

LATVIJAS UNIVERSITĀTES
JURIDISKĀS FAKULTĀTES
CIVILTIESISKO ZINĀTŅU KATEDRA

SOCIĀLĀS GARANTIJAS JAUNAJIEM VECĀKIEM

BAKALaura DARBS

Autore: Aija Gžibovska

Studenta apliecības nr.: ag19119

Darba vadītāja: Asoc.prof., dr.iur. A.Kārklīņa

RĪGA 2022

ANOTĀCIJA

Bakalaura darba temats “Sociālās garantijas jaunajiem vecākiem” tiek apskatīts darbiniekiem pieejamais valsts atbalsts saistībā ar bērna aprūpi attiecībā uz grūtniecības un dzemdību, bērna kopšanas un bērna tēva, adoptētāja vai citas personas atvaļinājumiem. Darbā tiek analizētas viendzimuma pāru iespējas saņemt šīs sociālās garantijas, ņemot vērā Latvijas Republikā pastāvošo ģimeņu sociālo realitāti.

Bakalaura darbā analizēta Latvijas Republikas normatīvo aktu atbilstība Eiropas Savienības normatīvo aktu minimālajiem standartiem. Tāpat tiek skatīts Latvijas Republikas normatīvo aktu saturs attiecībā uz viendzimuma pāru tiesisko statusu.

Atslēgas vārdi: darbinieks, atvaļinājums, bērna māte, bērna tēvs, viendzimuma pāris, ģimene, pabalsts, maternitāte.

ANNOTATION

The topic of the bachelor's thesis "Social guarantees for new parents" reviews the state support available to employees in connection with childcare regarding maternity and parental leave as well as leave for the child's father, adopter, or other person. The thesis analyses the possibility of same-sex couples to receive these social guarantees, taking into consideration the social reality of families in the Republic of Latvia.

The thesis analyses the compliance of the regulations of the Republic of Latvia with the minimum standards of the regulations of the European Union. The thesis also considers the content of the regulations of the Republic of Latvia regarding the legal status of same-sex couples.

Keywords: employee, leave, child's mother, child's father, same-sex couple, family, benefit, maternity.

SATURS

IEVADS	5
1. Sociālās aizsardzības vispārīgs pārskats	7
2. Grūtniecības un dzemdību atvaļinājumi.....	8
2.1. Mērķis	8
2.2. Subjekti	9
2.3. Terminī.....	10
2.4. Subjektu tiesības.....	12
2.5. Pabalsta pieejamība	13
3. Bērna kopšanas atvaļinājums.....	16
3.1. Mērķis	16
3.2. Subjekti	16
3.3. Terminī.....	21
3.4. Subjektu tiesības.....	24
3.5. Pabalstu pieejamība	26
4. Atvaļinājums bērna tēvam, adoptētājiem vai citai personai	28
4.1. Mērķis	28
4.2. Subjekti	28
4.3. Terminī.....	31
4.4. Subjektu tiesības.....	32
4.5. Pabalsta pieejamība	33
KOPSAVILKUMS	34
Izmantotās literatūras saraksts	36

IEVADS

Viens no sociālo garantiju veidiem, ko valsts var īstenot, ir atvaļinājuma piešķiršana saistībā ar bērna piedzimšanu vai adopciju, lai nodrošinātu darbiniekiem laiku, kuru pavadīt ar savu bērnu. Latvijā tam ir paredzēti grūtniecības un dzemdību, bērna kopšanas un bērna tēva, adoptētāja vai citas personas atvaļinājumi. Šo institūtu saturu ietekmē Eiropas Savienības normatīvie akti, kuri nosaka minimālos standartus, kurus tās dalībvalstīm, tostarp arī Latvijas Republikai, jāņem vērā, tos iekļaujot savos nacionāla līmeņa normatīvajos aktos. Saskaņā ar Satversmes 110. pantu pirmo daļu valstij ir pienākums aizsargāt ģimeni, tomēr mūsdienās jēdziens “ģimene” ir ieguvis citādāku izpratni, ņemot vērā, ka veidojas arī faktiskas ģimenes, kurās ir bērni ar viena dzimuma vecākiem, kurām arī ir šī panta izpratnē ir tiesības uz ģimenes aizsardzību.

Bakalaura darba tēma ir aktuāla, jo atvaļinājumu piešķiršana saistībā ar bērna piedzimšanu vai adopciju ir svarīgs un praksē bieži saskatāms institūts. Tas ir arī aktuāls attiecībā uz viendzimuma vecākiem, kuriem, salīdzinoši ar dažāda dzimuma vecākiem, nav līdzvērtīgu tiesību uz šādu sociālo garantiju saņemšanu.

Bakalaura darba mērķis ir analizēt Latvijas tiesisko regulējumu un tiesu praksi, kā arī to salīdzināt ar ārvalstīs pastāvošo praksi attiecībā uz grūtniecības un dzemdību, bērna kopšanas un bērna tēva, adoptētāja vai citas personas atvaļinājumiem attiecībā gan uz dažāda dzimuma, gan viena dzimuma vecākiem.

Izstrādājot bakalaura darbu, autore izvirza šādus uzdevumus: pirmkārt, izpētīt un analizēt Eiropas Savienības normatīvo aktu minimālo standartu ieviešanu Latvijas Republikas normatīvajos aktos, otrkārt, izpētīt Latvijas Republikas, Eiropas Savienības Tiesas un Eiropas Cilvēktiesību Tiesas praksi, un, treškārt, izpētīt un analizēt viendzimuma pāru tiesības izmantot normatīvajos aktos pieejamās sociālās garantijas attiecībā uz grūtniecības un dzemdību, bērna kopšanas un bērna tēva, adoptētāju vai citas personas atvaļinājumiem.

Autore bakalaura darbā izmanto šādas zinātniski pētnieciskās metodes: salīdzinošo metodi, lai salīdzinātu Latvijas Republikas normatīvo aktu regulējumu ar ārvalstu un Eiropas Savienības normatīvajiem aktiem, un induktīvo metodi, lai analizētu tiesu spriedumus, izdarot par tiem vispārīgus secinājumus, kā arī analītisko metodi, lai analizētu uz institūtiem attiecošos normatīvos aktus.

Bakalaura darba struktūra sastāv no četrām nodaļām, piecpadsmit apakšnodaļām, kopsavilkuma un izmantotās literatūras saraksta. Pirmajā nodaļā apkopots vispārīgs ieskats par sociālo aizsardzību. Otrajā nodaļā izpētīts Latvijas Republikas regulējums attiecībā uz

grūtniecības uz dzemdību atvaļinājumiem, salīdzinot to ar citu valstu praksi. Trešajā nodaļā izpētīts Latvijas Republikas bērnu kopšanas atvaļinājuma tiesiskais regulējums attiecībā gan uz dažādu dzimumu, gan viendzimuma pāriem. Ceturtajā nodaļā pētīts Latvijas Republikas tēva, adoptētāja un citas personas atvaļinājuma tiesiskais regulējums, skatot uz to attiecināmo aktuālāko tiesu praksi.

1. SOCIĀLĀS AIZSARDZĪBAS VISPĀRĪGS PĀRSKATS

Sociālā aizsardzība ir sistēma, kuras mērķis ir aizsargāt cilvēku, ja iestājas dažādi riski, kuru dēļ tam būtu nepieciešams materiāls atbalsts.¹ Jau 20. gs. P. Mucinieks ir definējis, ka “sociālā likumdošana ir tiesību normu kopa, kas nosaka saimnieciski un sociāli vājāko personu (uzskaitījuma priekšgalā ir algoti darbinieki) īpatnējo tiesisko stāvokli, ar ko valstij un darba devējam uzliek sevišķus pienākumus sociāli vājāko aizsardzībai vai eksistences nodrošināšanai”.²

Apvienoto Nāciju Organizācijas (turpmāk – ANO) Vispārējā cilvēktiesību deklarācijas 22. pantā norādīts, ka “katram cilvēkam kā sabiedrības loceklim ir tiesības uz sociālo nodrošinājumu un viņa personības pašcieņas uzturēšanai un brīvai attīstībai nepieciešamo tiesību īstenošanu ekonomiskajā, sociālajā un kultūras jomā ar nacionālo pasākumu palīdzību un starptautiskās sadarbības ceļā un atbilstoši katras valsts struktūrai un resursiem”. Savukārt 25. pants nosaka, ka “katram cilvēkam ir tiesības uz tādu dzīves līmeni, (..) kas nepieciešams viņa un viņa ģimenes veselības uzturēšanai un labklājībai, un tiesības uz nodrošinājumu sakarā ar bezdarbu, slimību, invaliditāti, atraisnību, vecuma iestāšanos vai citos eksistences līdzekļu zaudējumu gadījumos, kas radušies no viņa neatkarīgu apstākļu dēļ. Mātēm un bērniem ir tiesības uz īpašu aizsardzību un palīdzību”.³

ANO Starptautiskais pakts par ekonomiskajām, sociālajām un kultūras tiesībām 9. pants atzīst katra cilvēka tiesības uz sociālo nodrošinājumu, ieskaitot sociālo apdrošināšanu, bet saskaņā ar 10. pantu dalībvalstis atzīst, ka:

1. jānodrošina aizsardzība un palīdzība ģimenei, it īpaši tās sākumposmā, kad jā rūpējas par bērniem,
2. īpaša aizsardzība jānodrošina mātēm nepieciešamajā periodā pirms un pēc dzemdībām, kā arī mātēm, kas strādā, jāsniiedz atvaļinājums, kura laikā sniedz finansiālu atbalstu.⁴

Latvijas Republikas Satversmes (turpmāk – Satversme) 109. pants⁵ nosaka, ka “ikvienam ir tiesības uz sociālo nodrošinājumu vecuma, darbnespējas, bezdarba un citos likumā noteiktajos gadījumos”.

Eiropas Sociālās hartas 16. pants nosaka, ka valstij jāveicina ģimenes dzīves aizsardzību ar tādiem līdzekļiem kā ģimeņu pabalsti, fiskāliem atvieglojumiem u.c. līdzekļiem.

¹ Sociālā aizsardzība. Pieejams: https://latvija.lv/lv/DzivesSituacijas/atgriesanas-latvija/Sociala_aizsardziba [15.05.2022.]

² Mucinieks P. Sociālā likumdošana. Latvijas universitātes studentu padomes grāmatnīcas izdevums, 1934., 3.pp.

³ Vispārējā cilvēktiesību deklarācija. Pieņemta 10.12.1948. [15.05.2022.]

⁴ ANO Starptautiskais pakts par ekonomiskajām, sociālajām un kultūras tiesībām. Pieņemta 16.12.1966. [15.05.2022.]

⁵ Latvijas Republikas Satversme: LV likums. Pieņemts 15.02.1922. [15.05.2022.]

Tādad starptautiskajos cilvēktiesību dokumentos sociālās tiesības tiek definētas kā vispārīgs valsts pienākums, dodot valstij rīcības brīvību, kā realizēt šīs tiesības un kā veidot sociālās drošības sistēmu, atbilstoši tai pieejamajiem resursiem.⁶

Tomēr ir noteiktas obligātās sociālās apdrošināšanas iemaksas, kuras dod tiesības sociāli apdrošinātai personai pretendēt uz sociālās apdrošināšanas pakalpojumiem, kas ir daļa no valsts sociālās drošības sistēmas. Piemēram, personas, kuras no saviem darba ienākumiem veic sociālās apdrošināšanas iemaksas, ir tiesīgas saņemt noteiktus pakalpojumus, kurus izmaksā atkarībā no to veiktajām iemaksām.⁷

Tiesības ir sociāls institūts, kurš nevar pastāvēt ārpus sabiedrības. Profesors V. Sinaiskis norādījis, ka “no darba līguma īstā nozīmē elementiem izriet, ka darba līguma juridiskā daba ir darba ņēmēja padevība, ka darba līguma priekšmets nav tikai darbs kā tāds, bet arī darbinieka personībā”. Tādējādi var secināt, ka darbinieka iespēja strādāt privātajā sektorā jeb būt darba tiesiskajās attiecībās ir daļa no sociālās drošības, veicot sociālās apdrošināšanas iemaksas, kas jāskata ne tikai valsts, bet arī privātā sektora tvērumā, kad tas ir saistīts ar personas darba tiesiskajām attiecībām.⁸

2. GRŪTNIECĪBAS UN DZEMDĪBU ATVAĻINĀJUMI

2.1. Mērķis

Grūtniecības un dzemdību atvaļinājumi saskaņā ar EST lietu Nr. C-411/96⁹ “grūtniecības un dzemdību atvaļinājums tiek piešķirts ar mērķi, pirmkārt, aizsargāt sievietes bioloģisko stāvokli grūtniecības laikā un pēcdzemdību periodā, un, otrkārt, aizsargāt speciālas attiecības starp sievieti un bērnu periodā, kas seko grūtniecībai un dzemdībām”.¹⁰ ES tiesību akti ir svarīgi Latvijas darba tiesību kontekstā, jo ES ir veicinājusi dalībvalstu sociālo progresu un uzlabojusi iedzīvotāju dzīves un darba apstākļus, nosakot standartu minimumu šajā jomā.¹¹ Attiecībā uz grūtniecības un dzemdību atvaļinājumiem ir svarīgi norādīt Padomes Direktīvu

⁶ Tiesības uz sociālo drošību. Pieejams: <https://www.tiesibsargs.lv/lv/pages/cilvektiesibas/socialas-un-ekonomiskas-tiesibas/tiesibas-uz-socialo-nodrosinajumu> [15.05.2022.]

⁷ Valsts sociālās apdrošināšanas obligātās iemaksas. Pieejams: <https://www.vid.gov.lv/lv/valsts-socialas-apdrosinasanas-obligatas-iemaksas> [15.05.2022.]

⁸ V. Ulmane. Darba un sociālās tiesības. Rīga: SIA “Biznesa vadības koledža”, 2012, 23. lpp.

⁹ EST 27.10.1998. spriedums lietā C-411/96 Margaret Boyle u.c. pret Equal Opportunities Commission.

¹⁰ Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība. Darba likums ar komentāriem. Rīgā: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2020, 415. lpp

¹¹ Darba tiesības. Pieejams: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=lv&catId=157> [15.05.2022.]

92/85, kas ir par drošības un veselības aizsardzību strādājošām grūtniecēm, sievietēm, kuras strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošām sievietēm, kas baro bērnu ar krūti.¹²

2.2. Subjekti

Grūtniecības un dzemdību atvaļinājumus var izmantot tikai sievietes,¹³ ko var arī izsecināt no Darba likuma 154. panta¹⁴, jo, pirmkārt, izmantojot teleoloģisko tiesību normas tulkošanas metodi, var saprast, ka bioloģisku procesu dēļ grūtniecība var iestāties tikai sieviešu dzimuma pārstāvēm – šī tiesību norma regulē grūtniecības un dzemdību atvaļinājumus. Tas atbilsti Padomes Direktīvu 92/85/EK mērķiem. Otrkārt, izmantojot gramatisko tiesību normas tulkošanas metodi, var secināt, ka šī panta otrajā un piektajā daļā ir uzsvērts, ka iespēja izmantot konkrēto daļas tiesību ir tieši sievietēm, ko var jau sistēmiski attiecināt arī uz visām panta daļām. Tas arī izriet no Padomes Direktīvas 92/85/EK 8. panta tvēruma, ka dalībvalstīm jānodrošina grūtniecības un dzemdību atvaļinājumus tieši darbiniecēm.

Darba likuma 29. pants nosaka atšķirīgas attieksmes aizliegumu, no kura izriet, ka gadījumā, ja pret sievieti, kura izmanto grūtniecības un dzemdību atvaļinājumus, izturēsies sliktāk nekā pret citu personu līdzīgos apstākļos, tad tā būs tiešā diskriminācija, pamatojoties uz personas dzimumu. To nosaka Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvā 2006/54, kas darba vietā īsteno sievietēm un vīriešiem vienlīdzīgas iespējas.¹⁵

Arī Igaunijā tiesības uz grūtniecības un dzemdību atvaļinājumiem ir tikai sievietēm.¹⁶ Attiecībā uz dzemdību un grūtniecības atvaļinājumiem – Amerikas Savienotajās Valstīs (turpmāk – ASV) šādu atvaļinājumu var saņemt Ģimenes un medicīniskā atvaļinājuma likuma ietvaros.¹⁷ Svarīgi minēt, ka tiesības saņemt šo atvaļinājumu ir gan sievietēm, gan vīriešiem.¹⁸ Šis likums attiecas uz darbiniekiem, kuri strādā:

¹² 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. Pieņemta 19.10.1992.

¹³ Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība. Darba likums ar komentāriem. Rīgā: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2020, 415. lpp.

¹⁴ Darba likums: LV likums. Pieņemts 20.06.2001. [15.05.2022.]

¹⁵ Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2006/54 par par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos. Pieņemta 05.07.2006.

¹⁶ Rasedus- ja sünnituspuhkus. Pieejams: <https://www.eesti.ee/et/perekond/rasedus-ja-vaikelapseiga/rasedus-ja-suennituspuhkus> [aplūkots 15.05.2022.]

¹⁷ U.S. The Family and Medical Leave Act [Amerikas Savienoto Valstu Ģimenes un medicīniskā atvaļinājuma likums]. Pieejams: <https://www.ecfr.gov/current/title-29/subtitle-B/chapter-V/subchapter-C/part-825> [aplūkots 15.05.2022.]

¹⁸ The Employer's Guide to The Family and Medical Leave Act. Pieejams: <https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/WHD/legacy/files/employerguide.pdf> [aplūkots 15.05.2022.]

- 1) privātā sektora uzņēmumā ar vairāk nekā 50 darbiniekiem, kuri šajā uzņēmumā nostrādā 20 vai vairāk darba nedēļu kārtējā vai iepriekšējā kalendārajā gadā. Darba nedēļām nav jābūt secīgām. Piemēram, pagājušogad aktīvā sezonā no 1. jūnija līdz 31. oktobrim restorānam bija 50 darbinieki. Tomēr šogad restorānam ir mazāk nekā 50 darbinieku, kad darbinieks pieprasa atvaļinājumu Ģimenes un medicīniskā atvaļinājuma likuma ietvaros, tad restorāns ir uzskatāms par likumam atbilstošu uzņēmumu, jo tas iepriekšējā gadā vairāk nekā 20 darba nedēļas nodarbināja vairāk nekā 50 darbiniekus.
- 2) valsts aģentūrā, iekļaujot vietējo, štata vai federālās valdības aģentūru, neatkarīgi no darbinieku skaita,
- 3) valsts vai privātā pamatskolā vai vidusskolā neatkarīgi no tajā strādājošo darbinieku skaita.¹⁹

Tomēr ir arī kritēriji, kurus darbiniekam ir jāizpilda, lai tas būtu attiecīgā likuma subjekts arī tad, ja tas strādā pie likumam atbilstoša darba devēja:

- 1) darbinieks ir nostrādājis pie darba devēja vismaz 12 mēnešus (nav jābūt secīgā kārtā),
- 2) darbinieks ir nostrādājis vismaz 1250 stundas darba devēja labā 12 mēnešu periodā pirms atvaļinājuma,
- 3) strādā lokācijā, kurā darba devējam ir vismaz 50 darbinieki 70 jūdžu rādiusā.²⁰

Salīdzinot Eiropas Savienības (turpmāk – ES) un ASV noteiktajos dzemdību un grūtniecības atvaļinājums, var secināt, ka ASV iespēja saņemt šo atvaļinājumu ir gan sievietēm, gan vīriešiem, bet ES – tikai sievietēm. Tomēr ES tiesīgajiem subjektiem šī tiesība ir garantēta, jo to nosaka Padomes Direktīvas 92/85/EEK 8. pants, bet ASV šis atvaļinājums federālā līmenī nav garantēts, jo ne visi darbinieki atbilst augstākminētajiem kritērijiem. Autore uzskata, ka Latvijas Republikā (turpmāk – Latvijā) īstenotā prakse par grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu piešķiršanu sievietēm ir pareiza, jo, kā iepriekš konstatējusi EST, tieši sievietei, dzemdējot bērnu, notiek bioloģiskas izmaiņas. Tāpēc sievietei ir nepieciešams atvaļinājums, lai varētu atpūsties un aprūpēt savu jaundzimušo bērnu.

2.3. Termini

Latvijā jautājumu par grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu termiņiem regulē Darba likuma 154. pants. Tā pirmajā daļā iekļauts šo atvaļinājumu ilgums – kopā tās ir 112 kalendāra

¹⁹ The Employer's Guide to The Family and Medical Leave Act. Pieejams: <https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/WHD/legacy/files/employerguide.pdf> [aplūkots 15.05.2022.]

²⁰ Ibid.

dienas. Ja gadījumā līdz dzemdībām ir izmantotas 80 atvaļinājuma dienas, tad pēc dzemdībām sieviete varēs izmantot vēl 32 atvaļinājuma dienas, jo kopsummā tās būs 112 atvaļinājumu dienas.²¹ Padomes Direktīvas 92/85/EEK 8. pants paredz to, ka dalībvalstīm jāīsteno no savas puses tādus pasākumus, lai sievietes varētu saņemt 14 nedēļu ilgu grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu pēc kārtas. Tātad Latvija ir iestrādājusi Padomes Direktīvas 92/85/EEK saturu, ietverot 112 kalendāra dienas jeb apmēram 22 nedēļas, ja pieļauj, ka vienā nedēļā ir 5 dienas, kurās darbiniekam, atbilstoši kalendāram, būtu jāstrādā,²² nosakot vēl labvēlīgāku regulējumu nekā tas ir noteikts Padomes Direktīvā 92/85/EEK.

Darba likuma 154. panta otrā daļa nosaka, ka sievietei piešķir 14 dienu papildatvaļinājumu, ja tas nepieciešams saistībā ar grūtniecības medicīnisku aprūpi ārstnieciskā iestādē. Šajā gadījumā šīs 14 dienas jāpieskaita klāt grūtniecības atvaļinājumam, kas šādā gadījumā būtu 70 kalendāra dienas.²³

Darba likuma 154. panta trešā daļa nosaka, ja ir grūtniecības, dzemdību vai pēcdzemdību sarežģījumi vai ir piedzimuši divi vai vairāk bērnu, tad sievietei pienākas vēl 14 dienas papildatvaļinājuma, kuru pievieno klāt dzemdību atvaļinājumam. Šādā gadījumā kopā būtu 70 kalendāra dienas dzemdību atvaļinājuma ietvaros. Var secināt, ka kopā grūtniecības un dzemdību atvaļinājumi var ilgt 140 kalendāra dienas.²⁴

Igaunijā dzemdību un grūtniecības atvaļinājumus sieviete var saņemt 140 dienu apmērā. Grūtniecības un dzemdību atvaļinājumus var izmantot 30 – 70 dienas pirms dzemdību datuma (30. – 36. grūtniecības nedēļa) un apliecību par grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu izsniedz ginekologs, vecmāte vai ģimenes ārsts pie kura sieviete ir reģistrēta. Ja sieviete grūtniecības un dzemdību atvaļinājumā dodas 30 vai vairāk dienas pirms paredzētā dzemdību datuma, tad viņai pabalstu izmaksā par visām 140 dienām, bet, ja tā dodas šajā atvaļinājumā vēlāk, tad šīs dienas tiek noņemtas no 140 kalendārajām dienām.²⁵ Piemēram, ja sieviete dodas šajā atvaļinājumā 20 dienas pirms paredzētā dzemdību datuma, tad tai pienāksies, nevis 140 dienas, bet gan 130 atvaļinājuma dienas. Ja sievietei bērns piedzimst pirms tā dodas grūtniecības un dzemdību atvaļinājumā, un tai ir vairāk nekā 28 grūtniecības nedēļa, tad šai sievietei atvaļinājuma apliecība tiek izsniegta uz 140 dienām no bērna dzimšanas datuma.²⁶

²¹ Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība. Darba likums ar komentāriem. Rīgā: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2020, 417. lpp.

²² Kalendāra dienu skaits atbilstoši Darba likumam. Pieejams: <https://lvportals.lv/e-konsultacijas/7482-kalendara-dienu-skaits-atbilstosi-darba-likumam-2015> [aplūkots 23.05.2022.]

²³ Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība. Darba likums ar komentāriem. Rīgā: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2020, 417. lpp.

²⁴ Ibid.

²⁵ Pregnancy and maternity leave. Pieejams: <https://www.eesti.ee/en/family/pregnancy-and-early-childhood/pregnancy-and-maternity-leave> [aplūkots 15.05.2022.]

²⁶ Estonia – Parental benefit. Pieejams: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1108&langId=en&intPageId=5054> [aplūkots 15.05.2022.]

Var secināt, ka Igaunijā ir labvēlīgāks regulējums nekā ES noteiktie minimālie standarti, jo 140 atvaļinājuma dienas ir 28 nedēļas, kas ir par 14 nedēļām vairāk nekā noteikts Padomes Direktīvā 92/85/EEK, ja pieņem, ka viena nedēļa ir 5 darba dienas.²⁷

ASV saskaņā ar Ģimenes un medicīniskā atvaļinājuma likumu darbinieks var izmantot līdz 12 darba nedēļu garu atvaļinājumu 12 mēnešu periodā, jo grūtniecības un dzemdību atvaļinājumi atbilst vienam no iemesliem atvaļinājuma izmantošanai – dēla vai meitas piedzimšanai. Darbinieks var izmantot šo atvaļinājumu dažādos posmos vai arī saīsināt laiku, kuru tas strādā katru dienu vai nedēļu, ja tam ir attaisnojošs iemesls. Kā augstāk minēts sadaļā par grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu subjektiem, ASV šos atvaļinājumus var izmantot gan vīrieši, gan sievietes - ja abi vecāki strādā vienā kompānijā, tad šīs 12 nedēļas tiem pienākas kopīgi, piemēram, vienam 2 nedēļas, bet otram – 10.²⁸ Saskaņā ar Ģimenes un medicīniskā atvaļinājuma likumu mātei ir tiesības atvaļinājumu izmantot pirms pašām dzemdībām, ja tā nespēj strādāt tādu apstākļu dēļ, kas saistīti ar grūtniecību. Obligāti ir nepieciešams darba devēja apstiprinājums, lai saņemtu šo atvaļinājumu, kā arī darbiniekiem ir jāievēro sava darba devēja prasības atvaļinājuma pieprasīšanai. Likuma ietvaros ir arī paziņošanas prasība – darbinieks (pirms tam piešķirts atvaļinājums) paziņo darba devējam 30 dienas iepriekš par to, ka tas ir nepieciešams. Ja šāds paziņojums nav iespējams tieši šo dienu ietvarā, tad tas jādara tad, kad tas ir praktiski iespējams.²⁹ Var secināt, ka ES minimālie standarti nosaka garāku atvaļinājumu nekā ASV federālā līmeņa standarti, kā arī darbā skatītās dalībvalstis Igaunija un Latvija paredz tiesīgajiem subjektiem ļoti labvēlīgu regulējumu attiecībā uz atvaļinājuma ilgumu.

2.4. Subjektu tiesības

Darba likuma 154. panta piektā daļa nosaka, ka darba devējam ir pienākums saglabāt darbiniecei tās iepriekšējo darbu. Praksē to var īstenot, pieņemot darbā kādu citu personu uz noteiktu laiku, kura var veikt šīs darbinieces profesionālos pienākumus. Ja nav iespējas saglabāt šo darbinieces darbu, tad darba devējam jānodrošina līdzvērtīgu darbu, kuram nav sliktāki darba nosacījumi un noteikumi.³⁰ Padomes Direktīvas 92/85/EEK 10. pants nosaka, dalībvalstīm

²⁷ Kalendāra dienu skaits atbilstoši Darba likumam. Pieejams: <https://lvportals.lv/e-konsultacijas/7482-kalendara-dienu-skaits-atbilstosi-darba-likumam-2015> [aplūkots 23.05.2022.]

²⁸ Maternity leave. Pieejams: <https://americanpregnancy.org/healthy-pregnancy/planning/maternity-leave/> [aplūkots 15.05.2022.]

²⁹ The Family and Medical Leave Act (FMLA) Background and Supreme Court Cases. Pieejams: https://www.everycrsreport.com/files/20151130_R44289_e83bdbea1b673e1c35eb4119e74ecbaa4d39973f.pdf [aplūkots 15.05.2022.]

³⁰ Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība. Darba likums ar komentāriem. Rīgā: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2020, 418. lpp

jāveic tādas darbības, kas aizliegtu darbinieču atlaišanu, kamēr tās ir grūtniecības un dzemdību atvaļinājumā, izņemot tos gadījumus, kad tas nav saistīts ar šo atvaļinājumu, bet ar citiem darba faktoriem.

EST 2018. gada 22. februāra lietā C-103/16 Jessica Porras Guisado pret Bankia SA³¹ ir atzinusi, ka darba tiesisko attiecību izbeigšana ar darbinieci ar grūtniecību nesaistītu faktu dēļ nav direktīvas 10. panta pārkāpums, ja tam ir pamatots iemesls. Iemesli var būt dažādi, piemēram, saistībā ar kompānijas saimnieciskajiem apsvērumiem.³² Autore piekrīt šajā lietā paustajai atziņai par to, ka grūtniecības fakts nevar būt par pamatu tam, ka personu vispār nevar atlaist, ņemot vērā, ka tam var būt daudz pamatotu iemeslu šādai rīcībai.

Tomēr jānorāda, ka Darba likuma 37. panta septītā daļa noteic, ka darba devējs nedrīkst nodarbināt sievieti, kurai ir grūtniecība, divas nedēļas pirms dzemdībām un divas nedēļas pēc dzemdībām. Var secināt, ja sieviete jūtas pietiekami labi, lai strādātu, tad viņai ir tiesības to darīt, tomēr tai nāksies obligāti doties atvaļinājumā divas nedēļas pirms dzemdībām.³³ Tika iestrādāts Padomes Direktīva 92/85/EEK 8. panta otrajā punktā obligātais vismaz divu nedēļu ilgs grūtniecības un dzemdību atvaļinājums. Attiecībā uz aizliegumiem darbā, jānorāda arī Darba likuma 138. panta sesto daļu, kuras ietvaros aizliegts nodarbināt nakts laikā grūtnieces un sievietes pēcdzemdību laikā līdz vienam gadam.

Darba likuma 154. panta ceturtā daļa noteikts, ka grūtniecības un dzemdību atvaļinājumi netiek ieskaitīti ikgadējā apmaksātajā atvaļinājumā. Tātad, ja darbiniecei ir palikušas uzkrātas tās ikgadējā atvaļinājuma dienas, tad viņai ir tiesības tās izmantot.³⁴ Sieviete var izlemt izmantot šīs dienas sev tīkamā brīdī, lai pagarinātu savu faktisko atvaļinājumu, piemēram, pirms grūtniecības atvaļinājuma.

2.5. Pabalsta pieejamība

Latvijā darba devējam nav jānodrošina samaksa darbiniecei grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu periodā, jo šos atvaļinājumus nodrošina valsts, saskaņā ar likuma “Par maternitātes un slimības apdrošināšanu”³⁵ ietverto pabalstu izmaksu.³⁶ Saskaņā ar šī likuma 4.

³¹ EST 22.02.2018. spriedums lietā C-103/16 Jessica Porras Guisado pret Bankia SA.

³² A. Kārklīņa, Ē. Krēsliņš. Darba tiesību aktuālie problēmjaudājumi. Jurista Vārds, 2019., Nr. 12, 8.-14.lpp.

³³ Kad darbiniecei piešķir grūtniecības atvaļinājumu. Pieejams: <https://lvportals.lv/e-konsultacijas/23599-kad-darbiniecei-pieskir-grutniecibas-atvalinajumu-2021> [aplūkots 15.05.2022.]

³⁴ Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība. Darba likums ar komentāriem. Rīgā: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2020, 417. lpp.

³⁵ Par maternitātes un slimības apdrošināšanu: LV likums. Pieņemts 06.11.1995.

³⁶ Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība. Darba likums ar komentāriem. Rīgā: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2020, 415. lpp.

pantu tiesības uz grūtniecības un dzemdību atvaļinājumiem ir tām personām, kuras ir sociāli apdrošinātas, un par kurām ir veiktas valsts sociālās apdrošināšanas iemaksas ne mazāk kā 3 mēnešus pēdējo sešu mēnešu periodā vai sešus mēnešus pēdējo 24 mēnešu periodā mēnesi pirms iestāties apdrošināšanas gadījumam.

Šī likuma 5. panta pirmā daļa nosaka, ka pabalstu piešķir un tas tiek izmaksāts par visu grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu periodu, ja sieviete nedodas uz darbu, tāpēc zaudējot ienākumus. Šo pabalstu saskaņā ar šī panta otro, trešo un ceturto daļu piešķir saskaņā ar Darba likuma 154. pantā noteikto grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu dienu skaitu, norādot arī papildus atvaļinājuma dienas. Saskaņā ar šī panta sesto daļu, ja sieviete pēc dzemdībām nevēlas bērnu kopt un audzināt, tad tai netiek izmaksāts pabalsts par dzemdību atvaļinājumu. Saskaņā ar šī panta septīto daļu, ja persona zaudē darbu ne agrāk kā 60 dienas pirms grūtniecības vai dzemdību atvaļinājuma vairs neskaitās kā darba ņēmējs, tad pabalstu izmaksā par visu grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu laiku, ja tikusi izsniegta darba nespējas lapa.

Šī likuma 6. pants nosaka subjektus, kuriem ir tiesības saņemt šo pabalstu, ja tie faktiski kopj bērnu, gadījumā, ja bērna māte ir mirusi dzemdību laikā vai pēcdzemdību laikā līdz 42. dienai, vai, ja bērna māte ir atteikusies no bērna, vai, ja bērns ir atradenis. Pabalsts tiek izmaksāts visu periodu, kuru šī persona pavada kopjot bērnu, bet ne ilgāk par 70 dienām, kopš bērns ir piedzimis. Gadījumā, ja bērna māte nav spējusi kopt bērnu pēcdzemdību periodā līdz 42. dienai saistībā ar veselības stāvokli, tad personai, kura faktiski šajās dienās kopj bērnu, tiek izmaksāts šis pabalsts.

Šī likuma 8. pantā noteikts atbalsta mehānisms sievietēm, kuras ir atlaistas no darba saistībā ar darba devēja likvidāciju. Šīm sievietēm pabalstu piešķir vispārējā kārtībā, ja tiesības saņemt grūtniecības atvaļinājumu rodas ne vēlāk kā 210 dienas pēc atlaišanas notikuma.

Iepriekšminēto atvaļinājumu piešķiršanas pamats saskaņā ar šī likuma 9. pantu ir ārsta izsniegta darba nespējas lapa, kuru izsniedz saskaņā ar Ministru Kabineta (turpmāk – MK) noteikumiem Nr. 152 “Darbnespējas lapu izsniegšanas un anulēšanas kārtība” 18. punktu.³⁷ Pabalsts tiek izmaksāts divās daļās, pirms un pēc dzemdībām, kad darba nespējas lapa tiek iesniegta.³⁸

Igaunijā grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu izmaksā, sākot no pirmās darbnespējas lapā norādītās dienas 100 % apmērā no dienas (vidējā) ienākuma.³⁹ To apmaksā saskaņā ar

³⁷ Darbnespējas lapu izsniegšanas un anulēšanas kārtība: Ministru kabineta 2001. gada 3. aprīļa noteikumi Nr. 152.

³⁸ Kad darbiniecei piešķir grūtniecības atvaļinājumu. Pieejams: <https://lvportals.lv/e-konsultacijas/23599-kad-darbiniecei-pieskir-grutniecibas-atvalinajumu-2021> [aplūkots 15.05.2022.]

³⁹Estonia – Parental benefit. Pieejams: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1108&langId=en&intPageId=5054> [15.05.2022.]

Ģimenes pabalstu likuma⁴⁰ 35. pantu. Ja sievietei ir tiesības uz grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu, bet viņa šīs tiesības neizmanto, tad pabalstu aprēķina atsevišķi par pirmajām 70 dienām, un to izmaksā viena kalendārā mēneša laikā pēc likmes, kas nav lielāka par minimālo algu pirmajām 70 dienām.⁴¹ Ja kāda sieviete nav iepriekšējā gadā strādājusi, bet tai ir bijušas darba tiesiskās attiecības pirms bērna piedzimšanas, tad pabalstam tiek piemērota minimālā alga – 584 eiro mēnesī.⁴²

ASV Ģimenes un medicīniskā atvaļinājuma likums nodrošina kritērijiem atbilstošiem darbiniekiem federāla līmeņa tiesības uz neapmaksātu atvaļinājumu ģimenes aprūpes vajadzībām - neviens federāla līmeņa likums nenosaka privātā sektora darba devējiem nodrošināt apmaksātu atvaļinājumu. ASV darbinieki var piekļūt apmaksātam atvaļinājumam, ja to piedāvā darba devējs. Turklāt darbinieki var pretendēt uz štata līmeņa ģimenes atvaļinājuma apdrošināšanas pabalstu, kas var sniegt noteikta līmeņa ienākumus, lai atbalstītu darbinieku bezalgas atvaļinājuma laikā. Kā noteikts štata līmeņa tiesību aktos un federālajos priekšlikumos, ģimenes aprūpes darbības, kuru dēļ ir tiesības uz apmaksātu ģimenes atvaļinājumu vai ģimenes atvaļinājuma apdrošināšanu, parasti ietver jaundzimušā bērna aprūpi, saiknes veidošanu ar jaundzimušo. Jāpiemin, ka ASV apmaksāta ģimenes atvaļinājuma nodrošināšana no darba devēja puses ir brīvprātīga. Apmaksāta ģimenes atvaļinājuma pieejamība ir vairāk izplatīta tādās nozarēs, kurās ir augsts atalgojums, piemēram, tehniskajās profesijās, kā arī lielo uzņēmumu darbiniekiem (lielumu mērot pēc darbinieku skaita). Jāmin, ka daži štati ir pieņēmuši tiesību aktus, lai izveidotu apmaksātas ģimenes atvaļinājumu apdrošināšanas programmas, kas nodrošinātu naudas pabalstus kritērijiem atbilstošiem darbiniekiem. Tādas programmas tiek īstenotas, piemēram, Kalifornijā, Rodailendā un Ņūdžersijā.⁴³

No iepriekš minētā var secināt, ka Igaunijā ir ļoti labvēlīgs regulējums saistībā ar pabalsta izmaksu tiesīgajiem subjektiem – 100% apmērā no dienas vidējā ienākuma, bet Latvijā ir mazāk jeb 80% no pabalsta saņēmēja vīdējās apdrošināšanas iemaksu algas. Ja salīdzina abas šīs valstis ar ASV, tad tās sniedz finansiālu palīdzību jaunajiem vecākiem, kas tiem palīdz ar bērnu

⁴⁰Perehüvitiste seadus [Igaunijas Ģimenes pabalstu likums]. Pieejams: <https://www.riigiteataja.ee/akt/131032022013> [aplūkots 23.05.2022.]

⁴¹Estonia – Parental benefit. Pieejams: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1108&langId=en&intPageId=5054> [15.05.2022.]

⁴²Pall, K. Estonia country note. In Koslowski, A., Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G., and Moss, P. International Review of Leave Policies and Research, 2020. Pieejams: http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/ [aplūkots 22.05.2022.]

⁴³Experiencing exceptional circumstances. Pieejams: <https://www.servicesaustralia.gov.au/experiencing-exceptional-circumstances-for-parental-leave-pay?context=22191> [aplūkots 22.05.2022.]

saistītām izmaksām. Saskaņā ar kampaņu “Apmaksāts atvaļinājums ASV”⁴⁴ viena no četrām sievietēm ASV atgriežas darba gaitās divas nedēļas pēc bērna piedzimšanas.⁴⁵

3. BĒRNA KOPŠANAS ATVAĻINĀJUMS

3.1. Mērķis

Kad beidzas grūtniecības un dzemdību atvaļinājums, tad darbinieks iesniedz iesniegumu darba devējam par bērna kopšanas atvaļinājuma piešķiršanu.⁴⁶ Šis atvaļinājums ir domāts, lai vecāki varētu rūpēties par bērnu līdz attiecīgam tā vecumposmam sakarā ar bērna dzimšanu vai tā adopciju.⁴⁷

Tiesības uz bērna kopšanas atvaļinājumu paredz Padomes Direktīva 2010/18/ES⁴⁸, ar ko īsteno pārskatīto BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP un ETUC pamatnolīgumu par vecāku atvaļinājumu un atceļ Direktīvu 96/34/EK⁴⁹. Padomes Direktīva 2010/18/ES nosaka minimālās prasības bērna kopšanas atvaļinājumam, lai atbalstīt tos vecākus, kuriem ir darba tiesiskās attiecības, lai tie arī pēc bērna dzimšanas vai adopcijas atgrieztos darbā.⁵⁰ Svarīgi arī norādīt, ka Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2019/1158⁵¹ atceļ Padomes Direktīvu 2010/18/ES no 2022. gada 2. augusta saskaņā ar Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2019/1158 19. pantu.

3.2. Subjekti

Saskaņā ar Darba likuma 156. pantu ikkatram darbiniekam ir tiesības uz bērna kopšanas atvaļinājumu saistībā ar to, ka bērns ir piedzimis vai tas ir adoptēts. Padomes

⁴⁴ We have one mission: winning high-quality paid family and medical leave for everyone. Pieejams: <https://paidleave.us/about> [aplūkots 22.05.2022.]

⁴⁵ ‘I was risking my life’: why one in four US women return to work two weeks after childbirth. Pieejams: <https://www.theguardian.com/us-news/2020/jan/27/maternity-paid-leave-women-work-childbirth-us> [aplūkots 22.05.2022.]

⁴⁶ Bērna kopšanas atvaļinājuma ilgums. Pieejams: <https://lvportals.lv/e-konsultacijas/22433-berna-kopsanas-atvalinajuma-ilgums-2021> [aplūkots 15.05.2022.]

⁴⁷ Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība. Darba likums ar komentāriem. Rīgā: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2020., 422. lpp.

⁴⁸ Padomes Direktīva 2010/18/ ar ko īsteno pārskatīto BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP un ETUC pamatnolīgumu par vecāku atvaļinājumu un atceļ Direktīvu 96/34/EK. Pieņemta 08.03.2010.

⁴⁹ Padomes Direktīva 96/34/EK par UNICE, CEEP un EAK noslēgto pamatnolīgumu attiecībā uz bērna kopšanas atvaļinājumu. Pieņemta 03.06.1996.

⁵⁰ Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība. Darba likums ar komentāriem. Rīgā: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2020, 422. lpp.

⁵¹ Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2019/1158 par darba un privātās dzīves līdzsvarošanu vecākiem un aprūpētājiem, un par Padomes Direktīvas 2010/18/ES atcelšanu. Pieņemta 20.06.2019.

Direktīva 2010/18/ES 2. klauzulas saturu par vecāku atvaļinājumu nosaka darba ņēmējiem – gan vīriešiem, gan sievietēm – tiek piešķirtas individuālās tiesības uz vecāku atvaļinājumu saistībā ar bērna piedzimšanu vai adopciju. Tātad šim vīrietim vai sievietei ir jābūt bērna vecākam. Var manīt ES normatīvo aktu prasību ieviešanu Latvijas normatīvajos aktos, jo jēdziens “ikviens darbinieks” ietver sevī gan sievietes, gan vīriešus.

Civillikuma⁵² 146. pants nosaka, ka bērna māte ir tā sieviete, kura to ir dzemdējusi. Tad ir trīs opcijas, kādā veidā var noteikt paternitāti (juridiskā saikne starp tēvu un bērnu):

1. saskaņā ar Civillikuma 146. pantu eksistē paternitātes pieņēmums - ja laulības laikā sievietei piedzimst bērns, tad tiek pieņemts, ka šīs sievietes vīrs ir bērna tēvs. Kā arī, ja sievietei bērns piedzimst ne vēlāk kā 306. dienā pēc tam, kad laulība beigusies vīra nāves, laulības šķiršanas vai tās atzīšanu par neesošu dēļ, tad šis vīrietis, kurš bijis laulībā ar bērna māti, tiek uzskatīts par bērna tēvu,
2. saskaņā ar Civillikuma 154. pantu paternitāte var tikt brīvprātīgi atzīta, ja paternitāti nevar noteikt saskaņā ar augstākminēto Civillikuma 146. pantu vai tiesa noteikusi, ka vīrietis nav bērna tēvs,
3. saskaņā ar Civillikuma 154. pantu paternitāti var arī noteikt tiesa. Kā arī Civillikuma 159. pants nosaka, ka paternitāti, kura noteikta ar likumīgi spēkā stājušos tiesas spriedumu, nevar tikt apstrīdēta.

Saskaņā ar Civillikuma 163. pantu adoptēt bērnu var persona, kurai ir vismaz divdesmit pieci gadi, kā arī tai jābūt astoņpadsmit gadus vecākai par adoptējamo. No tā var secināt, ka laulība nav priekšnosacījums bērna adopcijai un ka arī viena persona var adoptēt bērnu. Tomēr, ja persona ir laulībā, tad saskaņā ar Civillikuma 164. pantu laulātie bērnu adoptē kopā. Saskaņā ar Civillikuma 166. pantu personas, kuras atrodas attiecībās, bet nav laulātas, kopīgi nevar adoptēt vienu un to pašu bērnu.

Rezumējot visu augstākminēto, attiecībā uz paternitāti un adopciju, viendzimuma pāru ietvaros, tikai viens no attiecībās esošajiem cilvēkiem var būt bērna vecāks, jo Satversmes 110. pants liedz viendzimuma laulības, tātad adoptēt bērnu varētu tikai viena persona no viendzimuma pāra saskaņā ar Civillikuma 166. pantu, jo šim pārim Latvijā nav iespējas būt laulībā. Un, ja tikai viena persona tiek atzīta par vecāku, tad otra persona nevar saņemt bērna kopšanas atvaļinājumu, jo tas ir piešķirams gan sievietēm, gan vīriešiem tikai tad, ja tie ir bērna vecāki. Attiecībā uz paternitātes noteikšanu – ja viendzimuma pāris ir divi vīrieši, un vienam no tiem ir bērns, tad otram nav tiesību uz vēl vienu paternitāti, jo bērnam juridiski jau ir tēvs. Savukārt, ja viendzimuma pāris ir divas sievietes, tad vienai jau ir maternitāte, bet

⁵² Civillikums: LV likums. Pieņemts 28.01.1937.

otrai sievietei paternitāti nevar atzīt, jo tā nav vīrieša dzimuma pārstāvis. Attiecīgi viendzimuma pāra ietvaros bērna kopšanas atvaļinājumu var izmantot tikai tā persona, kurai ir juridiska saikne ar bērnu.

2019. gada 20. jūnijā 10 Saeimas deputāti iesniedza likumprojektu “Dzīvesbiedru likums”⁵³, kurš netika virzīts tālākai skatīšanai, jo par likumprojekta nodošanu skatīšanai komisijās balsoja 23 deputāti, bet pret - 60 deputāti.⁵⁴ Tomēr šobrīd Latvijā ir izstrādāts likumprojekts “Civilās savienības likums”⁵⁵. Saskaņā ar tā anotāciju ar šo likumprojektu “noteikts minimālais tiesiskais regulējums minēto personu savienību personiskajām un mantiskajām attiecībām un noteikta to reģistrācija. (...) ikvienai personai, neatkarīgi no jebkādas to raksturojošas pazīmes, piemēram, vecuma, reliģiskās piederības, seksuālās orientācijas u.c., tiek dota iespēja noslēgt civilo savienību ar citu personu, ar kuru tā veido kopīgu mājsaimniecību”. Šī likumprojekta 3. pants paredz, ka civilo savienību slēdz divas pilngadīgas personas notariālā kārtībā, tātad šī tiesība ir gan viena dzimuma, gan dažādu dzimumu pāriem. Tomēr likumprojekta 10. panta pirmā daļa nosaka tikai kopīgo nepilngadīgo bērnu aizgādību, neiekļaujot viendzimuma pārus. J. Lapsa ir paudis viedokli, ka “Likumprojekts šobrīd skar jautājumu par civilās savienības pušu kopīgo bērnu aizgādību, bet neatrisina bērnu interešu jautājumus (pārstāvību, uzturlīdzekļus, saskarsmes tiesības, adopciju) viena dzimuma partneru attiecībās, kurās bērni tiesiski nevar būt kopīgi”.⁵⁶ Tiek plānots, ka likums stāsies spēkā 2023. gada 1. februārī, kad tas tiks pieņemts galīgajā lasījumā.⁵⁷

Nīderlandē kopš 2001. gada ir atļautas viendzimuma laulības.⁵⁸ Kā arī ir iespējams noslēgt reģistrētas partnerattiecības.⁵⁹ Bērna kopšanas atvaļinājums ir regulēts Darba un

⁵³Likumprojekta “Dzīvesbiedru likums” anotācija. Pieejams: <https://titania.saeima.lv/LIVS13/saeimalivs13.nsf/0/6D2C3656A76BE9DFC225841D003624FA?OpenDocument> [aplūkots 22.05.2022.]

⁵⁴Saeimas deputāti noraida Dzīvesbiedru likumprojektu. Pieejams: <https://www.lsm.lv/raksts/zinas/latvija/saeimas-deputati-noraida-dzivesbiedru-likumprojektu.a323079/> [aplūkots 22.05.2022.]

⁵⁵Likumprojekta “Civilās savienības likums” anotācija. Pieejama: <https://titania.saeima.lv/LIVS13/saeimalivs13.nsf/0/94894F3C9166D3DEC22588000302475?OpenDocument#b> [aplūkots 22.05.2022.]

⁵⁶ Civilās savienības likumprojekts: ko tas šobrīd paredz. Pieejams: <https://lvportals.lv/skaidrojumi/340199-civilas-savienibas-likumprojekts-ko-tas-sobrid-paredz-2022> [aplūkots 22.05.2022.]

⁵⁷Saeima pēc kaismīgām debatēm Civilās savienības likumu virza uz galīgo lasījumu. Pieejams: <https://www.lsm.lv/raksts/zinas/latvija/saeima-pec-kaismigam-debatem-civilas-savienibas-likumu-virza-uz-galigo-lasijumu.a456441/> [aplūkots 22.05.2022.]

⁵⁸ <https://www.government.nl/topics/marriage-cohabitation-agreement-registered-partnership/marriage-registered-partnership-and-cohabitation-agreements/same-sex-marriage>

⁵⁹ <https://www.government.nl/topics/marriage-cohabitation-agreement-registered-partnership/marriage-registered-partnership-and-cohabitation-agreements>

aprūpes likuma⁶⁰ 6. panta pirmās daļā. Šo atvaļinājumu var saņemt arī viendzimuma attiecībās esošās personas partneris vai laulātais.⁶¹

Austrālijā darbinieki var saņemt bērna kopšanas atvaļinājumu, kuru apmaksā valsts, saskaņā ar likumu “Par apmaksātu bērna kopšanas atvaļinājumu”⁶². Lai to saņemtu, saskaņā ar šī likuma 54. panta pirmo daļu personai jābūt sava jaundzimušā vai adoptētā bērna galvenajam aprūpētājam un jāatbilst vienam no šiem kritērijiem jeb persona ir:

1. jaundzimušā bērna māte,
2. adoptētājs,
3. cita persona, kas rūpējas par bērnu ārkārtas apstākļos.⁶³

Ja persona nav bērna māte vai adoptētājs, tad tā var saņemt apmaksātu bērna kopšanas atvaļinājuma tikai tad, ja bērna māte vai adoptētājs nodod personai iespēju izmantot šo sociālo garantiju vai ir iestājušies ārkārtēji apstākļi (slimība vai negadījums).⁶⁴ Saskaņā ar likumu “Par apmaksātu bērna kopšanas atvaļinājumu” 54. panta otro daļu šo tiesību var nodot arī citai personai, ja tā būs bērna primārais aprūpētājs - bērna mātes vai adoptētāja partneris, otrs bērna likumīgais vecāks un bērna otra likumīgā vecāka partneris.⁶⁵ Tādējādi var secināt, ka gan sievietes, gan vīrieši Austrālijā var izmantot bērna kopšanas atvaļinājuma institūtu, iekļaujot viendzimuma pārus, arī tādā gadījumā, ja bērnam juridiski saistošs ir tikai viens vecāks, jo šajā likumā jēdziens “partneris” ir definēts saskaņā ar likumu “Sociālā apdrošināšana”⁶⁶ – persona, kura nav stājusies laulībā ar otru personu, bet šīs personas ir attiecībās, iekļaujot gan dažāda, gan viena dzimuma pārstāvjus.

Austrālijā arī jāatbilst šiem kritērijiem⁶⁷, lai saņemtu apmaksātu bērna kopšanas atvaļinājumu:

⁶⁰ Wet arbeid en zorg [Nīderlandes Darba un aprūpes likums]. Pieejams: <https://wetten.overheid.nl/BWBR0013008/2022-01-01/#Opschrift> [aplūkots 23.05.2022.]

⁶¹ Den Dulk, L. and Yerkes, M.A. Netherlands country note, in Koslowski, A. Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G. and Moss, P. International Review of Leave Policies and Research 2020. Pieejams: http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/ [aplūkots 23.05.2022.]

⁶² Paid Parental Leave Act [Likums”Par apmaksātu bērna kopšanas atvaļinājumu”]. Pieejams: <https://www.legislation.gov.au/Details/C2021C00447> [aplūkots 23.05.2022.]

⁶³ Who can get it. Pieejams: <https://www.servicesaustralia.gov.au/who-can-get-parental-leave-pay?context=22191> [aplūkots 23.05.2022.]

⁶⁴ Experiencing exceptional circumstances. Pieejams: <https://www.servicesaustralia.gov.au/experiencing-exceptional-circumstances-for-parental-leave-pay?context=22191> [aplūkots 22.05.2022.]

⁶⁵ Transferring your payment. Pieejams: <https://www.servicesaustralia.gov.au/transferring-your-payment-to-another-person?context=22191> [aplūkots 15.05.2022.]

⁶⁶ Social Security act [Austrālijas likums “Sociālā apdrošināšana”]. Pieejams: <https://www.legislation.gov.au/Details/C2022C00165> [aplūkots 23.05.2022.]

⁶⁷ Who can get it. Pieejams: <https://www.servicesaustralia.gov.au/who-can-get-parental-leave-pay?context=22191> [aplūkots 22.05.2022.]

1. ienākumu pārbaudei – personai jābūt individuāli pielāgotam (ar nodokli apliekamam) ienākumam, kas ir 150 000 dolāri vai mazāk 2019. – 2020. finanšu gadā vai 151 350 dolāri vai mazāk 2020. – 2021. finanšu gadā,⁶⁸
2. darba pārbaudei – jānostrādā kumulatīvi, pirmkārt, 10 no 13 mēnešiem pirms bērna dzimšanas vai adopcijas, un, otrkārt, vismaz 330 stundas (apmēram viena diena nedēļā) 10 mēnešu periodā. Austrālijas likumu izpratnē 10 mēneši ir 295 dienas, bet 13 mēneši – 392 dienas.⁶⁹ Jānorāda, ka tādas lietas kā neapmaksāts darbs, ieskaitot brīvprātīgo darbu, bezalgas atvaļinājums, ieskaitot neapmaksātu grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu, ienākumu atbalsta programmas, kas ietver darba komponentu neskaitās kā darbs Austrālijas likumu izpratnē,⁷⁰
3. rezidences noteikumiem – kad personai piedzimst vai tā adoptē bērnu, tai jādzīvo Austrālijā un jāiegūst viena no šīm uzturēšanās atļauja.⁷¹

Tomēr Austrālijā ir arī iespēja izmantot 12 mēnešu ilgu neapmaksātu bērna kopšanas atvaļinājumu⁷², lai pavadītu laiku ar savu ģimeni un bērnu saskaņā ar likuma “Taisnīgs darbs”⁷³ 70. pantu. Šī panta ietvaros šo atvaļinājumu var izmantot pats darbinieks, tā laulātais un *de facto* partneris. Austrālijā kopš 2017. gada 9. decembra viendzimuma pāriem ir iespēja stāties laulībā⁷⁴, tāpēc tie var izmantot šo atvaļinājumu šī likuma ietvaros. Viendzimuma pāra ietvaros, viens no tiem var izmantot šo atvaļinājumu arī kā *de facto* partneris - šī likuma izpratnē šāds partneris ir tāda persona, kurai ar darbinieku ir attiecības un kopīga mājsaimniecībā.

Salīdzinot Latviju un Nīderlandi un Austrāliju, tad Latvijā joprojām viendzimuma pāriem nav iespējas saņemt bērna kopšanas atvaļinājumu juridisku iemeslu dēļ, lai gan šis pāris ir bērna faktiskie vecāki, kuri bērnu aprūpē un audzina. Arī šobrīd aktuālais likumprojekts “Civīlās savienības likums” neparedz juridisku risinājumu viendzimuma pāru ģimenes aizsardzībai. Autore uzskata, ka Latvijā likumdevējs nav izveidojis tādu regulējumu, kas saskaņā ar Satversmes 110. pantu aizsargātu un atbalstītu visas Latvijas ģimenes. Likumdevējam jāietver regulējums, kas ļautu abiem viendzimuma pāriem būt par juridiski

⁶⁸ Meeting the income test. Pieejams: <https://www.servicesaustralia.gov.au/meeting-parental-leave-pay-income-test?context=22191> [aplūkots 22.05.2022.]

⁶⁹ Ibid.

⁷⁰ Activities that don't count as work. Pieejams: <https://www.servicesaustralia.gov.au/activities-dont-count-work-for-parental-leave-pay?context=22191> [aplūkots 22.05.2022.]

⁷¹ Meeting residence rules. Pieejams: <https://www.servicesaustralia.gov.au/meeting-residence-rules-for-parental-leave-pay?context=22191> [aplūkots 22.05.2022.]

⁷² Parental leave and related entitlements. Pieejams: <https://www.fairwork.gov.au/tools-and-resources/fact-sheets/minimum-workplace-entitlements/parental-leave-and-related-entitlements#eligible-unpaid-parental-leave> [aplūkots 23.05.2022.]

⁷³ Fair Work Act. [Austrālijas likums “Taisnīgs darbs”]. Pieejams: <https://www.legislation.gov.au/Details/C2021C00421> [aplūkots 23.05.2022.]

⁷⁴ Marriage equality in Australia. Pieejams: <https://www.ag.gov.au/families-and-marriage/marriage/marriage-equality-australia> [aplūkots 23.05.2022.]

saistošiem vecākiem, lai tie varētu, pirmkārt, saņemt valsts nodrošinātās sociālās garantijas ģimenēm, iekļaujot arī bērna kopšanas atvaļinājumu, un, otrkārt, lai tie varētu rīkoties bērna interesēs arī citās dzīves situācijās, kad ir nepieciešams vecāka statusa apliecinājums.

3.3. Termini

Latvijā saskaņā ar Darba likuma 156. pantu bērna kopšanas atvaļinājumu saistībā ar bērna dzimšanu vai adopciju sniedz uz laiku, kas nav ilgāks par pusotru gadu, līdz bērns sasniedz astoņu gadu vecumu. Tāpat periods, kurā var izmantot šo atvaļinājumu, ir ilgs, bet ir jāseko līdz, lai to izmantotu līdz bērna astoņu gadu vecumam.⁷⁵ Padomes Direktīvas 2010/18/ES 2. klauzulas saturs nosaka, ka darba ņēmējiem tiek piešķirtas *individuālās* tiesības uz bērna kopšanas atvaļinājumu sakarā ar bērna piedzimšanu vai adopciju, lai varētu aprūpēt šo bērnu, līdz dalībvalsts noteiktam vecumam, bet ne ilgāk par bērna astoņu gadu vecumu. Tāpat Latvija ir implementējusi Darba likumā 8 gadu sliekšni bērna aprūpei, kā tas norādīts Padomes Direktīvā 2010/18/ES. Šajā klauzulā arī noteikts, ka atvaļinājumu jāpiešķir vismaz uz 4 mēnešiem, bet Latvijā ir labvēlīgāks regulējums – atvaļinājumu var izmantot līdz pusotram gadam.

EST lietā *C-149/10 Zoi Chatzi pret Ypourgos Oikonomikon* atbildēja uz diviem prejudiciāliem jautājumiem, pirmais jautājums vaicāja, vai Direktīvas 2010/18/ES 2. klauzulas pirmais punkts var tikt interpretēts tā, ka tiesības uz bērna kopšanas atvaļinājumu tiek piešķirtas bērnam un ka līdz ar to atteikums piešķirt otru bērna kopšanas atvaļinājuma dvīņu piedzimšanas gadījumā pārkāpj tiesības, kuras dvīņiem paredz ES tiesiskais regulējums. EST norādīja, ka Padomes Direktīvas 2010/18/ES 2. klauzulas pirmajā punktā *expressis verbis* noteikts, ka individuālas tiesības uz bērna kopšanas atvaļinājumu tiek sniegtas “darba ņēmējiem – gan vīriešiem, gan sievietēm”. Tāpat no tā izriet, ka tiesību uz bērna kopšanas atvaļinājumu saņēmēji ir vienīgi vecāki kā darba ņēmēji – to nedrīkst interpretēt tā, ka bērnam tiek piešķirtas individuālas tiesības saņemt bērna kopšanas atvaļinājumu. Uzdodot otro jautājumu, tiek vaicāts, vai Direktīvas 2010/18/ES 2. klauzulas pirmais punkts var tikt interpretēts tādējādi, ka dvīņu piedzimšanas gadījumā tiek piešķirti divi bērna kopšanas atvaļinājumi, vai arī par dvīņiem pienākas tikai viens bērna kopšanas atvaļinājums. EST atbildēja, ka no Padomes Direktīvas 2010/18/ES 2. klauzulas pirmā punkta izriet, ka bērna kopšanas atvaļinājuma mērķis ir dot vecākiem iespēju aprūpēt savus bērnus – Padomes Direktīvas 2010/18/ES 2. klauzulas pirmais

⁷⁵ Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība. Darba likums ar komentāriem. Rīgā: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2020, 423. lpp.

punkts nedrīkst tikt interpretēts tā, ka vecākiem pienākas atsevišķs bērna kopšanas atvaļinājums katram dvīnim. Tātad var secināt, ka bērna kopšanas atvaļinājums ir attiecināms uz pašiem vecākiem kā darba ņēmējiem, neradot bērnam individuālas tiesības, un, ja piedzimst dvīņi, tad vecākiem ir tiesības saņemt tikai vienu bērna kopšanas atvaļinājumu, nevis divus.⁷⁶

Administratīvās rajona tiesa (turpmāk – ART) lietā A420485112 skatīja administratīvu lietu. Pieteicējai piedzima dvīņi, tā iesniedza iesniegumu Ministrijas Veselības un sporta centram, kurā tā kā bērnu vecāks, pēc bērna kopšanas atvaļinājuma, lūdza vēl vienu bērna kopšanas atvaļinājumu. Iestāde izlēma atteikt piešķirt šo atvaļinājumu. Pieteicēja šo lēmumu pārsūdzēja, tomēr šis lēmums netika grozīts. Pieteicēja vērsās ART, sakot, ka dvīņus kopt ir grūtāk, tāpēc Darba likuma 156. panta pirmā daļa jāinterpretē tā, ka par katru bērnu atsevišķi pienākas bērna kopšanas atvaļinājums. ART izlēma noraidīt tās pieteikumu, jo bērna kopšanas atvaļinājumu piešķir darbiniekam, nevis bērnam individuāli. Bērnu skaits vienu dzemdību laikā neietekmē piešķiramā atvaļinājumu skaitu - viena bērna kopšanas atvaļinājuma laikā persona aprūpē abus bērnus (dvīņus).⁷⁷ ART atsaucās uz Padomes Direktīvu 2010/18/ES un augstākminēto EST lietu C-149/10 Zoi Chatzi pret Ypourgos Oikonomikon, kas norāda par to, ka ART piemēro EST praksi kā ES dalībvalsts nacionālā tiesa, jo EST ir ekskluzīvas tiesības noteikt vienveidīgu praksi ES tiesību piemērošanā.⁷⁸

Saskaņā ar darba likuma 156. panta otro daļu bērna kopšanas atvaļinājumu pēc darbinieka pieprasījuma piešķir uz pilnu laiku vai pa daļām. Darbiniekam ir pienākums vienu mēnesi iepriekš rakstveidā paziņot darba devējam par bērna kopšanas atvaļinājuma vai tā daļas sākumu un ilgumu. Var secināt, ka pats darbinieks izlemj, kad tas vēlas šo atvaļinājumu izmantot, kā arī cik būs noteiktās atvaļinājuma daļas ilgums. Noteiktais mēneša paziņošanas termiņš par bērna kopšanas atvaļinājuma izmantošanu ir paredzēts tam, lai darba devējs spētu laicīgi veikt visas darbības, kas nepieciešamas saistībā ar darbinieka prombūtni, piemēram, saprast, kādā veidā darba devējs organizēs šī darbinieka amata pienākumu izpildi – pieņems darbā cilvēku uz noteiktu laiku, piedāvās citam kolēģim veikt papildus darbu u.c. ar šo jautājumu saistītos aspektus. Darba devējs nav tiesīgs atteikt darbiniekam saistībā ar bērna kopšanas atvaļinājuma izmantošanu, kā arī tam nav tiesību atlikt šo atvaļinājuma piešķiršanu.

⁷⁹ Var redzēt, kādā veidā tiek iestrādātas Padomes Direktīvas 2010/18/ES 3. klauzulas ietvertais saturs, jo tās pirmās daļas a. apakšpunkts nosaka, ka dalībvalsts lemj konkrētāk par

⁷⁶ EST 16.09.2010. spriedums lietā C-149/10 Zoi Chatzi pret Ypourgos Oikonomikon.

⁷⁷ Administratīvās rajona tiesas 04.12.2013. spriedums lietā Nr.A420485112. Pieejams: <https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/nolemumi/pdf/135622.pdf> [aplūkots 22.05.2022.]

⁷⁸ Latvijas Republikas Tieslietu ministrija. Eiropas Savienības tiesību ieviešanas rokasgrāmata. Rīgā: Latvijas Republikas Tieslietu ministrija, 2014, 11. lpp.

⁷⁹ Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība. Darba likums ar komentāriem. Rīgā: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2020, 423. lpp.

piemērošanas noteikumiem attiecībā uz bērna kopšanas atvaļinājuma pieejamību – Latvijā Darba likumā ir implementēta iespēja šo atvaļinājumu izmantot uz pilnu laiku vai daļām. Šīs klauzulas otrā daļa dod rīcības brīvību dalībvalstij izvēlēties termiņu, kādā darba ņēmējam, kas izmantotu savas tiesības uz vecāku atvaļinājumu, par to jāpaziņo darba devējam, norādot atvaļinājuma sākuma un beigu datumu. Kā redzams, Latvijā ir iestrādāts viens mēnesis, kas ir saprātīgs laika periods darba devējam, lai tas spētu atrast personai aizvietotāju bērna kopšanas laikā, kā arī nesagādā darbiniekam grūtības pieprasīt šo bērna kopšanas atvaļinājumu.

Darba likuma 156. panta piektā daļa paredz, ka gadījumos, kad nepieciešams bērna kopšanas atvaļinājumu pārtraukt pirms atvaļinājuma termiņa notecējuma, to dara saskaņā ar darba koplīgumu, darba līgumu vai arī darba devējam un darbiniekam vienojoties. Darbinieks var atgriezties darbā, bet par to ir jāpaziņo vismaz divas nedēļas agrāk, ja ir pamatots iemesls, kāpēc bērna kopšanas atvaļinājums vairs nav nepieciešams, piemēram, ja bērns ir nomiris.⁸⁰

EST 2007. gada 20. septembra lietā Sari Kiiski pret Tampereen kaupunki tiesa skatīja situāciju, kurā Sari Kiiski, kas ir skolotāja, kura strādā Tamperees licejā, tika piešķirts bērna kopšanas atvaļinājums. Tomēr šī atvaļinājuma laikā Kiskii iestājās grūtniecība, tāpēc tā vēlējās pārtraukt bērna kopšanas atvaļinājumu, lai, pirmkārt, tās partneris šo atvaļinājumu varētu izmantot, ņemot vērā, ka saskaņā ar noteiktajām tiesību normām, tās partneris nevar vienlaicīgi izmantot šo atvaļinājumu, kamēr tas ir piešķirts Sari Kiiski, un, otrkārt, lai tā varētu izmantot grūtniecības un dzemdību atvaļinājumus. Liceja direktors norādīja Kiskii, ka tās iemesli grozīt bērna kopšanas atvaļinājumu nav pamatoti, skatot tai saistošā koplīguma un Somijas likumu izpratnē. Tomēr EST norādīja, ka jauna grūtniecība ir uzskatāma par pamatotu iemeslu bērna kopšanas atvaļinājuma ilguma grozīšanai.⁸¹

Nīderlandē Darba un aprūpes likuma 6. panta otrās daļas pirmais apakšpunkts nosaka, persona var saņemt bērna kopšanas atvaļinājumu, kas atbilst ne vairāk kā 26 reizēm nedēļā nostrādāto stundu skaitam.⁸² Piemēram, ja darbinieks strādā 35 stundas nedēļā, tad tam ir tiesības saņemt 910 stundu bērna kopšanas atvaļinājumu.⁸³ Šis atvaļinājums nav apmaksāts, tomēr, saskaņojot šo atvaļinājumu, darba devējam nav aizliegts to apmaksāt, ja tas tiek atrunāts darba līgumā vai koplīgumā.⁸⁴

⁸⁰ Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība. Darba likums ar komentāriem. Rīgā: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2020, 423.lpp.

⁸¹ EST 20.09.2007. spriedums lietā C-116/06 Sari Kiiski pret Tampereen kaupunki.

⁸² Applying for parental leave. Pieejams: <https://www.government.nl/topics/parental-leave-for-partners/applying-for-parental-leave> [aplūkots 22.05.2022.]

⁸³ The Netherlands maternity leave, parental leave, and paid time off entitlements. Pieejams: <https://remote.com/blog/maternity-leave-netherlands#parental-leave-in-the-netherlands> [aplūkots 22.05.2022.]

⁸⁴ Leave schemes. Pieejams: <https://business.gov.nl/regulation/leave-schemes/> [aplūkots 22.05.2022.]

Austrālijā darbinieki var saņemt līdz pat 18 nedēļu garu apmaksātu bērna kopšanas atvaļinājumu. Pirmais bērna kopšanas atvaļinājuma periods ir 12 nedēļas, kuras jāizmanto 1 nepārtrauktā periodā 12 mēnešu ietvaros pēc bērna piedzimšanas vai adopcijas. Otrais periods ir elastīgais bērna kopšanas atvaļinājums, kas ļauj darbiniekam izmantot līdz pat 30 atvaļinājuma dienas. Darbinieks to var izmantot sev ērtā laikā, saskaņojot ar savu darba devēju, tomēr tas jāizmanto 24 mēnešu laikā kopš bērna dzimšanas vai adopcijas. Lielākoties darbinieki to izmanto uzreiz pēc pirmā perioda beigām. Darbiniekiem, kuri vēlas izmantot elastīgo bērna kopšanas atvaļinājumu, atgriežoties darbā no bērna kopšanas atvaļinājuma, ir jāvienojas ar darba devēju par to, kādā veidā darbinieks un darba devējs īsteno šīs garantijas izpildīšanu. Darbinieki un darba devēji var apsvērt samazināt darba stundu vai dienu skaitu, mainīt darba modeli, izmantot papildu bezalgas atvaļinājumu.⁸⁵

Piemēram, persona strādā nepilnu slodzi (4 dienas nedēļā). Pēc bērna piedzimšanas tā izmanto savas sākotnējās 12 noteiktās bērna kopšanas atvaļinājuma nedēļas, kamēr tā ir bērna kopšanas atvaļinājumā no darba. Pēc 12 nedēļām persona atgriežas darbā, cerot piekļūt elastīgajam bērna kopšanas atvaļinājumam. Persona un tās darba devējs vienojas, ka tā strādās 2 dienas nedēļā un izmantos elastīgo bērna kopšanas atvaļinājumu pārējās 2 dienas. Tā arī piekrīt, ka pēc elastīgā bērna kopšanas atvaļinājuma beigām, tā atgriezīsies iepriekšējā nepilnas slodzes darba modelī - 4 dienas nedēļā. Persona izmanto savu elastīgo bērna kopšanas atvaļinājumu 2 dienas nedēļā nākamās 15 nedēļas — kopā 30 dienas. Pēc tam tā atgriežas darbā 4 dienas nedēļā saskaņā ar vienošanos ar darba devēju.⁸⁶

3.4. Subjektu tiesības

Darba likuma 156. panta trešā daļa nosaka, ka laiks, kad darbinieks ir bērna kopšanas atvaļinājumā, tiek ieskaitīts kopējā darba stāžā. Ja gadījumā persona tiek atlaista, tad darba stāžam ir nozīme saistībā ar atlaišanas pabalstu, tāpēc šāda veida regulējums ir labvēlīgs personai, kas izmanto bērna kopšanas atvaļinājumu.⁸⁷ Svarīgi norādīt, ka saskaņā ar Darba likuma 152. panta otro daļu bērna kopšanas atvaļinājums nedod tiesības saņemt ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu.

Darba likuma 156. panta ceturrtā daļa nosaka, ja darbinieks izmanto bērna kopšanas atvaļinājumu, tad šim darbiniekam ir tiesības saglabāt iepriekšējo darbu. Ja tas nav objektīvi

⁸⁵ Paid parental leave. Pieejams: <https://www.fairwork.gov.au/leave/maternity-and-parental-leave/paid-parental-leave#employer-funded-ppl> [aplūkots 22.05.2022.]

⁸⁶ Ibid.

⁸⁷ Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība. Darba likums ar komentāriem. Rīgā: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2020, 423.lpp.

iespējams, tad darba devējam ir jānodrošina līdzīgs vai arī līdzvērtīgs darbs, kuram ir tieši tādi paši vai labāki apstākļi un noteikumi darba veikšanai. Šajā pantā ir iestrādāts Padomes Direktīvas 2010/18/ES 5. klauzulas saturs “Beidzoties vecāku atvaļinājumam, darba ņēmējiem ir tiesības atgriezties tajā pašā darbā vai, ja tas nav iespējams, līdzvērtīgā vai līdzīgā darbā, kas ir atbilstīgs darba līgumam vai darba attiecībām”.

Latvijas Republikas Senāta Civillietu departamenta 2021. gada 16. septembra spriedums lietā nr. C33441320 izskatīja personas A prasību pret [...] novada domi (turpmāk – Dome). Persona A bija noslēgts darba līgums ar Domi. Persona A devās bērna kopšanas atvaļinājumā, bet, kad tā atgriezās, bija likvidēts tās amats. Dome Personai A piedāvāja citu amatu ar zemāku atalgojumu. Senāts atzina, ka Darba likuma 156.pantā minētais darba devēja pienākums ir nodrošināt līdzīgu vai līdzvērtīgu darbu, tajā saglabājot vismaz tādu atalgojumu, kāds darbiniekam bija, dodoties bērna kopšanas atvaļinājumā jeb ievērot darbinieka tiesības. Protams, darba devējam nav liegts nodrošināt darbiniekam arī lielāku atalgojumu.⁸⁸

Augstākās tiesas 2014.gada 12.novembra sprieduma lietā Nr. C28374713 norādīja, ja darbinieka iepriekšējā darba vieta tiek likvidēta, kamēr tas ir bērna kopšanas atvaļinājumā, un tieši šī darba vietas likvidēšana ir darba devēja iemesls, kāpēc darbinieks, atgriežoties no bērna kopšanas atvaļinājuma, nespēj uzsākt darba gaitas savā iepriekšējā darba vietā, tad Darba likuma 156. panta ceturtā daļā ietvertā imperatīvā norma neļauj darba devējam atkāpties no tā pienākuma izpildes – tam ir jānodrošina līdzīgs vai līdzvērtīgs darbs ar tikpat labiem darba apstākļiem un noteikumiem.⁸⁹

Augstākās Tiesas Senāta Administratīvo lietu departamenta 2013. gada 23. augusta spriedums lietā Nr. A42891209 skatīja, vai ir notikusi diskriminācija attiecībā pret pieteicēju, jo tā izmantojusi bērna kopšanas atvaļinājumu, kā arī to, vai pieteicējai tika nodrošināts līdzvērtīgs darbs pēc tās atgriešanās no atvaļinājuma. Senāts secināja, ka izņēmumi ir pieļaujami tādā gadījumā, ja tie ir pareizi piemēroti un darba devēja rīcības pamatā nav ietverta atšķirīga attieksme pret konkrēto darbinieku tikai tāpēc, ka tas vēlas izmantot bērna kopšanas atvaļinājumu.⁹⁰ Arī līdzīgās situācijās, kad darbinieks atgriežas no bērna kopšanas atvaļinājuma, bet tā amatā ir pieņemta kāda cita persona, tad darba devējs nav tiesīgs darbiniekam piedāvāt strādāt šīs personas pakļautībā (asistents, palīgs u.c.), jo viņam ir tiesības

⁸⁸Augstākās tiesas 16.09.2021. spriedums lietā Nr. C33441320. Pieejams: <https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/nolemumi/pdf/458145.pdf> [aplūkots 22.05.2022.]

⁸⁹Augstākās tiesas 12.11.2014. sprieduma lietā Nr. C28374713. Pieejams: <https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/nolemumi/pdf/191439.pdf> [aplūkots 22.05.2022.]

⁹⁰Augstākās tiesas 23.08.2013. spriedums lietā Nr. A42891209. Pieejams: <https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/nolemumi/pdf/125027.pdf> [aplūkots 22.05.2022.]

tieši uz to amatu, kādā tas strādāja pirms bērna kopšanas atvaļinājuma, vai arī līdzvērtīgu amatu tā iepriekšējai darba pozīcijai.⁹¹

3.5. Pabalstu pieejamība

Darbinieks bērna kopšanas atvaļinājuma laikā ir tiesīgs saņemt arī finansiālu atbalstu. Lai arī šo atvaļinājumu piešķir darba devējs, pašu pabalstu izmaksā valsts saskaņā ar Valsts sociālo pabalstu likumu.⁹² Šī likuma 7. panta pirmā prim daļa nosaka, ka bērna kopšanas pabalstu piešķir personai, kura kopj bērnu līdz divu gadu vecumam. Šī panta otrā daļa nosaka, ka bērna kopšanas pabalstu nesniedz par bērnu, ja ar tā piedzimšanu par to pašu laika posmu jau ir piešķirts maternitātes pabalsts. Kā arī šī panta trešajā daļā regulēts, ka dvīņu piedzimšanas gadījumā pabalsts tiek piešķirts saskaņā ar MK noteikumiem Nr. 1609 “Noteikumi par bērna kopšanas pabalsta un piemaksas pie bērna kopšanas pabalsta un vecāku pabalsta par dvīņiem vai vairākiem vienās dzemdībās dzimušiem bērniem apmēru, tā pārskatīšanas kārtību un pabalsta un piemaksas piešķiršanas un izmaksas kārtību”⁹³ (turpmāk – MK noteikumi Nr. 1609). Saskaņā ar MK noteikumu Nr. 1609 1. punktu šie noteikumi nosaka bērna kopšanas pabalsta un tā piemaksu apmēru. Saskaņā ar šo noteikumu 2. punkta pirmo apakšpunktu personai, kura līdz pusotram gadam kopj bērnu, mēnesī izmaksā 171 eiro, bet 2. punkta otrais apakšpunkts norāda uz personu, kura bērnu kopj no pusotra gada līdz diviem gadiem, tai mēnesī pienākas 42,69 eiro. Šo MK noteikumu 3. punkta pirmais apakšpunkts nosaka, ka personai, kura aprūpē dvīņus vai vairākus bērnus, kas dzimuši vienās dzemdībās, vecumā līdz pusotram gadam, saņem par katru no šiem bērniem 171 eiro mēnesī. Bet saskaņā ar 3. punkta otro apakšpunktu persona, kura aprūpē dvīņus vai vairākus bērnus, kas dzimuši vienās dzemdībās, vecumā no pusotra gada līdz divu gadu vecumam, saņem par katru no šiem bērniem mēnesī 42,69 eiro.

Nīderlandē 2021. gada 12. oktobrī Senāts pieņēma likumu par apmaksātu bērna kopšanas atvaļinājumu, kurš stāsies spēkā 2022. gada 2. augustā. Tas paredz, ka valdība abiem vecākiem⁹⁴ apmaksās pirmās 9 bērna kopšanas atvaļinājuma nedēļas. Šādas likuma izmaiņas ir

⁹¹ Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība. Darba likums ar komentāriem. Rīgā: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2020, 424.lpp.

⁹² Valsts sociālo pabalstu likums: LV likums. Pieņemts 31.10.2002.

⁹³ Noteikumi par bērna kopšanas pabalsta un piemaksas pie bērna kopšanas pabalsta un vecāku pabalsta par dvīņiem vai vairākiem vienās dzemdībās dzimušiem bērniem apmēru, tā pārskatīšanas kārtību un pabalsta un piemaksas piešķiršanas un izmaksas kārtību: Ministru kabineta 2009. gada 22. decembra noteikumi Nr. 1609.

⁹⁴ Netherlands: Bill for partially paid parental leave approved. Pieejams: <https://www.wtco.com/en-CZ/Insights/2021/11/netherlands-bill-for-partially-paid-parental-leave-approved#main-content> [aplūkots 22.05.2022.]

Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2019/1158 rezultāts. Šī direktīva nosaka, ka darbiniekam jābūt tiesībām uz divu mēnešu apmaksātu bērna kopšanas atvaļinājumu. Šādi ES cenšas iedrošināt tēvus izmantot bērna kopšanas atvaļinājumu. Paredzams, ka tas veicinās māšu atgriešanos darbā pēc atvaļinājuma perioda. Nīderlandē bērna kopšanas atvaļinājumu apmaksā ar pabalstu. Sākotnēji likumprojekts paredzēja, ka pabalsts būs 50% no darbinieka dienas algas, nepārsniedzot 50% no maksimālās dienas algas (2021. gadā maksimālā dienas alga bija 225,57 eiro bruto, līdz ar to piecdesmit procenti no šīs summas ir 112,73 eiro bruto), kas atbilst maksimālajam pabalstam 2453 eiro bruto mēnesī.⁹⁵ Tomēr patlaban izlemts, ka apmaksātā bērna kopšanas atvaļinājuma apmērs būs 70% no darbinieka dienas algas bērna kopšanas atvaļinājuma laikā.⁹⁶ Darba devējiem atvaļinājuma laikā nav jāturpina maksāt algu. Tomēr darba koplīgumā var iekļaut papildu noteikumus. Turklāt darba devēji paši var pieņemt lēmumu par algas pielikumu līdz 100% apmēram. Apmaksātu bērna kopšanas atvaļinājumu var izmantot arī elastīgi. Pirmās deviņas atvaļinājuma nedēļas tiek apmaksātas tikai tad, ja šīs nedēļas tiek izmantotas bērna pirmajā dzīves gadā vai 12 mēnešu laikā pēc bērna uzņemšanas ģimenē, ja tas attiecas uz adoptētu vai audžubērnu un bērnam vēl nav astoņu gadu. Atvaļinājums, kas netiek izmantots pirmajā gadā, tiek pieskaitīts atlikušajām 17 bērna kopšanas atvaļinājuma nedēļām un to var izmantot vēlāk (neapmaksātu) līdz bērna astotajam gadam. Darbiniekiem rakstiski jāpieprasa atvaļinājums vismaz divus mēnešus pirms atvaļinājuma izmantošanas. Darba devēji nedrīkst atteikt piešķirt atvaļinājumu.⁹⁷

Austrālijā valsts izmaksātā bērna kopšanas atvaļinājuma pabalsts ir valstī noteiktās minimālās algas apmērā saskaņā ar Darba devēji var arī nodrošināt apmaksātu bērna kopšanas atvaļinājumu, ja tas ietverts uzņēmuma vai citos reģistrētos līgumos, darba līgumos un darba vietas polisēs. Atvaļinājuma apjoms un tiesības uz atalgojumu ir atkarīgas no attiecīgā līguma, līguma vai politikas. Darba devēja apmaksāts bērna kopšanas atvaļinājums neietekmē darbinieka tiesības saņemt valsts apmaksāto bērna kopšanas atvaļinājumu, jo darbinieki var saņemt abus.⁹⁸ Jauniem rezidentiem (ar dažiem izņēmumiem) jāgaida 2 gadi, pirms saņemt bērna kopšanas atvaļinājuma maksājumu. Šiem 2 gadiem ir jābūt pirms bērna piedzimšanas vai adopcijas. Piemēram, ja personas bērns piedzimst 2021. gada 1. aprīlī, tad personai jāgaida 2 gadi pirms šī datuma. Tas nozīmē, ka tai ir jābūt Austrālijas rezidentam kopš 2019. gada

⁹⁵ NL: Parental leave partly paid from August 22. Pieejams: <https://labre.nl/en/2021/11/08/nl-parental-leave-partly-paid-from-august-2022/> [aplūkots 22.05.2022.]

⁹⁶ Paid parental leave. Pieejams: <https://business.gov.nl/amendment/paid-parental-leave/> [aplūkots 22.05.2022.]

⁹⁷ Ibid.

⁹⁸ Paid parental leave. Pieejams: <https://www.fairwork.gov.au/leave/maternity-and-parental-leave/paid-parental-leave#employer-funded-ppl> [aplūkots 22.05.2022.]

1. aprīļa, lai kvalificētos. Personai jāturpina ievērot uzturēšanās noteikumus tik ilgi, kamēr tā saņem šo maksājumu.⁹⁹

4. ATVAĻINĀJUMS BĒRNA TĒVAM, ADOPTĒTĀJIEM VAI CITAI PERSONAI

4.1. Mērķis

Paternitātes atvaļinājums ir noteikts laika periods, kurš paredzēts jaunajiem tēviem, lai tie varētu pavadīt laiku saistībā ar bērna piedzimšanu vai adopciju. Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2019/1158 saskaņā ar tās 1. pantu nosaka minimālās prasības, lai vecākiem atvieglotu ģimenes dzīves un darba savienošānu, kā arī sekmēt sieviešu līdzdalību darba jomā. Tās mērķis ir veicināt apstākļus, kuros var veidoties attiecības starp tēvu un tā bērniem, izmantojot šo atvaļinājumu bērna aprūpes sniegšanai. Direktīvas 3. pants nosaka paternitātes atvaļinājuma definīciju “Paternitātes atvaļinājums ir atvaļinājums bērna piedzimšanas gadījumā šā bērna aprūpes nolūkā, kas paredzēts tēvam vai – ja un ciktāl tas atzīts valsts tiesību aktos – līdzvērtīgam otram vecākam”.

4.2. Subjekti

Latvijā Darba likuma 155. pantā ietverts regulējums par atvaļinājumu bērna tēvam, adoptētājiem vai citai personai. Tēvam ir tiesības saņemt paternitātes atvaļinājumu arī tādā gadījumā, ja bērna māte saņem bērna kopšanas pabalstu.¹⁰⁰ Darba likuma 155. panta otrā daļa nosaka, ja māte dzemdībās vai laikā līdz 42. pēcdzemdību perioda dienai mirusi vai arī likumā noteiktajā kārtībā līdz 42. pēcdzemdību perioda dienai atteikusies no bērna kopšanas un audzināšanas, bērna tēvam piešķir atvaļinājumu uz laiku līdz bērna 70. dzīvības dienai. Minētais atvaļinājums piešķirams arī citai personai, kura faktiski kopj bērnu. Šajā gadījumā jāskata likuma “Par maternitātes un slimību apdrošināšanu” 6. panta pirmā daļa, kurā noteikts, ka šādos gadījumos tiek piešķirts maternitātes pabalsts.

Darba likuma 155. panta trešā daļa nosaka, ja māte nevar kopt bērnu laikā līdz 42. pēcdzemdību perioda dienai, tādēļ, ka tā ir saslimusi, guvusi traumu vai tai ir kādas citas

⁹⁹ Meeting residence rules. Pieejams: <https://www.servicesaustralia.gov.au/meeting-residence-rules-for-parental-leave-pay?context=22191> [aplūkots 22.05. 2022.]

¹⁰⁰ Paternitātes atvaļinājums un pabalsts – bērna tēvam pēc bērna piedzimšanas. Pieejams: <https://lvportals.lv/e-konsultacijas/23594-paternitates-atvalinajums-un-pabalsts-berna-tevam-pec-berna-piedzimsanas-2021> [aplūkots 22.05.2022.]

veselību ietekmējoši faktori, tad bērna tēvam vai citai personai, kas faktiski kopj bērnu, piešķir atvaļinājumu uz to dienu laiku, kad bērna māte nespēj par bērnu parūpēties. To, ka bērna māte ir saslimusi, pierāda darbnespējas lapa, kura izsniedz MK noteikumu Nr. 152 „Darbnespējas lapu izsniegšanas un anulēšanas kārtība” noteiktajā kārtībā.¹⁰¹

Darba likuma 155. panta piektajā daļā noteikts, ja tiek adoptēts bērns līdz 18 gadiem, tad vienam no adoptētājiem pienākas 10 kalendāra dienas ilgs atvaļinājums. Ir noteikts, ka maksimālais vecums ir 18 gadi, jo bērna adopcija ir svarīgs ģimenes brīdis, kuram nepieciešama īpaša uzmanība, arī tad, ja šķietami bērns jau ir pieaudzis.¹⁰² Autore uzskata, ka šāds regulējums veicina adoptētā bērna adaptēšanos jaunā ģimenē un vidē, kā arī palīdz pašam adoptētājam pielāgoties adoptējamā bērna vajadzībām, kas saistītas gan ar emocionālo atbalstu, gan dzīvojamo vidi saistītajiem aspektiem.

2020. gada 12. novembra Satversmes tiesas spriedums lietā Nr. 2019-33-01 “Par Darba likuma 155. panta pirmās daļas atbilstību Satversmes 110. panta pirmajam teikumam” skatīja pieteikuma iesniedzējas pieteikumu par tēva (jeb paternitātes) atvaļinājuma izmantošanu viendzimuma attiecību ietvaros. Pieteikuma iesniedzēja vēlējās doties 10 kalendāra dienu ilgā atvaļinājumā, lai palīdzētu savai partnerei saistībā ar jaundzimušo bērnu viņu ģimenē. Tomēr apstrīdētā norma paredz tiesības tikai bērna tēvam, bet, nevis mātes partnerei, kura nav bērna tēvs, bet faktiski ir viens no bērna vecākiem. Tiesas sēdē pieteikuma iesniedzējas pārstāvis Matīss Šķiņķis paskaidroja ”Likumdevējs neesot pieņēmis tādu ģimenes attiecību tiesisko regulējumu, kas atspoguļotu sociālo realitāti un nodrošinātu arī viendzimuma partneru ģimenes juridisku aizsardzību. Tādējādi viendzimuma partneru ģimenēm neesot iespējams nodrošināt arī Satversmes 110. pantā ietvertās sociālās un ekonomiskās tiesības”.¹⁰³

Institūcija, kas izdevusi apstrīdēto aktu, – Saeima – uzskata, ka apstrīdētā norma atbilst Satversmes 110. panta pirmajam teikumam. Tā paudusi, ka darbinieks var vienoties ar darba devēju par labvēlīgākiem noteikumiem, nekā noteikts likumā, jeb par atvaļinājuma piešķiršanu arī tad, ja to neparedz likums. Un to, ka šī tiesība ir paredzēta tieši tēvam arī tad, ja māte ar to bijusi laulībā, nevis citai personai, kurai ir emocionāla vai radnieciska saikne. Saeima norādīja uz Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvu 2019/1158 un to, ka valstij ir rīcības brīvība noteikt tos subjektus, kuri var izmantot paternitātes atvaļinājumu. Saeima argumentēja “Ja Satversmes tiesa tomēr uzskatītu, ka minētās personas atrodas vienādos un pēc noteiktiem kritērijiem salīdzināmos apstākļos, tad esot jāņem vērā tas, ka apstrīdētajā normā paredzētais atvaļinājums nepienākas arī vīrietim, kas dzīvo kopīgā mājsaimniecībā ar māti un viņas bērnu,

¹⁰¹ Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība. Darba likums ar komentāriem. Rīgā: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2020, 420.lpp.

¹⁰² Ibid, 421.lpp.

¹⁰³ Satversmes tiesas 12.11.2020. spriedums lietā Nr. 2019-33-01, Latvijas Vēstnesis, 2020, Nr. 222.

bet nav bērna tēvs.” Autore nepiekrīt Saeimas paustajam salīdzinājumam par atvaļinājuma nepiešķiršanu vīrietim, kurš dzīvo kopīgā māsaimniecībā ar bērna māti, jo, lai arī šis vīrietis nav bērna bioloģiskais tēvs, tam ir juridiski instrumenti, lai brīvprātīgi atzītu paternitāti. Tomēr viendzimuma pāriem nav šādas iespējas, lai tiesiski noslēgtu savas attiecības un lai varētu saņemt bērna vecāka statusu, kas ļautu izmantot šo atvaļinājumu.¹⁰⁴

Satversmes tiesa secināja, ka Satversmes 110. panta pirmais teikums uzliek valstij pozitīvu pienākumu atbalstīt un aizsargāt arī faktisku ģimeni jeb ģimeni, kurā vecāki ir viena dzimuma. Satversmes 110. pants definē laulību, bet tajā nav sniegta ģimenes definīcija, tāpēc šis jēdziens iekļauj sevī arī viena dzimuma faktiskās ģimenes. Satversmes tiesa secināja, ka “Sabiedrībā pastāvoši stereotipi nevar kalpot par konstitucionāli attaisnojamo pamatu noteiktas personas vai personu grupas pamattiesību liegšanai vai ierobežošanai demokrātiskā tiesiskā valstī”. Saskaņā ar Eiropas Cilvēktiesību Tiesas (turpmāk – ECT) judikatūru – Eiropas Cilvēktiesību Konvencijas 8. pants aizsargā arī viendzimuma personu veidotas ģimenes arī tad, ja valsts šīs attiecības nav juridiski atzinusi. ECT 2010. gada 24. jūnija sprieduma lietā Schalk un Kopf pret Austriju atzina, ka viendzimuma partneri, kuriem ir stabilas un faktiskas attiecības, ietilpst ģimenes dzīves jēdzienā tāpat kā dažāda dzimuma pāri tādā pašā situācijā.¹⁰⁵ Satversmes tiesa atzina Darba likuma 155. panta pirmo daļu par neatbilstošu Satversmes 110. panta pirmajam teikumam, ciktāl tā neparedz aizsardzību bērna mātes partnerei saistībā ar bērna piedzimšanu. Darba likuma 155. panta pirmā daļa būs spēkā neesoša no 2022. gada 1. jūnija.¹⁰⁶

Satversmes tiesas tiesnese Sanita Osipova atsevišķajās domās pauda piekrišanu spriedumā atzītajam saistībā ar Satversmes 110. panta pirmā teikuma saistību ar pozitīvo pienākumu nodrošināt visu ģimeņu aizsardzību. Tomēr tiesnese nepiekrīt, ka tamdēļ apstrīdētā norma neatbilst Satversmes 110. panta pirmajam teikumam. Tiesnese norādīja, ka apstrīdētā norma noteica, ka atvaļinājums ir piešķirams bērna tēvam ar mērķi veicināt vienlīdzīgu pienākumu sadali starp vīrieti un sievieti, sekmējot dzimumu līdztiesību.¹⁰⁷

2022. gada 15. martā MK sēdē tika pieņemts likumprojekts “Grozījumi Darba likumā”¹⁰⁸, kurā paredzēts grozīt Darba likuma 155. pantu, lai tiesību izmantot paternitātes atvaļinājumu varētu piešķirt arī citai personai, kas nav bērna tēvs. Norma paredzētu, ka bērna māte noteiktu šo personu, un attiecīgais darbinieks dotos darba devēja ar lūgumu piešķirt

¹⁰⁴ Satversmes tiesas 12.11.2020. spriedums lietā Nr. 2019-33-01, Latvijas Vēstnesis, 2020, Nr. 222.

¹⁰⁵ ECT 24.06.2010. spriedums lietā 30141/04 Schalk un Kopf pret Austriju.

¹⁰⁶ Satversmes tiesas 12.11.2020. spriedums lietā Nr. 2019-33-01, Latvijas Vēstnesis, 2020, Nr. 222.

¹⁰⁷ Ibid.

¹⁰⁸ Likumprojekta “Grozījumi darba likumā” anotācija. Pieejams: <https://tapportals.mk.gov.lv/annotation/4d7b0194-d2fb-4cf6-aaa8-0cad1337a9ba> [aplūkots 22.05.2022.]

paternitātes atvaļinājumu, atbilstoši uzņēmuma noteikumiem. Darba devējam būtu pienākums šādu atvaļinājumu piešķirt.

Lietuvā tiesības uz paternitātes atvaļinājumu ir jaundzimušā tēvam.¹⁰⁹ Šī atvaļinājuma piešķiršana nav atkarīga no tā, vai partneri ir precējušies vai nav, jo pietiek pierādīt bioloģisko saistību – ka bērns ir jaundzimušā tēvs. Viendzimuma pāri nav tiesīgi saņemt paternitātes atvaļinājumu.¹¹⁰

Jaunzēlandē likums “Par bērna kopšanas atvaļinājumu un nodarbinātības aizsardzību”¹¹¹ paredz paternitātes atvaļinājumu, kad bērns piedzimst vai adoptēts. Paternitātes atvaļinājums ir pieejams bērna mātes laulātajam. Šis atvaļinājums ir pieejams darbiniekiem, kuri ir nostrādājuši pie darba devēja vismaz 6 mēnešus.¹¹²

Termins “laulātais” ir definēts kā partneris likumīgā laulībā vai *de facto* attiecībās saskaņā ar 1976. gada Īpašumu (attiecību) likumu. *De facto* attiecības ir tādas attiecības starp diviem cilvēkiem (iekļaujot viendzimuma attiecības), kuri

1. abi ir 18 gadus veci vai vecāki,
2. dzīvot kopā kā pāris,
3. nav precējušies viens ar otru.¹¹³

Nosakot, vai divi cilvēki dzīvo kopā kā pāris, jāņem vērā visi attiecību apstākļi, tostarp attiecību ilgumu, kopīgās dzīvesvietas esamība u.c. aspektus.¹¹⁴

Ja salīdzina Jaunzēlandi ar Lietuvu un Latviju, tā nosaka plašāku subjektu loku, kuriem ir pieejams paternitātes atvaļinājums.

4.3. Termini

Latvijā Darba likuma 155. panta pirmā daļa nosaka, ka bērna tēvam ir tiesības uz 10 kalendāra dienu ilgu atvaļinājumu. Šo atvaļinājumu var piešķirt uzreiz pēc bērna dzimšanas, bet ne vēlāk kā divus mēnešus pēc dzimšanas fakta. Var manīt Eiropas Parlamenta un Padomes

¹⁰⁹ After the childbirth (paternity benefit). Pieejams: <https://www.sodra.lt/en/benefits/information-for-residents/i-want-to-receive-a-maternity-paternity-or-child-maintenance-benefit/after-the-childbirth-paternity-benefit> [aplūkots 22.05.2022.]

¹¹⁰ Braziene, R.Lithuania country note in Blum S., Koslowski A., and Moss P. International Review of Leave Policies and Research 2017. Pieejams: http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/ [aplūkots 22.05.2022.]

¹¹¹ Parental Leave and Employment Protection Act [Jaunzēlandes likums “Par bērna kopšanas atvaļinājumu un nodarbinātības aizsardzību”]. Pieejams: <https://www.legislation.govt.nz/act/public/1987/0129/latest/DLM120104.html> [aplūkots 23.05.2022]

¹¹² Paternity leave in New Zealand. Pieejams: <https://www.findlaw.co.nz/articles/4283/paternity-leave-in-new-zealand.aspx> [skatīts 23.05.2022.]

¹¹³ Ibid.

¹¹⁴ Ibid.

Direktīvas 2019/1158 4. panta pirmās daļas implementēto prasību par 10 darba dienu atvaļinājumu.

Viens no garākajiem paternitātes atvaļinājumiem ES ir Latvijas kaimiņvalstī Lietuvā saskaņā ar Lietuvas Darba kodeksa 179. prim pantu.¹¹⁵ Jaundzimušā tēvam ir tiesības uz nepārtrauktu 30 dienu ilgu paternitātes atvaļinājumu. darba devējs piešķir paternitātes atvaļinājumu jebkurā laikā līdz bērna viena gada vecumam.¹¹⁶ Darbiniekam, kurš vēlas doties paternitātes atvaļinājumā, jāiesniedz darba devējam dokuments, kas apliecina bērna piedzimšanu.¹¹⁷

Jaunzēlandē paternitātes atvaļinājums ir nepārtraukts līdz 2 nedēļu bezalgas atvaļinājums. Atvaļinājumu var izmantot 6 nedēļu laikā, sākot ar 21 dienu pirms un beidzot ar 21 dienu pēc paredzamā dzemdību datuma vai bērna izrakstīšanas no slimnīcas, vai, ja runa ir par adopciju, 21 dienu pēc bērna aprūpes uzsākšanas. Darbinieks ir tiesīgs saņemt paternitātes atvaļinājumu, ja tas:

1. nostrādājis pie sava darba devēja no 6 līdz 12 mēnešiem (vidēji vismaz 10 stundas nedēļā). Tam ir tiesības uz 1 nedēļu ilgu paternitātes atvaļinājumu,
2. nostrādājis pie sava darba devēja 12 mēnešus vai ilgāk (vidēji vismaz 10 stundas nedēļā). Tam ir tiesības uz 2 nedēļu paternitātes atvaļinājumu (pagarinātais atvaļinājums).¹¹⁸

Pagarināto atvaļinājumu var izmantot ne vairāk kā 52 nedēļu garumā. Saskaņā ar likumu "Par bērna kopšanas atvaļinājumu un nodarbinātības aizsardzību", lai saņemtu paternitātes atvaļinājumu, darbiniekam 3 mēnešus iepriekš jābrīdina par šāda atvaļinājuma izmantošanu.¹¹⁹

4.4. Subjektu tiesības

Darba likuma 155. panta sestajā daļā noteikts, ka bērna tēvam, persona, kas bērnu adoptē vai citai personai, kura faktiski rūpējas par bērnu un kura izmanto atvaļinājumu, kas minēts šajā pantā, ir tiesības saglabāt iepriekšējo darba vietu. Ja tādas iespējas nav, tad darba devējs nodrošina līdzīgu vai līdzvērtīgu darbu vietu ar tikpat labvēlīgiem apstākļiem un noteikumiem.

¹¹⁵Lithuanian Labour code [Lietuvas Darba kodekss]. Pieejams: <https://e-seimas.lrs.lt/rs/legalact/TAD/TAIS.391384/> [aplūkots 23.05.2022.]

¹¹⁶ After the childbirth (paternity benefit). Pieejams: <https://www.sodra.lt/en/benefits/information-for-residents/i-want-to-receive-a-maternity-paternity-or-child-maintenance-benefit/after-the-childbirth-paternity-benefit> [aplūkots 22.05.2022.]

¹¹⁷ Paternity benefit. Pieejams: <https://www.renkuosilietuva.lt/en/paternity-benefit/> [aplūkots 22.05.2022.]

¹¹⁸ Paternity leave in New Zealand. Pieejams: <https://www.findlaw.co.nz/articles/4283/paternity-leave-in-new-zealand.aspx> [skatīts 23.05.2022.]

¹¹⁹ Ibid.

4.5. Pabalsta pieejamība

Atvaļinājumu saistībā ar Darba likuma 155. panta tvērumu sniedz darba devējs, bet pabalstu par to izmaksā valsts.¹²⁰ Saskaņā ar likumu “Par maternitātes un slimības apdrošināšanu” 10. prim pantu paternitātes pabalstu sniedz un izmaksā par Darba likuma 155. panta tvērumā sniegtajām 10 kalendārajām atvaļinājuma dienām bērna tēvam saistībā ar jaundzimušo bērnu, kā arī vienam no vecākiem saistībā ar bērna adopciju. Saskaņā ar šī likuma 10. divi prim pantu, lai saņemtu šo pabalstu, nepieciešams pabalsta saņēmēja iesniegums, informācija par tēva un bērna, kas pierāda to radniecību, vai arī tiesas spriedums par bērna adopcijas apstiprināšanu. Nepieciešama arī darba devēja atļauja tai personai, kas pieprasa šo pabalstu. Šī likuma 10. trīs prim pants nosaka pabalsta apmēru, kas ir 80 % no tā saņēmēja vidējās apdrošināšanas iemaksu algas. Tēvs ir tiesīgs saņemt šo atvaļinājumu un pabalstu arī tādā gadījumā, ja vecāki nav laulība, jo laulība nav pamats šī atvaļinājuma un pabalsta saņemšanai. Pamats tā saņemšanai, kā augstāk minēts, ir juridiskā saikne (paternitāte) starp bērnu un tēvu.¹²¹

Lietuvā paternitātes atvaļinājuma laikā var saņemt paternitātes pabalstu.¹²² Lietuvā ir daudz priekšnosacījumu, kuri dod tiesības saņemt paternitātes pabalstu, izplatītākie ir:

1. nodarbinātās personas, pamatojoties uz civiltiesisku darba līgumu,
2. personas, kurām ir valsts dienesta attiecības,
3. pašnodarbinātās personas.¹²³

Lietuvā paternitātes pabalsts ir 77,58 procenti no saņēmēja algas. Paternitātes pabalstu izmaksā par paternitātes atvaļinājuma laiku (ne ilgāku par 30 kalendārajām dienām). To izmaksā par darba dienām (tiek piemērota 5 darba dienu nedēļa). To izmaksā vienreizēji 5 darba dienu laikā no paternitātes atvaļinājuma beigām.¹²⁴

¹²⁰ Plašāks apraksts - Paternitātes pabalsts. Pieejams: <https://www.vsaa.gov.lv/lv/plasaks-apraksts-paternitates-pabalsts> [aplūkots 22.05.2022.]

¹²¹ Ibid.

¹²² Paternity benefit. Pieejams: <https://www.renkuosilietuva.lt/en/paternity-benefit/> [aplūkots 22.05.2022.]

¹²³ After the childbirth (paternity benefit). Pieejams: <https://www.sodra.lt/en/benefits/information-for-residents/i-want-to-receive-a-maternity-paternity-or-child-maintenance-benefit/after-the-childbirth-paternity-benefit> [aplūkots 22.05.2022.]

¹²⁴ After the childbirth (paternity benefit). Pieejams: <https://www.sodra.lt/en/benefits/information-for-residents/i-want-to-receive-a-maternity-paternity-or-child-maintenance-benefit/after-the-childbirth-paternity-benefit> [aplūkots 22.05.2022.]

KOPSAVILKUMS

Pētījuma rezultātā autore izvirza šādas tēzes:

1. Latvija savos normatīvajos aktos ir iestrādājusi Eiropas Savienības normatīvo aktu minimālos standartus, ietverot to subjektiem labvēlīgāku regulējumu, tādējādi, uzlabojot dzīves līmeni un darba apstākļus tām personām, kuras ir tiesīgas saņemt šīs valsts nodrošinātās sociālās garantijas.
2. Grūtniecības un dzemdību atvaļinājumus var izmantot tikai sievietes, pamatojoties uz to, ka tieši sievietei notiek bioloģiskās pārmaiņas tās ķermenī, kad tai iestājas grūtniecība un notiek dzemdības. Šis atvaļinājums ir domāts, lai, pirmkārt, aizsargātu sievieti un tās veselību, un, otrkārt, dotu sievietei iespēju rūpēties par jaundzimušo bērnu.
3. Dažāda dzimuma pāra ietvaros bērna kopšanas atvaļinājumu var izmantot ne tikai sieviete, bet arī vīrieši, ja šī persona ir darba ņēmējs. EST lietā Zoi Chatzi pret Ypourgos Oikonomikon atzina, ka iespēja saņemt bērna kopšanas atvaļinājumu sakarā ar bērna piedzimšanu vai adopciju ir vecāku individuāla tiesība ar mērķi aprūpēt savu bērnu. Tāpēc gadījumā, ja piedzimst divi vai vairāki bērni, tad vecākiem joprojām ir iespēja saņemt tikai vienu bērna kopšanas atvaļinājumu, nevis tik, cik bērnu ir piedzimis.
4. Viendzimuma pāra ietvaros bērna kopšanas atvaļinājumu var izmantot tā persona, kurai ir juridiska saikne ar bērnu - tikai viena no attiecībās esošajām personām var būt bērna vecāks. Satversmes 110. pants aizliedz viendzimuma pāru laulību, liedzot iespēju viendzimuma kopīgi adoptēt bērnus, kā arī noteikt paternitāti saskaņā ar Civillikuma normām. Tātad viendzimuma pāriem nav juridisku instrumentu, kā abiem diviem attiecībās esošiem cilvēkiem būtu tiesība saņemt bērna kopšanas atvaļinājumu, kura mērķis ir domāts, lai vecāki rūpētos par bērnu.
5. 2019. gada 20. jūnija likumprojekts "Dzīvesbiedru likums" netika virzīts tālākai skatīšanai, tomēr šobrīd tiek izstrādāts likumprojekts "Civilās savienības likums", kura ietvaros arī viendzimuma pāriem būtu iespēja noslēgt civilo savienību ar savu partneri. Tomēr šajā likumprojektā nav atrisināts jautājums par viena dzimuma pāru attiecībām, kas saistās ar viendzimuma pāru vecāku statusu bērnam, kā arī citām bērnu interesēm.
6. Personai, kas izmanto grūtniecības un dzemdību, bērna kopšanas atvaļinājumus vai atvaļinājumu bērna tēvam, adoptētājiem vai citai personai, ir tiesības atgriezties iepriekšējā darba vietā. Ja tas nav iespējams objektīvu iemeslu dēļ, tad darba devējam jānodrošina līdzvērtīgs darbs, saglabājot iepriekšējo darba algas apmēru vai to

paaugstinot. Darba devējam nav tiesību atteikties no šāda pienākuma izpildes pret darbinieku.

7. Bērna tēvam ir tiesības saņemt 10 kalendāro dienu ilgu atvaļinājumu saistībā ar bērna piedzimšanu, tomēr Darba likuma 155. panta pirmā daļa to neparedz viendzimuma attiecībās bērna mātes partnerei. Saskaņā ar 2020. gada 12. novembra Satversmes tiesas spriedumu lietā Nr. 2019-33-01 valstij ir pozitīvs pienākums aizsargāt arī faktiski ģimeni, kurā ir viendzimuma vecāki, paredzot šī panta pirmo daļu par neatbilstošu Satversmes 110. pantam. 2022. gada 15. martā MK sēdē pieņēma likumprojektu "Grozījumi Darba likumā", kuru ietvaros tiks ietverta citas personas tiesība izmantot tēva atvaļinājumu, kas nav bērna tēvs.

IZMANTOTĀS LITERATŪRAS SARAKSTS

Literatūra

1. A. Kārklīņa, Ē. Krēsliņš. Darba tiesību aktuālie problēmjaucājumi. Jurista Vārds, 2019., Nr. 12.
2. Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība. Darba likums ar komentāriem. Rīgā: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2020.
3. Latvijas Republikas Tieslietu ministrija. Eiropas Savienības tiesību ieviešanas rokasgrāmata. Rīgā: Latvijas Republikas Tieslietu ministrija, 2014.
4. Mucinieks P. Sociālā likumdošana. Latvijas universitātes studentu padomes grāmatnīcas izdevums, 1934.
5. V. Ulmane. Darba un sociālās tiesības. Rīga: SIA "Biznesa vadības koledža", 2012.
6. Braziene, R. Lithuania country note in Blum S., Koslowski A., and Moss P. International Review of Leave Policies and Research 2017. Pieejams: http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/ [aplūkots 22.05.2022.]
7. Den Dulk, L. and Yerkes, M.A. Netherlands country note, in Koslowski, A. Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G. and Moss, P. International Review of Leave Policies and Research 2020. Pieejams: http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/ [aplūkots 23.05.2022.]
8. Pall, K. Estonia country note. In Koslowski, A., Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G., and Moss, P. International Review of Leave Policies and Research, 2020. Pieejams: http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/ [aplūkots 22.05.2022.]

Normatīvie akti

9. Vispārējā cilvēktiesību deklarācija. Pieņemta 10.12.1948.
10. ANO Starptautiskais pakts par ekonomiskajām, sociālajām un kultūras tiesībām. Pieņemta 16.12.1966.
11. 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. Pieņemta 19.10.1992.
12. Padomes Direktīva 96/34/EK par UNICE, CEEP un EAK noslēgto pamatnolīgumu attiecībā uz bērna kopšanas atvaļinājumu. Pieņemta 03.06.1996.

13. Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2006/54 par par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos. Pieņemta 05.07.2006.
14. Padomes Direktīva 2010/18/ES ar ko īsteno pārskatīto BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP un ETUC pamatnolīgumu par vecāku atvaļinājumu un atceļ Direktīvu 96/34/EK. Pieņemta 08.03.2010.
15. Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2019/1158 par darba un privātās dzīves līdzsvarošanu vecākiem un aprūpētājiem, un par Padomes Direktīvas 2010/18/ES atcelšanu. Pieņemta 20.06.2019.
16. Latvijas Republikas Satversme: LV likums. Pieņemts 15.02.1922.
17. Civillikums: LV likums. Pieņemts 28.01.1937.
18. Par maternitātes un slimības apdrošināšanu: LV likums. Pieņemts 06.11.1995.
19. Darba likums: LV likums. Pieņemts 20.06.2001.
20. Valsts sociālo pabalstu likums: LV likums. Pieņemts 31.10.2002.
21. Valsts sociālās apdrošināšanas pabalstu noteikumi: LV likums. Pieņemts 16.11.2021.
22. Darbnespējas lapu izsniegšanas un anulēšanas kārtība: Ministru kabineta 2001. gada 3. aprīļa noteikumi Nr. 152.
23. Noteikumi par bērna kopšanas pabalsta un piemaksas pie bērna kopšanas pabalsta un vecāku pabalsta par dvīņiem vai vairākiem vienās dzemdībās dzimušiem bērniem apmēru, tā pārskatīšanas kārtību un pabalsta un piemaksas piešķiršanas un izmaksas kārtību: Ministru kabineta 2009. gada 22. decembra noteikumi Nr. 1609.
24. Likumprojekta “Civilās savienības likums” anotācija. Pieejama: <https://titania.saeima.lv/LIVS13/saeimalivs13.nsf/0/94894F3C9166D3DEC22588000302475?OpenDocument#b> [aplūkots 22.05.2022.]
25. Likumprojekta “Dzīvesbiedru likums” anotācija. Pieejams: <https://titania.saeima.lv/LIVS13/saeimalivs13.nsf/0/6D2C3656A76BE9DFC225841D003624FA?OpenDocument> [aplūkots 22.05.2022.]
26. Likumprojekta “Grozījumi darba likumā” anotācija. Pieejams: <https://tapportals.mk.gov.lv/annotation/4d7b0194-d2fb-4cf6-aaa8-0cad1337a9ba> [aplūkots 22.05.2022.]
27. Fair Work Act. [Austrālijas likums “Taisnīgs darbs”]. Pieejams: <https://www.legislation.gov.au/Details/C2021C00421> [aplūkots 23.05.2022.]
28. Lithuanian Labour code [Lietuvas Darba kodekss]. Pieejams: <https://e-seimas.lrs.lt/rs/legalact/TAD/TAIS.391384/> [aplūkots 23.05.2022.]

29. Paid Parental Leave Act [Austrālijas likums "Par apamksātu bērna kopšanas atvaļinājumu"]. Pieejams: <https://www.legislation.gov.au/Details/C2021C00447> [aplūkots 23.05.2022.]
30. Perekhivitate seadus [Igaunijas Ģimenes pabalstu likums]. Pieejams: <https://www.riigiteataja.ee/akt/131032022013> [aplūkots 23.05.2022.]
31. Parental Leave and Employment Protection Act [Jaunzēlandes likums "Par bērna kopšanas atvaļinājumu un nodarbinātības aizsardzību"]. Pieejams: <https://www.legislation.govt.nz/act/public/1987/0129/latest/DLM120104.html> [aplūkots 23.05.2022.]
32. Social Security act [Austrālijas likums "Sociālā apdrošināšana"]. Pieejams: <https://www.legislation.gov.au/Details/C2022C00165> [aplūkots 23.05.2022.]
33. U.S. The Family and Medical Leave Act of 1993 [Amerikas Savienoto Valstu Ģimenes un medicīniskā atvaļinājuma likums]. Pieejams: <https://www.ecfr.gov/current/title-29/subtitle-B/chapter-V/subchapter-C/part-825> [aplūkots 15.05.2022.]
34. Wet arbeid en zorg [Nīderlandes Darba un aprūpes likums]. Pieejams: <https://wetten.overheid.nl/BWBR0013008/2022-01-01/#Opschrift> [aplūkots 23.05.2022.]

Juridiskās prakses materiāli

35. EST 27.10.1998. spriedums lietā C-411/96 Margaret Boyle u.c. pret Equal Opportunities Commission.
36. EST 20.09.2007. spriedums lietā C-116/06 Sari Kiiski pret Tampereen kaupunki.
37. EST 16.09.2010. spriedums lietā C-149/10 Zoi Chatzi pret Ypourgos Oikonomikon.
38. EST 22.02.2018. spriedums lietā C-103/16 Jessica Porras Guisado pret Bankia SA.
39. Satversmes tiesas 12.11.2020. spriedums lietā Nr. 2019-33-01, Latvijas Vēstnesis, 2020, Nr. 222.
40. Augstākās tiesas 23.08.2013. spriedums lietā Nr. A42891209. Pieejams: <https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/nolemumi/pdf/125027.pdf> [aplūkots 22.05.2022.]
41. Augstākās tiesas 12.11.2014. sprieduma lietā Nr. C28374713. Pieejams: <https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/nolemumi/pdf/191439.pdf> [aplūkots 22.05.2022.]
42. Augstākās tiesas 16.09.2021. spriedums lietā Nr. C33441320. Pieejams: <https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/nolemumi/pdf/458145.pdf> [aplūkots 22.05.2022.]
43. Administratīvās rajona tiesas 04.12.2013. spriedums lietā Nr.A420485112. Pieejams: <https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/nolemumi/pdf/135622.pdf> [aplūkots 22.05.2022.]

44. The Family and Medical Leave Act (FMLA) Background and Supreme Court Cases. Pieejams:
https://www.everycrsreport.com/files/20151130_R44289_e83bdbea1b673e1c35eb4119e74ecbaa4d39973f.pdf [aplūkots 15.05.2022.]

Citi avoti

45. Bērna kopšanas atvaļinājuma ilgums. Pieejams: <https://lvportals.lv/e-konsultacijas/22433-berna-kopsanas-atvalinajuma-ilgums-2021> [aplūkots 15.05.2022.]
46. Civilās savienības likumprojekts: ko tas šobrīd paredz. Pieejams: <https://lvportals.lv/skaidrojumi/340199-civilas-savienibas-likumprojekts-ko-tas-sobrid-paredz-2022> [aplūkots 22.05.2022.]
47. Darba tiesības. Pieejams: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=lv&catId=157> [15.05.2022.]
48. Kad darbiniecei piešķir grūtniecības atvaļinājumu. Pieejams: <https://lvportals.lv/e-konsultacijas/23599-kad-darbiniecei-pieskir-grutniecibas-atvalinajumu-2021> [aplūkots 15.05.2022.]
49. Kalendāra dienu skaits atbilstoši Darba likumam. Pieejams: <https://lvportals.lv/e-konsultacijas/7482-kalendara-dienu-skaitis-atbilstosi-darba-likumam-2015> [aplūkots 23.05.2022.]
50. Maternitātes pabalsts. Pieejams: <https://www.vsaa.gov.lv/lv/pakalpojumi/maternitates-pabalsts> [aplūkots 15.05.2022.]
51. Paternitātes atvaļinājums un pabalsts – bērna tēvam pēc bērna piedzimšanas. Pieejams: <https://lvportals.lv/e-konsultacijas/23594-paternitates-atvalinajums-un-pabalsts-berna-tevam-pec-berna-piedzimsanas-2021> [aplūkots 22.05.2022.]
52. Paternitātes pabalsts un citas bērna tēva tiesības. Pieejams: <https://lvportals.lv/skaidrojumi/312517-paternitates-pabalsts-un-citas-berna-teva-tiesibas-2020> [aplūkots 22.05.2022.]
53. Plašāks apraksts - Paternitātes pabalsts. Pieejams: <https://www.vsaa.gov.lv/lv/plasaks-apraksts-paternitates-pabalsts> [aplūkots 22.05.2022.]
54. Sociālā aizsardzība. Pieejams: https://latvija.lv/lv/DzivesSituacijas/atgriesanas-latvija/Sociala_aizsardziba [15.05.2022.]
55. Saeimas deputāti noraida Dzīvesbiedru likumprojektu. Pieejams: <https://www.lsm.lv/raksts/zinas/latvija/saeimas-deputati-noraida-dzivesbiedru-likumprojektu.a323079/> [aplūkots 22.05.2022.]

56. Saeima pēc kaismīgām debatēm Civilās savienības likumu virza uz galīgo lasījumu. Pieejams: <https://www.lsm.lv/raksts/zinas/latvija/saeima-pec-kaismigam-debatem-civilas-savienibas-likumu-virza-uz-galigo-lasijumu.a456441/> [aplūkots 22.05.2022.]
57. Tiesības uz sociālo drošību. Pieejams: <https://www.tiesibsargs.lv/lv/pages/cilvektiesibas/socialas-un-ekonomiskas-tiesibas/tiesibas-uz-socialo-nodrosinajumu> [15.05.2022.]
58. Activities that don't count as work. Pieejams: <https://www.servicesaustralia.gov.au/activities-dont-count-work-for-parental-leave-pay?context=22191> [aplūkots 22.05.2022.]
59. After the childbirth (paternity benefit). Pieejams: <https://www.sodra.lt/en/benefits/information-for-residents/i-want-to-receive-a-maternity-paternity-or-child-maintenance-benefit/after-the-childbirth-paternity-benefit> [aplūkots 22.05.2022.]
60. A Guide to Maternity Leave in Australia 2021. Pieejams: <https://www.bountyparents.com.au/expert-advice/maternity-leave-australia/> [aplūkots 23.05.2022.]
61. Applying for parental leave. Pieejams: <https://www.government.nl/topics/parental-leave-for-partners/applying-for-parental-leave> [aplūkots 22.05.2022.]
62. Estonia–Parental benefit. Pieejams: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1108&langId=en&intPageId=5054> [aplūkots 15.05.2022.]
63. Experiencing exceptional circumstances. Pieejams: <https://www.servicesaustralia.gov.au/experiencing-exceptional-circumstances-for-parental-leave-pay?context=22191> [aplūkots 22.05.2022.]
64. ‘I was risking my life’: why one in four US women return to work two weeks after childbirth. Pieejams: <https://www.theguardian.com/us-news/2020/jan/27/maternity-paid-leave-women-work-childbirth-us> [aplūkots 22.05.2022.]
65. Leave schemes. Pieejams: <https://business.gov.nl/regulation/leave-schemes/> [aplūkots 22.05.2022.]
66. Marriage equality in Australia. Pieejams: <https://www.ag.gov.au/families-and-marriage/marriage/marriage-equality-australia> [aplūkots 23.05.2022.]
67. Maternity leave. Pieejams: <https://americanpregnancy.org/healthy-pregnancy/planning/maternity-leave/> [aplūkots 15.05.2022.]
68. Meeting residence rules. Pieejams: <https://www.servicesaustralia.gov.au/meeting-residence-rules-for-parental-leave-pay?context=22191> [aplūkots 22.05.2022.]

69. Meeting the income test. Pieejams: <https://www.servicesaustralia.gov.au/meeting-parental-leave-pay-income-test?context=22191> [aplūkots 22.05.2022.]
70. Netherlands: Bill for partially paid parental leave approved. Pieejams: <https://www.wtwco.com/en-CZ/Insights/2021/11/netherlands-bill-for-partially-paid-parental-leave-approved#main-content> [aplūkots 22.05.2022.]
71. Paternity leave in New Zealand. Pieejams: <https://www.findlaw.co.nz/articles/4283/paternity-leave-in-new-zealand.aspx> [aplūkots 23.05.2022.]
72. NL: Parental leave partly paid from August 22. Pieejams: <https://labre.nl/en/2021/11/08/nl-parental-leave-partly-paid-from-august-2022/> [aplūkots 22.05.2022.]
73. Paid parental leave. Pieejams: <https://business.gov.nl/amendment/paid-parental-leave/> [aplūkots 22.05.2022.]
74. Paid parental leave. Pieejams: <https://www.fairwork.gov.au/leave/maternity-and-parental-leave/paid-parental-leave#employer-funded-ppl> [aplūkots 22.05.2022.]
75. Paternity benefit. Pieejams: <https://www.renkuosilietuva.lt/en/paternity-benefit/> [aplūkots 22.05.2022.]
76. Pregnancy and maternity leave. Pieejams: <https://www.eesti.ee/en/family/pregnancy-and-early-childhood/pregnancy-and-maternity-leave> [aplūkots 15.05.2022.]
77. Rasedus- ja sünnituspuhkus. Pieejams: <https://www.eesti.ee/et/perekond/rasedus-ja-vaeikelapseiga/rasedus-ja-suennituspuhkus> [aplūkots 15.05.2022.]
78. The Employer's Guide to The Family and Medical Leave Act. Pieejams: <https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/WHD/legacy/files/employerguide.pdf> [aplūkots 15.05.2022.]
79. The Netherlands maternity leave, parental leave, and paid time off entitlements. Pieejams: <https://remote.com/blog/maternity-leave-netherlands#parental-leave-in-the-netherlands> [aplūkots 22.05.2022.]
80. Transferring your payment. Pieejams: <https://www.servicesaustralia.gov.au/transferring-your-payment-to-another-person?context=22191>
81. Who can get it. Pieejams: <https://www.servicesaustralia.gov.au/who-can-get-parental-leave-pay?context=22191> [aplūkots 22.05.2022.]
82. We have one mission: winning high-quality paid family and medical leave for everyone. Pieejams: <https://paidleave.us/about> [aplūkots 22.05.2022.]

DOKUMENTĀRĀ LAPA

Bakalaura darbs „Sociālās garantijas jaunajiem vecākiem” 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.

Autore: _____ (Aija Gžibovska)

Rekomendēju/nerekomendēju darbu aizstāvēšanai

Vadītāja: Asoc.prof., dr.iur. A.Kārklīņa _____ .____.____.2022.

Recenzents: _____

Darbs iesniegts Latvijas Universitātes Juridiskās fakultātes Civiltiesisko zinātņu katedrā
24.05.2022.

Dekāna pilnvarotā persona: metodiķe _____

Darbs aizstāvēts bakalaura gala pārbaudījuma komisijas sēdē

____.____.2022. prot. Nr. _____.

Komisijas sekretārs/-e: _____