

LATVIJAS UNIVERSITĀTE
JURIDISKĀ FAKULTĀTE
CIVILTIESISKO ZINĀTŅU KATEDRA

VECĀKU TIESĪBAS UZ ATVAĻINĀJUMU

BAKALaura DARBS

Autore: **Karīna Melbārde**

Studenta apliecības Nr.: km18037

Darba vadītāja: Dr.iur., asoc. prof. Annija Kārklīņa

RĪGA 2021

ANOTĀCIJA

Bakalaura darba temats “Vecāku tiesības uz atvaļinājumu” aptver darbinieku, kuru aprūpē ir bērns, tiesību uz darba un ģimenes dzīves līdzsvaru kā mūsdienās pastāvošu problēmsituāciju.

Bakalaura darba mērķis ir izpētīt vecākiem piešķiramo atvaļinājumu tiesisko regulējumu Latvijā, un analizēt tā mijiedarbību ar Latvijas un Eiropas Savienības tiesu praksi vecāku kā īpaši aizsargājamas grupas tiesību aizsardzības jomā, kā arī veikt salīdzinājumu ar citu Eiropas Savienības valstu tiesisko regulējumu.

Bakalaura darbā analizēti dažādie atvaļinājumu veidi, kuru izmantošana darbiniekiem, kuru aprūpē ir bērni, rada iespēju līdzsvarot nepieciešamību un vēlmi palikt darba tirgū ar ģimenes dzīvi, kas sevī ietver bērna aprūpi, audzināšanu, kā arī savstarpēju psiholoģiskās saiknes veidošanu ar bērnu. Autore secinājusi, ka tiesiskais regulējums darbinieku privātās un darba dzīves līdzsvarošanu ietekmē labvēlīgi, tomēr joprojām pārāk nepietiekami tiek uzsvērti abu vecāku nepieciešamā iesaiste bērna audzināšanā.

Atslēgas vārdi: darbinieks; darba devējs; atvaļinājums; māte; tēvs; bērna aprūpe.

ANNOTATION

The theme of the bachelor's thesis "Parental rights to leave" covers the topicality of employees rights to work and family life balance while they are taking care of a child.

The aim of the bachelor's thesis is to study legal regulation of parental leave in Latvia and to analyse its interaction with Latvian and European Union court practice in the field of parents as a special individual group protection, as well as to make a comparison with other European Union country legal regulations.

The bachelor's thesis analyses various types of leave, that balances the employees need to remain in the labour market with family life, that includes childcare as well as mutual psychological connection with the child. The author has concluded that the legal regulation has a positive effect on the work-life balance of employees, however the necessary involvement of both parents in the upbringing of a child is still too insufficiently emphasized.

Keywords: employee; employer; leave; mother; father; childcare.

SATURA RĀDĪTĀJS

IEVADS	5
1.TIESĪBAS UZ ATVAĻINĀJUMU	7
1.1.Darbinieku tiesības uz atvaļinājumu kā cilvēka pamattiesība	7
1.2.Vecāku tiesības uz atvaļinājumu tiesību uz ģimenes un darba dzīves līdzsvaru ietvarā ..	9
2.PAPILDATVAĻINĀJUMS	12
2.1.Papildatvaļinājuma regulējums vecāku tiesību kontekstā	12
2.2. Papildatvaļinājuma piešķiršana darbiniekiem, kuru aprūpē ir bērni	12
3.GRŪTNIECĪBAS UN DZEMDĪBU ATVAĻINĀJUMS	19
3.1.Grūtniecības un dzemdību atvaļinājums kā ekskluzīva sievietes tiesība	19
3.2. Grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma piešķiršanas kārtība un ierobežojumi.....	20
4.BĒRNU KOPŠANAS ATVAĻINĀJUMS.....	23
4.1.Bērnu kopšanas atvaļinājums kā atbalsts ģimenēm.....	23
4.2.Bērnu kopšanas atvaļinājuma piešķiršanas nianšes.....	23
5.ATVAĻINĀJUMS BĒRNA TĒVAM, ADOPTĒTAJIEM VAI CITAI PERSONAI	30
5.1.Atvaļinājums bērna tēvam vai citai personai, kas faktiski kopj bērnu	30
5.2. Atvaļinājums adoptētājiem	36
KOPSAVILKUMS	38
IZMANTOTĀS LITERATŪRAS SARAKSTS	41

IEVADS

Līdz ar sabiedrībā pastāvošo stereotipu maiņu saistībā ar dzimumiem raksturīgajām lomām, mainās arī uzskats par pienākumu sadali ģimenes dzīvē. Jau vēsturiski radusies un līdzī laikam turpinājusies pārliecība par sievietes kā mātes galveno lomu ģimenes dzīvē, kas norāda uz pienākumu veikšanu bērnu audzināšanā. Tomēr mūsdienu vidē, kurā arvien vairāk tiek uzsvērtā tieši dzimumu līdztiesība un vienlīdzība, tiek pārkāpts arī šim uzskatam, un arvien vairāk gan tiesību zinātnē, gan sabiedrībā kopumā tiek norādīts uz nepieciešamību abiem vecākiem iesaistīties bērna audzināšanā, par īpaši nozīmīgu uzsverot brīdi tieši pēc bērna dzimšanas, kad mātei nepieciešams atkopšanās periods, bet bērna fiziskās un morālās vajadzības jānodrošina nepārtraukti.

Brīdī, kad abi vecāki vēlas izmantot savas kā vecāku tiesības aprūpēt bērnu un nodrošināt ģimenes dzīvi, ir saprotams, ka darba uzdevumu izpildes nepārtrauktība, kas jānodrošina darba devējam, nedrīkst nelabvēlīgi ietekmēt jauno vecāku izredzes un iespējas darba tirgū. Svarīgi ir sabalansēt darba devēja un darbinieka intereses no vienas puses, un ģimenes dzīves nepieciešamības no otras puses. Atvaļinājumu piešķiršana ir viens no veidiem, kā valstiski motivēt darbiniekus veidot ģimenes, plānot bērna piedzimšanu un ar to saistīto pienākumu savstarpējo sadali, vienlaicīgi paļaujoties uz darba vietas saglabāšanu, nebaidoties par stāvokļa pasliktināšanos tiesību uz atvaļinājumu izmantošanas gadījumā. Lai gan pierasts tiesību uz atvaļinājumu kontekstā norādīt uz darba devēja pienākumiem, arī pašam darbiniekam bez tiesību izmantošanas ir vairāki pienākumi un ierobežojumi, kas ir jāievēro, jo neapšaubāmi tiesiski ir jāaizsargā ne tikai darbinieks kā vājākā puse, bet arī darba devēja darba organizācijai nepieciešamie ieguldītie līdzekļi, kas nevar tikt ietekmēti nesamērīgi.

Bakalaura darba mērķis ir izpētīt vecākiem piešķiramo atvaļinājumu tiesisko regulējumu Latvijā, un analizēt tā mijiedarbību ar Latvijas un Eiropas Savienības tiesu praksi vecāku kā īpaši aizsargājamas grupas tiesību aizsardzības jomā, kā arī veikt salīdzinājumu ar citu Eiropas Savienības valstu tiesisko regulējumu.

Lai sasniegtu mērķi, darba autore par uzdevumiem izvirza tiesību uz atvaļinājumu jēdziena vispārīgu izpēti, tā sasaisti ar tiesībām uz ģimenes un darba dzīves līdzsvarošanu, darbiniekiem, kuru aprūpē ir bērns, piešķiramo atvaļinājumu veidu analīzi, to piešķiršanas kārtības salīdzināšanu ar Igaunijas, Lietuvas un Zviedrijas tiesisko regulējumu, kā arī tiesu praksē esošo vecākiem piešķiramo atvaļinājumu problēmu risinājumu mijiedarbības izpēti ar tiesiskā regulējuma attīstību.

Uzdevumu veikšanai bakalaura darbā tiks izmantotas vairākas zinātniski pētnieciskās metodes: salīdzinošā metode, vērtējot Latvijas tiesisko regulējumu atvaļinājumu piešķiršanas

jomā vecākiem, salīdzinot ar citu Eiropas Savienības dalībvalstu (Igaunijas, Lietuvas, Zviedrijas) darba tiesisko attiecību regulējumiem; vēsturiskā metode, vērtējot tiesību normu attīstību laika gaitā, Darba likumā veikto grozījumu saturu un pamatojumu; kā arī sistēmiskā metode, vērtējot Darba likuma vietu kopējā tiesību sistēmā.

Bakalaura darbs sastāv no piecām nodaļām un desmit apakšnodaļām. Pirmajā nodaļā tiks aplūkots tiesību uz atvaļinājumu vispārīgs jēdziena saturs, tā piemērošana darba tiesiskajās attiecībās, kā arī sasaiste ar vecāku tiesībām uz ģimenes un darba dzīves līdzsvaru. Otrajā nodaļā tiks izpētīts papildatvaļinājums kā viens no vecākiem piešķiramu atvaļinājuma veidiem, tā piešķiršanas kārtība, piemērošanas nianse un ierobežojumi. Trešajā nodaļā tiks analizēts grūtniecības un dzemdību atvaļinājums kā ekskluzīvi sievietei piešķirams atvaļinājums, tā vispārīgā piešķiršana sakarā ar bērna piedzimšanu un iemeslu kopums, kas likumiski rada iespēju šo atvaļinājumu pagarināt. Ceturtajā nodaļā tiks pētīts bērna kopšanas atvaļinājums kā abu vecāku iespēja iesaistīties bērna audzināšanā, to savstarpēji sadalot, vienlaikus norādot uz pienākumiem, kas jāievēro ne tikai darba devējam, bet arī uz pienākumiem, kas darbiniekam rodas pret darba devēju sakarā ar tiesību uz bērna kopšanas atvaļinājumu izmantošanu. Piektajā nodaļā autore analizēs tiesības uz atvaļinājumu adoptētājiem un citām personām, kas faktiski kopj bērnu, kā arī ļoti aktuālais tiesību uz tēva atvaļinājumu tvērums, norādot uz pārmaiņām Darba likumā, kas jāveic līdz 2022.gada 1.jūnijam, ņemot vērā Satversmes tiesas spriedumā Nr. 2020-33-01 atzīto attiecībā uz Darba likuma 155.panta pirmo daļu.

1.TIESĪBAS UZ ATVAĻINĀJUMU

1.1.Darbinieku tiesības uz atvaļinājumu kā cilvēka pamattiesība

Darbs un atpūta ir divi savstarpēji neatraujami jēdzieni – enerģijas patērēšana, kas noris, veicot darbu, ir jākompensē ar atpūtu, kas sniedz enerģijas atjaunošanu. Ārpus darba laika cilvēkam ir vajadzības personiskajā, ģimenes un sabiedriskajā dzīvē, kas nodrošina fiziskās un garīgās slodzes līdzsvaru, kas savukārt ir nepieciešams darba ražīguma nodrošināšanai.¹ Tātad, lai darbs tiktu veikts pietiekami produktīvi, katrai personai ir nepieciešams atpūtas laiks, ko izmantot nesaistīti ar darba vidi. Ir nodalāmi dažādi atpūtas laika veidi – pārtraukumi, diennakts atpūta, nedēļas atpūta, svētku dienas un atvaļinājumi. Šos veidus sīkāk var iedalīt pēc piešķiršanas mērķa.²

Atvaļinājumi ir no darba brīvas darba dienas, ko darba ņēmējs, saglabājot darba vietu un amatu, var izmantot pēc saviem ieskatiem un kuru ilgumu nosaka normatīvie akti, darba koplīgums vai darba līgums.³ Atvaļinājumus piešķir ar mērķi dot personai iespēju atpūsties gada laikā, vai arī, lai persona varētu atpūtas laiku izmantot citām vajadzībām – mācību atvaļinājums, bērna kopšanas atvaļinājums u.c.⁴ Tiesības uz periodisku atvaļinājumu ir cilvēka pamattiesības, un starptautiski tās ietvertas ANO Vispārējā cilvēktiesību konvencijā, kā arī Starptautiskās darba organizācijas konvencijā “Par apmaksātu atvaļinājumu”, ko ratificējusi arī Latvija.⁵ Eiropas ietvaros tiesības uz atvaļinājumu ietvertas Eiropas Sociālajā hartā, kurās tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu noteiktas tiesību uz taisnīgiem darba apstākļiem tvērumā.⁶ Eiropas Savienībā katram darba ņēmējam ir tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu vismaz 4 nedēļu garumā, tā piešķiršanas regulējumu nosakot pēc nacionālajiem normatīvajiem aktiem.⁷ Ikvienu darbinieku tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, kas tiek noteiktas Darba likumā, nacionāli izriet no Latvijas Republikas Satversmes (turpmāk – Satversme).⁸

¹ Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība. Darba apstākļi un veselības darbā, 2010, 111.lpp Pieejams: <https://arodbiedribas.lv/wp-content/uploads/2019/11/darbaapstakliunveselibadarba.pdf> [aplūkots 19.04.2021.]

²Badovskis M. Komentārs Satversmes 107.pantam. Grām.:Latvijas Republikas Satversmes komentāri. VIII nodaļa. Cilvēka pamattiesības. Rīga: Latvijas Vēstnesis, 2011, 520.lpp.

³Slaidiņa V., Skultāne I. Darba tiesības. Rīga: Zvaigzne ABC, 2017, 214.lpp.

⁴Badovskis M., 2011, 520.lpp.

⁵ANO Vispārējā cilvēktiesību deklarācija. Pieņemta 1948.gada 10. decembrī. 24.pants. [16.04.2021. red.], skat. arī Latvijas Republikas Augstākās padomes lēmums “Par Starptautiskās darba organizācijas konvenciju ratifikāciju.” Pieejams: <https://m.likumi.lv/doc.php?id=63029>

⁶Eiropas Sociālās harta. Pieņemta 18.10.1961. 2.pants. [15.04.2021. red.]

⁷Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2003/88/EEK par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem. Pieņemta 04.11.2003. 7.pants.

⁸Latvijas Republikas Satversme: LV likums. Pieņemts 15.02.1922. 107.pants [15.04.2021. red.]

Klasiski darbinieka jēdziens tiek izprasts kā fiziska persona, kura uz darba līguma pamata veic noteiktu darbu par noteiktu samaksu.⁹ No tā secināms, ka darbinieka statusu persona iegūst līdz ar darba līguma noslēgšanu ar darba devēju, un Satversmes 107.pants noteikti attiecas uz šīm attiecībām.¹⁰ Tomēr Satversmē garantētās tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu attiecas ne tikai uz darbiniekiem. Lai gan citas personas, kas tiek nodarbinātas uz kāda cita pamata ārpus darba līguma tvēruma, nav uzskatāmas par darbiniekiem Darba likuma izpratnē, šādu personu aizsardzības izslēgšana no Satversmes 107.panta ietvara nesamērīgi ierobežotu liela skaita personu tiesības, tāpēc saprotams, ka šis pants attiecas ne tikai uz personām darba līguma ietvaros, bet arī uz citām tiesiski noslēgtām attiecībām, kurās personas izmanto savas tiesības uz darbu un strādā algotu darbu.¹¹

Ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma mērķis ir aizsargāt darbinieka veselību un drošību, piešķirot faktisku atpūtu. Tādēļ nebūtu pieļaujama atvaļinājuma aizstāšana ar atlīdzību.¹² Kā vienīgais izņēmums, kad darba devējam ir jāizmaksā atlīdzība par neizmantoto ikgadējo atvaļinājumu norādīta Darba likuma 149.panta piektajā daļā – tas ir gadījumā, ja darba tiesiskās attiecības tiek izbeigtas un darbinieks atvaļinājumu nav izmantojis. Likumdevēja mērķis nosakot šādu normu ir bijis panākt taisnīgāku regulējumu darbinieka tiesību uz atvaļinājumu piemērošanā.¹³ Pirms minētās normas grozījumiem praksē tika noteikts, ka tiesības uz ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma neizmantošanas gadījumā paredzēto atlīdzību zūd līdz ar brīdi, kad darbiniekam vairs nav tiesības uz reāla atvaļinājuma izmantošanu.¹⁴ Likumdevējs nepiekrita šādai Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta (turpmāk – Augstākā tiesa) Civillietu departamenta noteiktai interpretācijai, jo uzskatīja, ka Darba likuma 31.panta pirmajā daļā noteiktais divu gadu noilguma termiņš ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma kontekstā ir attiecināms uz darbinieka tiesībām prasīt atvaļinājuma piešķiršanu darba attiecību pastāvēšanas laikā. Līdz ko iestājas noilguma termiņš, darbinieka tiesības uz neizmantoto ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu nezūd, bet to īstenošana tiek aizstāta ar atbilstošas atlīdzības par neizmantoto atvaļinājumu izmaksāšanu un pārcelta uz laiku pēc darba tiesisko attiecību beigām. Tātad ne tikai darbinieka tiesības faktiski izmantot atvaļinājumu, bet arī tiesības saņemt kompensāciju par neizmantoto atvaļinājumu nodrošina darbinieka tiesības uz atpūtu, un, pat

⁹ Darba likums: LV likums. Pieņemts 20.06.2001. 3.pants [31.03.2021. red.]

¹⁰ Satversmes tiesas 2004.gada 21.maija spriedums lietā Nr.2003-23-01, 10.p.

¹¹Badovskis M., 2011., 505.lpp

¹² Slaidiņa V., Skultāne I. Darba tiesības. Rīga: Zvaigzne ABC, 2011, 221.lpp.

¹³Likumprojekta “Grozījumi Darba likumā” anotācija. Pieejams: <http://titania.saeima.lv/LIVS11/SaeimaLIVS11.nsf/0/1016FA82F40AC4EFC2257BC50037F713?OpenDocument> [aplūkots 13.04.2021.]

¹⁴ Augstākās tiesas 2010.gada 10.novembra spriedums lietā Nr.SKC – 667/2010, tēzes trešā daļa.

zūdot tiesībām uz reālu atvaļinājuma izmantošanu darba attiecību laikā, nezūd darbinieka tiesības uz kompensāciju par to.¹⁵ Tomēr līdz ar šī regulējuma pieņemšanu, radās neskaidrības.

Pašreiz normatīvais regulējums nenosaka, kādos gadījumos darba ņēmējs varētu neizmantot atvaļinājumu. Sprotams, ka būtu jābūt kādam objektīvam apstāklim, kādēļ darbinieks nebūtu izmantojis tiesības uz atvaļinājumu, jo, kā jau iepriekš minēts, darba devējam ir jānodrošina darbinieka faktiskā atpūta. Tā kā nav noteikts pamats, kādā gadījumā atlīdzināms neizmantots atvaļinājums, tas potenciāli motivē darbiniekus nevis izmantot tiesības uz atpūtu, bet gan neizmantot ikgadējo atvaļinājumu, un ilgākā laika posmā uzkrāt neizmantotās atvaļinājuma dienas, šajā laikā nesaņemot patiesu atpūtu. Tātad regulējums rada pretrunas ar tiesībām uz atvaļinājumu, tādēļ būtu jānosaka, ka iespēja saņemt atlīdzību par neizmantotu atvaļinājumu darbiniekam ir tikai gadījumā, ja šo atvaļinājumu nav bijis iespējas izņemt no darbinieka gribas neatkarīgu apstākļu dēļ (piemēram, darbnespējas gadījumā).¹⁶ Darbiniekam ir svarīga atpūta, tāpēc varētu uzskatīt, ka, saņemot atlīdzību par neizmantoto atvaļinājumu, darbinieks iegūst ko vairāk, tomēr tas rezultējas krasi pretēji.

1.2. Vecāku tiesības uz atvaļinājumu tiesību uz ģimenes un darba dzīves līdzsvaru ietvarā

Katra atvaļinājuma piešķiršana ir ar kādu konkrētu mērķi. Neapšaubāmi, ka tiesību uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu mērķis ir ļaut darba ņēmējam atpūsties un izmantot laiku relaksācijai un brīvā laika nodarbēm. Šis mērķis atšķiras no tiesību uz slimības atvaļinājumu mērķa. Tas darba ņēmējam tiek piešķirts, lai viņš varētu atgūt veselību pēc slimības.¹⁷

Darba likums ietver virkni tiesību normu, kas paredz priekšrocības darba attiecībās darbiniekiem, kuru aprūpē ir bērni, kā arī grūtniecēm saistībā ar bērna gaidībām. Galvenais iemesls šādu priekšrocību nodrošināšanai ir nepieciešamība saskaņot darbinieka darba un ģimenes dzīvi, kas vienlaikus mijiedarbojas arī ar demogrāfijas veicināšanu valstī, vienlīdzīgu tiesību principa nodrošināšanu un diskriminācijas aizliegumu darba tiesiskajās attiecībās, kā arī darbinieces veselības un drošības nodrošināšanas nepieciešamību.¹⁸ Latvijas demogrāfiskajā

¹⁵Likumprojekta "Grozījumi Darba likumā" anotācija. Pieejams: <http://titania.saeima.lv/LIVS11/SaeimaLIVS11.nsf/0/1016FA82F40AC4EFC2257BC50037F713?OpenDocument> [aplūkots 13.04.2021.]

¹⁶ Kārklīņa A., Krēsliņš Ē. Darba tiesību aktuālie problēmjautājumi. Jurista Vārds, 26.03.2019., Nr. 12 (1070), 8.-14.lpp.

¹⁷ EST 20.01.2009. spriedums apvienotajās lietās C-350/06 un C-520/06, Gerhard Schultz-Hoff (C-350/06) pret Deutsche Rentenversicherung Bund, un Stringer u.c. (C-520/06) pret Her Majesty's Revenue and Customs, 25.punkts.

¹⁸ Labklājības ministrija. Priekšrocības vecākiem ar bērniem. 14.07.2020. Pieejams: <https://www.lm.gov.lv/lv/priekšrocības-darbiniekiem-ar-bērniem> [aplūkots 17.04.2021.]

kontekstā, kad ir svarīgs katrs jaundzimušais, būtiski ir pareizi un atbilstoši piemērot jau esošos līdzekļus un turpināt izstrādāt jaunus, kas iedrošinātu darbiniekus veidot ģimenes, jo tikai ar papildu aizsardzības noteikšanu darbiniekos var tikt radīta pārlicība, ka ir iespējams savienot ģimenes un darba dzīvi un ka šādu iespēju izmantošana neradīs darbiniekam negatīvas sekas darba vidē. Viens no būtiskākajiem instrumentiem saistībā ar darbinieku atbalstu bērnu dzimšanas gadījumā ir grūtniecības un dzemdību, paternitātes un bērna kopšanas atvaļinājumi.¹⁹

Nodrošināt aprūpi jaundzimušajam bērnam un vienoties par darba un privātās dzīves līdzsvaru pirmo bērna dzīves gadu laikā var uzskatīt par vienu no izšķirošajiem iedrošinātājiem jaunu ģimeņu pārejā uz vecāku statusu. Grūtniecības un dzemdību atvaļinājums bija pirmais atvaļinājuma veids, kas tika ieviests, tomēr pēdējā laikā tiek pilnveidoti daudzveidīgāki atvaļinājumi, ko vecākiem piešķir pēc bērna piedzimšanas. Šajā procesā uzlabojusies situācija tieši tēva tiesību jomā, lai palielinātu vīriešu dalību viņu jaundzimušo bērnu aprūpē.²⁰ Valstīs, kuras veido regulējumu ar ģimenēm atbalstošiem pasākumiem, nodrošina, ka gan bērns savu dzīvi uzsāks pilnvērtīgāk, gan arī vecāki savu darba un privāto dzīvi varēs samērot ar jaunajiem pienākumiem un nepieciešamībām.

UNICEF 2019.gada pētījumā, salīdzinot 41 pasaules valsti un izsverot ģimenei draudzīgākos darba un privātās dzīves līdzsvarošanas regulējumus, starp Baltijas valstīm īpaši izcelta tika Igaunija, bet Latvija un Lietuva tika novērtētas vienādi. Pirmajā vietā starp Eiropas Savienības valstīm ierindojās Zviedrija. Šajā pētījumā tika uzsvērtā nozīme gan papildu atvaļinājumu piešķiršanai un aizsardzībai, kas ir svarīgs atbalsts ģimenēm bērnu pirmo dzīves gadu laikā, gan papildu atbalstam jaunajām māmiņām, kurām nepieciešams atlabt pēc grūtniecības un dzemdībām.²¹

Saskaņā ar Eiropas Savienības tiesību aktiem grūtniecība, maternitāte un vecāku tiesības veicina dzimumu līdztiesības principa ievērošanu. Tomēr jāatzīst, ka ne visās valstīs atbalsti tiek sniegti tieši šādas motivācijas vadīti. Eiropas komisija norādījusi, ka Igaunijā un Francijā grūtniecības, maternitātes un vecāku tiesību normatīvā regulējuma attīstību lielā mērā ietekmē demogrāfiskās problēmas. Abi mērķi ne vienmēr ir nesavienojami, un pat var veicināt nevienlīdzību, īpaši attiecībā uz grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma ilgumu. Garāki

¹⁹Mickeviča N. Bērna kopšanas atvaļinājuma regulējums Eiropas Savienībā. Pieejams: https://www.sif.gov.lv/nodevumi/nodevumi/3418/berna.kopsanas.atvalinajums_mickevica.31.10.2013_final.pdf [aplūkots 17.04.2021.]

²⁰O'Brien Margaret, Wall Karin. Comparative perspectives on work-life balance and gender equality. Springer International Publishing AG Switzerland, 2017, p.1.

²¹UNICEF. Yekaterina Chzhen, Anna Gromada, Gwyther Rees. Are the world's richest countries family friendly?, p. 4. Pieejams: https://www.unicef-irc.org/publications/pdf/Family-Friendly-Policies-Research_UNICEF_%202019.pdf [aplūkots 04.04.2021.]

grūtniecības un dzemdību atvaļinājumi, kas tiek uzskatīti par tādiem, kas palīdz veicināt demogrāfijas augšanu, izrādās kā šķērslis sieviešu piekļuvei algotam darbam.²²

Vēsturiski sabiedrībā ir nostiprinājies priekšstats, ka sieviete kā māte ir tā, kurai jā rūpējas par ģimeni. Dažviet tiek uzskatīts, ka jaunas sievietes nevajadzētu pieņemt darbā, jo pēc neilga brīža tiks izmantotas tiesības uz grūtniecības/dzemdību un bērnu kopšanas atvaļinājumu.²³ Dzimumu stereotipus un atšķirības starp dzimumiem darba un aprūpes griezumā pastiprina arī starp sievietēm un vīriešiem nesabalansēta darba un privātās dzīves līdzsvarošana.²⁴ Jāatgādina, ka darba devēja negatīva vērtēšana pret sievieti, kura izmanto savas tiesības uz atvaļinājumu, un pēcāk saņem diskriminējošu attieksmi, kas izpaužas kā darba algas samazināšana, pazemināšana amatā vai kā citādi, ir ir atzīstama par tiešu diskrimināciju uz dzimuma pamata.²⁵ Šādu principu nosaka arī Darba likuma 29.panta piektā daļa – mazāk labvēlīga attieksme pret darbinieku, kas izmanto grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu vai atvaļinājumu bērna tēvam uzskatāma par tiešu diskrimināciju dzimuma dēļ. Eiropas Parlamenta un Padomes direktīvas 2019/1158 par darba un privātās dzīves līdzsvaru vecākiem un aprūpētājiem un ar ko atceļ Padomes Direktīvu 2010/18/ES (turpmāk – direktīva 2019/1158) preambulas 10.apsvēruma uzsver, ka viens no nozīmīgākajiem faktoriem, kas liek sievietēm aiziet no darba tirgus, ir ar darba un privātās dzīves pienākumu līdzsvarošanu saistītās grūtības. Parasti sievietes pēc bērnu piedzimšanas mazāk stundu pavada algotā darbā, bet vairāk – neapmaksātu aprūpes pienākumu veikšanā. Autoresprāt, šis stereotips sabiedrībā pastāv joprojām, arī darba tirgus vidē, tomēr jāpiekrīt, ka pēdējās desmitgades laikā dzimuma lomu izpratnes nostiprināšana sabiedrībā ir būtiski mainījusies, tostarp arī par dzimumu lomu ģimenē. Vairs nav pamata apšaubīt, ka tēvam un mātei ir vienādas tiesības uz bērnu audzināšanu un cik svarīga bērna attīstībā ir arī tēva loma.²⁶

²² Masselot A. Family leave: enforcement of the protection against dismissal and unfavourable treatment, p. 62. Pieejams: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/b3171576-f452-11e8-9982-01aa75ed71a1/language-en> [aplūkots 05.04.2021.]

²³ Ibid., p. 65.

²⁴ Eiropas Parlamenta un Padomes direktīva 2019/1158 par darba un privātās dzīves līdzsvaru vecākiem un aprūpētājiem. Pieņemta 20.06.2019. Preambulas 11.apsvēruma.

²⁵ Augstākās tiesas 06.06.2012. spriedums lietā SKC-684/2012. 2.tēze.

²⁶ Satversmes tiesas 07.11.2019. spriedums lietā Nr.2018-25-01, 28.punkts.

2.PAPILDATVAĻINĀJUMS

2.1.Papildatvaļinājuma regulējums vecāku tiesību kontekstā

Papildatvaļinājums ir pie ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma papildus klāt skaitāms atvaļinājums, uz ko darbiniekam ir tiesības, ja darbinieks atbilst kādam noteiktam kritērijam. Šos papildatvaļinājuma piešķiršanas kritērijus var noteikt likumiski (Darba likumā) un līgumiski (darba līgumā vai darba koplīgumā). Atsevišķos gadījumos tieši papildatvaļinājums ir par pamatu tam, kādēļ puses vēlas noslēgt darba koplīgumu.²⁷

Darba likuma 151.panta pirmā daļa nosaka divus gadījumus, kad darbiniekam būtu piešķirams papildatvaļinājums – ja darbs ir saistīts ar īpašu risku vai arī ja darbinieka aprūpē ir bērni. Līdz ar Darba likuma ieviešanu tiesības uz papildatvaļinājumu ieguva abi vecāki, neatkarīgi no dzimuma. Līdz 2002.gada 1.jūnijam papildatvaļinājums tika piešķirts tikai sievietēm, kurām ir trīs un vairāk bērni vecumā līdz sešpadsmit gadiem vai bērns invalīds.²⁸ Papildatvaļinājuma institūta mērķis pēc būtības ir atbalsts darbinieka darba un ģimenes dzīves saskaņošanai, lai darbinieks varētu veltīt vairāk laika savam bērnam.²⁹ Tātad šāds papildatvaļinājums ir saistīts ar faktu, ka darbinieks vēlas saglabāt darba tiesiskās attiecības un vienlaikus darba attiecību laikā veltīt atsevišķi noteiktu laiku bērnam līdz noteiktam vecumam.³⁰

2.2. Papildatvaļinājuma piešķiršana darbiniekiem, kuru aprūpē ir bērni

Darbiniekiem, kuru aprūpē ir bērni, piešķiramo papildatvaļinājuma dienu skaits ir atkarīgs no bērnu skaita, vecuma un invaliditātes statusa.³¹ Ja darbinieka aprūpē ir trīs vai vairāki bērni vecumā līdz 16 gadiem vai bērns ar invaliditāti līdz 18 gadu vecumam, Darba likuma 151.panta pirmās daļas 1.punkts paredz darbiniekam trīs darba dienas papildus ikgadējam apmaksātam atvaļinājumam, kurās izmantot papildatvaļinājumu, bet panta 2.punkts nosaka darbiniekam, kura aprūpē ir mazāk par trim bērniem vecumā līdz 14 gadiem papildu ne mazāk par vienu darba dienu, kurā izmantot papildatvaļinājumu. Visu vecāku tiesību realizēšana tika noteikta tikai ar Darba likuma grozījumiem, kas stājās spēkā 2015.gada

²⁷Slaidiņa V., Skultāne I., 2017, 223.lpp.

²⁸ Latvijas Darba likumu kodekss: LV Likums. 78.panta pirmās daļas 2.punkts. Zaudējis spēku 01.06.2002. [30.05.2002. red.]

²⁹Rācenājs K. Kas notiek ar papildatvaļinājumu, mainot darbavietu? Pieejams: <https://itiesibas.lv/raksti/atbild-eksperts/darba-tiesibas/kas-notiek-ar-papildatvalinajumu-mainot-darbavietu/16134> [aplūkots 12.04.2021.]

³⁰ Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, Zvērinātu advokātu birojs "BDO Law". Darba likums ar komentāriem, Rīga: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2020, 408.lpp.

³¹ Kalniņa Z. Papildatvaļinājuma izmantošanas niansas. Pieejams: <https://lvportals.lv/skaidrojumi/312866-papildatvalinajuma-izmantosanas-niansas-2020> [aplūkots 31.03.2021.]

1.janvārī – pirms šiem likuma grozījumiem papildatvaļinājumu piešķirā tikai tiem darbiniekiem, kuru aprūpē bija vairāk par 3 bērniem, tomēr Saeimas Sociālo un darba lietu komisija iesniedza priekšlikumu likuma grozījumiem, kas tika apstiprināti, un līdz ar šī likumprojekta atbalstīšanu tika panākta absolūti visu vecāku tiesību saņemšanai papildatvaļinājumu aizsardzība.³²

Kā jau iepriekš darbā skaidrots, tiek uzskatīts, ka Igaunija ir ģimenēm draudzīgāko pasaules valstu saraksta augšgalā, nodrošinot papildu priekšrocības strādājošiem vecākiem. Arī papildatvaļinājuma piešķiršanas noteikumi Igaunijā ir labvēlīgāki, nekā tie ir Latvijā. Igaunijā analogisks papildatvaļinājums katram strādājošam darbiniekam, kura aprūpē ir bērns, tiek saukts par bērna atvaļinājumu, un šiem darbiniekiem pienākas vairāk atvaļinājuma dienu, nekā tas ir normatīvi noteikts Latvijā. Vecākiem, kuru aprūpē ir viens vai divi bērni vecumā līdz 14 gadiem, likumā noteiktas 3 darba dienas, kuras darba devējam ir jānodrošina, bet vecākiem, kuru aprūpē ir vismaz 3 bērni līdz 14 gadu vecumam pienākas 6 bērnu atvaļinājuma dienas. Jāņem vērā, ka 6 atvaļinājuma dienas pienākas arī tādiem darbiniekiem, kuru aprūpē ir vismaz 1 bērns vecumā līdz 3 gadiem, tātad šādā veidā normatīvais regulējums papildus aizsargā mazu bērnu vecāku darbinieku grupu.³³ Autore uzskata, ka, lai iedrošinātu vecākus ģimenes pieaugumam un uzlabotu demogrāfijas situāciju valstī, ir nepieciešams papildus priekšrocības sniegt tiem darbiniekiem, kuru aprūpē ir bērns, kas vēl neapmeklē sākumskolu, jo ir saprotams, ka tieši šajā laika periodā bērns ir visneaizsargātākais un bērnam ir nepieciešams vairāk emocionāla atbalsta no vecāku puses, tajā pašā laikā neizmirstot par darba tirgu, kurā vecākiem jāatgriežas.

Tā kā Latvijā Darba likuma 151.panta pirmās daļas 1.punkts darbiniekiem, kuru aprūpē atrodas bērns ar invaliditāti, ir piešķiramas tikpat papildatvaļinājuma dienas, cik darbiniekiem, kuru aprūpē ir vismaz 3 bērni līdz 16 gadu vecumam, ir jāpiemin Igaunijas regulējums, kas, autoresprāt, ir ievērojami pretimnākošāks un iecietīgāks pret tieši šo darbinieku loku, kam ir nepieciešams kāds papildus atbalsts un priekšrocība, ņemot vērā nopietnus bērna fiziskās vai garīgās veselības traucējumus. Igaunijas likuma “Par darba līgumiem” (turpmāk – Igaunijas Darba likums) §63 otrā daļa nosaka bērnu atvaļinājumu 1 darba dienu mēnesī (tātad 12 darba dienas gadā) vienam no vecākiem – mātei vai tēvam -, kura aprūpē ir bērns ar invaliditāti līdz 18 gadu vecumam. Šāds regulējums ir saprotams un ieteicams piemērs, ko ņemt vērā citām valstīm, tai skaitā Latvijai, kas bieži vien saskarās ar negācijām no darbinieku-vecāku puses,

³² Sociālo un darba lietu komisija. Likumprojekts “Grozījumi Darba likumā” otrajam lasījumam. Pieejams: <http://titania.saeima.lv/LIVS11/saeimalivs11.nsf/0/6EFD5EE03CFBB0E5C2257CE7004B31C0?OpenDocument> [aplūkots 01.04.2021.]

³³ Employment contracts act. [Igaunijas likums “Par darba līgumiem”], §63 pirmā daļa. Pieejams: <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/ee/530102013061/consolide/current> [aplūkots 31.03.2021.]

sakarā ar nepilnvērtīgu atbalstu ģimenēm, kuru aprūpē ir bērns ar invaliditāti. Arī Latvijas Republikas Tiesībsargs ir rosinājis pieeju vairāk aizsargāt ģimenes, kuras audzina bērnu ar invaliditāti, nosakot, ka konkrēto papildatvaļinājuma dienu skaitu piešķir par katru bērnu ar invaliditāti. Vienlaikus Tiesībsargs kā mērķi atzīmēja darbiniekam katru papildatvaļinājumā piešķirto dienu izmantot katra bērna vajadzībām, piemēram, izglītojošiem, attīstību veicinošiem pasākumiem, kas kopumā sekmētu bērna ar invaliditāti iekļaušanos sabiedrībā.³⁴

Lietuvas Darba kodekss nenoteic darbiniekiem, kuru aprūpē ir bērni, tiesības uz apmaksātu ikgadēju papildatvaļinājumu, turpretim darba devējam pēc darbinieka pieprasījuma ir jāpiešķir atvaļinājums bez darba samaksas saglabāšanas. Darbiniekiem, kuru aprūpē ir bērns līdz 14 gadu vecumam pienākas bezalgas atvaļinājums līdz 14 kalendārajām dienām, bet darbiniekiem, kuru aprūpē ir bērns ar invaliditāti līdz 18 gadu vecumam, pienākas bezalgas atvaļinājums līdz 30 kalendārajām dienām.³⁵ Šajā gadījumā būtu grūti salīdzināt Latvijas un Lietuvas regulējuma labvēlīgumu attiecībā pret darbiniekiem-vecākiem, jo Latvijas normatīvais regulējums neparedz bezalgas atvaļinājuma obligātu piešķiršanu pēc darbinieka pieprasījuma, ja darbinieka aprūpē ir bērns. Darba likuma 153.panta trešā daļa paredz iespēju darba devējam piešķirt atvaļinājumu bez darba samaksas saglabāšanas jebkurā gadījumā pēc vienošanās, tomēr tas nerada pienākumu darba devējam noteikti piešķirt darbiniekam, kura aprūpē ir bērns, atvaļinājumu bez darba samaksas saglabāšanas, kā tas noteikts Lietuvas Darba kodeksā. Tomēr ikvienam darbiniekam ir tiesības vērsties pie darba devēja ar iesniegumu, lai, savstarpēji vienojoties, panāktu atvaļinājuma bez darba samaksas saglabāšanas piešķiršanu.³⁶ Šajā ziņā par labvēlīgāko regulējumu noteikti ir jāatzīst Igaunijas Darba likums, kura § 63 paredz apmaksātu ikgadēju bērna atvaļinājumu, bet § 64 paredz bezalgas bērna atvaļinājumu līdz 10 kalendārajām dienām, tādā veidā nodrošinot darbiniekiem abas iespējas, kopsummā pavadot vairāk laika ar bērnu.

Papildatvaļinājumu piešķir, to iekļaujot atvaļinājumu grafikā, un tas, kā jau gramatiski norādīts likumā, ir jāskaita nevis kalendārajās dienās, bet gan darba dienās. Papildatvaļinājumu var piešķirt, to pievienojot ikgadējam apmaksātam atvaļinājumam, vai arī pusēm vienojoties par tā izmantošanu citā laikā.³⁷ Būtiski uzsvērt, ka Darba likums neparedz konkrētas dienas

³⁴ Rācenājs K. Kā noteikt papildatvaļinājuma dienu skaitu? Pieejams: <https://itiesibas.lv/raksti/atbild-eksperts/darba-tiesibas/ka-noteikt-papildatvalinajuma-dienu-skaitu/13192> [aplūkots 15.04.2021.]

³⁵Labour code of the republic of Lithuania. [Lietuvas Darba kodekss], 137.panta pirmā daļa. Pieejams: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/676587f2cf1911e9a56df936f065a619?jfwid=1dhe1yrk82> [aplūkots 14.04.2021.]

³⁶Latvijas Republikas tiesībsargs. Vai situācijā, kad beigsies bērnu kopšanas atvaļinājums un nākamajā dienā ir jāatgriežas darbā, persona var pieprasīt bezalgas atvaļinājumu, saglabājot līdzšinējo darba vietu? Pieejams: <https://www.tiesibsargs.lv/news/lv/tiesibsargs-atbild-vai-situacija-kad-beigsies-bernu-kopsanas-atvalinajums-un-nakamaja-diena-ir-jaatgriezas-darba-persona-var-pieprasit-bezalgas-atvalinajumu-saglabajot-lidzsinejo-darba-vietu> [aplūkots 01.04.2021.]

³⁷ Slaidiņa V., Skultāne I., 2017., 223.lpp.

(piemēram, pirmā mācību gada diena), kurās papildatvaļinājums būtu izmantojams, tomēr darbinieks un darba devējs var savstarpēji vienoties par labvēlīgākiem noteikumiem.³⁸

Papildatvaļinājumu paredzēts piešķirt gan bērna mātei, gan tēvam neatkarīgi no tā, vai bērns dzīvo tikai ar vienu vecāku vai kopā ar abiem vecākiem.³⁹ Nav nozīmes arī tam, kādās sektorā vecāki strādā – papildatvaļinājuma piešķiršanu Darba likumā noteiktajos gadījumos paredz arī publiskajā sektorā strādājošām amatpersonām.⁴⁰ Šie atvaļinājumi piešķirami gan mātēm, gan tēviem, pat tad, ja abi vecāki nodarbināti pie viena darba devēja.⁴¹ Bērnu skaita, vecuma un invaliditātes apliecināšanai, darbiniekam jāuzrāda attiecīgs dokuments – piemēram, pase ar ierakstu par bērna esamību vai arī invaliditātes piešķiršanas dokuments.⁴²

Jāņem vērā, ka situācijā, kurā darbinieka aprūpē esošais bērns atbilst vairākiem kritērijiem, likumiski noteiktās papildatvaļinājuma dienas netiek summētas.⁴³ Tātad, ja darbinieka aprūpē ir bērns invalīds un vēl bērni līdz 16 gadu vecumam, piešķiramais papildatvaļinājums nemainīgi būs 3 dienas. Darba devējs attiecībā pret vienu un to pašu darbinieku nevar divreiz piemērot vienu likuma normu, un iespēja piešķirt vienu papildatvaļinājumu divas reizes Darba likumā nav paredzēta. Darba devējam, piešķirot papildatvaļinājumu, jāņem vērā Darba likuma 151. panta pirmās daļas 1. punktu, tātad jāpiešķir trīs papildatvaļinājuma dienas, nevis divus papildatvaļinājumus, pamatojoties uz vienu un to pašu likuma pantu.⁴⁴ Arī Tiesībsargs šajā ziņā atzīst, ka nav samērīgi piešķirt papildatvaļinājuma dienas par vieniem un tiem pašiem apstākļiem.⁴⁵ Kā jau iepriekš darbā minēts, darba koplīgumā ir iespējams noteikt citādu papildatvaļinājumu piešķiršanas kārtību, tādā veidā nosakot darbiniekam labvēlīgākus nosacījumus, tomēr jāņem vērā, ka Darba likumā ir noteikts minimums, kas jāgarantē jebkuram darbiniekam. Papildatvaļinājuma maksimālais ilgums šajā ziņā nav ierobežots, un darba devējs var noteikt to pēc saviem ieskatiem.⁴⁶

³⁸Valsts darba inspekcija. Vai skolnieka vecākiem ir tiesības uz apmaksāto brīvdienu 1. septembrī? Pieejams: <https://itiesibas.lv/raksti/atbild-eksperts/darba-tiesibas/vai-skolnieka-vecakiem-ir-tiesibas-uz-apmaksato-brivdienu-1-septembri/12153> [aplūkots 12.04.2021.]

³⁹Kalniņa Z. Papildatvaļinājuma izmantošanas nianšes. Pieejams: <https://lvportals.lv/skaidrojumi/312866-papildatvalinajuma-izmantosanas-nianses-2020> [aplūkots 31.03.2021.]

⁴⁰Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu darbinieku atlīdzības likums: LV likums. Pieņemts 01.12.2009. 42.panta pirmā daļa. [30.03.2021. red]

⁴¹Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, Zvērinātu advokātu birojs "BDO Law", 2020, 407.lpp.

⁴²Kalniņa Z. Papildatvaļinājuma izmantošanas nianšes. Pieejams: <https://lvportals.lv/skaidrojumi/312866-papildatvalinajuma-izmantosanas-nianses-2020> [aplūkots 31.03.2021.]

⁴³Rācenājs K. Papildatvaļinājumu regulējums. Pieejams: <https://itiesibas.lv/raksti/darba-tiesibas/darba-tiesibas/papildatvalinajumu-regulejums/13020> [aplūkots 01.04.2021.]

⁴⁴Kalniņa Z. Papildatvaļinājuma izmantošanas nianšes. Pieejams: <https://lvportals.lv/skaidrojumi/312866-papildatvalinajuma-izmantosanas-nianses-2020> [aplūkots 31.03.2021.]

⁴⁵Rācenājs K. Kā noteikt papildatvaļinājuma dienu skaitu? Pieejams: <https://itiesibas.lv/raksti/atbild-eksperts/darba-tiesibas/ka-noteikt-papildatvalinajuma-dienu-skaitu/13192> [aplūkots 15.04.2021.]

⁴⁶Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, Zvērinātu advokātu birojs "BDO Law", 2020, 409.lpp.

Kā norādīts Darba likuma 150.panta trešajā daļā, ikgadējais apmaksātais atvaļinājums ir piešķirams, ja darbinieks pie darba devēja nostrādājis vismaz 6 mēnešus. Tomēr papildatvaļinājumam šādu priekšnoteikumu nav, tātad darbiniekam ir tiesības, savlaicīgi vērsties pie darba devēja, izmantot savas tiesības uz likumā paredzēto papildatvaļinājumu.⁴⁷

Klasiski tiek noteikts, ka darba devējs ir ekonomiskā ziņā spēcīgākā puse, salīdzinot ar darba ņēmēju. Tātad ne tikai darba devējs no darbinieka var pieprasīt savas tiesības izmantot godprātīgi, proti, laicīgi paziņojot un saskaņojot ar darba devēju visu nepieciešamo par papildatvaļinājuma izmantošanu, bet arī pašam darba devējam godprātīgi jānodrošina, lai darbinieks būtu informēts par savām tiesībām. Tātad primāri darbinieks būtu tas, kas paziņo darba devējam par papildatvaļinājuma izmantošanu, tomēr, ja darba devējs ir informēts, ka darbinieka aprūpē ir bērns, bet darbinieks nav lūdzis papildatvaļinājuma piešķiršanu, darba devējam būtu jānoskaidro, vai darbinieks zina par savām likumā noteiktajām tiesībām uz papildatvaļinājumu un vai vēlas šīs tiesības izmantot. Darba devējam būtu jāpalīdz darbiniekam realizēt savas tiesības, jo darbinieks darba tiesiskajās attiecībās ir uzskatāms par vājāko pusi.⁴⁸ Tā kā darba devējs ir stiprākā puse, tad darba devējs var izskaidrot darbiniekam, kādi dokumenti ir iesniedzami vai uzrādāmi.⁴⁹

Ja darbiniekam ikgadējā apmaksātā papildatvaļinājuma laikā ir iestājusies pārejoša darbnespēja, tad attiecīgais periods ir pārceļams vai pagarināms. Par to, kāda darbība veicama, attiecīgi ir jāvienojas ar darba devēju. Jāzina, ka darbinieka darbnespēja nedod tiesības vienpersoniski izlemt par papildatvaļinājuma pagarināšanu, neierodoties darbā pēc tā termiņa, kas saskaņots ar darba devēju.⁵⁰ Analogiski papildatvaļinājuma pārceļšanai vai pagarināšanai var piemērot arī gadījumu, ja ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma laikā darbiniekam ir iestājusies pārejoša darbnespēja sakarā ar līdz 14 gadu vecumu sasnieguša slima bērna kopšanu.⁵¹

Nereti darbiniekus maldina papildatvaļinājuma regulējumā noteiktie vecuma kritēriji, un ir neizpratne, ko darīt, ja bērns ir sasniedzis likumā noteikto vecuma sliekšni, līdz kuram papildatvaļinājums piešķirams, bet kārtējā gadā darbinieks vēl to nav izmantojis. Darba likuma 16.panta sestā daļa noteic, ka termiņš, kas ir noteikts konkrētā datumā, izbeidzas konkrētā datumā. Ņemot vērā šo regulējumu, jāsecina, ka, ja papildatvaļinājums vienas dienas apmērā piešķirams darbiniekam, kura aprūpē ir bērns līdz 14 gadu vecumam, tad tiesības darbiniekam pieprasīt neizmantoto papildatvaļinājumu būs arī tad, ja bērns uz papildatvaļinājuma

⁴⁷ Treigūte K. Kad var prasīt papildatvaļinājumu? Pieejams: <https://itiesibas.lv/raksti/atbild-eksperts/darba-tiesibas/kad-var-prasit-papildatvalinajumu/19048> [aplūkots 13.04.2021.]

⁴⁸ Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, Zvērinātu advokātu birojs "BDO Law", 2020, 407.lpp.

⁴⁹ Augstākās tiesas Civillietu departamenta 18.05.2017. spriedums lietā SKC-769/2017, 11.punkts.

⁵⁰ Slaidiņa V., Skultāne I., 2017., 224.lpp.

⁵¹ Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, Zvērinātu advokātu birojs "BDO Law", 2020, 406.lpp.

izmantošanas brīdi jau ir sasniedzis 15 gadu vecumu. Tieši šādi paši noteikumi attiecas arī uz gadījumu, ja darbinieka aprūpē ir trīs un vairāk bērni, bet viens no bērniem uz papildatvaļinājuma izmantošanas brīdi ir sasniedzis 17 gadu vecumu.⁵² Latvijas regulējumā šādus secinājumus var veikt tikai balstoties uz prakses un piemērošanas tendencēm, taču Igaunijas likuma §63 trešā daļa skaidri nosaka, ka tajos gados, kad bērnam paliek likumā noteiktais maksimālais papildatvaļinājuma piešķiršanai noteiktais vecums, atvaļinājums ir piešķirams neatkarīgi no tā, vai dzimšanas diena ir pirms vai pēc atvaļinājuma izmantošanas.

Līdz ar Darba likuma grozījumiem, kas stājās spēkā 2017.gada 16.augustā, Darba likuma 151.pants tika papildināts ar ceturto un piekto daļu.⁵³ Tātad pašreiz Darba likums skaidri noteic, ka ikgadējais apmaksātais papildatvaļinājums nav uzkrājams un to nav iespējams neizmantot, pēcāk saņemot atlīdzību. Šādi likuma papildinājumi bija nepieciešami, jo līdz grozījumu spēkā stāšanās brīdim skaidri un detalizēti tika noteikta tikai ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma piešķiršanas un izmantošanas kārtība, tādā veidā praksē radot neizpratni par ikgadējā apmaksātā papildatvaļinājuma piešķiršanu un kompensēšanu. Tā kā tiesības uz papildatvaļinājumu beidzas līdz ar kārtējā gada notecējumu, kā arī nav pieļaujama tā atlīdzināšana naudā, tika izveidota noteikta vienveidīga ikgadējo atvaļinājumu piešķiršanas prakse gan publiskajā, gan privātajā sektorā.⁵⁴ Likuma izstrādes procesā tika izteikts priekšlikums, ka noteikumu, ka papildatvaļinājums ir obligāti jāizmanto kārtējā gadā, tiktu aprobežots tikai ar aizliegumu pār likumisko papildatvaļinājumu, tomēr priekšlikums tika noraidīts.⁵⁵ No atlīdzināšanas naudā aizlieguma ir paredzēts izņēmums, kad darbinieks objektīvi nespēj atvaļinājumu izmantot sakarā ar darba tiesisko attiecību izbeigšanos pirms tiesību uz papildatvaļinājumu izmantošanas.

Svarīgi uzsvērt, ka Darba likums atšķirībā no Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likuma regulējuma neparedz ierobežojumu papildatvaļinājumu ļaut izmantot pēc pilna ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma izmantošanas, līdz ar to papildatvaļinājumu Darba likuma ietvaros drīkst izmantot arī pirms apmaksātā atvaļinājuma vai pēc kādas tā daļas izmantošanas.⁵⁶ Kā jau iepriekš darbā minēts – gan darbiniekam, gan arī darba devējam papildatvaļinājuma piešķiršanas fakts ir jāizmanto labā

⁵² Treigūte K. Vecāku tiesības darba vidē. Pieejams: <https://itiesibas.lv/raksti/darba-tiesibas/darba-tiesibas/vecaku-tiesibas-darba-vidē/19211> [aplūkots 15.04.2021.]

⁵³ Grozījumi Darba likumā: LV likums. Pieņemts 27.07.2017.

⁵⁴ Likumprojekta “Grozījumi Darba likumā” anotācija. Pieejama: <http://titania.saeima.lv/LIVS12/SaeimaLIVS12.nsf/0/A13521DACF3B0A70C2258154002231CC?OpenDocument> [aplūkota 02.04.2021.]

⁵⁵ Sociālo un darba lietu komisija. Likumprojekts “Grozījumi Darba likumā”. Pieejams: <http://titania.saeima.lv/LIVS12/SaeimaLIVS12.nsf/0/33ACFCECC5DD2246C2258169004C7985?OpenDocument> [aplūkots 02.04.2021.]

⁵⁶ Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, Zvērinātu advokātu birojs “BDO Law”, 2020, 408.lpp.

ticībā. Tātad, ja darbinieks apzināti neziņoja par faktiem, kas ļautu izmantot tiesības uz papildatvaļinājumu, pirms darba tiesisko attiecību izbeigšanās, tiesības saņemt neizmantotā papildatvaļinājuma daļu naudā būtu ierobežojamas. Tomēr ir jāņem vērā, ka darba devējs var nelabvēlīgi ietekmēt darba vidi, radot bailes darbiniekam izmantot ikgadējo apmaksāto papildatvaļinājumu, un šādā situācijā, izbeidzot darba attiecības, darbiniekam varētu piešķirt tiesības prasīt neizmantotā papildatvaļinājuma kompensēšanu naudā.⁵⁷

⁵⁷ Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, Zvērinātu advokātu birojs “BDO Law”, 2020, 409.lpp.

3.GRŪTNIECĪBAS UN DZEMDĪBU ATVAĻINĀJUMS

3.1.Grūtniecības un dzemdību atvaļinājums kā ekskluzīva sievietes tiesība

Bērnu kopšanas atvaļinājums, kā arī papildatvaļinājumā noteiktās dienas attiecas uz abiem vecākiem, tomēr grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu saprotami piešķirams tikai sievietei. Šī atvaļinājuma mērķis un esamība principā var tikt pamatota ar Direktīvu 92/85/EEK par pasākumu ieviešanu, lai veicinātu drošības un veselības aizsardzības darbā uzlabošanu strādājošām grūtniecēm, sievietēm, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošām sievietēm, kas baro bērnu ar krūti (turpmāk – direktīva 92/85/EEK). Jāizprot, ka strādājošas grūtnieces, sievietes, kas strādā pēcdzemdību periodā un strādājošas sievietes, kas baro bērnu ar krūti, ir uzskatāmas par īpašu riska grupu, tātad šai darbinieku grupai ir jānodrošina papildu aizsardzība, un ir jāveic pasākumi attiecībā uz viņu drošību un veselības aizsardzību. Šie drošības un veselības aizsardzības pasākumi nevar negatīvi ietekmēt sievietes darba tirgū, kā arī nedrīkst būt par nevienlīdzīgas attieksmes rašanās pamatu starp vīriešiem un sievietēm darba vidē.⁵⁸ Dažviet šo sievietei piešķiramo atvaļinājumu sauc arī par maternitātes atvaļinājumu, tādā veidā norādot uz īpašo sievietes kā mātes statusu, ko nepieciešams nodalīt un papildus aizsargāt. Šāda atvaļinājuma būtība ir uz bērnu dzimšanas brīdi ļaut darbiniecei sagatavoties un arī atgūt spēkus, saglabājot darba vietu.⁵⁹ To, ka sievietei, kura izmanto tiesības uz šo atvaļinājumu, ir jā saglabā konkrētā darba vieta, vai, ja tas nav iespējams, līdzvērtīga darba vieta, noteic arī Darba likuma 154.panta piektā daļa.

Saskaņā ar Eiropas Savienības tiesas judikatūru strādājošām grūtniecēm piešķirtās tiesības uz grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu ir uzskatāmas par īpaši nozīmīgu sociālo tiesību aizsardzības līdzekli.⁶⁰ Šī strādājošām sievietēm piešķirtā grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma mērķis ir aizsargāt sievietes bioloģisko stāvokli un īpašās attiecības starp sievieti un viņas bērnu laikā pēc grūtniecības un bērna piedzimšanas, neļaujot šīs attiecības traucēt daudziem apgrūtinājumiem, kas rastos, ja vienlaicīgi tiktu veikti arī profesionālie pienākumi.⁶¹

⁵⁸ Eiropas Parlamenta un Padomes direktīva 92/85/EEK par pasākumu ieviešanu, lai veicinātu drošības un veselības aizsardzības darbā uzlabošanu strādājošām grūtniecēm, sievietēm, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošām sievietēm, kas baro bērnu ar krūti, Prembulas 8., 9. apsvērumi. [29.03.2021.red.]

⁵⁹ UNICEF. Yekaterina Chzhen, Anna Gromada, Gwyther Rees. Are the world's richest countries family friendly? p. 5. Pieejams: https://www.unicef-irc.org/publications/pdf/Family-Friendly-Policies-Research_UNICEF_%202019.pdf [aplūkots 04.04.2021.]

⁶⁰EST 18.03.2014. spriedums lietā C-167/12 C.D. pret S.T., 32.punkts.

⁶¹EST 14.04.2005. spriedums lietā C-519/03 Eiropas Kopienų komisija pret Lihtenšteinas Lielhercogisti, 32.punkts.

3.2. Grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma piešķiršanas kārtība un ierobežojumi

Tā kā bioloģiski sievietei ir nepieciešama īpaša aprūpe gan grūtniecības laikā, gan dzemdību un pēcdzemdību periodā, ir saprotams, ka grūtniecības un dzemdību atvaļinājums pēc būtības sastāv no divām daļām. Sākotnēji nepieciešama aizsardzība sievietei-grūtniecei, pēcāk ir nepieciešama morāla un fiziska atkopšanās pēcdzemdību periodā. Arī Darba likums paredz atvaļinājuma esamību divos periodos, par vidusposmu ņemot dzemdību brīdi. Kopēji pēc vispārīgā principa šī atvaļinājuma ilgums ir 112 kalendārās dienas, un atbilstoši Darba likuma 154.panta pirmajai daļai šis noteiktais dienu skaits tiek piešķirtas neatkarīgi no tā, cik grūtniecības atvaļinājuma dienas ir izmantotas līdz dzemdībām, lai gan klasiski tiktu piešķirtas 56 kalendāro dienu ilgs grūtniecības atvaļinājums un 56 kalendāro dienu ilgs dzemdību atvaļinājums.

Saprotams, ka dzemdību norise katrai sievietei ir individuāla, komplikācijas un riski bieži vien var būt neparedzami. Arī normatīvi ir noteikts regulējums, kas papildus aizsargā sievietes, kuru dzemdību periods ir bijis neordinārs. Šajā situācijā ir būtiski nodalīt grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu. Sieviete, kurai sakarā ar grūtniecību medicīniskā aprūpe uzsākta ārstnieciski profilaktiskajā iestādē līdz 12.grūtniecības nedēļai un turpināta visu grūtniecības laiku, ņemot vērā Darba likuma 154.panta otro daļu, tiek piešķirts 14 dienas ilgs papildatvaļinājums, kas tiek pievienots grūtniecības atvaļinājumam. Tātad kopējā atvaļinājuma pirmais posms – grūtniecības atvaļinājums – ir 70 kalendārās dienas ilgs, un kopējais atvaļinājuma ilgums sasniedz 126 kalendārās dienas. Šajā gadījumā, kad darbiniece vēlas izmantot tiesības uz šo papildatvaļinājumu, viņai ir jāiesniedz darba devējam papildatvaļinājuma piešķiršanas pamatu apliecināošs dokuments.⁶²

Savukārt, ja radušies sarežģījumi grūtniecības, dzemdību vai pēcdzemdību periodā, sievietei piešķir papildu 14 dienas ilgu papildatvaļinājumu atbilstoši Darba likuma 154.panta trešajai daļai, to pievienojot dzemdību atvaļinājumam. Šajā gadījumā otrais kopējā atvaļinājuma posms – dzemdību atvaļinājums – ilgst 70 kalendārās dienas. Lai varētu realizēt savas tiesības, darbiniecei ir jāiesniedz darba devējam dokumenti, kas apliecina grūtniecības, dzemdību vai pēcdzemdību sarežģījumu faktu.⁶³ Papildatvaļinājumu 14 dienu garumā, to pievienojot dzemdību atvaļinājumam, ņemot vērā šo pašu normu, piešķir arī sievietēm, kurām ir dzimuši divi vai vairāk bērni. Šajā gadījumā darbiniecei jāsniedz darba devējam dokumenti, kas apliecina divu vai vairāku bērnu dzimšanas faktu. Tomēr, tāpat kā Darba likuma 151.pantā

⁶² Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, Zvērinātu advokātu birojs "BDO Law", 2020, 417.lpp.

⁶³ Ibid.

paredzētajam papildatvaļinājuma piešķiršanas gadījumā, ja darbiniece atbilst vairākiem kritērijiem, kas paredzēti Darba likuma 154.pantā, šīs dienas nesummējas, jo ir noteikts dzemdību atvaļinājuma maksimālais ilgums - 70 kalendāra dienas.⁶⁴

Tātad secināms, ka, ja darbiniecei tiek piešķirts gan grūtniecības atvaļinājumam pievienojams papildatvaļinājums, gan dzemdību atvaļinājumam pievienojams papildatvaļinājums, tad kopējā atvaļinājuma maksimālais ilgums ir 140 kalendārās dienas.⁶⁵ Turklāt Darba likuma 150.panta ceturtā daļa nodrošina papildu labvēlīgu priekšrocību sievietēm, kas izmanto grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu – ja sieviete pieprasa darba devējam piešķirt ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, tad darba devējam neatkarīgi no laika, ko darbiniece ir strādājusi pie konkrētā darba devēja, ikgadējais apmaksātais atvaļinājums ir jāpiešķir pirms vai tieši pēc grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma. Darba devējam nav tiesību atteikt tieši šādu atvaļinājumu komplekta piešķiršanu, aizbildinoties, ka tas var nelabvēlīgi ietekmēt darba gaitu.⁶⁶ Darbinieces tiesības izmantot ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu pastāv arī tad, ja grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma laiks sakrīt ar darba koplīgumā noteikto ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu. Šajā gadījumā sievietei ir tiesības saņemt ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu citā laikā, kas nesakrīt ar grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu.⁶⁷

Salīdzinoši Igaunijas likuma § 59. pirmā daļa darba tiesiskajām attiecībām noteic tiesības jebkurai sievietei saņemt 140 dienu ilgu grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu. Tomēr jāpiemin, ka turpat otrajā un trešajā daļā konkrēti ir noteikts, ka šīs tiesības ir jāizmanto vismaz 70 dienas pirms noteiktā dzemdību datuma, bet sievietēm, kas uzsāk izmantot grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu mazāk kā 30 dienas pirms paredzētā dzemdību datuma, atvaļinājums tiek proporcionāli saīsināts. Lietuvas Darba kodeksa 132.panta pirmā un otrā daļa noteic 70 kalendāro dienu grūtniecības atvaļinājumu un 56 kalendāro dienu ilgu dzemdību atvaļinājumu, bet šis periods ir jāaprēķina kopīgi un jāpiešķir sievietēm, neatkarīgi no tā, cik dienas sieviete izvēlas izmantot pirms dzemdībām. Dzemdību atvaļinājums 70 kalendāro dienu garumā tiek piešķirts sievietēm, kurām ir radušies sarežģījumi dzemdību laikā vai arī sievietēm, kas dzemdējušas divus vai vairāk bērnus.

Tā kā direktīva 92/85/EEK un no tās izrietošais nacionālais regulējums aizsargā sievieti, kas pati iznēsā bērnu, un tieši šī bērna iznēsāšana un dzemdēšana ir par pamatu sievietes īpašajam statusam un ekskluzīvi piešķiramajām tiesībām uz grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu, varētu rasties jautājumi par gadījumu, kad sieviete personisku iemeslu pēc nav

⁶⁴ Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, Zvērinātu advokātu birojs "BDO Law", 2020, 417.lpp.

⁶⁵ Ibid.

⁶⁶ Ibid, 405.lpp.

⁶⁷ EST 18.03.2004. spriedums lietā Nr. C-342/01 María Paz Merino Gómez and Continental Industrias del Caucho SA, 41.punkts.

iespējas iznēsāt un dzemdēt bērnu, bet bērna iznēsāšanai tiek izvēlēta surogātmātes iesaistīšana. Latvijā surogasija nav atļauta, ņemot vērā, ka par bērna māti uzskatāma sieviete, kas bērnu ir dzemdējusi un pie dzimšanas fakta reģistrēšanas, ziņas par māti sniedz medicīnas apliecības, kas apliecina dzimšanas faktu.⁶⁸ Tomēr jāvērtē arī šādas izvēles iespējas, ņemot vērā, ka izmaiņas regulējumā un šāda institūta ieviešanas iespēja pastāv, un nākotnē demogrāfijas un sabiedrības labklājības uzlabošanas dēļ šis institūts varētu tikt ieviests arī Latvijā.

Šo neskaidrību atrisinājusi Eiropas Savienības tiesa, nosakot, ka sieviete, kas ir vienojusies par bērna iznēsāšanu, bet pati neiznēsā šo bērnu, nav uzskatāma par grūtnieci direktīvas 92/85/EEK 8. panta piemērošanas jomā. Līdz ar to valstīm nav pienākuma darbiniecei, kas vienojusies par bērna iznēsāšanu ar surogātmāti, piešķirt tiesības uz grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu.⁶⁹ Tiesa papildus norādīja, ka nav izslēgta iespēja dalībvalstīm labvēlīgāku normatīvo regulējumu mātei, kuras bērnu iznēsā surogātmāte, piemēram, viņai ļaujot saņemt grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma priekšrocības, balstoties uz šī bērna piedzimšanas faktu.⁷⁰

Atšķirībā no ikgadējā apmaksātā papildatvaļinājuma, kas ir pielīdzināms ikgadējam apmaksātam atvaļinājumam, kura laikā darba devējam darbiniekam ir jāizmaksā vidējā izpeļņa, grūtniecības un dzemdību atvaļinājumā darba devējam nav pienākuma nodrošināt samaksu darbiniecei. Šī atvaļinājuma laikā sievietei ir tiesības uz maternitātes pabalstu atbilstoši likumam “Par maternitātes un slimības apdrošināšanu”.⁷¹

⁶⁸ Civillikums: LV likums. Pieņemts 28.01.1937. [01.04.2021. red.], skat. arī Civiltāvokļa aktu reģistrācijas likums: LV likums. Pieņemts 29.11.2012. [01.04.2021.red.]

⁶⁹ EST 18.03.2014. spriedums lietā C-167/12 C.D. pret S.T., 40.punkts.

⁷⁰ Ibid, 42.punkts.

⁷¹ Slaidiņa V., Skultāne I., 2017., 224.lpp., skat. arī Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, Zvērinātu advokātu birojs “BDO Law”, 2020, 415.lpp.

4.BĒRNU KOPŠANAS ATVAĻINĀJUMS

4.1.Bērnu kopšanas atvaļinājums kā atbalsts ģimenēm

Valstij ir pienākums sniegt saprātīgu un mērķētu sociālo atbalstu ģimenei bērna pirmajos dzīves gados. Tieši neilgi pēc bērna dzimšanas atbalsts ģimenei ir visvairāk nepieciešams, jo bērns ir pilnībā atkarīgs no vecāku aprūpes.⁷² Bērna kopšanas atvaļinājuma piešķiršanas mērķis ir veicināt strādājošu vecāku ģimenes un darba pienākumu saskaņošanu, ņemot vērā ģimenes struktūru pieaugošo daudzveidību.⁷³ Svarīgi šajā situācijā ir novērst iespējamus diskriminācijas draudus pret vecākiem darba vietā, jo beidzoties bērnu kopšanas atvaļinājumam, darbiniekam ir tiesības atgriezties tajā pašā darbā vai, ja tas nav iespējams, līdzvērtīgā darbā. Jāņem vērā, ka tieši darbinieki-vecāki ir tie, kuriem ir pienākums nodrošināt savu bērnu audzināšanu un kuri var izlemt, kāds ir labākais veids, kā pildīt savus vecāku pienākumus, izvēloties vai neizvēloties izmantot tiesības uz bērna kopšanas atvaļinājumu.⁷⁴

4.2.Bērnu kopšanas atvaļinājuma piešķiršanas nianšes

Ikvienam darbiniekam ir tiesības uz bērna kopšanas atvaļinājumu sakarā ar bērna dzimšanu. Tiesības uz bērnu kopšanas atvaļinājumu ir vienīgi vecākiem kā darba ņēmējiem.⁷⁵ Bērna kopšanas atvaļinājums ir pieejams gan mātēm, gan tēviem ar mērķi veicināt ģimenes un profesionālo pienākumu saskaņošanu strādājošiem vecākiem.⁷⁶ Arī Eiropas Savienības tiesa lietā, kurā Grieķijas normatīvais regulējums noteica, ka vīrietim nav tiesības uz bērnu kopšanas atvaļinājuma izmantošanu, ja sieviete nav nodarbināta (izņemot, ja sieviete ir nespējīga rūpēties par bērnu smagas slimības vai invaliditātes dēļ), atzina, ka tāda tiesību norma, kas nodala vīriešus no sievietēm bērna aprūpes kontekstā, nenodrošina sieviešu un vīriešu vienlīdzību darba dzīvē. Tieši pretēji – tā norāda uz tradicionālo lomu sadalījumu starp vīriešiem un sievietēm, piešķirot vīriešiem pakārtotu lomu salīdzinājumā ar sievietēm saistībā ar vecāku pienākumu veikšanu.⁷⁷ Tātad Eiropas Savienības tiesību mērķis ir nodrošināt, ka gan vīriešiem,

⁷² Satversmes tiesas 19.11.2020. spriedums lietā Nr.2020-13-01, 10.punkts.

⁷³ Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2010/18/ES, ar ko īsteno pārskatīto *BUSINESSEUROPE*, *UEAPME*, *CEEP* un *ETUC* pamatnolīgumu par vecāku atvaļinājumu un atceļ Direktīvu 96/34/EK, 1.klauzulas 1.punkts. [29.03.2021. red.]

⁷⁴ EST 16.09.2010. spriedums lietā C-149/10 Zoi Chatzi pret Ypourgos Oikonomikon, 39.punkts.

⁷⁵ Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, Zvērinātu advokātu birojs "BDO Law", 2020, 422.lpp.

⁷⁶ Mickeviča N. Bērna kopšanas atvaļinājuma regulējums Eiropas Savienībā. Pieejams: https://www.sif.gov.lv/nodevumi/nodevumi/3418/berna.kopsanas.atvalinajums_mickevica.31.10.2013_final.pdf [aplūkots 17.04.2021.]

⁷⁷ EST 16.07.2015. spriedums lietā Nr.C-222/14 Konstantinos Maïstrellis pret Ypourgos Dikaiosynis, Diafaneias kai Anthropinon Dikaiomaton. 41.punkts, 50. punkts

gan sievietēm ir individuālas tiesības uz bērna kopšanas atvaļinājumu saistībā ar bērna piedzimšanu, un nav pieņemams liegt šīs tiesības kādam no vecākiem, balstoties uz otra laulātā nodarbinātības statusu, turklāt vēl norādot uz dzimumu, kā tas ir norādīts sprieduma taisīšanas laikā spēkā esošās direktīvas 2.klauzulā.⁷⁸

Darbinieki, kas izmanto tiesības uz bērna kopšanas atvaļinājumu, ir aizsargājama personu grupa, un viņu tiesiskā aizsardzība izpaužas kā papildu tiesību piešķiršana, sociālās aizsardzības mehānisma pastāvēšana, kā arī nevienlīdzīgas attieksmes aizlieguma noteikšana. Tomēr ir jāizprot, ka šī aizsardzība ne visos gadījumos būs absolūta, un no tās ir pieļaujami izņēmumi.⁷⁹ Laika gaitā Eiropas Savienības tiesību aktos ir palielinājusies vecāku tiesību aizsardzība bērnu kopšanas atvaļinājuma piešķiršanas jomā. Līdz 2012.gada 7.martam bērnu kopšanas atvaļinājuma minimums bija 3 mēneši, kā tas bija noteikts Padomes Direktīva 96/34/EK par UNICE, CEEP un EAK noslēgto pamatnolīgumu attiecībā uz bērna kopšanas atvaļinājumu pielikuma "Pamatnolīgums par bērnu kopšanas atvaļinājumu" 2.2.punktā. Pašreiz spēkā esošās Padomes Direktīvas 2010/18/ES ar ko īsteno pārskatīto *BUSINESSEUROPE*, *UEAPME*, *CEEP* un *ETUC* pamatnolīgumu par vecāku atvaļinājumu un atceļ Direktīvu 96/34/EK (turpmāk – direktīva 2010/18/ES) 2.klauzulas 2.punkts nosaka, ka minimālais bērnu kopšanas atvaļinājums, kas piešķirams vecākiem ir 4 mēneši, no kuriem viens mēnesis nebūtu nododams otram vecākam, bet šo regulējumu nosaka katra dalībvalsts, balstoties uz atvaļinājuma piešķiršanas nacionālajām īpatnībām.

2019.gadā pieņemtā direktīva 2019/1158 atbilstoši 20.panta 1.punkta Latvijas tiesību sistēmā jāinkorporē līdz 2022.gada 2.augustam, nosakot jaunus dzimumu līdztiesību darba tirgū un privātās un darba dzīves līdzsvaru veicinošus pasākumus. Preambulas 20. apsvērumā norāda, ka, lai mudinātu tēvus izmantot savas tiesības uz šādu atvaļinājumu, tiek nodrošināts, ka vismaz divus mēnešus vecāku atvaļinājuma var izmantot tikai katrs pats no vecākiem un ka to nevar nodot otram vecākam. Tas arī veicina un atvieglo sieviešu reintegrāciju darba tirgū pēc dzemdību, maternitātes un vecāku atvaļinājuma. Tātad, valstīm joprojām būs jānosaka darbiniekiem individuālās tiesības uz vismaz 4 mēnešu ilgu bērnu kopšanas atvaļinājumu, tomēr līdz ar direktīvas 2019/1158 transponēšanas termiņa iestāšanos, valstīm ir jānosaka, ka vismaz 2 mēneši nav nododami otram vecākam, kā to nosaka Direktīvas 5. panta 1.,2. punkts.

Papildu tam, lai nodrošinātu darba un privātās dzīves līdzsvarošanu, direktīva 2019/1158 nosaka aprūpētāja atvaļinājuma institūtu, kas līdz šim nedz Eiropas Savienības tiesību aktos,

⁷⁸ Padomes Direktīva 96/34/EK par UNICE, CEEP un EAK noslēgto pamatnolīgumu attiecībā uz bērna kopšanas atvaļinājumu, 2. klauzula. [06.03.2012. red.]

⁷⁹ Augstākās tiesas Administratīvo lietu departamenta 23.08.2013. spriedums lietā SKA-7/2013, 7.punkts.

nedz Latvijas normatīvajā regulējumā nav bijis noteikts.⁸⁰ Igaunijas likuma § 65¹. jau noteic 5 dienu ilgu aprūpētāja atvaļinājumu katru gadu, ko piešķir personām, kas aprūpē konkrēti pirmajā daļā noteiktos pieaugušos, kas galvenokārt ir radnieki. Direktīvas 2019/1158 3.panta 1.punkta c) apakšpunkts nosaka, ka aprūpētāja atvaļinājums ir darba ņēmēja atvaļinājums, ko izmanto, lai personīgi aprūpētu vai atbalstītu piederīgo vai kādu personu, kura dzīvo vienā mājsaimniecībā ar darba ņēmēju un kurai nopietna medicīniska iemesla dēļ, kā noteikusi katra dalībvalsts, ir nepieciešama būtiska aprūpe vai atbalsts. Autore vēlas uzsvērt, ka šis atvaļinājums ir svarīgs vecāku tiesību kontekstā, jo ir nepieciešams noteikt ne tikai vecāku pienākumus pret bērniem, bet arī bērnu pienākumus pret vecākiem, un saprotams, ka lielā daļā gadījumu bērni, kas attiecīgā vecumā kļūst par darba ņēmējiem, pēcāk būs personas, kas aprūpēs savus vecākus. Šāda atvaļinājuma ieviešana ievērojami atvieglos šādu apgriezto pienākumu situāciju.

Bērnu kopšanas atvaļinājumu atbilstoši Darba likuma 156.panta pirmajai daļai piešķir uz laiku, kas nav ilgāks par pusotru gadu, līdz dienai, kad bērns sasniedz astoņu gadu vecumu. Salīdzinot ar kaimiņvalstīm, Igaunijas likuma §62. pirmā daļa un Lietuvas Darba kodeksa 134.panta pirmā daļa norāda, ka bērnu kopšanas atvaļinājums izmantojams līdz bērns sasniedzis 3 gadu vecumu. Igaunijā bērnu kopšanas atvaļinājuma piešķiršanas sistēma nosaka, ka atvaļinājumu var izmantot 3 gadus, tomēr pabalsts 100% apmērā no iepriekšējās darba algas tiek saglabāts pusi no termiņa jeb 1,5 gadus.⁸¹ Tomēr iepriekš darbā minētajā UNICEF veiktajā pētījumā kā ģimenēm draudzīgākā valsts tika atzīta Zviedrija, tāpēc būtu vērts akcentēt, ka tieši bērnu kopšanas atvaļinājums šajā valstī ir īsāks, tātad vecākiem jāatsāk strādāt agrāk. Bērnu kopšanas atvaļinājumu Zviedrijā ir iespējams izmantot līdz bērns sasniedzis 18 mēnešu vecumu, tomēr pats atvaļinājums ilgst 480 dienas jeb 16 mēnešus. Lai gan pirmšķietami varētu šķist, ka īsāks bērnu kopšanas atvaļinājums nozīmē mazāk priekšrocības vecākiem, Zviedrija atvaļinājumu piešķiršanas ziņā ir progresīvāka par Latviju, jo vismaz 90 dienas no piešķiramā atvaļinājuma kopuma ir jāizmanto otram vecākam.⁸² Autore uzskata, ka šāda pieeja būtu nepieciešama arī Latvijā, jo, lai gan pastāv atvaļinājums, kas ekskluzīvi ir piešķirams tēvam, būtu jānodrošina, lai arī bērnu kopšanas atvaļinājuma laikā bērna attīstības un audzināšanas

⁸⁰ Masselot A. Family leave: enforcement of the protection against dismissal and unfavourable treatment, p. 92. Pieejams: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/b3171576-f452-11e8-9982-01aa75ed71a1/language-en> [aplūkots 20.04.2021.]

⁸¹ European Commission. Estonia: Reform of the parental leave and benefit system to better reconcile work and family life. Pieejams: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=18228&langId=en#:~:text=The%20Estonian%20parental%20leave%20system,to%20100%25%20of%20previous%20earnings> [aplūkots 20.04.2021.]

⁸² Family friendly life the Swedish way. Pieejams: <https://sweden.se/society/family-friendly-life-the-swedish-way/#:~:text=In%20Sweden%2C%20parents%20are%20entitled.being%20a%20child%2Dfriendly%20system>. [aplūkots 05.05.2021.]

posmos piedalītos arī otrs vecāks. Līdz ar direktīvas 2019/1153 transponēšanu Latvijas tiesību sistēmā tiks ieviests arī šāda otram vecākam nenododama bērnu kopšanas atvaļinājuma daļa.

Bērnu kopšanas atvaļinājums ir piešķirams, ja darbinieks par to paziņo ne vēlāk kā vienu mēnesi pirms atvaļinājuma vai tā daļas sākuma, kā tas noteikts Darba likum 156.panta otrajā daļā. Šis termiņš paredzēts darba devēja interešu aizsardzībai, lai tas varētu sagatavoties darbinieka prombūtnei. Atvaļinājuma piešķiršana ir darba devēja pienākums, nav iespējams atteikt šāda atvaļinājumu piešķiršanu vai atlikt to.⁸³ Igaunijas likuma §62. otrā daļa nosaka, ka darbiniekam par bērnu kopšanas atvaļinājuma sākumu jāpaziņo 14 kalendārās dienas pirms tā sākuma, un arī Lietuvas Darba kodeksa 134.panta trešā daļa noteic par vismaz 14 kalendāro dienu ilgu paziņošanas termiņu. Darba devējs rēķinās ar šādu darbinieka lēmumu un tālāko uzņēmuma darbību organizē saskaņā ar darbinieka sniegto informāciju.⁸⁴ Bērnu kopšanas atvaļinājumu atbilstoši Darba likuma 156.panta otrajai daļai un ņemot vērā darbinieka vēlmi piešķir vai nu uz pilnu laiku vai pa daļām. Tātad atvaļinājumu piešķir pēc darbinieka pieprasījuma, un, ja darbinieks vēlas atvaļinājumu izmantot pa daļām, pats darbinieks arī nosaka, cik gara būs katra atvaļinājuma daļa.⁸⁵

Jautājumus par bērna kopšanas atvaļinājumu varētu rast gadījumi, kad darbiniecei piedzimst divi vai vairāk bērni. Lai gan Darba likuma 154.panta trešā daļa paredz sievietei papildatvaļinājuma piešķiršanu, tādā veidā pagarinot dzemdību atvaļinājuma posmu, ja piedzimuši divi vai vairāk bērni, uz bērnu kopšanas atvaļinājumu nekādas papildu tiesības netiek attiecinātas. Tātad, ja ģimenē vienās dzemdībās piedzimst vairāk nekā viens bērns, bērnu kopšanas atvaļinājums netiek pagarināts (piemēram, tas nav proporcionāls attiecīgi piedzimušajam bērnu skaitam), jo likumā noteikto bērnu kopšanas atvaļinājumu neietekmē dzimušo bērnu skaits.⁸⁶

Nedz Latvijas normatīvais regulējums darba tiesisko attiecību jomā, nedz arī Eiropas Savienības direktīva 2010/18/ES un direktīva 2019/1158 nenosaka, kā valstīm jārikojas multiplu dzemdību gadījumā. Eiropas Savienības tiesas praksē noteikts, ka no vienas puses pienākumu daudzums, kurš jāveic dvīņu vecākiem, ir kvantitatīvs, jo viņiem vienlaicīgi ir jāapmierina divu bērnu vajadzības, bet šīs papildu pūles nav ilgākas laika ziņā, jo dvīņi vienā un tajā pašā laikposmā atrodas vienās un tajās pašās attīstības stadijās.⁸⁷ Tajā pašā laikā tiesa

⁸³ Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, Zvērinātu advokātu birojs "BDO Law", 2020, 423.lpp.

⁸⁴ Likumprojekta "Grozījumi Darba likumā" anotācija. Pieejama: <http://titania.saeima.lv/LIVS11/SaeimaLIVS11.nsf/0/1016FA82F40AC4EFC2257BC50037F713?OpenDocument> [aplūkots 04.04.2021.]

⁸⁵ Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, Zvērinātu advokātu birojs "BDO Law", 2020, 423.lpp.

⁸⁶ Treigūte K. Vecāku tiesības darba vidē. Pieejams: <https://itiesibas.lv/raksti/darba-tiesibas/darba-tiesibas/vecaku-tiesibas-darba-vide/19211> [aplūkots 15.04.2021.]

⁸⁷ EST 16.09.2010. spriedums lietā Nr.C-149/10 Zoi Chatzi pret Ypourgos Oikonomikon, 58.punkts

kā risinājumu šai nevienveidīgi risināmajai situācijai noteica dalībvalstu tiesības regulēt attiecīgo problēmsituāciju, ņemot vērā vienlīdzīgas attieksmes principu. Respektīvi, dalībvalstis ir tiesīgas noteikt labvēlīgākus noteikumus, nekā to šajā jomā nosaka Eiropas Savienības tiesību akti, piemēram, nosakot pieejamības nosacījumus, sīki izstrādātus pielāgojošus noteikumus. Tātad dalībvalstīm ir plaša rīcības brīvība, nosakot dvīņu vecākiem piemērojama bērna kopšanas atvaļinājuma kārtību un ņemot vērā šo vecāku īpašās vajadzības.⁸⁸

Salīdzinot ar šiem tiesas secinājumiem, atšķirīgu skatījumu pauda Ģenerālvokāte Juliana Kokote, nosakot, ka sinerģijas efekts dvīņu audzināšanā pastāv, tomēr dvīņu aprūpe prasa daudz vairāk pūļu, un viena bērna audzināšanas pielīdzināšana dvīņu audzināšanai nav pieļaujama. Dvīņu vajadzības ir jāapmierina vienlaicīgi, tomēr no vecākiem tas pieprasa divkārtšas pūles, tādēļ viena bērnu kopšanas atvaļinājuma perioda piešķiršana gan ģimenēs ar vienu bērnu, gan ģimenēs, kurās dzimuši dvīņi, noved pie atšķirīgu situāciju nepamatotas vērtēšanas vienādi.⁸⁹ Ģenerālvokāte uzskatīja, ka tā laika regulējuma noteiktie bērnu kopšanas atvaļinājumam piešķirami minimālie 3 mēneši attiecas individuāli uz katru dzimušo dvīni.⁹⁰

Lai gan neapšaubāmi multiplu dzemdību gadījumā vecāku pūles un enerģija pieaug proporcionāli dzimušo bērnu skaitam, darba autore uzskati šajā jautājumā ir līdzīgi Eiropas Savienības tiesas secinātajam – respektīvi, šīs pūles nav laika ziņā ilgākas. Tāpēc autore secina, ka bērnu kopšanas atvaļinājuma ilgums nav ietekmējošais faktors, kas atspēkotu šo nevienlīdzību viena bērna dzimšanas gadījumā, salīdzinot ar vairāku bērnu dzimšanu. No vienas puses vecāki, kam vienās dzemdībās piedzimis vairāk kā viens bērns, tiek nostādīti atšķirīgā situācijā, tomēr nevienlīdzīgo stāvokli var harmonizēt ar citiem papildus aizsardzības līdzekļiem. Tātad piešķiramajam bērnu kopšanas atvaļinājumam nav jābūt proporcionālam ar vienās dzemdībās dzimušo bērnu skaitu, bet valstij ir jābūt pienākumam sniegt papildus atbalstu ar citiem mehānismiem (papildus pieejamība palīdzībai, iestādēm, pabalstu sniegšana), tādā veidā izlīdzinot nevienlīdzību starp atšķirīgajām situācijām. Piemēram, pašreizējais bērna piedzimšanas pabalsts ir 421,17 eiro un to piešķir par katru dzimušo bērnu.⁹¹ Tātad vēlreiz jānorāda, ka Latvijā pagaidām atvaļinājumu piešķiršana multiplu dzemdību gadījumā ir vienlīdzīga ar viena bērna dzimšanu, tādēļ arī multiplu dzemdību gadījumā darbiniekiem

⁸⁸ EST 16.09.2010. spriedums lietā Nr.C-149/10 Zoi Chatzi pret Ypourgos Oikonomikon, 69., 70., 71. punkts.

⁸⁹ Ģenerālvokātes Julianas Kokotes viedoklis lietā Nr.C-149/10 Zoi Chatzi pret Ypourgos Oikonomikon, 40.punkts

⁹⁰ Ibid, 60.punkts.

⁹¹ Noteikumi par bērna piedzimšanas pabalsta piešķiršanu un izmaksāšanas kārtību: Ministru Kabineta noteikumi Nr.1546, 2.punkts. [21.04.2021. red.], skat. arī Labklājības ministrija. Bērna kopšanas atvaļinājums. Pieejams: <https://www.lm.gov.lv/lv/berna-kopsanas-atvalinajums> [aplūkots 21.04.2021.]

pienākas maksimālais Darba likuma 156.panta pirmajā daļā noteiktais pusotra gada atvaļinājuma ilgums.

Tāpat darba devējs nevar radīt darbiniekam, kas izmanto tiesības uz bērnu kopšanas atvaļinājumu, nelabvēlīgas sekas. Kā to nosaka Darba likuma 156.panta ceturrtā daļa, darbiniekam tiek saglabāta iepriekšējā darba vieta, izņemot, ja tas nav iespējams, darba devējam ir jānodrošina darbiniekam līdzvērtīga darba vieta ar līdzvērtīgiem darba apstākļiem. Šis darba devēja pienākums ir imperatīvs, un pēc būtības darba devēja atkāpšanās no tā nav pieļaujama.⁹² Darbinieka bērna kopšanas atvaļinājuma laikā darba devējs var veikt pasākumus, kuru rezultātā darbinieks var tik atbrīvots no amata. Pamatojums nevar tikt motivēts ar faktu, ka darbinieks ir izmantojis tiesības uz bērnu kopšanas atvaļinājumu, turklāt darbiniekam jā saglabā tiesības uz līdzvērtīgu darba piedāvājumu.⁹³ Augstākās tiesas Administratīvo lietu departaments šādu judikatūras atziņu sniedza lietā, kurā valsts iestādē tika likvidēts attiecīgais ierēdņa amats, kurā strādāja ierēdne, kura tobrīd izmantoja tiesības uz bērna kopšanas atvaļinājumu. Būtiskākais jautājums šajā lietā bija, vai sieviete tika diskriminēta bērna kopšanas atvaļinājuma izmantošanas dēļ.⁹⁴ Šī situācija noteikti ir pielīdzināma arī privāttiesiskajām darba attiecībām.

Kā noteikusi Eiropas Savienības tiesa – darbinieks ir aizsargāts pret darba devēja iespējamo rīcību tapt atlaistam bērna kopšanas atvaļinājuma izmantošanas fakta dēļ. Tomēr nav aizliegts atlaist darba ņēmēju šī atvaļinājuma izmantošanas laikā, ja darbinieks tiek nostādīts identiskās situācijās ar citiem darbiniekiem, kas tiesības uz bērna kopšanas atvaļinājumu neizmanto. Vienlaikus EST atzina, ka darba devējam šajā situācijā ir jānodrošina iespēja līdzvērtīgas vai līdzīgas darba vietas piemērošana.⁹⁵ Tātad, ja tiek likvidēta tāda darbinieka amata vieta, kurš atrodas bērna kopšanas atvaļinājumā, un tādēļ darba devējam nav iespēja saglabāt iepriekšējo darbu, darba devējam normatīvais regulējums uzliek pienākumu nodrošināt darbinieku ar līdzīgu vai līdzvērtīgu darbu ar ne mazāk labvēlīgiem darba apstākļiem un nodarbinātības noteikumiem. Šis pienākums nodrošināt darbinieku ar līdzīgu vai līdzvērtīgu darbu nav atkarīgs no darba devēja iespējām.⁹⁶ Autore vienlaikus uzsver, ka mākslīga darba vietas likvidēšana, radot citu darba vietu, kurā citam darbiniekam tiek uzlikti identiski pienākumi, šajā situācijā pieļaujama nebūtu. Tātad izņēmumi ir pieļaujami tiktāl, ciktāl tie ir paredzēti tiesību normās, pareizi piemēroti un darba devēja rīcības pamatā nav atšķirīga

⁹² Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, Zvērinātu advokātu birojs "BDO Law", 2020, 423.lpp.

⁹³ Augstākās tiesas Administratīvo lietu departamenta 23.08.2013. spriedums lietā SKA-7/2013, 1.tēze.

⁹⁴ Augstākās tiesas Administratīvo lietu departamenta 23.08.2013. spriedums lietā SKA-7/2013, 6.punkts.

⁹⁵ EST 20.06.2013. spriedums lietā C-7/12 Nadežda Riežniece pret Zemkopības ministriju, Lauku atbalsta dienestu, 34.,35., 58. punkti.

⁹⁶ Augstākās tiesas Civillietu departamenta 12.11.2014. spriedums lietā Nr. SKC-2608/2014, 7.punkts.

attieksme pret konkrētu darba ņēmēju, ņemot vērā, ka darbinieks izmanto savas tiesības uz bērna kopšanas atvaļinājumu.⁹⁷

Darba devēja aizsardzībai Darba likuma 156.panta piektā daļa nosaka, ka bērnu kopšanas atvaļinājuma pārtraukšana pirms termiņa un darbinieka atgriešanās īstenojama darba koplīgumā vai darba līgumā noteiktajā kārtībā vai pamatojoties uz darbinieka un darba devēja vienošanos. Izņēmuma gadījumā, ja objektīvu apstākļu dēļ zudis pamats turpmākai bērna kopšanai, atgriešanās notiek ar vienkāršu paziņojumu no darbinieka puses vismaz divas nedēļas iepriekš.⁹⁸ Tomēr, ja darbinieks saprot, ka nav nepieciešams tik ilgs pieteiktais bērnu kopšanas atvaļinājuma ilgums, tad būtu savlaicīgi jāvērsas pie darba devēja ar lūgumu samazināt piešķirto atvaļinājumu. Par savlaicīgu paziņošanu varētu uzskatīts mēnesi pirms atgriešanās darbā, jo šāds termiņš attiecināms arī uz bērna kopšanas atvaļinājuma izmantošanas sākumu. Tomēr šādas tiesības nav paredzētas likumā, tādēļ darba devējs varētu noraidīt šādu lūgumu, ja tas pamatots uz subjektīviem apstākļiem.⁹⁹ Lietuvas Darba kodeksa 134.pants, tāpat kā par darbinieka pienākumu paziņot vismaz 14 dienas pirms tiesību uz bērnu kopšanas atvaļinājumu izmantošanas, arī uz vēlmi pārtraukt bērna kopšanas atvaļinājumu nosaka 14 dienas ilgu paziņošanas termiņu. Arī Igaunijas likuma § 62. otrā daļa nosaka 14 dienu paziņošanas termiņu gan pirms bērnu kopšanas atvaļinājuma izmantošanas, gan pirms atvaļinājuma pārtraukšanas, bet vēl papildu trešā daļa skaidri nosaka, ka bērna kopšanas atvaļinājums nepienākas personām, kurām ir atņemtas bērna aprūpes tiesības vai vecākiem, kuru bērns dzīvo sociālās aprūpes centrā.

Ja persona izmanto bērna kopšanas atvaļinājumu, tai ir tiesības arī uz visiem citiem noteiktajiem atvaļinājumiem, atbilstoši statusam. Bērnu kopšanas atvaļinājuma izmantošana nevar atņemt darbiniekam tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu.¹⁰⁰ Tieši pretēji – Darba likums paredz priekšrocības vecākiem, kas vēlas izmantot ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu un kuru ģimenē ir bērns līdz 3 gadu vecumam vai bērns ar invaliditāti līdz 18 gadu vecumam. Darba likuma 150.panta piektā daļa nosaka, ka šādā gadījumā ikgadējais apmaksātais atvaļinājums ir piešķirams vasarā vai pēc darbinieka vēlēšanās jebkurā citā laikā. Tātad, ja uzņēmums piešķir atvaļinājumu saskaņā ar atvaļinājumu grafiku, tad darba devējam sākotnēji pirms atvaļinājumu grafika sastādīšanas būtu ieteicams uzzināt šo aizsargāto grupu vēlmes.¹⁰¹

⁹⁷ Augstākās tiesas Administratīvo lietu departamenta 23.08.2013. spriedums lietā SKA-7/2013, 7.punkts.

⁹⁸ Likumprojekta “Grozījumi Darba likumā” anotācija. Pieejama: <http://titania.saeima.lv/LIVS11/SaeimaLIVS11.nsf/0/1016FA82F40AC4EFC2257BC50037F713?OpenDocument> [aplūkots 04.04.2021.]

⁹⁹ Kovaļčuka A. Vai bērna kopšanas atvaļinājumu var pārtraukt agrāk? Pieejams: <https://itiesibas.lv/raksti/atbild-eksperts/darba-tiesibas/vai-berna-kopsanas-atvalinajumu-var-partraukt-agrak/16882> [aplūkots 16.04.2021.]

¹⁰⁰ EST 22.04.2010. spriedums lietā Nr.486/08 Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols pret Land Tirol, 56.punkts.

¹⁰¹ Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, Zvērinātu advokātu birojs “BDO Law”, 2020, 405.lpp.

5. ATVAĻINĀJUMS BĒRNA TĒVAM, ADOPTĒTAJIEM VAI CITAI PERSONAI

5.1. Atvaļinājums bērna tēvam vai citai personai, kas faktiski kopj bērnu

Tēvu iesaistīšanās bērnu aprūpē un vīriešu iedrošināšana izmantot bērna kopšanas atvaļinājumu ir svarīgs process, jo tas uzlabo dzimumu līdztiesību sabiedrībā. Šādas izmaiņas pozitīvi ietekmē arī dzimstības rādītājus un uzlabo ģimenes attiecību stabilitāti.¹⁰² Tēva atvaļinājums, kas sākas līdz ar bērna piedzimšanu vai drīz pēc tās, nav tik izplatīts, kā mātei piešķiramais grūtniecības un dzemdību atvaļinājums. Turklāt tēva atvaļinājums parasti ir daudz īsāks.¹⁰³ Tēva atvaļinājuma noteikšanas mērķis ir pamudināt ģimenes bērna aprūpes pienākumus starp sievietēm un vīriešiem dalīt vienlīdzīgāk. Papildu tam ir svarīgi pēc iespējas agrākā vecumā radīt saikni starp tēvu un bērniem. Atvaļinājums ir skaidri jāsaista ar bērna piedzimšanu un aprūpes sniegšanu.¹⁰⁴

Kā jau iepriekš darbā tika minēts, Latvijas normatīvais regulējums paredz vienlīdzīgas tiesības gan mātei, gan tēvam izmantot bērna kopšanas atvaļinājumu. Turklāt klāt pie ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma, abiem vecākiem, kuru aprūpē ir bērns, ir tiesības uz papildatvaļinājumu atbilstoši Darba likuma 151.panta pirmās daļas 1. un 3.punktam. Iepriekš minētās garantijas ir tiesīgs izmantot katrs darbinieks. Tomēr, ņemot vērā, ka sievieti kā grūtnieci/sievieti pēcdzemdību periodā/sievieti, kas bērnu baro ar krūti Darba likums aizsargā daudz un dažādos veidos, īpašas garantijas ekskluzīvi tēvam paredz tikai viens pants.¹⁰⁵ Darba likuma 155.panta pirmā daļa noteic tiesības uz atvaļinājumu tieši bērna tēvam. Šis atvaļinājums ir piešķirams sakarā ar bērna piedzimšanu – to var secināt pēc normatīvā regulējuma teksta, jo atvaļinājums ir jāpiešķir ne vēlāk kā 2 mēnešus pēc bērna piedzimšanas. Darbiniekam šis atvaļinājums ir jāpieprasa, papildu tam pievienojot bērna dzimšanas apliecības kopiju. Tēva atvaļinājuma izmantošana nav atkarīga no tā, vai abi vecāki ir vai nav laulāti, dzīvo vienā mājāsaimniecībā vai šķirti.¹⁰⁶

¹⁰² European Commission. Estonia: Reform of the parental leave and benefit system to better reconcile work and family life. Pieejams:

<https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=18228&langId=en#:~:text=The%20Estonian%20parental%20leave%20system,to%20100%25%20of%20previous%20earnings> [aplūkots 20.04.2021.]

¹⁰³ UNICEF. Yekaterina Chzhen, Anna Gromada, Gwyther Rees. Are the world's richest countries family friendly? p. 10. Pieejams: https://www.unicef-irc.org/publications/pdf/Family-Friendly-Policies-Research_UNICEF_%202019.pdf [aplūkots 04.04.2021.]

¹⁰⁴ Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2019/1158 par darba un privātās dzīves līdzsvaru vecākiem un aprūpētājiem un ar ko atceļ Padomes Direktīvu 2010/18/ES, preambulas 19. apsvērumš.

¹⁰⁵ Rācenājs K. Kad darbiniekam ir bērni. Pieejams: <https://itiesibas.lv/raksti/darba-tiesibas/darba-tiesibas/kad-darbiniekam-ir-berni/15308> [aplūkots 03.04.2021.]

¹⁰⁶ Dārziņa L. Paternitātes pabalsts un citas bērna tēva tiesības. Pieejams: <https://lvportals.lv/skaidrojumi/312517-paternitates-pabalsts-un-citas-berna-teva-tiesibas-2020> [aplūkots 29.03.2021.]

Vienīgais, kas rada juridisko saikni starp bērnu un viņa tēvu ir atbilstoši likumam nodibināta juridiska saikne. Civillikums nosaka 3 veidus, kādos tēvam ir iespējams radīt juridisku saikni ar bērnu. Pirmā no tām ir paternitātes pieņēmums, kas noteikts Civillikuma 146.panta otrajā daļā. Paternitātes pieņēmuma gadījumā par tēvu bērnam atzīstams mātes vīrs. Atbilstoši minētā panta ceturtajai daļai šo faktu apstiprina ieraksts laulību reģistrā. Otrais iespējamais veids, nepastāvot paternitātes pieņēmumam, ir paternitātes brīvprātīga atzīšana, ko noteic Civillikuma 154.pants. Paternitātes atzīšana notiek bērna mātei ar tēvu kopīgi iesniedzot notariāli apliecinātu iesniegumu dzimtsarakstu nodaļā, pēcāk to noformējot ar ierakstu dzimšanas reģistrā. Trešais veids ir paternitātes fakta konstatēšana tiesas ceļā, ko nosaka Civillikuma 157.pants un kas noris gadījumos, ja nav iespējama paternitātes brīvprātīga atzīšana. Tātad tikai šajos trijos veidos veidotā juridiskā saikne ar bērnu nosaka tēva tiesības uz atvaļinājumu.

Darba likuma 155.panta pirmā daļa paredz bērna tēva tiesības uz 10 kalendāro dienu ilgu atvaļinājumu, ko piešķir tūlīt pēc bērna piedzimšanas, bet ne vēlāk kā divu mēnešu laikā pēc bērna piedzimšanas. Bērna piedzimšanas faktu apliecina dzimšanas apliecība.¹⁰⁷ Kā jau darbā tika minēts, pēcdzemdību periods, kurā sievietei-mātei pienākas dzemdību atvaļinājums pēc vispārīgā principa ir 56 kalendārās dienas, kas ir vairāk nekā piecas reizes ilgāks periods, nekā tēvam piešķirtais atvaļinājums. Lai gan bioloģiski un emocionāli ir saprotama cieša saikne starp māti un bērnu, kā arī nevar neņemt vērā dzemdību kā sievietes veselību ietekmējošu medicīnisku iejaukšanos, tomēr, autoresprāt, ir nepieciešams samērot un līdzsvarot abu vecāku iesaisti bērna aprūpē un audzināšanā pirmajos gados. Ne velti viens no Eiropas sociālo tiesību pīlāriem noteic, ka sievietēm un vīriešiem ir jābūt vienlīdzīgai piekļuvei atvaļinājumiem, kas saistīti ar aprūpes pienākumu pildīšanu un nepieciešams šos atvaļinājumus starp dzimumiem izmantot līdzsvaroti.¹⁰⁸ Daudzās dalībvalstīs paternitātes atvaļinājums un vecāku atvaļinājums nav apmaksāti, tāpēc atvaļinājumus izmanto tikai nedaudzi tēvi. Dzimumu stereotipus un atšķirības pa dzimumiem darba un aprūpes griezumā pastiprina arī starp sievietēm un vīriešiem nesabalansēta darba un privātās dzīves līdzsvarošana, kā tas norādīts Direktīvas 2019/1158 preambulas 11.apsvērumā. Svarīgi ir uzsvērt Latvijas kaimiņvalsts Igaunijas, autoresprāt, pozitīvo tendenci vecāku atbalstam. No 2020.gada 1.jūlija Igaunijas likuma § 60. pirmā daļa noteic tēvam tiesības uz 30 kalendāro dienu ilgu tēva atvaļinājumu, ko darbiniekam ir tiesības izmantot sākot ar 30 dienām pirms paredzētā bērna dzimšanas datuma līdz brīdim, kad bērns sasniedz 3 gadu vecumu. Iepriekš, tāpat kā Latvijā, arī Igaunijā tēva atvaļinājums bija noteikts

¹⁰⁷ Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, Zvērinātu advokātu birojs "BDO Law", 2020, 420.lpp.

¹⁰⁸ The European Pillar of Social rights in 20 principles, p 16. Pieejams: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf [aplūkots 02.04.2021.]

10 kalendāro dienu apmērā, tomēr darbiniekam bija tiesības šo atvaļinājumu izmantot laika periodā no 2 mēnešiem pirms paredzētā bērna dzimšanas datuma līdz bērns sasniedz 2 mēnešu vecumu.¹⁰⁹ Papildu tam pašreiz Igaunijas likuma § 60. trešā daļa paredz iespēju, ja bērna bioloģiskais tēvs neveic bērna audzināšanu, tiesības uz tēva atvaļinājumu piešķirt mātes vīram, otram adoptētājam, aizbildnim vai audžutēvam.

Tiesības uz tēva atvaļinājumu iepriekš Eiropas Savienības tiesību aktos nebija noteiktas, tomēr līdz ar 2022.gada 2.augustu katrā dalībvalstī ir jānodrošina tieši tāds paternitātes atvaļinājuma apmērs, kāds tas jau ir Latvijā – Direktīvas 2019/1158 4.panta 1.punkts noteic, ka dalībvalstīm jānodrošina bērna tēvam 10 dienu atvaļinājums sakarā ar bērna piedzimšanu. Šis pats punkts šādu atvaļinājumu paredz arī līdzvērtīgam otram vecākam, ja un ciktāl tas ir noteikts valsts tiesību aktos. Tieši līdzvērtīga otra vecāka tiesības uz tēva atvaļinājumu atbilstoši Darba likuma 155.panta pirmajai daļai radīja lielu viedokļu rezonansi kā starp tiesību zinātnes speciālistiem, tā arī starp politiķiem un visu sabiedrību kopumā.

Sabiedrībā plašas diskusijas radīja Satversmes tiesas spriedums lietā par Darba likuma 155.panta pirmās daļas atbilstību Satversmes 110.pantam, kas tika pieņemts pēc personas C (turpmāk – Pieteikuma iesniedzēja) konstitucionālās sūdzības iesniegšanas un lietas izskatīšanas. Pieteikuma iesniedzēja lūdza Satversmes tiesas kolēģiju lēmumā par lietas ierosināšanu, preses relīzēs par lietu, Satversmes tiesas mājas lapā un citviet publiski visa tiesas procesa laikā neatklāt pieteikuma iesniedzējas un viņas ģimenes locekļu vārdus, uzvārdus, personas kodus un informāciju par dzīvesvietu, jo lieta saistīta ar bērna interesēm un ģimenes privāto dzīvi, ietverot informāciju par personām, kuras nav lietas dalībnieki. Šo lūgumu Satversmes tiesas kolēģija apmierināja.¹¹⁰

Pieteikuma iesniedzējai kopā ar partneri stabilas viendzimuma attiecību kopdzīves laikā ir piedzimuši divi bērni, un viņu dzimšanu Pieteikuma iesniedzēja un viņas partnere plānojušas kopīgi. Abi bērni dzīvo kopīgā mājāsaimniecībā ar Pieteikuma iesniedzēju un viņas partneri. Uzreiz pēc jaunākā bērna piedzimšanas Pieteikuma iesniedzēja vēlējās doties 10 kalendārās dienas ilgā atvaļinājumā, ko paredz Darba likuma 155.panta pirmā daļa, lai būtu klāt jaundzimušajam bērnam viņa dzīves pirmajos brīžos un sniegtu atbalstu savai partnerei un viņas bērniem. Tomēr minētā norma paredz tiesības uz 10 kalendāro dienu ilgu atvaļinājumu pēc bērna piedzimšanas tikai bērna tēvam, neparedzot šādas tiesības bērna mātes partnerei, kas faktiski esot uzskatāma par vienu no jaundzimušā bērna vecākiem.¹¹¹ Tātad izskatāmajā lietā

¹⁰⁹ Employment contract act. [Igaunijas likums “Par darba līgumiem”] Pieejams: <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/ee/509052019005/consolide> [aplūkots 05.04.2021.] [01.09.2019. red.]

¹¹⁰ Satversmes tiesas 19.12.2019. lēmums par lietas ierosināšanu pēc pieteikuma Nr.157/2019, 8., 8.2. punkts.

¹¹¹ Satversmes tiesas 12.11.2020. spriedums lietā Nr.2019-33-01, 2.punkts

galvenais problēmjautājums bija par ģimenes jēdziena tvērumu Satversmes 110.pantā, un vai tas aptver arī tiesības uz tēva atvaļinājumu mātes partneri.

Pieteikuma iesniedzēja kā vienu no argumentiem par Darba likuma 155.panta pirmās daļas piemērošanas radīto atšķirīgo attieksmi norādīja, ka nav pamata uzskatīt, ka tieši tēvs kā sievietes dzīvesbiedrs būtu piemērotāks atbalsta sniegšanā jaunajai māmiņai un jaundzimušajam, kā vienīgo šādas atšķirīgas attieksmes iemeslu minot vēsturiski iesakņojušos pārliecību par dzimumu sociālajām lomām, tomēr šāds pamatojums nevar būt par attaisnojumu atšķirīgai attieksmei.¹¹² Kā jau iepriekš darbā minēts ir svarīga ne tikai mātes iesaiste bērna pirmajos dzīves brīžos, bet, lai nodrošinātu abu vecāku iesaisti, tiek piešķirts atvaļinājums arī otram vecākam, kas ir tieši problēmjautājuma būtībā – kāds ir institūta “otrs vecāks” tvērums. Nav apšaubāms, ka pat nepastāvot bioloģiskai vai juridiski atzītai saikne starp bērnu un vecāku, ir iespējams pastāvēt faktiskas ģimenes attiecībām atkarībā no tā, vai persona, kas faktiski kopj bērnu, dzīvo kopā ar bērnu, no bērna un personas attiecību ilguma un kvalitātes, kā arī no pieaugušā lomas attiecībās ar bērnu. Sociālajā realitātē ciešas personiskas saites rodas ne tikai juridiski atzītā, bet arī citādā veidā, piemēram, faktiskas kopdzīves rezultātā.¹¹³

Likumdevējs kā vienu no argumentiem nostājai, ka Darba likuma 155.panta pirmā daļa atbilst Satversmes 110.pantam norādīja, izteica normā norādīto minimumu, kas neliedz darba devējam piešķirt atvaļinājumu arī tad, ja persona, kas to pieprasa nav tēvs, kā tas gramatiski norādīts normā.¹¹⁴ Ar savu apgalvojumu pēc būtības likumdevējs uzlika pienākumu darba devējiem kā privāttiesisko attiecību pusēm pienākumu uzzināt darbinieku ģimenes stāvokli un statusu un izsvērt aizsardzības nepieciešamību.

Tas, vai piešķirt viendzimuma pāriem tiesības reģistrēt attiecības vai adoptēt bērnus ir katras valsts likumdevēja politisks izšķiršanās solis, neviens Eiropas Savienības un starptautisks normatīvs akts neparedz pienākumu dalībvalstīm šādu atvaļinājumu piešķirt arī viendzimuma attiecību partnerim. Bērna tēvam turpretim ir juridiska saikne ar bērnu, kā jau autore iepriekš darbā izklāstīja, kas pamato Darba likuma 155.panta pirmās daļas esamību.¹¹⁵ Tātad, kā jau iepriekš minēts, bērna tēvu Latvijā iespējams noteikt pēc Civillikumā regulētiem 3 paternitātes noteikšanas veidiem. Arī Civilstāvokļa aktu reģistrācijas likuma 31.panta pirmā daļa kopsakarā ar 34.panta pirmo un otro daļu norāda, ka bērna dzimšanas reģistra ierakstā tiek ierakstīti vecāki – māte un tēvs.

Autore šī sprieduma pieaicināto personu izteikumu lokā vēlas izcelt tiesībsarga pausto, ka, tā kā Darba likums paredz tiesības uz atvaļinājuma piešķiršanu personām, kas faktiski

¹¹² Satversmes tiesas 12.11.2020. spriedums lietā Nr.2019-33-01, 2.punkts

¹¹³ Satversmes tiesas tiesneses Sanitas Osipovas atsevišķās domas lietā Nr.2019-33-01, 1.punkts.

¹¹⁴ Satversmes tiesas 12.11.2020. spriedums lietā Nr.2019-33-01, 3.punkts

¹¹⁵ Ibid.

aprūpē bērnu, tad nebūtu šķēršļu Darba likumā noteikt tiesības uz 10 dienas ilgu atvaļinājumu uzreiz pēc bērna piedzimšanas arī citai personai, kas nav bērna tēvs, tādā gadījumā, ja bērna dzimšanas reģistrā nav ieraksta par viņa tēvu, bērna tēvs ir miris vai tēva iesaistīšanās jaundzimušā bērna aprūpē nav iespējama. Papildu tam tiesībsargs norādīja arī uzsvāru uz normā paredzēto atvaļinājuma mērķi – veicināt pēc iespējas agrāku tēva iesaistīšanos bērna aprūpē. Ja norma neparedz atvaļinājumu saņemt citai personai gadījumā, kad tēvs objektīvu iemeslu dēļ nevar piedalīties bērna aprūpē, tad tā nenodrošina ikvienam bērnam vienlīdzīgu iespēju pirmajās dienās pēc dzimšanas saņemt tam nepieciešamo aprūpi no viņa mātes un vēl vienas personas, un neaizsargājot bērna intereses pēc iespējas labākajā veidā visās ģimenēs.¹¹⁶

Satversmes tiesa savos secinājumos norādīja svarīgu atziņu jautājumā par sabiedrības aizsardzību kopumā. Sabiedrību veido ne vien tādas personas, kas pēc savas dabas veido ciešas personiskas un ģimeniskas attiecības ar pretējā dzimuma pārstāvjiem, bet arī tādas personas, kas pēc savas dabas veido šādas attiecības ar sava dzimuma pārstāvjiem. Sabiedrībā pastāvoši stereotipi nevar būt kā konstitucionāli attaisnojams pamats noteiktas personas vai personu grupas pamattiesību liegšanai vai ierobežošanai. Atbilstoši cilvēka cieņas principam valstij vienādā mērā jārespektē arī tie sabiedrības locekļi, kuri pēc savas dabas veido personiskas attiecības ar sava dzimuma pārstāvjiem, kā arī jārespektē tas, ka uz šo attiecību pamata var izveidoties ģimene. Attiecīgi Satversmes 110. panta pirmais teikums kopsakarā ar cilvēka cieņas principu un personas tiesībām uz privātās dzīves neaizskaramību nosaka valsts pienākumu aizsargāt un atbalstīt arī viendzimuma partneru ģimenes. Jāatzīst, ka nedz Eiropas Savienības tiesību avoti, nedz tiesu prakse neuzliek par pienākumu valstīm atbalstīt viendzimuma pāru attiecības, tomēr atzīst, ka viendzimuma pāru attiecības un ģimenes ir jāaizsargā, konkrētu regulējumu atstājot valstu nacionālā regulējuma ziņā.¹¹⁷

Tā kā atbilstoši tiesiskajam regulējumam viendzimuma partneru ģimenē aizsardzības pasākumi ir pieejami tikai mātei un bērnam, kas pielīdzināms tai aizsardzībai un atbalstam, kas pieejams ģimenei, kura sastāv tikai no mātes un viņas bērna, tas nenodrošina aizsardzību un atbalstu viendzimuma partnerēm un viņu ģimenē piedzimušiem bērniem kā vienotai ģimenei. Likumdevējs nav noteicis viendzimuma partneru ģimenes attiecību tiesisko regulējumu un nav paredzējis viendzimuma partneru ģimenes sociālās un ekonomiskās aizsardzības un atbalsta pasākumus sakarā ar bērna piedzimšanu. Tātad likumdevējs nav izpildījis tam no Satversmes 110. panta pirmā teikuma izrietošo pozitīvo pienākumu nodrošināt arī viendzimuma partneru ģimenes juridisko, sociālo un ekonomisko aizsardzību. Ar šo pamatojumu Satversmes tiesa

¹¹⁶ Satversmes tiesas 12.11.2020. spriedums lietā Nr.2019-33-01, 12.2 punkts.

¹¹⁷ Ibid.

atzina, ka Darba likuma 155.panta pirmā daļa neatbilst Satversmes 110.panta pirmajam teikumam.¹¹⁸

Šajā gadījumā, autoresprāt, svarīgas ir Satversmes tiesas tiesnešu atziņas, kas tika paustas pieņemtā sprieduma atsevišķajās domās. Nav apšaubāms Satversmes 110.pantā paredzētais pienākums aizsargāt arī viendzimuma pāru ģimenes, tomēr tas normu, kas paredz darbiniekam tiesības uz tēva atvaļinājumu, nepadara par neatbilstošu Satversmes 110.pantam.¹¹⁹ Pēc būtības spriedumā tiek vērtēta nevis normas satversmība, bet gan viendzimuma pāru tiesiskās aizsardzības trūkuma satversmība.¹²⁰ Apstrīdētā norma ir tikusi veidota kā iespēja tēvam pirmajās bērna dzīves dienās veidot saikni ar jaundzimušo, vienlaikus atbalstot bērna tēvu un apstrīdētā norma piešķir šādas individuālas, nevienam citam nenododamas tiesības tikai bērna tēvam, tādā veidā neradot aizskārumu Pieteikuma iesniedzējai.¹²¹ Ar sprieduma pieņemšanu tiesa ir daļēji iejaukusies likumdevēja kompetencē, radot pienākumu likumdevējam būtiski pārstrādāt visu Latvijā pastāvošo ģimenes tiesību sistēmu.¹²²

Arī autore pauž uzskatu, ka viendzimuma attiecību regulēšana ir likumdevēja ziņā, tā pēc būtības ir politiska izšķiršanās. Šīs normas satversmības izvērtējuma rezultātā ir radies ne tikai pienākums mainīt Darba likuma 155.panta pirmo daļu. Gluži pretēji – šī norma būtu viena no pēdējām, kas sinerģijas rezultātā likumdevējam būs jāgroza, sākotnēji pārstrādājot ģimenes un vecāku jēdziena tiesisko regulējumu Latvijas tiesību sistēmā kopumā. Saprotais, ka pašreizējā Darba likuma regulējumā, ņemot vērā personu, kuras faktiski kopj bērnu, tiesības uz atvaļinājumu, varētu ietilpt arī tiesības citām personām saņemt tēva atvaļinājumu, lai nodrošinātu bērna vislabākās intereses, tomēr šāda sprieduma esamība sniedz sākumpunktu tiesību sistēmas (ne tikai darba tiesību regulējuma ietvaros esošajām tiesībām uz atvaļinājumu Darba likumā) pārmaiņām.

Darba likuma 155.panta otrā daļa tēvam papildu vispārēji noteiktām 10 kalendārajām dienām paredz tiesības uz atvaļinājumu līdz bērna septiņdesmitajai dzīvības dienai, ja bērna māte ir mirusi dzemdībās vai laikā līdz 42.pēcdzemdību perioda dienai. Šādu atvaļinājumu piešķir arī tad, ja likumā noteiktajā kārtībā līdz 42.pēcdzemdību perioda dienai māte no bērna kopšanas un audzināšanas ir atteikusies. Atvaļinājumu var piešķirt arī citai personai, kas faktiski kopj bērnu. Šādos gadījumos no valsts sociālās apdrošināšanas budžeta tēvam tiek piešķirts maternitātes pabalsts.¹²³

¹¹⁸ Satversmes tiesas 12.11.2020. spriedums lietā Nr.2019-33-01, 14.2 punkts.

¹¹⁹ Satversmes tiesas tiesneses Sanitas Osipovas atsevišķās domas lietā Nr.2019-33-01, 1.punkts.

¹²⁰ Ibid.

¹²¹ Satversmes tiesas tiesneša Alda Laviņa atsevišķās domas lietā Nr.2019-33-01, 2.1.punkts.

¹²² Ibid., 2.2. punkts, skat. arī Satversmes tiesas tiesneses Sanitas Osipovas atsevišķās domas lietā Nr.2019-33-01, 3.punkts.

¹²³ Likums "Par maternitātes un slimības apdrošināšanu": LV likums. Pieņemts: 06.11.1995. [02.04.2021. red.]

Ja laikā līdz 42.pēcdzemdību perioda dienai mātei nav iespējams bērnu kopt traumas, saslimšanas vai citu veselības traucējumu dēļ, atbilstoši Darba likuma 155.panta trešajai daļai bērna tēvam ir piešķirams atvaļinājums uz to laika periodu, kurā māte nespēj bērnu kopt. Šo atvaļinājumu var piešķirt arī citai personai, kas faktiski kopj bērnu. Šajā gadījumā tēvs saņem maternitātes pabalstu par to periodu, kurā māte nav spējusi bērnu kopt. Faktu, ka bērna māte ir saslimusi, apliecina darbnespējas lapa, kura tiek izsniegta MK noteikumu Nr. 152 „Darbnespējas lapu izsniegšanas un anulēšanas kārtība”.¹²⁴

5.2. Atvaļinājums adoptētājiem

Adopcija ir tāds tiesību institūts, kura rezultātā kāda persona pieņem citas personas bērnu par savu, veidojot tādas personiskās un mantiskās attiecības, kā tas būtu radniecībai no izcelšanās. Adopcijas rezultātā radītās attiecības ir pielīdzināmas vecāka un bērna attiecībām.¹²⁵ Adopcijas uzdevums ir nodrošināt adoptējamiem bērniem audzināšanu ģimenē, stabilu un harmonisku dzīves vidi.¹²⁶

Ģimenē, kura adoptējusi bērnu līdz 18 gadu vecumam, atbilstoši Darba likuma 155.panta piektajai daļai viens no adoptētājiem ir tiesīgs saņemt 10 kalendārās dienas ilgu atvaļinājumu. Jāņem vērā, ka šāds normatīvais regulējums Latvijā ir spēkā tikai no 2019.gada 1.septembra, kad spēkā stājās grozījumi Darba likuma piektajā daļā, tātad grozījums ir piemērojams, ja tiesas spriedums par bērna adopciju stāties spēkā pēc 2019. gada 1. septembra.¹²⁷ Iepriekš šādas tiesības saņēma viens no adoptētājiem, kura ģimenē tika adoptēts bērns līdz 3 gadu vecumam.¹²⁸ Tomēr seši 13.Saeimas deputāti iesniedza likumprojektu, ar kuru tika grozīta minētā norma, pamatojoties uz racionāla un vienlīdzīga regulējuma izmaiņām, kas nodrošinātu visiem adoptētājiem līdzvērtīgas tiesības.

Deputāti norādīja, ka Latvijā tiek adoptēti ne tikai bērni vecumā līdz 3 gadu vecumam, bet ievērojams skaits bērnu tiek adoptēti arī vecuma grupā no 3 līdz 18 gadu vecumam. Turklāt, ņemot vērā, ka bērna ienākšana ģimenē ir svarīgs posms visiem, turklāt īpašas rūpes, lai iejustos ģimenē, ir nepieciešamas visiem adoptētiem bērniem neatkarīgi no to vecuma. Papildus tam tika atzīts, ka šāds regulējums potenciālos adoptētājus ietekmēs tikai pozitīvi.¹²⁹ Igaunijas

¹²⁴ Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, Zvērinātu advokātu birojs “BDO Law”, 2020, 420.lpp.

¹²⁵ Satversmes tiesas 05.12.2019. spriedums lietā Nr.2019-01-01, 16.3.1. punkts.

¹²⁶ Labklājības ministrija. Adopcija. Pieejams: <https://www.lm.gov.lv/lv/adopcija> [aplūkots 22.04.2021.]

¹²⁷ Grozījumi darba likumā: LV likums. Pieņemts 19.06.2019.

¹²⁸ Darba likums: LV likums. Pieņemts 20.06.2001. [01.05.2019. red.]

¹²⁹ Likumprojekta “Grozījumi Darba likumā” anotācija. Pieejama: <http://titania.saeima.lv/LIVS13/SaeimaLIVS13.nsf/0/0264F3B5C7FAE63AC225837E002125BB?OpenDocument> [aplūkots 31.03.2021.]

likuma § 61. nosaka tiesības uz 70 kalendāro dienu ilgu adoptētāja atvaļinājumu, ja tiek adoptēts bērns līdz 10 gadu vecumam, no dienas, kad stājies spēkā tiesas spriedums par bērna adopciju. Lietuvas Darba kodeksa 134.panta otrā daļa paredz vienam no adoptētājiem piešķirt 3 mēnešus ilgu bērna kopšanas atvaļinājumu, kas jāizmanto mēneša laikā no dienas, kad stājas spēkā tiesas spriedums par adopciju, kā izņēmumu minot gadījumus, kad tiek adoptēts laulātā bērns. Zviedrijā adopcijas gadījumā adoptētājam pienākas 18 mēnešu ilgs atvaļinājums, ko var izmantot, sākot no dienas, kad adopcija ir stājusies likumīgā spēkā, bet šīs tiesības ir izmantojamas līdz bērns sasniedz 8 gadu vecumu vai līdz brīdim, kad sāk apmeklēt izglītības iestādi.¹³⁰

Kā jau iepriekš tika minēts, vecākiem, kuru aprūpē ir bērns, darba devējam atbilstoši Darba likuma 153.panta trešajai daļai nav pienākums piešķirt atvaļinājumu bez darba samaksas saglabāšanas. Šādas tiesības ir adoptētājiem, audžu ģimenei, aizbildnim, kā arī citām personām, kas faktiski kopj bērnu.

Darba likuma 153.panta pirmā daļa paredz, ka, ja darbinieks, kura aprūpē un uzraudzībā pirms adopcijas apstiprināšanas nodots adoptējamais bērns, pieprasa atvaļinājumu bez darba samaksas saglabāšanas, darba devējam tas ir jāpiešķir. Šāda atvaļinājuma ilgums sakrīt ar to, kāds noteikts bāriņtiesas lēmumā par bērna aprūpi un uzraudzību. Tā kā Civillikuma 162.panta otrā daļa pieprasa bērna uzturēšanos pie potenciālā adoptētāja, lai varētu spriest, vai izveidojušās patiesas vecāka un bērna attiecības, šāda atvaļinājuma esamība ir absolūti saprotama un nepieciešama. Šāda atvaļinājuma laikā potenciālajam adoptētājam ir iespēja pavadīt vairāk laika ar bērnu, lai saprastu, vai ir konstatējama savstarpējā piemērotība.¹³¹ Turklāt, ja bāriņtiesa nolemj šo termiņu pagarināt, tad atvaļinājums bez darba samaksas ir pagarināms līdz tiesas sprieduma par adopcijas apstiprināšanu spēkā stāšanās brīdim.

Savukārt Darba likuma 153.panta 1¹.daļa darbiniekam, kurš kā audžuģimene vai aizbildnis aprūpē bērnu, vai arī ar bāriņtiesas lēmumu ir atzīts par personu, kas faktiski kopj un audzina citas personas bērnu, tiek pēc pieprasījuma piešķirts atvaļinājums bez algas saglabāšanas uz lēmumā noteiktā termiņa brīdi, bet ne ilgāk kā līdz bērna pusotra gada vecumam.

¹³⁰ Parental leave act. [Zviedrijas Vecāku atvaļinājumu likums] Section 5. Pieejams: <https://www.government.se/4ac87f/contentassets/d163a42edcea4638aa112f0f6040202b/sfs-1995584-parental-leave-act> [05.05.2021. red.]

¹³¹ Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, Zvērinātu advokātu birojs "BDO Law", 2020, 412.lpp.

KOPSAVILKUMS

1. Privātās un darba dzīves līdzsvarošanas nodrošināšana ir viens no svarīgākajiem faktoriem, kas ietekmē darbinieku izvēli par labu ģimenes pieauguma plānošanai. Atvaļinājums ir viens no veidiem, kā valstiski atbalstīt darbiniekus šī lēmuma pieņemšanas brīdī, nodrošinot, ka būs iespējama bērna audzināšana vienlaikus ar stabilitāti darba vietā.
2. Izmantojot tiesības uz ikgadējo apmaksāto papildatvaļinājumu, katrs darbinieks (tāpat arī vecāki) iegūst papildus atvaļinājuma dienas, ko nosaka, atbilstoši bērnu skaitam un vecumam ģimenē, papildus ņemot vērā arī iespējamu bērna invaliditātes statusu. Vairāku statusu atbilstības gadījumā darbiniekam nerodas tiesības uz vairākkārtēju likuma piemērošanu, tādēļ likumā noteiktais papildatvaļinājuma dienu skaits ir maksimālais, kāds piešķirams darbiniekam.
3. Lai gan papildatvaļinājuma esamība rada papildu aizsardzību darbiniekiem, kuru aprūpē ir bērni, tomēr autore uzskata, ka lielāka tiesiskā aizsardzība ir nepieciešama tiem vecākiem, kuru bērni vecuma dēļ vēl nevar apmeklēt izglītības iestādes. Salīdzinot ar Igaunijas regulējumu, kurā maksimālais papildatvaļinājuma dienu skaits pienākas arī vecākiem, kuru aprūpē ir bērns līdz 3 gadu vecumam, mazu bērnu vecāku aizsardzībai arī Darba likumā būtu nepieciešams ieviest sīkāku iedalījumu uz papildatvaļinājumu tiesīgajām darbinieku-vecāku grupām.
4. Pašreiz Latvijas tiesiskais regulējums neparedz iespēju darba devējam pienākumu piešķirt atvaļinājumu bez darba samaksas saglabāšanas, ja to pieprasa darbinieks, kura aprūpē ir bērns, tomēr, ņemot vērā, ka gan Lietuvas, gan Igaunijas regulējums šādu iespēju paredz, autoresprāt, arī Latvijā būtu nepieciešams ieviest atvaļinājumu bez darba samaksas saglabāšanas darbiniekiem, kuru aprūpē ir bērni, nodrošinot, ka vecāki varētu paļauties uz bērna nepieciešamību nodrošināšanai izmantojamu atvaļinājumu, ko neaptver ikgadējais apmaksātais papildatvaļinājums.
5. Darbiniekiem, kuru aprūpē ir bērns ar invaliditāti, nereti ir grūtības savienot bērna papildus vajadzības ar pilna laika slodzi darba tirgū. Lai nodrošinātu bērnu pilnvērtīgu attīstības nodrošināšanu, Latvijas regulējumā nepieciešams ieviest papildu garantijas darbiniekiem, kuru aprūpē ir bērns ar invaliditāti, par piemēru ņemot Igaunijā noteikto papildatvaļinājumu 1 darba dienas mēnesī apmērā, kura laikā būtu iespējams nodrošināt papildus nepieciešamās vajadzības bērnam ar invaliditāti.

6. Grūtniecības un dzemdību atvaļinājums ir ekskluzīvi sievietei piešķirama tiesība, kas ļauj sagatavoties bērna piedzimšanai, kā arī atgūties pēcdzemdību periodā. Šis atvaļinājums nevar ietekmēt ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma izmantošanas tiesībās, tāpēc, ja koplīgumā noteiktais ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma laiks sakrīt ar laika periodu, kurā darbiniece izmanto tiesības uz grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu, ikgadējais apmaksātais atvaļinājums ir piešķirams citā laikā.
7. Lai gan surogācija Latvijā nav pieļaujama, tās ieviešanas iespēja pastāv, un varētu norādīt uz progresīvu demogrāfijas līmeņa celšanas risinājumu, palīdzot ģimenēm, kurās nav iespējas personīgi iznēsāt bērnu. Eiropas Savienības tiesa ir atzinusi, ka šādā gadījumā grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma piešķiršana nav iespējama bērna mātei, ņemot vērā, ka bērna iznēsāšanas un dzemdību fakts ir attiecināms uz surogātmāti.
8. Dzemdību sarežģījumu gadījumā vai līdz ar divu vai vairāk bērnu dzemdībām darbiniecei ir tiesības saņemt ilgāku dzemdību atvaļinājumu, iesniedzot attiecīgi apliecinājumus darba devējam. Tātad secināms, ka ir sagaidāma darbinieces aktīva iesaiste savu tiesību nodrošināšanā, norādot darba devējam uz apstākļiem, kas radušies.
9. Pašreizējais Latvijas tiesiskais regulējums neparedz otram vecākam nenododama atvaļinājuma daļas esamību, tādā veidā nodrošinot abu vecāku iesaisti bērna audzināšanā. Citai personai nenododams atvaļinājums norāda uz tādu bērnu kopšanas atvaļinājuma daļu, kuru tiesīgs ir izmantot tikai viens no vecākiem. Līdz ar Eiropas Savienības direktīvas 2019/1153 noteikto, kas jāinkorporē arī Latvijas tiesiskajā regulējumā, Darba likumā būs jāparedz tāda bērna kopšanas atvaļinājuma daļa, kas nav nododama otram vecākam, tādā veidā pilnveidojot abu vecāku iesaisti bērna audzināšanā.
10. Lai gan UNICEF veiktajā pētījumā Igaunija ģimenēm draudzīgo valstu sarakstā ierindojās daudz augstāk, nekā Latvija, autore norāda, ka bērnu kopšanas atvaļinājuma apmērs Latvijā ir tieši tāda paša apmēra – 18 mēnešu – ilgs, turklāt Latvijā to ir iespējams izmantot līdz bērns sasniedz 8 gadu vecumu. Pētījumā par ģimenēm draudzīgāko valsti atzītās Zviedrijas darba tiesisko attiecību regulējums paredz vien 16 mēnešu ilgu bērnu kopšanas atvaļinājumu, tātad secināms, ka Latvijas regulējums bērnu kopšanas atvaļinājuma piešķiršanas ziņā ir darbiniekiem labvēlīgs.
11. Bērnu kopšanas atvaļinājumu piešķirt iespējams abiem vecākiem, kā arī iespējama atvaļinājuma sadalīšana. Kā to norādījusi Eiropas Savienības tiesa, gadījumos, kad dzemdībās ir dzimuši 2 vai vairāk bērni, atvaļinājuma palielināšanai proporcionāli

dzimušo bērnu skaitam nav pamata, ņemot vērā bērnu sinerģisko attīstību, kas laika ziņā nav garāka. Pirmšķietami šo situāciju varētu vērtēt kā nevienlīdzīgu, tomēr autore uzskata, ka valsts ar citiem tiesiskiem mehānismiem nodrošina atbalsta pasākumus ģimenēm, kurām vienās dzemdībās ir piedzimuši vairāki bērni, tādā veidā izlīdzinot atšķirīgajās situācijās esošās ģimeņu tiesības.

12. Tēva atvaļinājuma piešķiršana ir efektīvs veids, kā līdzsvarot mātes un tēva savstarpējos pienākumus, nodrošinot lielāku tēva iesaisti bērna pirmajos dzīves mirkļos. Lai gan līdz ar Eiropas Savienībā kopējo noteikto modeli minimālais tēva atvaļinājums tiks paredzēts 10 kalendāro dienu apmērā, ņemot vērā kaimiņvalsts Igaunijas progresīvo regulējumu, kas tēviem nodrošina tiesības uz 30 kalendāro dienu ilgu tēva atvaļinājumu, atvaļinājuma apmēra palielināšana Latvijā var pozitīvi ietekmēt demogrāfijas līmeņa celšanos, motivējot darbiniekus veidot ģimenes.
13. Satversmes tiesas spriedums, ar kuru pēc būtības Darba likuma 155.panta pirmā daļa tika interpretēta tādējādi, ka tēva atvaļinājums piešķirams arī mātes partnerei, ir aizsākums ne tikai darba tiesību regulējuma, bet gan visas tiesiskās sistēmas pārveidei Latvijā. Tātad autore uzsver, ka gaidāms paplašinājums ģimenes jēdzienam, kā rezultātā tēva juridiskās saiknes nodibinošie 3 iespējamie veidi nebūs vienīgie, kā noteikt personas, kurām pienāktos tēva atvaļinājums. Autoresprāt, šādu izmaiņu gadījumā izzudīs tēva atvaļinājuma klasiskais jēdziens, un tas būs jāaizstāj ar tam atbilstošu jēdzienu, kas aptvers visu darbinieku grupu, kam tiek piešķirtas tiesības uz šī atvaļinājumu izmantošanu.
14. Pašreiz Darba likums paredz atvaļinājumu darbiniekiem, kas adoptējuši bērnu līdz 18 gadu vecumam, tomēr šī atvaļinājuma apmērs ir salīdzinoši neliels. Lai gan regulējumā ir veiktas izmaiņas, kas paaugstināja adoptētā bērna vecumu, par kuru pienākas atvaļinājums, būtu tikai saprotami, ja bērna adoptēšanu kā nozīmīgu notikumu darbinieku dzīvē varētu pielīdzināt bērna piedzimšanai, un par jaunāka vecuma bērniem, kas vēl neapmeklē izglītības iestādes, piešķirtu ilgāku atvaļinājuma periodu, kā tas jau ir noteikts Zviedrijas darba tiesisko attiecību regulējumā.

IZMANTOTĀS LITERATŪRAS SARAKSTS

Literatūra

1. Badovskis M. Komentārs Satversmes 107.pantam. Grām.:Latvijas Republikas Satversmes komentāri. VIII nodaļa. Cilvēka pamattiesības. Rīga: Latvijas Vēstnesis, 2011.
2. Dārziņa L. Paternitātes pabalsts un citas bērna tēva tiesības. Pieejams: <https://lvportals.lv/skaidrojumi/312517-paternitates-pabalsts-un-citas-berna-teva-tiesibas-2020>
3. Ģenerāladvokātes Julianas Kokotes viedoklis lietā Nr.C-149/10 Zoi Chatzi pret Ypourgos Oikonomikon.
4. Kalniņa Z. Papildatvaļinājuma izmantošanas nianses. Pieejams: <https://lvportals.lv/skaidrojumi/312866-papildatvalinajuma-izmantosanas-nianses-2020>
5. Kārkliņa A., Krēsliņš Ē. Darba tiesību aktuālie problēmjaudājumi. Jurista Vārds, 26.03.2019., Nr. 12 (1070).
6. Kovaļčuka A. Vai bērna kopšanas atvaļinājumu var pārtraukt agrāk? Pieejams: <https://itiesibas.lv/raksti/atbild-eksperts/darba-tiesibas/vai-berna-kopsanas-atvalinajumu-var-partraukt-agrak/16882>
7. Labklājības ministrija. Adopcija. Pieejams: <https://www.lm.gov.lv/lv/adopcija>
8. Labklājības ministrija. Bērna kopšanas atvaļinājums. Pieejams: <https://www.lm.gov.lv/lv/berna-kopsanas-atvalinajums>
9. Labklājības ministrija. Priekšrocības vecākiem ar bērniem. 14.07.2020 Pieejams: <https://www.lm.gov.lv/lv/prieksrocibas-darbiniekiem-ar-berniem>
10. Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība. Darba apstākļi un veselības darbā, 2010. Pieejams: <https://arodbiedribas.lv/wp-content/uploads/2019/11/darbaapstakliunveselibadarba.pdf>
11. Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, Zvērinātu advokātu birojs “BDO Law”. Darba likums ar komentāriem, Rīga: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2020.
12. Latvijas Republikas tiesībsargs. Vai situācijā, kad beigsies bērnu kopšanas atvaļinājums un nākamajā dienā ir jāatgriežas darbā, persona var pieprasīt bezalgas atvaļinājumu, saglabājot līdzšinējo darba vietu? Pieejams: <https://www.tiesibsargs.lv/news/lv/tiesibsargs-atbild-vai-situacija-kad-beigsies-bernu->

- [kopsanas-atvalinajums-un-nakamaja-diena-ir-jaatgriezas-darba-persona-var-pieprasit-bezalgas-atvalinajumu-saglabajot-lidzsinejo-darba-vietu](#)
13. Mickeviča N. Bērna kopšanas atvaļinājuma regulējums Eiropas Savienībā. Pieejams: https://www.sif.gov.lv/nodevumi/nodevumi/3418/berna.kopsanas.atvalinajums_mickevica.31.10.2013_final.pdf
 14. Rācenājs K. Kad darbiniekam ir bērni. Pieejams: <https://itiesibas.lv/raksti/darba-tiesibas/darba-tiesibas/kad-darbiniekam-ir-berni/15308>
 15. Rācenājs K. Kas notiek ar papildatvaļinājumu, mainot darbavietu? Pieejams: <https://itiesibas.lv/raksti/atbild-eksperts/darba-tiesibas/kas-notiek-ar-papildatvalinajumu-mainot-darbavietu/16134>
 16. Rācenājs K. Kā noteikt papildatvaļinājuma dienu skaitu? Pieejams: <https://itiesibas.lv/raksti/atbild-eksperts/darba-tiesibas/ka-noteikt-papildatvalinajuma-dienu-skaitu/13192>
 17. Rācenājs K. Papildatvaļinājumu regulējums. Pieejams: <https://itiesibas.lv/raksti/darba-tiesibas/darba-tiesibas/papildatvalinajumu-regulejums/13020>
 18. Slaidiņa V., Skultāne I. Darba tiesības. Rīga: Zvaigzne ABC, 2011
 19. Slaidiņa V., Skultāne I. Darba tiesības. Rīga: Zvaigzne ABC, 2017.
 20. Treigūte K. Kad var prasīt papildatvaļinājumu? Pieejams: <https://itiesibas.lv/raksti/atbild-eksperts/darba-tiesibas/kad-var-prasit-papildatvalinajumu/19048>
 21. Treigūte K. Vecāku tiesības darba vidē. Pieejams: <https://itiesibas.lv/raksti/darba-tiesibas/darba-tiesibas/vecaku-tiesibas-darba-vide/19211>
 22. Valsts darba inspekcija. Vai skolnieka vecākiem ir tiesības uz apmaksāto brīvdienu 1. septembrī? Pieejams: <https://itiesibas.lv/raksti/atbild-eksperts/darba-tiesibas/vai-skolnieka-vecakiem-ir-tiesibas-uz-apmaksato-brivdienu-1-septembri/12153>
 23. European Commission. Estonia: Reform of the parental leave and benefit system to better reconcile work and family life. Pieejams: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=18228&langId=en#:~:text=The%20Estonian%20parental%20leave%20system,to%20100%25%20of%20previous%20earnings>
 24. Family friendly life the Swedish way. Pieejams: <https://sweden.se/society/family-friendly-life-the-swedish-way/#:~:text=In%20Sweden%2C%20parents%20are%20entitled,being%20a%20child%2Dfriendly%20system.>

25. Masselot A. Family leave: enforcement of the protection against dismissal and unfavourable treatment. Pieejams: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/b3171576-f452-11e8-9982-01aa75ed71a1/language-en>
26. O'Brien Margaret, Wall Karin. Comparative perspectives on work-life balance and gender equality. Springer International Publishing AG Switzerland, 2017.
27. The European Pillar of Social rights in 20 principles. Pieejams: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf
28. UNICEF. Yekaterina Chzhen, Anna Gromada, Gwyther Rees. Are the world's richest countries family friendly? Pieejams: https://www.unicef-irc.org/publications/pdf/Family-Friendly-Policies-Research_UNICEF_%202019.pdf

Normatīvie akti

29. ANO Vispārējā cilvēktiesību deklarācija. Pieņemta 1948.gada 10. decembrī. 24.pants.
30. Eiropas Sociālās harta. Pieņemta 18.10.1961.
31. Eiropas Parlamenta un Padomes direktīva 92/85/EEK par pasākumu ieviešanu, lai veicinātu drošības un veselības aizsardzības darbā uzlabošanu strādājošām grūtniecēm, sievietēm, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošām sievietēm, kas baro bērnu ar krūti.
32. Padomes Direktīva 96/34/EK par UNICE, CEEP un EAK noslēgto pamatnolīgumu attiecībā uz bērna kopšanas atvaļinājumu.
33. Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2003/88/EEK par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem. Pieņemta 04.11.2003.
34. Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2010/18/ES, ar ko īsteno pārskatīto *BUSINESSEUROPE*, *UEAPME*, *CEEP* un *ETUC* pamatnolīgumu par vecāku atvaļinājumu un atceļ Direktīvu 96/34/EK.
35. Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2019/1158 par darba un privātās dzīves līdzsvaru vecākiem un aprūpētājiem un ar ko atceļ Padomes Direktīvu 2010/18/ES. Pieņemta 20.06.2019.
36. Latvijas Republikas Satversme: LV likums. Pieņemts 15.02.1922.
37. Civillikums: LV likums. Pieņemts 28.01.1937.
38. Latvijas Darba likumu kodekss: LV Likums. Pieņemts 14.04.1972. Zaudējis spēku 01.06.2002. [30.05.2002. red.]
39. Likums "Par maternitātes un slimības apdrošināšanu": LV likums. Pieņemts: 06.11.1995.

40. Darba likums: LV likums. Pieņemts 20.06.2001. [01.05.2019. red.]
41. Darba likums: LV likums. Pieņemts 20.06.2001.
42. Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu darbinieku atlīdzības likums: LV likums. Pieņemts 01.12.2009.
43. Civilstāvokļa aktu reģistrācijas likums: LV likums. Pieņemts 29.11.2012.
44. Grozījumi Darba likumā: LV likums. Pieņemts 27.07.2017.
45. Grozījumi darba likumā: LV likums. Pieņemts 19.06.2019.
46. Noteikumi par bērna piedzimšanas pabalsta piešķiršanu un izmaksāšanas kārtību: Ministru Kabineta noteikumi Nr.1546.
47. Latvijas Republikas Augstākās padomes lēmums “Par Starptautiskās darba organizācijas konvenciju ratifikāciju.” Pieejams: <https://m.likumi.lv/doc.php?id=63029>
48. Employment contract act. [Igaunijas likums “Par darba līgumiem”] Pieejams: <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/ee/509052019005/consolide> [01.09.2019. red.]
49. Employment contracts act. [Igaunijas likums “Par darba līgumiem”]. Pieejams: <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/ee/530102013061/consolide/current>
50. Labour code of the republic of Lithuania. [Lietuvas Darba kodekss]. Pieejams: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/676587f2cf1911e9a56df936f065a619?jfwid=1dhe1yrk82>
51. Parental leave act. [Zviedrijas Vecāku atvaļinājumu likums] Pieejams: <https://www.government.se/4ac87f/contentassets/d163a42edcea4638aa112f0f6040202b/sfs-1995584-parental-leave-act>

Juridiskās prakses materiāli

52. EST 18.03.2004. spriedums lietā Nr. C-342/01 María Paz Merino Gómez and Continental Industrias del Caucho SA.
53. EST 14.04.2005. spriedums lietā C-519/03 Eiropas Kopienu komisija pret Lihtenšteinas Lielhercogisti.
54. EST 20.01.2009. spriedums apvienotajās lietās C 350/06 un C 520/06, Gerhard Schultz Hoff (C 350/06) pret Deutsche Rentenversicherung Bund, un Stringer u.c. (C 520/06) pret Her Majesty’s Revenue and Customs.
55. EST 22.04.2010. spriedums lietā Nr.486/08 Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols pret Land Tirol.
56. EST 16.09.2010. spriedums lietā C-149/10 Zoi Chatzi pret Ypourgos Oikonomikon.
57. EST 20.06.2013. spriedums lietā C-7/12 Nadežda Riežniece pret Zemkopības ministriju, Lauku atbalsta dienestu.

58. EST 18.03.2014. spriedums lietā C-167/12 C.D. pret S.T.
59. EST 16.07.2015. spriedums lietā Nr.C-222/14 Konstantinos Maïstrellis pret Ypourgos Dikaiosynis, Diafaneias kai Anthropon Dikaiomaton.
60. Satversmes tiesas 21.05.2004. spriedums lietā Nr.2003-23-01.
61. Satversmes tiesas 07.11.2019. spriedums lietā Nr.2018-25-01.
62. Satversmes tiesas 05.12.2019. spriedums lietā Nr.2019-01-01.
63. Satversmes tiesas 19.12.2019. lēmums par lietas ierosināšanu pēc pieteikuma Nr.157/2019.
64. Satversmes tiesas 12.11.2020. spriedums lietā Nr.2019-33-01.
65. Satversmes tiesas 19.11.2020. spriedums lietā Nr.2020-13-01.
66. Augstākās tiesas Civillietu departamenta 10.11.2010. spriedums lietā Nr.SK-667/2010.
67. Augstākās tiesas Civillietu departamenta 06.06.2012. spriedums lietā SKC-684/2012.
68. Augstākās tiesas Administratīvo lietu departamenta 23.08.2013. spriedums lietā SKA-7/2013.
69. Augstākās tiesas Civillietu departamenta 12.11.2014. spriedums lietā Nr. SKC-2608/2014.
70. Augstākās tiesas Civillietu departamenta 18.05.2017. spriedums lietā SKC-769/2017.
71. Satversmes tiesas tiesneses Sanitas Osipovas atsevišķās domas lietā Nr.2019-33-01.
72. Satversmes tiesas tiesneša Alda Laviņa atsevišķās domas lietā Nr.2019-33-01.

Citi prakses materiāli

73. Likumprojekta “Grozījumi Darba likumā” anotācija. Pieejams: <http://titania.saeima.lv/LIVS11/SaeimaLIVS11.nsf/0/1016FA82F40AC4EFC2257BC50037F713?OpenDocument>
74. Likumprojekta “Grozījumi Darba likumā” anotācija. Pieejama: <http://titania.saeima.lv/LIVS12/SaeimaLIVS12.nsf/0/A13521DACF3B0A70C2258154002231CC?OpenDocument>
75. Likumprojekta “Grozījumi Darba likumā” anotācija. Pieejama: <http://titania.saeima.lv/LIVS13/SaeimaLIVS13.nsf/0/0264F3B5C7FAE63AC225837E002125BB?OpenDocument>
76. Sociālo un darba lietu komisija. Likumprojekts “Grozījumi Darba likumā” otrajam lasījumam. Pieejams: <http://titania.saeima.lv/LIVS11/saeimalivs11.nsf/0/6EFD5EE03CFBB0E5C2257CE7004B31C0?OpenDocument>

77. Sociālo un darba lietu komisija. Likumprojekts “Grozījumi Darba likumā”. Pieejams:
<http://titania.saeima.lv/LIVS12/SaeimaLIVS12.nsf/0/33ACFCECC5DD2246C2258169004C7985?OpenDocument>

Bakalaura darbs “Vecāku tiesības uz atvaļinājumu” izstrādāts Latvijas Universitātes Juridiskajā fakultātē.

Ar savu parakstu apliecinu, ka pētījums veikts patstāvīgi, izmantoti tikai tajā norādītie informācijas avoti, un iesniegtā darba elektroniskā kopija atbilst izdrukai.

Autors _____ Karīna Melbārde

Rekomendēju/nerekomendēju darbu aizstāvēšanai

Vadītāja: Dr. iur., asoc. prof. Annija Kārklīņa _____

Recenzents: _____

Darbs iesniegts Civiltiesisko zinātņu katedrā _____

Dekāna pilnvarotā persona: metodiķe _____

Darbs aizstāvēts bakalaura gala pārbaudījuma komisijas sēdē

Komisijas sekretāre: _____