tabulas kreisajā pusē ir redzams *Hartā*

⁹⁵Par Eiropas Sociālo hartu. LR likums: Latvijas Vēstnesis, Nr. 183, 18.12.2001.

⁹⁶ Garsvāne S., Kamenska A., Leimane I., Levits E., Mits M., Muižnieks N., Tāre I., Ziemele I. Cilvēktiesības pasaulē un Latvijā. Rīga 2000, JUMI, 54. lpp.

⁹⁷ Turpat.

⁹⁸ Par Eiropas Sociālo hartu. LR likums: Latvijas Vēstnesis, Nr. 183, 18.12.2001.

⁹⁹ Par Pārskatīto Eiropas Sociālo hartu. Likumprojekts Nr. 1080/Lp9. [http://titania.saeima.lv/LIVS/SaeimaLIVS.nsf/web.All?SearchView&Query=\(Title=*par+p%C4%81rskat%C4%ABto+eiropas+soci%C4%81lo+hartu*\)&SearchMax=0&SearchOrder=4](http://titania.saeima.lv/LIVS/SaeimaLIVS.nsf/web.All?SearchView&Query=(Title=*par+p%C4%81rskat%C4%ABto+eiropas+soci%C4%81lo+hartu*)&SearchMax=0&SearchOrder=4) (aplūkots 2009. gada 17. maijā).

¹⁰⁰ Turpat, 2. pants.

¹⁰¹ Par Eiropas Sociālo hartu. LR likums: Latvijas Vēstnesis, 18.12.2001., Nr. 183, 7. pants.

paredzētais, bet tabulas labajā pusē ir redzama Latvijas Republikas normatīvo tiesību aktu atbilstība *Hartas* 7. pantam¹⁰².

Latvijas Republikas normatīvo tiesību aktu atbilstība <i>Hartas</i> 7. pantam	
<i>Hartas</i> 7. pantā „ <i>Bērnu un jauniešu tiesības uz aizsardzību</i> ” noteiktais:	LR spēkā esošie normatīvie tiesību akti, kā arī konkrētās tiesību normas, kurās iekļautas <i>Hartas</i> 7. panta prasības:
<p>Lai nodrošinātu efektīvu bērnu un jauniešu tiesību uz aizsardzību izmantošanu, Līgumslēdzējas puses apņemas:</p> <p>1. noteikt, ka minimālais vecums pieņemšanai darbā ir 15 gadi, ar izņēmumiem attiecībā uz bērniem, kas tiek nodarbināti īpaši paredzētos vieglos darbos bez kaitējuma to veselībai, morālei vai izglītībai;</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Darba likuma</i> 37. panta pirmā, otrā un trešā daļa;
<p>2. noteikt to, ka tiek paredzēts augstāks minimālais darbā pieņemšanas vecums tādās īpaši noteiktās profesijās, kas tiek uzskatītas par bīstamām vai veselībai kaitīgām;</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Darba likuma</i> 37. pants; • 2002. gada 28. maija Ministru kabineta noteikumi Nr.206 „<i>Noteikumi par darbiem, kuros aizliegts nodarbināt pusaudžus, un izņēmumi, kad nodarbināšana šajos darbos ir atļauta saistībā ar pusaudža profesionālo apmācību</i>”;
<p>3. noteikt to, ka personas, kas vēl ir pakļautas obligātajai izglītībai, netiek nodarbinātas tādos darbos, kas liegtu tiem pilnībā apgūt šo izglītību;</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 2002. gada 8. janvāra Ministru kabineta noteikumi Nr. 10 „<i>Noteikumi par darbiem, kuros atļauts nodarbināt bērnus vecumā no 13 gadiem</i>”;

¹⁰² Par Eiropas Sociālo hartu. LR likums: *Latvijas Vēstnesis*, Nr. 183, 18.12.2001., 7. pants.

<p>4. noteikt to, ka darba dienas ilgums personām, kas ir jaunākas par 16 gadiem, tiek ierobežots saskaņā ar to attīstības vajadzībām, it īpaši saskaņā ar to nepieciešamību pēc arodapmācības;</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Darba likuma</i> 132. pants;
<p>5. atzīt jauno strādnieku un mācekļu tiesības uz taisnīgu atalgojumu vai citu attiecīgu samaksu;</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Darba likuma</i> 63. pants;
<p>6. noteikt to, ka laiks, kuru jaunieši ar darba devēja piekrišanu parasto darba dienu laikā pavada arodapmācībās, tiek uzskatīts par daļu no darba dienas ilguma;</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Darba likuma</i> 132. panta ceturrtā daļa; • <i>Darba likuma</i> 137. panta otrā daļa;
<p>7. noteikt to, ka strādājošiem, kas ir jaunāki par 18 gadiem, ir tiesības uz ne mazāk kā trīs nedēļu ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu;</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Darba likuma</i> 149. panta pirmā daļa;
<p>8. noteikt to, ka personas, kas ir jaunākas par 18 gadiem, netiek nodarbinātas nakts darbos, izņemot atsevišķās profesijās, kuras nosaka nacionālā likumdošana vai normatīvie akti;</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Darba likuma</i> 138. panta sestā daļa;
<p>9. noteikt to, ka personas, kas ir jaunākas par 18 gadiem un kas tiek nodarbinātas nacionālajā likumdošanā vai normatīvajos aktos noteiktās profesijās, tiek pakļautas regulārām medicīniskām pārbaudēm;</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Darba likuma</i> 37. panta sestā daļa; • 2006. gada 19. decembra Ministru kabineta noteikumi Nr. 1046 „<i>Veselības aprūpes organizēšana un finansēšanas kārtība</i>”¹⁰³;
<p>10. nodrošināt speciālu aizsardzību pret fizisku un morālu kaitējumu, kam tiek pakļauti bērni un jaunieši, it īpaši pret</p>	<p>Šis nosacījums daļēji piepildās caur iepriekšējās nodaļās minētajiem Ministru kabineta noteikumiem, kā arī <i>Darba</i></p>

¹⁰³ Veselības aprūpes organizēšana un finansēšanas kārtība. MK noteikumi Nr. 1046. <http://likumi.lv/doc.php?id=150965> (aplūkots 2009. gada 18. maijā).

tādu, kas tieši vai netieši ceļas no to darba.	<i>likuma</i> normām, taču pastāv pamatotas šaubas, ka esošais regulējums pilnībā nenodrošina šajā punktā paredzēto.
--	--

Rezumējot tabulā iekļauto, autore secina, ka nepilngadīgo darba tiesiskais regulējums Latvijā atbilst *Hartas* 7. panta 1. – 9. punktam un autore nesaskata pamatotu iemeslu tam, lai nepievienotos šiem panta punktiem, taču, autoresprāt, trūkst regulējuma, lai nodrošinātu panta 10. punktā paredzēto.

Lai konstatētu iemeslu tam, kāpēc Latvija joprojām nav pievienojusies *Hartas* 7. pantam, kā arī kāpēc pievienošanās šim pantam nav paredzēta arī *Likumprojektā*, autore sazinājās ar atbildīgās komisijas pārstāvi, kas norādīja, ka tieši Bērnu un ģimenes lietu ministrijas, turpmāk – Ministrija, atzinums bija par pamatu tam, lai Latvija atliktu šī panta atzīšanu sev par saistošu. Autore sazinājās arī ar atbildīgajiem Ministrijas pārstāvjiem, kas izklāstīja autorei Ministrijas viedokli šajā jautājumā, kā rezultātā, autore konstatēja, ka pamatojums tam, kāpēc Ministrija iebilda pret *Hartas* 7. panta atzīšanu par Latvijai saistošu, ir tieši augstāk pieminētais panta 10. punkts, kura atzīšanai arī autore saskatīja problēmas. Arī Ministrija uzskata, ka Latvijas normatīvo aktu regulējums attiecībā uz šo jautājumu ir nepietiekams līdz ar to Ministrijas viedoklis ir, ka vispirms ir nepieciešams pilnveidot normatīvajos aktos iekļauto regulējumu un tikai tad pievienoties minētajam pantam. Ministrija uzskata, ka galvenais problēmjautājums, kāpēc Latvijā spēkā esošie normatīvie tiesību akti, kas attiecināmi uz 10. punktā noteikto, nenodrošina pilnīgu aizsardzību, ir tas, ka pietiekami netiek nodrošināts aizsardzības mehānisms attiecībā uz iespējamo vardarbību pret bērniem, līdz ar to Ministrija uzskata, ka būtu nepareizi pievienoties šim pantam.

Tādējādi, lai pilnveidotu nepilngadīgo tiesību aizsardzību Latvijā tieši darba tiesību jomā, kā arī sekmētu to atbilstību starptautiskajiem dokumentiem, autore uzskata, ka būtu jāveic viss nepieciešamais, t.i., jāpilnveido normatīvie tiesību akti, lai *Hartas* 7. pantu varētu pievienot to *Hartas* pantu sarakstam, kurus Latvijas Republika atzīst sev par saistošiem.

3.2. Konvencijai par bērna tiesībām

*Konvenciju par bērna tiesībām*¹⁰⁴, turpmāk – *Konvencija*, Latvija ratificēja 1991. gada 4.septembrī, taču spēkā tā ir no 1992. gada 15.maija.¹⁰⁵ *Konvencijas* 32. pantā¹⁰⁶ noteiktas prasības, kad dalībvalstīm jāievēro attiecībā uz bērnu nodarbināšanu. Tāpat kā iepriekšējās apakšnodaļas ietvaros, arī šajā nodaļā, lai analizētu Latvijas normatīvajos tiesību aktos noteikto tiesību normu atbilstību *Konvencijas* 32. pantam¹⁰⁷, autore izmantos tabulu, lai uzskatāmāk parādītu veikto analīzi.

Latvijas Republikas spēkā esošo normatīvo tiesību aktu atbilstība <i>Konvencijas par bērna tiesībām</i> 32. pantam	
<i>Konvencijas</i> 32. pantā noteiktais:	LR spēkā esošie normatīvie tiesību akti, kā arī konkrētās tiesību normas, kurās iekļautas <i>Konvencijas</i> 32. pantā minētās prasības:
<p>1. Dalībvalstis atzīst bērna tiesības un aizsardzību pret ekonomisko ekspluatāciju un jebkāda darba izpildīšanu, kurš var apdraudēt viņa veselību vai būt par šķērslī izglītības iegūšanā, vai arī kaitēt viņa veselībai un fiziskajai, intelektuālajai, garīgajai, morālajai un sociālajai attīstībai.</p> <p>2. Dalībvalstis veic likumdošanas, administratīvos un sociālos pasākumus, kā arī pasākumus izglītības jomā, lai nodrošinātu šā panta noteikumu īstenošanu. Šajā nolūkā,</p>	<i>Darba likuma</i> 37. pants

¹⁰⁴ Konvencija par bērna tiesībām. http://www.bm.gov.lv/lat/normativie_akti/starptautiskie_dokumenti/?doc=681 (aplūkots 2009. gada 17. maijā).

¹⁰⁵ Starptautisko cilvēktiesību līgumu saraksts, kuri Latvijai ir saistoši vai kurus tā ir parakstījusi. http://www.humanrights.lv/doc/vispaar/grdoki_1.htm (aplūkots 2009. gada 17. maijā).

¹⁰⁶ Konvencija par bērna tiesībām. http://www.bm.gov.lv/lat/normativie_akti/starptautiskie_dokumenti/?doc=681 (aplūkots 2009. gada 17. maijā).

¹⁰⁷ Konvencija par bērna tiesībām. http://www.bm.gov.lv/lat/normativie_akti/starptautiskie_dokumenti/?doc=681 (aplūkots 2009. gada 17. maijā), 32. pants.

balstoties uz citu starptautisko dokumentu attiecīgajām normām, dalībvalstis konkrēti: a) nosaka minimālo vecumu vai minimālos vecumus pieņemšanai darbā;	
b) noteic nepieciešamās prasības par darba dienas ilgumu un darba apstākļiem	<i>Darba likuma 37. pants; 132. pants</i>
c) paredz attiecīgos sodus vai citas sankcijas šā panta realizēšanas efektīvai nodrošināšanai.”	Piemēram, <i>Krimināllikuma 280. pants “Personas nodarbināšanas noteikumu pārkāpšana”</i> (skat. 4. nodaļu), <i>Latvijas Administratīvo pārkāpumu kodeksa 41.pants “Darba tiesiskās attiecības regulējošo normatīvo aktu pārkāpšana”, u.c.</i>

Veicot analīzi, autore secina, ka Latvijas normatīvie akti garantē *Konvencijas 32. pantā* paredzētās tiesības un autore nesaskata problēmas šī jautājuma saistībā. Latvijas normatīvie tiesību akti, kas regulē nepilngadīgo tiesiskās attiecības, pasargā bērnus no ekonomiskās ekspluatācijas, bīstama darba veikšanas, no bērna veselības apdraudēšanas, necilvēcīgas izturēšanās un citiem līdzīga rakstura negatīvajiem faktoriem, kas ir atzīstami par bērnu tiesību pārkāpumu. Autore viennozīmīgi atzīst, ka *Konvencija* ir nedalāma un tās panti ir savstarpēji saistīti, un aplūkojot *Konvencijas 32. pantu*, būtu jāapskata arī, piemēram, 28. pants “*Tiesības uz izglītību*”, vai 31. pants “*Tiesības uz brīvo laiku, spēlēm un izklaidi*”, taču, lai nenovirzītos no darba tēmas, autore neaplūkos sīkāk un neiedziļināsies līdzīgos *Konvencijas* pantos.

Realizējot *Konvencijā* garantētās tiesības, dalībvalstīm jāņem vērā arī citu starptautisko dokumentu attiecīgie noteikumi.¹⁰⁸ Starptautiskā darba organizācija, turpmāk – SDO, ir pieņēmusi vairākas starptautiskas konvencijas par bērnu darbu. Par vienu no vissvarīgākajām (kas arī atbilst šī darba tēmai)¹⁰⁹ konvencijām ir atzīstama *Minimālā vecuma*

¹⁰⁸ Hodgina R., Nūvels P. *Konvencijas par bērna tiesībām ieviešanas praksē rokasgrāmata*. Pilnībā pārstrādātais izdevums. Bērnu un ģimenes lietu ministrijas oficiālais tulkojums, Apvienoto Nāciju Bērnu fonds, 2002, 475. lpp.

¹⁰⁹ Autores piezīme.

*konvencija*¹¹⁰, turpmāk – *MVK*, kas Latvijā ir ieviesta ar likumu *Par Minimālā vecuma konvenciju*¹¹¹.

Ņemot vērā *MVK* ievērojamo apjomu, kā arī detalizēto regulējumu, autore pievērsīsies tikai dažiem darba tēmai atbilstošiem pantiem. Tā, piemēram, *MVK* 3. pants paredz, ka minimālais vecums pieņemšanai darbā vai nodarbināšanai, kuras raksturs vai apstākļi, kādos tas tiek veikts, var apdraudēt jauniešu veselību, drošību vai tikumību, nedrīkst būt mazāks par 18 gadiem.¹¹² *MVK* 7. pants nosaka, ka nacionālais likums vai noteikumi var atļaut nodarbināt personas vecumā no 13 līdz 15 gadiem vieglos darbos, kas nav kaitīgi viņu veselībai un attīstībai un negatīvi neietekmē skolas apmeklēšanu, dalību kompetento iestāžu apstiprinātās profesionālās apmācības programmās vai iespējām gūt labumu no šādām apmācībām.¹¹³ *MVK* paredz sīku regulējumu, nosakot minimālo vecumu konkrētajās darba jomās, piemēram, kuģniecībā, lauksaimniecībā, rūpniecībā u.t.t. Latvijas likumdevējs šīs *MVK* prasības ir ievērojis gan paredzot konkrētas tiesību normas *Darba likumā*, gan arī, izdodot attiecīgos *Ministru kabineta noteikumus*. Analizējot *MVK*, autore nesaskata trūkumus Latvijas nepilngadīgo darba tiesību regulējumā.

3.3. Padomes direktīvai 94/33/EK

Ņemot vērā to, ka Latvija 2004. gada 1. maijā, parakstot *pievienošanās līgumu*¹¹⁴ ir iestājusies Eiropas Savienībā, turpmāk – ES, tai ir kļuvuši saistoši arī ES dibināšanas līgumi un no tiem izrietošie tiesību akti¹¹⁵. Tieši šī iemesla dēļ, autore uzskata, ka darba ietvaros ir nepieciešams aplūkot tos ES tiesību aktus, kas ir saistīti ar darba tēmu. Nepilngadīgo

¹¹⁰ Turpat, 478. lpp.

¹¹¹ Par Minimālā vecuma konvenciju. LR likums: *Latvijas Vēstnesis*, 13.04.2006., Nr. 60.

¹¹² Par Minimālā vecuma konvenciju. LR likums: *Latvijas Vēstnesis*, 13.04.2006., Nr. 60, 3. pants.

¹¹³ Turpat, 7. pants.

¹¹⁴ Līgums starp Beļģijas Karalisti, Dānijas Karalisti, Vācijas Federatīvo Republiku, Grieķijas Republiku, Spānijas Karalisti, Francijas Republiku, Īriju, Itālijas Republiku, Luksemburgas Lielhercogisti, Nīderlandes Karalisti, Austrijas Republiku, Portugāles Republiku, Somijas Republiku, Zviedrijas Karalisti, Lielbritānijas un Ziemeļīrijas Apvienoto Karalisti (Eiropas Savienības Dalībvalstīm) un Čehijas Republiku, Igaunijas Republiku, Kipras Republiku, Latvijas Republiku, Lietuvas Republiku, Ungārijas Republiku, Maltas Republiku, Polijas Republiku, Slovēnijas Republiku, Slovākijas Republiku par Čehijas Republikas, Igaunijas Republikas, Kipras Republikas, Latvijas Republikas, Lietuvas Republikas, Ungārijas Republikas, Maltas Republikas, Polijas Republikas, Slovēnijas Republikas un Slovākijas Republikas pievienošanas Eiropas Savienībai. <http://www.mfa.gov.lv/lv/eu/3883/3749/4004/4007/> (aplūkots 2009. gada 18. maijā).

¹¹⁵ Turpat, 1. pants.

nodarbināšanas jautājumi visvairāk ir regulēti 1994. gada 22. jūnija Padomes direktīvā 94/33/EK *Par jauniešu darba aizsardzību*¹¹⁶, turpmāk – *direktīva*.

Veidojot šo darbu, autore ir veikusi rūpīgu *direktīvas* analīzi, pētot vai *direktīvā* paredzētais ir ieviests Latvijas nepilngadīgo darba attiecības regulējošajos normatīvajos aktos un vai Latvijas normatīvie tiesību akti, kas regulē nepilngadīgo nodarbināšanu pilnībā atbilst *direktīvas* prasībām. Pētījuma rezultātā, autore konstatē, ka visi nepieciešamie, *direktīvā* paredzētie kritēriji par jauniešu darba aizsardzību, ir ieviesti Latvijas tiesību sistēmā, iekļaujot šīs prasības *Darba likumā*, kā arī darba iepriekšējās nodaļās pieminētajos, konkrētajos *Ministru kabineta noteikumos*.

Tādējādi, gan *direktīvā* iekļautās prasības par bērnu darba aizliegumu, darba laiku, nakts darbu, atpūtas laiku, u.c., *direktīvas* priekšnoteikumus, Latvija kā ES dalībvalsts ir piepildījusi, līdz ar to autore uzskata, ka būtu nelietderīgi detalizēti uzskaitīt *direktīvā* noteiktās prasības un to piepildījuma veidu jau vairākkārtīgi pieminētajos *Darba likuma* pantos un *Ministru kabineta noteikumu* punktos.

4. nodaļa. Nepilngadīgo nodarbināšana Vācijas Federatīvajā Republikā

4.1. Kopīgais un atšķirīgais *Darba likumā* un *Jugendarbeitsschutzgesetz*

Viens no galvenajiem tiesību avotiem, kas regulē darbinieka un darba devēja darba tiesiskās attiecības, tostarp arī nepilngadīgo nodarbināšanu, Latvijas Republikā, turpmāk – Latvija, ir vairākkārtīgi pieminētais *Darba likums*, savukārt Vācijas Federatīvajā Republikā, turpmāk – Vācija, likumdevējs ir paredzējis vairākus likumus, kas regulē darba tiesiskās attiecības, sadalot tās vairākās jomās. Atšķirībā no Latvijas likumdevēja, kurš nepilngadīgo nodarbināšanu regulējošās tiesību normas ir iekļāvis *Darba likumā*, kā arī, pamatojoties uz šīm normām izdotajos *Ministru kabineta noteikumos*, Vācijas likumdevējs ir izdevis atsevišķu likumu nepilngadīgo nodarbināšanas regulēšanai, kurā ļoti sīki tiek aprakstīti nepilngadīgo nodarbināšanas priekšnoteikumi, kā arī paredzēti sodi, kas uzliekami darba devējam, kas nav ievērojis likuma normas.

Augstāk pieminētais likums, kas regulē nepilngadīgo nodarbināšanas jautājumus Vācijā ir *Gesetz zum Schutz der arbeitenden Jugend (Jugendarbeitsschutzgesetz - JArbSchG)*,

¹¹⁶ Padomes direktīva 94/33/EK, 1994. gada 22. jūnijs. Padomes direktīva. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:1994:216:0012:007:LV:HTML> (aplūkots 2009. gada 18. maijā).

turpmāk – *JArbSchG*¹¹⁷, tulkojumā no vācu valodas – *Jaunatnes darba aizsardzības likums*. Salīdzinot *JArbSchG* ar *Darba likumā* un *Ministru kabineta noteikumos* iekļautajām tiesību normām, kas reglamentē nepilngadīgo nodarbināšanu, jāsecina, ka abi regulējumi, neskatoties uz valstu atšķirīgo uzbūvi, satur daudz līdzīgu normu. Lai konstatētu šīs līdzības, autore turpmāk pievērsīsies *JArbSchG* iekļauto tiesību normu saturam, kā arī norādīs uz to līdzību ar jau iepriekšējās šī darba nodaļās pieminētajām *Darba likuma* un *Ministru kabineta noteikumu* normām.

JArbSchG ir sadalīts sešās nodaļās. Pirmā nodaļa ietver vispārējus noteikumus, kuros ir iekļauti jēdzienu *bērns*, *jaunietis*, *darba devējs* un *darba laiks* skaidrojumi *JArbSchG* izpratnē. *JArbSchG* 2. paragrāfa pirmā daļa nosaka, ka bērns šī likuma izpratnē ir persona, kas vēl nav sasniegusi 15 gadu vecumu, savukārt šī paša paragrāfa otrā daļa paredz, ka jaunietis *JArbSchG* izpratnē, ir persona, kas, lai gan ir sasniegusi 15 gadu vecumu, taču vēl nav 18 gadus veca. Visbeidzot 2. paragrāfa trešā daļa noslēdz bērna un jaunieša definējumu, nosakot, ka jaunieši, kas turpina mācības pamatskolā ir uzskatāmi par bērniem šā likuma izpratnē un uz tiem ir attiecināmi tie paši noteikumi, kas attiecas uz bērniem.¹¹⁸ Tādējādi, salīdzinot *JArbSchG* 2. paragrāfu ar *Darba likuma* 37. panta pirmās daļas otro teikumu, kas paredz, ka bērns *Darba likuma* izpratnē ir persona, kura ir jaunāka par 15 gadiem vai kura līdz 18 gadu vecuma sasniegšanai turpina iegūt pamatizglītību¹¹⁹, kā arī ar 37. panta ceturtais daļas otro teikumu, kurā noteikts, ka pusaudzis šā likuma izpratnē ir persona vecumā no 15 līdz 18 gadiem, kura nav uzskatāma par bērnu šā panta pirmās daļas izpratnē¹²⁰, autore secina, ka bērna un pusaudža definējums apskatītajos likumos gandrīz neatšķiras. Atšķirība ir vērojama terminoloģijā. *Darba likums* personu vecumā no 15 līdz 18 gadiem dēvē par pusaudzi, taču *JArbSchG* šo pašu personu apzīmē ar vārdu – jaunietis. Kā otro un pēdējo atšķirību šo normu starpā varētu minēt faktu, ka Vācijā, kā jau federatīvajā republikā, pamatskolas klašu skaits dažādās zemēs var atšķirties, taču, pārsvarā tās, tāpat kā Latvijā ir 9 klases. Tā, piemēram, *Hessisches Schulgesetz (Hesenas skolas likums)* 59. paragrāfs paredz, ka pamatskola iekļauj sevī 9 klases¹²¹. Darba devējs *JArbSchG* izpratnē ir persona, kas nodarbina indivīdus, kas vēl

¹¹⁷ Gesetz zum Schutz der arbeitenden Jugend (Jugendarbeitsschutzgesetz – JArbSchG). <http://www.bundesrecht.juris.de/jarbschg/BJNR009650976.html> (aplūkots 2009. gada 20. aprīlī).

¹¹⁸ Ibid, § 2 Kind, Jugendlicher.

¹¹⁹ Darba likums. LR likums: Latvijas Vēstnesis, 2006, 37. pants.

¹²⁰ Turpat.

¹²¹ Hessisches Schulgesetz, § 59, http://www.hessenrecht.hessen.de/gesetze/7_Kultus/72-123-schulg/paragraphen/para59.htm (aplūkots 2009. gada 12. maijā).

nav sasnieguši 18 gadu vecumu, profesionālās izglītības jomā, kā darbinieku vai mājamatnieku vai profesionālajai izglītībai līdzīgajā jomā¹²².

Nākamā līdzība abu salīdzināmo tiesību sistēmu starpā atrodama jau *JArbSchG* 3. paragrāfa piektajā daļā¹²³ un *Darba likuma* 132. panta piektajā daļā¹²⁴. Minētās tiesību normas paredz, ka gadījumā, ja personas, kuras ir jaunākas par 18 gadiem, tiek nodarbinātas pie vairākiem darba devējiem, darba laiks ir summējams.

Arī tiesību normu formulējumi ir līdzīgi, piemēram, *JArbSchG* 5. paragrāfa pirmā daļa sākotnēji nosaka, ka ir aizliegts nodarbināt bērnus, savukārt tā paša paragrāfa otrā un trešā daļa paredz izņēmuma gadījumus, kad bērnu nodarbināšana ir pieļaujama, nosakot, ka bērnam ir jābūt vismaz 13 gadus vecam un ir jāsaņem vecāku (aizbildņu) piekrišana, kā arī darbam ir jābūt vieglam un bērnam piemērotam¹²⁵. Tāpat arī *Darba likuma* 37. panta pirmā daļa aizliedz nodarbināt bērnus, savukārt šī paša panta otrā daļa mīkstina šo tiesību normu, ļaujot izņēmuma gadījumos nodarbināt bērnus, Ministru kabineta noteikumos atrunātajos darbos, kas ir sasnieguši 13 gadu vecumu, ja ir saņemta vecāka (aizbildņa) piekrišana¹²⁶. Tāpat kā *Darba likuma* 132. panta otrās daļas 1. punkts¹²⁷, arī *JArbSchG* 5. paragrāfa trešā daļa¹²⁸ nosaka, ka bērnus, kas sasnieguši 13 gadu vecumu nedrīkst nodarbināt ilgāk par 2 stundām dienā. Taču, salīdzinājumā ar *Darba likumā* ietverto normu, *JArbSchG* ir noteikts sīkāks regulējums, paredzot, ka bērns, kas ir sasniedzis 13 gadu vecumu un, kas tiek nodarbināts lauksaimniecības darbos, drīkst strādāt līdz pat trim stundām dienā. Bez tam, saskaņā ar *JArbSchG*, bērns nedrīkst tikt nodarbināts laika posmā no plkst. 18.00 līdz 8.00, kā arī pirms skolas nodarbību sākuma¹²⁹, turpretim *Darba likuma* 138. panta pirmā daļa nosaka, ka attiecībā uz bērniem nakts laiks ir laika posms no pulksten 20.00 līdz 6.00¹³⁰.

JArbSchG, tāpat kā *Darba likums* paredz bērnu – izpildītāju nodarbināšanu radio, teātrī, kā arī citās jomās, iepriekš saņemot uzraudzības iestādes atļauju. Vācijas likumdevējs sīkāk regulē bērnu – izpildītāju nodarbināšanu, nosakot laika posmus, kad bērni – izpildītāji

¹²² Gesetz zum Schutz der arbeitenden Jugend (Jugendarbeitsschutzgesetz – JarbSchG), § 3, <http://www.bundesrecht.juris.de/jarbschg/BJNR009650976.html> (aplūkots 2009. gada 20. aprīlī).

¹²³ Ibid, § 3 Arbeitgeber.

¹²⁴ Darba likums. LR likums: *Latvijas Vēstnesis*, 2006, 132. pants.

¹²⁵ Gesetz zum Schutz der arbeitenden Jugend (Jugendarbeitsschutzgesetz – JarbSchG) § 5, <http://www.bundesrecht.juris.de/jarbschg/BJNR009650976.html> (aplūkots 2009. gada 20. aprīlī).

¹²⁶ Darba likums. LR likums: *Latvijas Vēstnesis*, 2006, 37. pants.

¹²⁷ Turpat, 132. pants.

¹²⁸ Gesetz zum Schutz der arbeitenden Jugend (Jugendarbeitsschutzgesetz – JarbSchG) § 5, <http://www.bundesrecht.juris.de/jarbschg/BJNR009650976.html> (aplūkots 2009. gada 20. aprīlī).

¹²⁹ Turpat.

¹³⁰ Darba likums. LR likums: *Latvijas Vēstnesis*, 2006, 138. pants.

drīkst tikt nodarbināti katrā jomā, kā arī, nosakot laika limitu bērnu – izpildītāju nodarbināšanai¹³¹. Šī darba nodaļā, kurā aprakstīta nepilngadīgo personu nodarbināšana, sasniedzot 13 gadu vecumu, tika pieminēta kārtība kādā Valsts darba inspekcija izsniedz atļaujas bērnu nodarbināšanai saskaņā ar 2002. gada 28. maijā izdotajiem Ministru kabineta noteikumiem Nr.205 „Kārtība, kādā tiek izsniegtas atļaujas bērnu – izpildītāju – nodarbināšanai kultūras, mākslas, sporta un reklāmas pasākumos, kā arī atļaujā ietvertie ierobežojumi”¹³². Salīdzinot kārtību, kāda paredzēta *JArbSchG* 6. paragrāfa otrajā daļā ar augstāk minētajiem Ministru kabineta noteikumiem, jāsecina, ka jau atkal regulējumi ir ļoti līdzīgi. Vienīgā, pēc autores domām, būtiskā atšķirība ir tajā, ka *JArbSchG* 6. paragrāfa otrās daļas 2. punkts pieprasa uzrādīt uzraudzības iestādei, kas izsniedz bērna nodarbināšanas atļauju, ārsta izsniegtu zīmi, kas nav vecāka par trim mēnešiem un, kas apliecina, ka bērnam nav nekādu veselības traucējumu, kas kavētu vai aizliegtu viņa nodarbināšanu¹³³. Autore uzskata, ka šis apstāklis ir ļoti būtisks un nepieciešams, lai arī Valsts darba inspekcija varētu izsniegt bērna nodarbināšanas atļaujas. Bērna veselība ir ļoti svarīgs faktors bērna attīstībā, tādējādi būtu nepieciešams pārliecināties, ka bērns ir pilnībā piemērots konkrēta darba veikšanai, nevis tikai pārbaudīt konkrētās darba vietas apstākļus un šo apstākļu varbūtēju ietekmi uz bērna veselību. Bez tam būtisks ir arī priekšnosacījums, ka ārsta izziņa nedrīkst būt vecāka par trim mēnešiem, ņemot vērā to, ka bērni šajā vecumā ātri attīstās, palielinās arī veselības stāvokļa izmaiņu iespējamība. Līdz ar to, pēc autores domām, būtu jāievieš grozījumi iepriekš minētajos Ministru kabineta noteikumos, papildinot tos ar kritēriju, ka darba devējam ir jāpievieno iesniegumam, kas adresēts Valsts darba inspekcijai, ārsta izziņu, kas apliecina, ka bērna veselības stāvoklis ir piemērots konkrēta darba veikšanai. Izdevumi par medicīnisko apskati, autoresprāt, būtu jāsedz valstij. Tādējādi, Ministru kabineta noteikumu Nr.205 „Kārtība, kādā tiek izsniegtas atļaujas bērnu – izpildītāju – nodarbināšanai kultūras, mākslas, sporta un reklāmas pasākumos, kā arī atļaujā ietvertie ierobežojumi” 2. punkts, autoresprāt, būtu jāizsaka sekojošā redakcijā: „2. Darba devējs atbilstoši atrašanās vietai iesniedz Valsts darba inspekcijā rakstisku iesniegumu atļaujas

¹³¹ Gesetz zum Schutz der arbeitenden Jugend (Jugendarbeitsschutzgesetz – JarbSchG) § 6 Behördliche Ausnahmen für Veranstaltungen, <http://www.bundesrecht.juris.de/jarbschg/BJNR009650976.html> (aplūkots 2009. gada 20. aprīlī).

¹³² Kārtība, kādā tiek izsniegtas atļaujas bērnu – izpildītāju – nodarbināšanai kultūras, mākslas, sporta un reklāmas pasākumos, kā arī atļaujā ietvertie ierobežojumi: MK noteikumi Nr. 205. *Latvijas Vēstnesis*, 30.05.2002., Nr. 81.

¹³³ Gesetz zum Schutz der arbeitenden Jugend (Jugendarbeitsschutzgesetz – JarbSchG) § 6 Behördliche Ausnahmen für Veranstaltungen, <http://www.bundesrecht.juris.de/jarbschg/BJNR009650976.html> (aplūkots 2009. gada 20. aprīlī).

saņemšanai, pievienojot viena vecāka (aizbildņa) rakstisku piekrišanu, kā arī ārsta izziņu, kas apstiprina bērna veselības stāvokļa atbilstību konkrēta darba veikšanai, kas nav vecāka par trim mēnešiem. Iesniegumā norāda šādas ziņas: 2.1. bērna vārds, uzvārds, personas kods un dzīvesvietas adrese; 2.2. nodarbināšanas veids; 2.3. nodarbināšanas vieta; 2.4. paredzamais darba un atpūtas laiks; 2.5. nodarbināšanas ilgums; 2.6. darba vietas pārbaudes rezultāti.”

Visbeidzot, apskatot *JArbSchG* 6. paragrāfu, jāpiemin ir apstākļi, ka darba devējs ir tiesīgs nodarbināt bērnu tikai pēc uzraudzības iestādes atļaujas saņemšanas¹³⁴. Likuma 59. paragrāfa pirmās daļas otrais punkts nosaka, ka bērna nodarbināšana, pirms uzraudzības iestādes atļaujas saņemšanas, ir prettiesiska, savukārt minētā paragrāfa trešā daļa paredz naudas soda līdz 250 000.00 Eiro uzlikšanu darba devējam par šādu prettiesisku rīcību¹³⁵.

JArbSchG tiek izdalīti arī īpaši izdalīti bērni, kuri ir vecumā no 13 līdz 15 gadiem, bet nemācās pamatskolā. Šajā kategorijā ietilpstošās personas drīkst nodarbināt sakarā ar profesijas apgūšanu vai ārpus profesionālās apmācības tikai vieglos un piemērotos darbos līdz septiņām stundām dienā un 35 stundām nedēļā.¹³⁶ Jāpiezīmē, ka *Darba likums* šādu personu kategoriju īpaši neapskata.

Apskatot divu tiesību sistēmu līdzības, tika saskatītas vairākas atšķirības darba tiesisko attiecību regulējumos Vācijā un Latvijā. Kā viena no, autoresprāt, būtiskākajām atšķirībām, minams pusaudžu darba laiks. *Darba likuma* 132. panta ceturtnā daļa paredz, ka pusaudžus nedrīkst nodarbināt ilgāk par 7 stundām dienā un 35 stundām nedēļā¹³⁷, savukārt *JArbSchG* 8. paragrāfa pirmā daļa nosaka, ka jauniešus nedrīkst nodarbināt ilgāk par 8 stundām dienā un 40 stundām nedēļā¹³⁸. Pusaudžiem (jauniešiem) gan Latvijā, gan Vācijā ir noteikta 5 dienu darba nedēļa.

Kā jau iepriekš minēts, pusaudžiem, kuri saskaņā ar *Darba likumu* tiek nodarbināti līdz 35 stundām nedēļā, darba devējam ir jānodrošina vismaz minimālā mēneša alga, tas nozīmē, ka pieauguša darbinieka, kas strādā par 5 stundām nedēļā ilgāk, nodarbināšana darba devējam izmaksā lētāk nekā pusaudža nodarbināšana, kas savukārt nereti kalpo par iemeslu tam, ka darba devējs dod priekšroku pieaugušā nodarbināšanai. Nosakot darba laiku līdz 40 stundām nedēļā, Vācijas likumdevējs ir izvairījies no šī faktora, kas darba devējam liek

¹³⁴ Ibid.

¹³⁵ Ibid, § 59 Bußgeldvorschriften.

¹³⁶ Ibid, § 7 Beschäftigung von nicht vollzeitschulpflichtigen Kindern.

¹³⁷ Darba likums. LR likums: *Latvijas Vēstnesis*, 2006, 132. pants.

¹³⁸ Gesetz zum Schutz der arbeitenden Jugend (Jugendarbeitsschutzgesetz – JArbSchG) § 8, <http://www.bundesrecht.juris.de/jarbschg/BJNR009650976.html> (aplūkots 2009. gada 20. aprīlī).

izšķirties par labu pieaugušajam darbiniekam, taču autore neuzskata, ka tādēļ vien būtu nepieciešams grozīt *Darba likuma* normu un paaugstināt likumā noteikto stundu skaitu. Tieši otrādi, pēc autores domām, Latvijas likumdevējs ir centies vairāk pasargāt pusaudžus, ņemot vērā viņu fizisko un garīgo attīstību.

Salīdzinājumā ar *Darba likumu JarbSchG* paredz katra jautājuma ļoti sīku un detalizētu regulējumu, piemēram, jau pieminētais darba laiks tiek pagarināts uz 9 stundām dienā, taču ne vairāk kā 85 stundām 14 dienu laikā, gadījumā, ja lauksaimniecības darbos pļaujas laikā tiek nodarbināta persona, kas ir sasniegusi 16 gadu vecumu¹³⁹.

JarbSchG atsevišķi regulē arī to personu nodarbināšanu, kas apgūst profesiju arodskolā. Tā, piemēram, darba devējam ir jānodrošina iespēja šādiem jauniešiem apmeklēt arodskolas nodarbības, bez tam laiks, ko jaunieši pavada arodskolā tiek ierēķināts viņu darba laikā un darba devējs nav tiesīgs samazināt atalgojumu uz šī pamata.¹⁴⁰ Turpretim *Darba likuma* 63. panta pirmais teikums paredz, ka, ja pusaudzis papildus vidējās izglītības vai profesionālās izglītības ieguvei arī strādā, viņam par veikto darbu samaksā atbilstoši nostrādātajam laikam¹⁴¹.

Attiecībā uz atpūtas laiku *JarbSchG* sniedz vispārīgu regulējumu, kas paredz, ka atpūtas laikam ir jābūt 30 min, ja jauniešis tiek nodarbināts vairāk par 4,5 līdz 6 stundām, savukārt, ja jauniešis tiek nodarbināts vairāk par 6 stundām, tad atpūtas laikam ir jābūt 60 min. Ir noteikts, ka atpūtas laika minimālā robeža ir 15 min. Pusaudzīm ir jāatstāj darba telpas atpūtas laikā, palikt pusaudzis drīkst vienīgi tad, ja šīs darba telpas ir piemērotas ne vien darbam, bet arī atpūtai.¹⁴² Īpaši izdalīts tiek arī laiks, kuru jauniešis drīkst pavadīt darba vietā (ieskaitot atpūtas laiku). Parasti šis laika posms ir noteikts līdz 10 stundām, taču, piemēram, kalnrūpniecībā šis laiks sastāda tikai 8 stundas.¹⁴³ Atpūtas laiks jauniešim pēc nostrādātas darba dienas nedrīkst būt īsāks par 12 stundām pēc kārtas.¹⁴⁴

¹³⁹Gesetz zum Schutz der arbeitenden Jugend (Jugendarbeitsschutzgesetz – JarbSchG) § 8, <http://www.bundesrecht.juris.de/jarbschg/BJNR009650976.html> (aplūkots 2009. gada 20. aprīlī).

¹⁴⁰Ibid, § 9 Berufsschule.

¹⁴¹Darba likums. LR likums: *Latvijas Vēstnesis*, 2006, 63. pants.

¹⁴²Gesetz zum Schutz der arbeitenden Jugend (Jugendarbeitsschutzgesetz – JarbSchG) § 11 Ruhepausen, Aufenthaltsräume, <http://www.bundesrecht.juris.de/jarbschg/BJNR009650976.html> (aplūkots 2009. gada 20. aprīlī).

¹⁴³Ibid, § 12 Schichtzeit.

¹⁴⁴Ibid, § 13 Taegliche Freizeit.

Atgriežoties pie tiesiskā regulējuma salīdzinājuma, *JArbSchG* paredz, ka jaunieši nedrīkst nodarbināt nakts laikā no pulksten 20.00 līdz pulksten 6.00¹⁴⁵, savukārt *Darba likumā* šis laiks (pusaudzim) ir noteikts no pulksten 22.00 līdz pulksten 6.00, taču attiecībā uz bērniem nakts laiks ir noteikts no pulksten 20.00 līdz pulksten 6.00¹⁴⁶. Rezumējot iepriekš minēto, secināms, ka nakts laiks jauniešiem Vācijā ir par 2 stundām ilgāks, nekā pusaudžiem Latvijā, taču šeit būtu jāievēro vēl papildus nosacījumi, ko paredz *JArbSchG*. *JArbSchG* nosaka, ka jaunieši, kuri sasnieguši 16 gadu vecumu, strādājot ēdināšanas vietās drīkst tikt nodarbināti līdz pulksten 22.00; lauksaimniecībā strādājošos drīkst nodarbināt jau no pulksten 5.00 līdz pulksten 21.00; maizes ceptuvēs un konditorijā strādājošie drīkst tikt nodarbināti sākot no pulksten 5.00. Savukārt, jaunieši, kuri ir sasnieguši 17 gadu vecumu un strādā maizes ceptuvēs, darbu drīkst uzsākt jau 4.00.¹⁴⁷ Pastāv arī daudzi citi līdzīgi izņēmumi attiecībā uz jauniešu nodarbināšanas laiku, taču autore, lai nenovirzītos no darba tēmas, tos neapskatīs.

JArbSchG paredz aizliegumu jauniešu nodarbināšanai sestdienās un svētdienās, taču, līdzīgi kā tā tas ir citās tiesību normās, pastāv arī izņēmumi. Piemēram, jaunieši, kuri strādā ārstniecības iestādēs vai lauksaimniecībā, drīkst tikt nodarbināti arī brīvdienās, taču vismaz divām nedēļas nogalēm mēnesī ir jābūt brīvām.¹⁴⁸ Nedrīkst nodarbināt jauniešus 25. decembrī, 1. janvārī, pirmajā Lieldienu svētku dienā, kā arī 1. maijā.¹⁴⁹

JArbSchG 19. paragrāfs paredz ikgadēju atvaļinājumu jauniešiem, sadalot jauniešus trijās grupās, respektīvi, jauniešiem, kas kalendārā gada sākumā ir 16 gadus veci, ir paredzēts 30 darba dienu atvaļinājums gadā; jauniešiem, kas kalendārā gada sākumā ir 17 gadus veci – 27 darba dienu atvaļinājums gadā; jauniešiem, kas kalendārā gada sākumā ir 18 gadus veci – 25 darba dienu atvaļinājums gadā. Bez jau pieminētā, tiesību normā ir iekļauti arī izņēmumi attiecībā uz jauniešiem, kas tiek nodarbināti kalnu rūpniecībā, paredzot, ka katrā iepriekš pieminētajā vecuma grupā tiem tiek piešķirtas papildus 3 atvaļinājuma dienas.¹⁵⁰ *Darba likums*, nosakot atvaļinājuma ilgumu personām, kas ir jaunākas par 18 gadiem, paredz, ka šīm personām tiek piešķirts vienu mēnesi ilgs ikgadējais apmaksātais atvaļinājums, neizdalot vecuma grupas, kā arī neparedzot cita veida izņēmumus un atkāpes no šīs normas.¹⁵¹

¹⁴⁵ Ibid, § 14 Nachtruhe.

¹⁴⁶ Darba likums. LR likums: *Latvijas Vēstnesis*, 2006, 138. pants.

¹⁴⁷ Gesetz zum Schutz der arbeitenden Jugend (Jugendarbeitsschutzgesetz – JArbSchG) § 14 Nachtruhe, <http://www.bundesrecht.juris.de/jarbschg/BJNR009650976.html> (aplūkots 2009. gada 17. maijā).

¹⁴⁸ Ibid, § 16 Samstagsruhe, §17 Sonntagsruhe.

¹⁴⁹ Ibid, § 18 Feiertagsruhe.

¹⁵⁰ Ibid, § 19 Urlaub.

¹⁵¹ Darba likums. LR likums: *Latvijas Vēstnesis*, 2006, 149. pants.

Attiecībā uz atalgojumu, autore vēlas norādīt, ka Vācijā nepastāv tāda jēdziena kā minimālā darba alga, Latvijas tiesību sistēmas izpratnē. Pastāv dažādas nodarbinātības jomas, kurās ir noteikta minimālā darba alga vai, precīzāk izsakoties, fiksētā stundas likme, ko nosaka darba devēji katrā jomā, piemēram, būvniecībā, taču vienota algas minimuma nav¹⁵². Piemēram, jumiķa stundas fiksētā likme ir 10,40 Eiro. Noteiktie algas minimumi dažādās federācijas zemēs var atšķirties.¹⁵³

Noslēdzot *JArbSchG* un *Darba likuma* salīdzināšanu, autore vēlas atzīmēt, ka arī *JArbSchG* 32. līdz 46. paragrāfi¹⁵⁴, tāpat kā *Darba likuma* 37. panta sestā daļa¹⁵⁵, paredz, ka personas, kas nav sasniegušas 18 gadu vecumu, ir pakļautas ikgadējai obligātai medicīniskajai apskatei, turklāt *JArbSchG* paredz sīku un padziļinātu šīs procedūras regulējumu.

Pēc autores domām, ļoti interesants šķiet *JArbSchG* 25. paragrāfs, kurā ir ietverts aizliegums konkrētām personām nodarbināt jauniešus un bērnus. Aizliegts nodarbināt nepilngadīgos personai, kas noziedzīga nodarījuma izdarīšanas rezultātā ir tikusi sodīta ar brīvības atņemšanas sodu uz vismaz diviem gadiem; kas ir tikusi sodīta par *JArbSchG* pārkāpumiem; kas ir pārkāpusi *Anestēzijas līdzekļu likumu (Betaeubungsmittelgesetz)*, kā arī veikusi citus paragrāfā noteiktus pārkāpumus.¹⁵⁶ Šī nosacījuma pārkāpšanas rezultātā persona var tikt sodīta ar brīvības atņemšanas sodu līdz vienam gadam vai ar naudas sodu.¹⁵⁷ Ņemot vērā to, ka Vācija ir federatīva republika, kura sastāv no vairākām federācijas zemēm, *JArbSchG* ir noteikts arī uzraudzības iestāžu izveidošanas mehānisms, kā arī Jaunatnes darba aizsardzības komisiju izveides kārtība.¹⁵⁸

Pretēji *Darba likumam*, *JArbSchG* ir paredzētas tiesību normas, kas regulē darba devēja sodīšanu *JArbSchG* pārkāpšanas gadījumā. Piemēram, par bērna vai jaunieša nodarbināšanu likumā noteiktajās svētku dienās vai par bērna vai jaunieša nodarbināšanu nakts laikā vai par bērna vai jaunieša, kas nav sasniedzis atļauto vecumu (ir jaunāks par 16

¹⁵² Mindestlohn. <http://www.handelsblatt.com/finanzen/wirtschaftslexikon/mindestlohn;2185899> (aplūkots 2009. gada 16. maijā).

¹⁵³ Mindestlöhne in Deutschland nur für einzelne Branchen. <http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Statistiken/VerdiensteArbeitskosten/Tarifverdienste/Mindestloehne/AktuellID.psm1> (aplūkots 2009. gada 16. maijā).

¹⁵⁴ Gesetz zum Schutz der arbeitenden Jugend (Jugendarbeitsschutzgesetz – JarbSchG) § 32 - 46, <http://www.bundesrecht.juris.de/jarbschg/BJNR009650976.html> (aplūkots 2009. gada 17. maijā).

¹⁵⁵ Darba likums. LR likums: *Latvijas Vēstnesis*, 2006, 37. pants.

¹⁵⁶ Gesetz zum Schutz der arbeitenden Jugend (Jugendarbeitsschutzgesetz – JarbSchG) § 25 Verbot der Beschaeftigung durch bestimmte Personen, <http://www.bundesrecht.juris.de/jarbschg/BJNR009650976.html> (aplūkots 2009. gada 17. maijā).

¹⁵⁷ Ibid, § 58 Bussgeld- und Strafvorschriften.

¹⁵⁸ Ibid, § 51 – 57.

gadiem) pieradināšanu pie tabakas vai aizliegtiem alkoholiskiem dzērieniem darba laikā un vietā u.c. pārkāpumiem, darba devēju var sodīt ar brīvības atņemšanas sodu uz laiku līdz vienam gadam vai ar naudas sodu.¹⁵⁹ Autoresprāt, ļoti interesants ir fakts, ka *JArbSchG* iekļauj sevī arī noteikumus par soda piemērošanu darba devējam, likuma pārkāpuma gadījumā. Arī *Krimināllikuma* 280. pants paredz sodu darba devējam, kas ir pārkāpis likuma normas attiecībā uz personas nodarbināšanu, nosakot, ka: „Par likumā paredzēto personas nodarbināšanas ierobežojumu vai noteikumu pārkāpšanu, ja to izdarījis darba devējs un ja tā izdarīta atkārtoti gada laikā, — soda ar brīvības atņemšanu uz laiku līdz vienam gadam vai ar arestu, vai ar piespiedu darbu, vai ar naudas sodu līdz piecdesmit minimālajām mēnešalgām.¹⁶⁰”, taču tas ir sods, kas piemērojams par atkārtotu pārkāpuma izdarīšanu, nevis par pirmo reizi konstatētu likuma pārkāpumu, kā tas ir iespējams saskaņā ar *JArbSchG*.

Būtisks, autoresprāt, ir arī fakts, ka, sasniedzot 15 gadu vecumu, jauniešs pats paraksta darba līgumu un uzņemas visas no tā izrietošās saistības, kā arī jauniešs ir tiesīgs noslēgt darījumus, kas saistīti ar viņa darbu, ja ir saņemts darba devēja pilnvarojums, kā to paredz *Bürgerliches Gesetzbuch* 113. paragrāfs¹⁶¹.

Rezumējot šo nodaļu, autore secina, ka *JArbSchG* kopumā ir ļoti pārdomāts likums, kas pilnībā regulē ar nepilngadīgo nodarbināšanu saistītos jautājumus, paredzot tajā pat sodus darba devējam, kas neievēro likuma prasības. Atšķirībā no *Darba likuma* tas satur daudz detalizētāku un sīkāku regulējumu attiecībā uz nepilngadīgo nodarbināšanu, izdalot vairākas vecuma grupas un īpašus nodarbināšanas veidus. Turpretim *Darba likumā* noteikumi par nepilngadīgo nodarbināšanu ir veidoti kā papildinājums konkrētajai vispārīgai tiesību normai, kas attiecas uz pieaugušo nodarbināšanu.

Uzsākot *JArbSchG* pētīšanu un tā salīdzināšanu ar *Darba likumu*, autore bija pārsteigta, ka Vācijas likumdevējs ir paredzējis atsevišķu likumu, kas regulē nepilngadīgo nodarbināšanu, turpretim Latvijas likumdevējs ir paredzējis tikai dažus pantus *Darba likumā*, kā arī dažus *Ministru kabineta noteikumus* šajā jomā. Tādējādi autorei radās jautājums: „Vai ir pietiekams *Darba likuma* regulējums, lai pilnībā nodrošinātu nepilngadīgo nodarbināšanas tiesiskumu Latvijas Republikā?”. Pētījuma rezultātā, autore secina, ka Latvijas likumdevēja paredzētais nepilngadīgo nodarbināšanas regulējums ir pietiekams, taču tas ir pilnveidojams,

¹⁵⁹ Ibid, § 58 Bussgeld- und Strafvorschriften.

¹⁶⁰ Krimināllikums. LR likums. Rīga: *Firma „AFS”*, 280. pants.

¹⁶¹ Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) Allgemeiner Teil, § 113. <http://www.buergerliches-gesetzbuch.info/bgb/113.html> (aplūkots 2009. gada 17. maijā).

piemēram, izdarot grozījumus, kurus autore uzskata par nepieciešamiem un, kurus autore ir minējusi jau iepriekš šajā nodaļā. Tāpat arī autore uzskata, ka, lai gan Vācijas likumdevēja noteiktie, detalizētie nepilngadīgo nodarbināšanas noteikumi, viennozīmīgi ir pozitīvi vērtējami, jo tādējādi pēc iespējas vairāk tiek ievērotas nepilngadīgo vajadzības, tomēr šādi detalizētie noteikumi Latvijā varētu būt par vēl vienu iemeslu tam, ka darba devēji censtos izvairīties no nepilngadīgo personu nodarbināšanas, līdz ar to, autoresprāt, Latvijā vismaz pagaidām nav nepieciešams atsevišķs likums, kas regulētu tikai nepilngadīgo nodarbināšanu. Nedrīkst arī aizmirst faktu, ka Latvija ir maza valsts un pārlietu sarežģīts regulējums, autoresprāt, nav labākā izvēle konkrētas tiesību nozares efektīvai regulēšanai.

Kopsavilkums

Pētījuma rezultātā, autore izvirza šādas tēzes:

1. Pilngadības sasniegšanas vecuma atšķirības starp *Vietējo Civillikumu kopojumumu*, 1937. gada *Latvijas Republikas Civillikumu* un (atjaunoto) *Civillikumu* norāda uz to, ka sabiedrība laika gaitā ir mainījies, ir izveidojies uzskats, ka personai jau astoņpadsmit gadu vecumā var piemist *pilna* rīcībspēja, nevis tikai sasniedzot divdesmit vienu gadu vecumu. Tiek paplašinātas *pilngadības robežas* - *Civillikums* atzīst par pilngadīgu personu, kura likumā paredzētajā kārtībā stājusies laulībā pirms pilngadības sasniegšanas. Tas ir liels solis uz priekšu nepilngadīgo tiesībās, jo nepilngadīgajam tiek dota iespēja pašam rūpēties par savu ģimeni, tiek piešķirta patstāvība mantiskajās un personiskajās attiecībās, vienlaicīgi tiek atzīts, ka šī persona ir spējīga uzņemties atbildību, būt par pilnvērtīgu tiesību subjektu, iegūt pilnu rīcībspēju.
2. Reklāma, kura veidota ar bērnu piedalīšanos, nedrīkst apdraudēt bērnu tiesības un intereses, un tās veidošanā jāņem vērā bērnu uztvere un psihe¹⁶². Nodarbinot bērnu – izpildītāju, piemēram, apģērba reklamēšanā, nepieciešams rūpīgi izvērtēt, šīs nodarbināšanas iespējamo ietekmi uz bērna psihi un uztveri. Ir nepieciešams ieviest normu, kas paredzētu, ka gadījumos, ja nodarbinot bērnu – izpildītāju, apģērba reklamēšanā vai citos līdzīgos darbos, rodas aizdomas, ka šī nodarbināšana varētu ietekmēt bērna psihi, jāpieaicina bērnu psihologs, lai pilnīgi pārliecinātos, ka bērna psihe netiek traumēta. Ja šādas pārbaudes rezultātā tiek konstatēts, ka nodarbināšanas rezultātā bērns tiek psiholoģiski negatīvi ietekmēts, tā nekavējoties jāpārtrauc, bet bērnam vismaz kādu laiku noteikti nepieciešama psihologa uzraudzība.
3. Tā kā bērni – izpildītāji netiek nodarbināti uz darba tiesisko attiecību pamata, bieži vien šīs civiltiesiskās attiecības starp bērna tā dēvēto darba devēju un bērnu (viņa vecākiem, aizbildņiem) nav noregulētas, t.i., netiek noslēgts nekāds līgums, kas regulētu pušu savstarpējās attiecības. Šādas bērna – izpildītāja un tā darba devēja savstarpējās attiecības galvenokārt balstās tikai uz mutisku vienošanos bērna – izpildītāja vecāku un darba devēja starpā. Līdz ar to likumdevējam būtu jāparedz

¹⁶² Reklāmas likums. LR likums: *Latvijas Vēstnesis*, 10.01.2000., 5. pants.

- konkrēta civiltiesiska līguma slēgšanas pienākums, lai varētu pēc iespējas labāk aizsargāt bērnu – izpildītāju, no iespējamās bērna ekonomiskas ekspluatācijas.
4. Likumdevējam būtu ne vien skaidrāk jānoformulē, kādus tieši kurjera darba pienākumus ir tiesīgs veikt bērns, kurš ir sasniedzis 13 gadus vecumu, respektīvi, bērns, kurš ir vecumā no 13 līdz 15 gadiem, kā arī jāaizliedz bērnam vecumā no 13 līdz 15 gadiem veikt kurjera darba pienākumus, ja tie saistīti ar pārvietošanos ar divriteni pilsētā. (Skat. 15. – 16. lpp.)
 5. Grozīt Darba likuma 37. panta otro daļu, izsakot to šādā redakcijā: „(2) Izņēmuma gadījumā bērnus vecumā no 13 gadiem no mācībām brīvajā laikā var nodarbināt vieglā, bērna drošībai, veselībai, tikumībai un attīstībai nekaitīgā darbā. Šādā gadījumā darba līgumu no darbinieka puses paraksta gan viens no vecākiem (aizbildnis), tādējādi dodot savu rakstveida piekrišanu bērna nodarbināšanai, gan pats bērns. Šāda nodarbināšana nedrīkst kavēt bērna izglītošanos. Darbus, kuros atļauts nodarbināt bērnus vecumā no 13 gadiem, nosaka Ministru kabinets.” (Skat. 17. – 18. lpp.)
 6. Grozīt Civillikuma 195. pantu, izsakot to šādā redakcijā: „195. Par bērnu brīvo mantu, kas izņemta no vecāku pārvaldības, ja bērni sasnieguši **piecpadsmīt**¹⁶³ gadu vecumu, jāatzīst: 1) viss, ko bērni ieguvuši ar savu personisko darbu vai ar vecāku piekrišanu patstāvīgi nodarbojoties kādā arodā, rūpniecībā vai tirdzniecībā u. tml.; 2) viss, ko vecāki no bērniem piederošās mantas nodod viņu brīvā pārvaldībā; 3) visa manta, kuru bērniem bez atlīdzības piešķirusi radnieki vai citas personas ar nosacījumu, lai bērni to pārvaldītu un lietotu patstāvīgi, izņemot mantu, kas piešķirta noteiktam mērķim”. (Skat. 26. – 27. lpp.)
 7. Likumdevējam būtu jāparedz, ka Latvijas Zvērinātu advokātu padome var atbrīvot nepilngadīgu personu no maksas par juridisko palīdzību un segt advokāta darba samaksu no sava budžeta, ņemot vērā to, ka darbinieks ir nepilngadīga persona, vai arī bāriņtiesa uzņemas segt šos izdevumus no sava budžeta. Šādas tiesību normas ieviešanas rezultātā vairāk nepilngadīgo (viņa likumisko pārstāvju) vērstos tiesā, lai aizstāvētu savas aizskartās un ar likumu garantētās tiesības, kā rezultātā veidotos uz doto brīdi nepilnīgā un gandrīz iztrūkstošā tiesu prakse nepilngadīgo nodarbināšanas jautājumos.

¹⁶³ Autores izcēlums.

8. Likumdevējam būtu jāveic viss nepieciešamais, lai pilnveidotu nepilngadīgo tiesību aizsardzību Latvijas Republikā (LR) tieši darba tiesību jomā – jāpilnveido normatīvie akti -jāsekmē to atbilstību starptautiskajiem dokumentiem, lai *Eiropas Sociālās hartas* 7. pantu varētu pievienot to pantu sarakstam, kurus LR atzīst sev par saistošiem. (Skat. 34. – 35. lpp.)
9. Grozīt 2002. gada 28. maijā izdoto Ministru kabineta noteikumu 205. „*Kārtība, kādā tiek izsniegtas atļaujas bērnu – izpildītāju – nodarbināšanai kultūras, mākslas, sporta un reklāmas pasākumos, kā arī atļaujā ietvertie ierobežojumi*” 2. punktu, izsakot to šādā redakcijā: „2. Darba devējs atbilstoši atrašanās vietai iesniedz Valsts darba inspekcijā rakstisku iesniegumu atļaujas saņemšanai, pievienojot viena vecāka (aizbildņa) rakstisku piekrišanu, kā arī ārsta izziņu, kas apstiprina bērna veselības stāvokļa atbilstību konkrēta darba veikšanai, kas nav vecāka par trim mēnešiem. Iesniegumā norāda šādas ziņas: 2.1. bērna vārds, uzvārds, personas kods un dzīvesvietas adrese; 2.2. nodarbināšanas veids; 2.3. nodarbināšanas vieta; 2.4. paredzamais darba un atpūtas laiks; 2.5. nodarbināšanas ilgums; 2.6. darba vietas pārbaudes rezultāti.” (Skat. 41. - 42. lpp.)
10. Likumdevējam būtu jāveic grozījumi minētajos Ministru kabineta noteikumos, papildinot tos, nosakot, ka **Valsts darba inspekcijai (VDI) (tās pārstāvim) ir personīgi jāiepazīstas ar tiem darba apstākļiem, darba vietu, vidi, kā arī citiem svarīgiem faktoriem, un tikai tad jāsniedz atbilde uz darba devēja iesniegumu atļaujas saņemšanai.** VDI būtu jāsedz izdevumus iepriekšminētās pārbaudes veikšanai, taču gadījumā, ja, veicot šo pārbaudi, tiek konstatēts, ka persona, kas nodarbina bērnu – izpildītāju, nenodrošina atbilstošu un drošu darba vidi un apstākļus bērnam, kas nav sasniedzis 13 gadu vecumu, VDI būtu jāparedz tiesības uzlikt sodu personai, kas nodarbina šo bērnu, kā arī uzlikt par pienākumu apmaksāt arī VDI izdevumus, kas radušies sakarā ar veikto pārbaudi. (Skat. 12. – 13. lpp.)
11. Veidojot šo darbu, autore ir veikusi rūpīgu direktīvas 94/33/EK *Par jauniešu darba aizsardzību* analīzi, pētot vai *direktīvā* paredzētais ir ieviests LR nepilngadīgo darba attiecības regulējošajos normatīvajos aktos un vai LR normatīvie tiesību akti, kas regulē nepilngadīgo nodarbināšanu pilnībā atbilst *direktīvas* prasībām. Pētījuma rezultātā, konstatēts, ka visi nepieciešamie, *direktīvā* paredzētie kritēriji par jauniešu

darba aizsardzību, ir ieviesti Latvijas tiesību sistēmā, iekļaujot šīs prasības *Darba likumā*, kā arī no tā izrietošajos *Ministru kabineta noteikumos*.

12. Neskatoties uz atšķirīgajām valsts iekārtām, pastāvošajām starp LR un Vācijas Federatīvo Republiku (VFR), pastāv ievērojama līdzība nepilngadīgo darba tiesiskajās attiecības regulējošo normatīvo tiesību aktu normās (Skat. 39. – 42. lpp.), taču, neskatoties uz pastāvošajām līdzībām, konstatējamas arī būtiskas atšķirības, piemēram, *JarbSchG (Jugendarbeitsschutzgesetz)* atsevišķi regulē arī to personu nodarbināšanu, kas apgūst profesiju arodskolā, paredzot, ka darba devējam ir jādod iespēja jauniešiem apmeklēt arodskolas nodarbības, bez tam laiks, ko jaunieši pavada arodskolā tiek ierēķināts viņu darba laikā un darba devējs nav tiesīgs samazināt atalgojumu uz šī pamata.¹⁶⁴ Turpretim *Darba likuma* 63. panta pirmais teikums paredz, ka, ja pusaudzis papildus vidējās izglītības vai profesionālās izglītības ieguvei arī strādā, viņam par veikto darbu samaksā atbilstoši nostrādātajam laikam¹⁶⁵.
13. *JarbSchG* kopumā ir ļoti pārdomāts likums, kas pilnībā regulē ar nepilngadīgo nodarbināšanu saistītos jautājumus, iekļaujot tajā pat sodus darba devējam, kas neievēro likuma prasības. Atšķirībā no *Darba likuma* tas satur daudz detalizētāku un sīkāku regulējumu attiecībā uz nepilngadīgo nodarbināšanu, izdalot vairākas vecuma grupas un īpašus nodarbināšanas veidus. Savukārt *Darba likumā* noteikumi par nepilngadīgo nodarbināšanu ir veidoti kā papildinājums konkrētajai vispārīgai tiesību normai, kas attiecas uz pieaugušo nodarbināšanu. (Skat. 43. – 46. lpp.)

¹⁶⁴ Gesetz zum Schutz der arbeitenden Jugend (Jugendarbeitsschutzgesetz – JarbSchG) § 9 Berufsschule, <http://www.bundesrecht.juris.de/jarbschg/BJNR009650976.html> (aplūkots 2009. gada 17. maijā).

¹⁶⁵ Darba likums. LR likums: *Latvijas Vēstnesis*, 2006, 63. pants.

Anotācija

Ir aizliegts pastāvīgā darbā nodarbināt bērnus. Bērns darba tiesību izpratnē ir persona, kura ir jaunāka par 15 gadiem vai kura līdz 18 gadu vecuma sasniegšanai turpina iegūt pamatizglītību. Pastāv izņēmumi, kas atļauj nodarbināt bērnus no 13 gadu vecuma, kā arī bērnus – izpildītājus. Nepilngadīgo nodarbināšanai likumdevējs ir paredzējis speciālu regulējumu, kas būtiski nošķir nepilngadīgo nodarbināšanu no pieaugušo darba tiesiskajām attiecībām. Nepilngadība abu dzimumu personām turpinās tik ilgi, kamēr tās sasniedz astoņpadsmit gadu vecumu.

Darba pirmajā nodaļā, lai konkretizētu darbā apskatāmos tiesību subjektus, ir apskatīts nepilngadīgas personas definējums un nepilngadīgas personas iedalījums darba tiesiskajās attiecībās. Darba otrajā nodaļā ir analizēta nepilngadīgo nodarbināšana Latvijas Republikā (LR), iedalot nepilngadīgos trijās grupās; tiek analizēta tiesu prakse un izvirzīti ar normatīvajiem tiesību aktiem saistītie problēmjautājumi, kā arī piedāvātas iespējamās problēmu risināšanas iespējas.

Tā kā LR ir starptautisko tiesību subjekts, tā ir pievienojusies daudziem starptautiskajiem dokumentiem, tāpat arī, LR kā Eiropas Savienības (ES) dalībvalstij ir saistoši ES tiesību akti. Lai konstatētu nepilngadīgo darba tiesiskās attiecības regulējošo normatīvo tiesību aktu LR atbilstību starptautiskajām tiesību normām, darba trešajā nodaļā ir analizēta LR normatīvo aktu atbilstība *Eiropas Sociālās hartas 7. pantam, Konvencijas par bērna tiesībām 32. pantam*, kā arī *Padomes direktīvai 94/33/EK*.

Visbeidzot, darba pēdējā nodaļā, veikta nepilngadīgo nodarbināšanas regulējuma Vācijas Federatīvajā Republikā izpēte, salīdzinot to ar LR pastāvošo regulējumu, kā arī izdarot secinājumus par kopīgajām un atšķirīgajām regulējuma iezīmēm.

Darba nobeigumā ir izvirzīti secinājumi, kas uzskaitīti tēžu veidā. Kā viena no tēzēm ir minams priekšlikums, kas paredz grozījumus *Darba likuma 37. panta otrajā daļā*, nosakot, ka, gadījumos, kad darba tiesiskajās attiecībās stājas bērns, tā darba līgumu paraksta gan viņa vecāki, gan arī pats bērns.

Annotation

Die Beschäftigung von Kindern ist verboten. Ein Kind im Sinne des Arbeitsrechts ist eine Person, die jünger als fünfzehn Jahre alt ist, oder die bis achtzehn Jahre Vollzeitschulpflichtig ist. Ausnahmsweise ist es erlaubt die Kinder zu beschäftigen, die über 13 Jahre alt sind. Außerdem bestehen es auch Ausnahmen, die die Beschäftigung von Kindern unter 13 Jahre vorsehen, wenn diese Kinder an verschiedener Veranstaltungen teilnehmen. Der Gesetzgeber hat eine spezielle Regelung für die Beschäftigung der Minderjährige vorgesehen, die wesentliche Unterschiede zwischen die Beschäftigung der Minderjährige und Erwachsene vorsieht. Die Dauer der Minderjährigkeit für beide Geschlechter läuft ab, wenn die Person achtzehn Jahre alt wird.

Um die für diese Arbeit nötige Subjekte zu konkretisieren, ist es im Ersten Teil der Arbeit eine Begriffsbestimmung der minderjährige Person und deren Einteilung im Arbeitsrecht gegeben. Im zweiten Teil der Arbeit ist es eine Analyse der Beschäftigung der Minderjährige in Lettland untergezogen. Es wird auch die Praxis des Gerichts analysiert und die mögliche Lösungen der bestehende Probleme vorgeschlagen.

Ausgehend davon, dass Lettland ein Subjekt des internationalen Rechtes ist, hat der Staat sich zu mehreren internationalen Dokumenten beigetreten. Außerdem ist Lettland ein Teilnehmerstaat der Europäischen Union (EU). Solcherweise sind die normative Akte der EU für Lettland verbindlich. Um die Entsprechung der normative Akte Lettlands zur internationalen Rechtsnormen aufzuklären, ist es im dritten Teil der Arbeit die Entsprechung der Arbeitsrechtsnorme Lettlands zu der *Europäische Sozialcharta* (§ 7), *UN – Kinderrechtskonvention* (§ 32) und der *Richtlinie 94/33/EG* des Rates analysiert.

Zuallerletzt, im letzten Teil der Arbeit, ist die Regelung der Beschäftigung der Minderjährige in Deutschland besichtigt und einem Vergleich der entsprechende Regelung Lettlands unterzogen.

Am Ende der Arbeit sind die Konsequenzen vorgeschrieben, die in der Thesen formuliert worden sind. Z.B. in einer der Thesen ist es vorgeschlagen den § 37 Arbeitsgesetzes zu ändern.

Izmantotās literatūras un juridisko aktu saraksts

Literatūra

1. Arī Cilvēktiesību centrs nesaskata pornogrāfiju „operas puisīša” reklāmā. <http://www.delfi.lv/news/national/politics/article.php?id=20176830> (aplūkots 2009. gada 10. aprīlī).
2. Bergmanis D. Komentāri. Skaidrojumi. Viedokļi. Fizisko personu rīcībaspēja Latvijā un Krievijā. *Jurista Vārds* 06.05.1999., Nr. 17 (124).
3. Dindune R., Platā K., Kasatkina L.. Darba likuma komentāri. C daļa. Dienas bizness, 2008.
4. Dubure V.. Darba tiesību pamatjēdzieni un to skaidrojumi. Rīga, 1999.
5. Fridrihsons I. Nepilngadība. *Juridisko terminu vārdnīca*. Rīga: Nordik, 1998.
6. Gailums I. Darba likums. Komentāri. Tiesu prakse. 2. grāmata. Rīga, 2002.
7. Gailums I. Darba likums. Komentāri. Tiesu prakse. 3. grāmata. Rīga: 2004.
8. Garsvāne S., Kamenska A., Leimane I., Levits E., Mits M., Muižnieks N., Tāre I., Ziemele I. Cilvēktiesības pasaulē un Latvijā. Rīga: JUMI, 2000.
9. Hodgina R., Ņūvels P. Konvencijas par bērna tiesībām ieviešanas praksē rokasgrāmata. Pilnībā pārstrādātais izdevums. Bērnu un ģimenes lietu ministrijas oficiālais tulkojums. Apvienoto Nāciju Bērnu fonds, 2002.
10. Krivicova E. Saistību tiesību komentāri. Darījuma dalībnieki. *Jurista Vārds* 20.02.2007, Nr.8(461).
11. Mērķis – nodrošināt drošu darbu nepilngadīgajiem. *Bilance*. 7. 2006. Nr. 13 (145).
12. Mindestlohn. <http://www.handelsblatt.com/finanzen/wirtschaftslexikon/mindestlohn;2185899> (aplūkots 2009. gada 16. maijā).
13. Mindestlöhne in Deutschland nur für einzelne Branchen. <http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Statistiken/VerdiensteArbeitskosten/Tarifverdienste/Mindestloehne/AktuellD.psml> (aplūkots 2009. gada 16. maijā).
14. Nepilngadīgo darba vasara. *Neatkarīgā Rīta Avīze Latvijai*. 26.05.2008., Nr. 121.
15. Nogriež arī iespēju skolēniem vasarā strādāt. *Neatkarīgā Rīta Avīze Latvijai*. 08.01.2009., Nr. 6.
16. Sākusies skolēnu darba vasara. *Bilance*. 6.2006. Nr. 12 (144).
17. Sinaiskis V. Latvijas civiltiesību apskats. Rīga: Latvijas Republikas Tieslietu ministrijas v/u „Tiesiskās informācijas centrs”, 1996.

18. Skolēnu darbam it kā sameklē naudu. *Neatkarīgā Rīta Avīze Latvijai*. 10.01.2009., Nr. 8.
19. Starptautisko cilvēktiesību līgumu saraksts, kuri Latvijai ir saistoši vai kurus tā ir parakstījusi. http://www.humanrights.lv/doc/vispaar/grdoki_1.htm (aplūkots 2009. gada 17. maijā).
20. Tāls R. Nepilngadīgo tiesību un rīcības spēja. Rīga: Herold, 1940.
21. Wedde P. ABC des Arbeitsrechts. Düsseldorf: Verbraucherzentrale NRW, 2005.

Normatīvie akti

1. ANO Konvencija par bērna tiesībām, 20.11.1989. http://www.tiesibsargs.lv/lat/tiesibu_akti/ano_dokumenti/?doc=97 (aplūkots: 13.05.2009.)
2. Līgums starp Beļģijas Karalisti, Dānijas Karalisti, Vācijas Federatīvo Republiku, Grieķijas Republiku, Spānijas Karalisti, Francijas Republiku, Īriju, Itālijas Republiku, Luksemburgas Lielhercogisti, Nīderlandes Karalisti, Austrijas Republiku, Portugāles Republiku, Somijas Republiku, Zviedrijas Karalisti, Lielbritānijas un Ziemeļīrijas Apvienoto Karalisti (Eiropas Savienības Dalībvalstīm) un Čehijas Republiku, Igaunijas Republiku, Kipras Republiku, Latvijas Republiku, Lietuvas Republiku, Ungārijas Republiku, Maltas Republiku, Polijas Republiku, Slovēnijas Republiku, Slovākijas Republiku par Čehijas Republikas, Igaunijas Republikas, Kipras Republikas, Latvijas Republikas, Lietuvas Republikas, Ungārijas Republikas, Maltas Republikas, Polijas Republikas, Slovēnijas Republikas un Slovākijas Republikas pievienošanos Eiropas Savienībai. <http://www.mfa.gov.lv/lv/eu/3883/3749/4004/4007/> (aplūkots 2009. gada 18. maijā).
3. Padomes direktīva par dažiem darba laika organizācijas aspektiem: Padomes direktīva 93/104/EK, 23.11.1993. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:1993:307:0018:005:LV:HTML> (aplūkots 2009. gada 12. aprīlī).
4. Padomes direktīva par jauniešu darba aizsardzību: Padomes direktīva 94/33/EK, 22.06.1994. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:1994:216:0012:007:LV:HTML>, (aplūkots 2009. gada 12. aprīlī).

5. Vietējo Civillikumu kopojums. Rīga: Valtera un Rapas akciju sabiedrības izdevums, 1928.
6. Latvijas Republikas Civillikums. Rīga: Kodifikācijas nodaļas trešais iespiedums, 1938.
7. Latvijas Administratīvo pārkāpumu kodekss: LR likums. *Ziņotājs*, 20.12.1984., Nr. 51.
8. Reklāmas likums. LR likums: *Latvijas Vēstnesis*, 2000.
9. Par Eiropas Sociālo hartu. LR likums: *Latvijas Vēstnesis*, 18.12.2001., Nr. 183.
10. Civillikums. 3. izdevums. LR likums: *Latvijas Vēstnesis*, 2006.
11. Darba likums: LR likums. *Latvijas Vēstnesis* 2006.
12. Par Minimālā vecuma konvenciju. LR likums: *Latvijas Vēstnesis*, 13.04.2006., Nr. 60.
13. Pornogrāfijas ierobežošanas likums: LR likums: *Latvijas Vēstnesis*, 24.05.2007., Nr. 83.
14. Civilprocesa likums. LR likums: 10. izdevums. Rīga: Tiesu namu aģentūra, 2008.
15. Kriminālprocesa likums. 5. izdevums. LR likums: *Latvijas Vēstnesis*, 2008.
16. Krimināllikums. LR likums. Rīga: *Firma „AFS”*, 2007.
17. Valsts darba inspekcijas likums. LR likums: *Latvijas Vēstnesis*, 09.07.2008., Nr.104 (3888), <http://www.likumi.lv/doc.php?id=177910&from=off> (aplūkots 08.05.2009.).
18. Par Pārskatīto Eiropas Sociālo hartu. Likumprojekts Nr. 1080/Lp9. [http://titania.saeima.lv/LIVS/SaeimaLIVS.nsf/webAll?SearchView&Query=\(Titl e\]=*par+p%C4%81rskat%C4%ABto+eiropas+soci%C4%81lo+hartu*\)&SearchMax=0&SearchOrder=4](http://titania.saeima.lv/LIVS/SaeimaLIVS.nsf/webAll?SearchView&Query=(Titl e]=*par+p%C4%81rskat%C4%ABto+eiropas+soci%C4%81lo+hartu*)&SearchMax=0&SearchOrder=4) (aplūkots 2009. gada 17. maijā).
19. Veselības aprūpes organizēšana un finansēšanas kārtība. MK noteikumi Nr. 1046. <http://likumi.lv/doc.php?id=150965> (aplūkots 2009. gada 18. maijā).
20. Noteikumi par darbiem, kuros atļauts nodarbināt bērnus vecumā no 13 gadiem: MK noteikumi Nr.10. *Latvijas Vēstnesis*, 08.01.2002.
21. Noteikumi par darbiem, kuros aizliegts nodarbināt pusaudžus, un izņēmumi, kad nodarbināšana šajos darbos ir atļauta saistībā ar pusaudža profesionālo apmācību. MK noteikumi Nr. 206. *Latvijas Vēstnesis*, 28.05.2002., Nr. 82.

22. Kārtība, kādā tiek izsniegtas atļaujas bērnu – izpildītāju – nodarbināšanai kultūras, mākslas, sporta un reklāmas pasākumos, kā arī atļaujā ietvertie ierobežojumi: MK noteikumi Nr. 205. *Latvijas Vēstnesis*, 30.05.2002., Nr. 81.
23. Noteikumi par minimālo mēneša darba algu un minimālo stundas tarifa likmi. MK noteikumi Nr. 791, *Latvijas Vēstnesis*, 26.09.2008., Nr.150.
24. Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) Allgemeiner Teil, <http://www.buergerliches-gesetzbuch.info/bgb/113.html> (aplūkots 2009. gada 17. maijā).
25. Gesetz zum Schutz der arbeitenden Jugend (Jugendarbeitsschutzgesetz – JarbSchG). <http://www.bundesrecht.juris.de/jarbschg/BJNR009650976.html> (aplūkots 2009. gada 20. aprīlī).
26. Hessisches Schulgesetz. http://www.hessenrecht.hessen.de/gesetze/7_Kultus/72-123-schulg/paragraphen/para59.htm (aplūkots 2009. gada 12. maijā).

Tiesu prakse

1. LR Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2008. gada 23. janvāra spriedums lietā SKC – 29. <http://www.at.gov.lv/lv/info/archive/department1/2008/> (aplūkots 2009. gada 12. aprīlī).

Citi

1. Tautas balss: LNT raidījums, pieejams: <http://www.lnt.lv/player.php?tid=57998> (aplūkots: 09.05.2009.).

Autores apliecinājums

Apliecinu, ka bakalaura darbu esmu uzrakstījusi patstāvīgi, izmantojot darbā norādītos avotus, un darbs nav plagiāts.

_____ / Rita Kupča /

2009. gada 22. maijā

Izziņa par bakalaura darba aizstāvēšanu

Bakalaura darbs aizstāvēts:

Bakalaura gala pārbaudījuma komisijas sēdē

2009. gada ____ . _____

un novērtēts ar atzīmi ____ (_____)

Komisijas priekšsēdētājs:

_____ / _____ /