



Labklājības ministrija

***Eiropas Parlamenta un Padomes 2019.gada 20.jūnija direktīva
2019/1158
par darba un privātās dzīves līdzsvaru vecākiem un aprūpētājiem un ar
ko atceļ Padomes Direktīvu 2010/18/ES***

*Līga Klemere
Darba attiecību un darba aizsardzības politikas departamenta
vecākā eksperte*

LBAS darba tiesību forums
2020.gada 5.novembris



Labklājības ministrija

Direktīvas mērķis - vīriešu un sieviešu vienlīdzības veicināšana attiecībā uz iespējam darba tirgū un attieksmi darbā.

Direktīvas priekšmets – minimālās prasības darba ņēmējiem, kuri ir vecāki vai aprūpētāji, darba un ģimenes dzīves saskaņošanai (tiesības uz paternitātes atvaļinājumu, vecāku atvaļinājumu, aprūpētāja atvaļinājumu un elastīgu darba režīmu).

Direktīvas darbības joma – abu dzimumu darba ņēmēji, kam ir darba līgums vai darba tiesiskās attiecības. Jāņem vērā ES tiesas judikatūra termina «worker» izpratnē.

Direktīvas ieviešanas termiņš – 2022.gada 2.augusts. Attiecībā uz vecāku atvaļinājuma 2 mēnešu nenododamā atvaļinājuma pabalstu vai atvaļinājuma naudu – 2024.gada 2.augusts.



Labklājības ministrija

Ar direktīvu ieviešamās prasības (I)

- 10 darba dienu ilgs **paternitātes atvaļinājums** sakarā ar bērna dzimšanu bērna tēvam vai līdzvērtīgam otram vecākam un tā nosacījumi (direktīvas 4.pants)
- sakarā ar bērna piedzimšanu vai adopciju pamatotas individuālas tiesības uz **vecāku atvaļinājumu** vismaz 4 mēnešus ilgu un 2 mēnešu nenododamo daļu, izmantojamu līdz bērna 8 gadu vecumam un tā nosacījumi (direktīvas 5.pants)
- tiesības uz 5 darba dienu ilgu gadā **aprūpētāja atvaļinājumu** piederīgā vai kādas citas vienā mājsaimniecībā dzīvojošas personas būtiskai aprūpei vai atbalstam saistībā ar nopietnu medicīnisku iemeslu (direktīvas 6.pants)
- **pārtraukums darbā saistībā ar nepārvaramu varu**, kas ir pamatota ar darba ņēmēja slimības vai nelaimes gadījuma radītiem neatliekamajiem ģimenes iemesliem (direktīvas 7.pants)



Labklājības ministrija

Ar direktīvu ieviešamās prasības (II)

- **atvaļinājuma nauda vai pabalsts** paternitātes atvaļinājuma un vecāku atvaļinājuma nenododamās daļas gadījumā (direktīvas 8.pants)
- **elastīga darba izmantošanas iespējas** darba ņēmējiem, kas ir vecāki vai aprūpētāji (attālinātais darbs, elastīgs darba režīms, nepilns darba laiks) (direktīvas 9.pants)
- iegūto un iegūšanas procesā esošo darba ņēmēja **nodarbinātības tiesību saglabāšana**, tiesības uz ne mazāk labvēlīgiem noteikumiem atgriezties savā darbā vai līdzvērtīgā amatā (direktīvas 10.pants)
- **diskriminācijas aizliegums** direktīvā paredzēto tiesību izmantošanas gadījumā (direktīvas 11.pants)



Labklājības ministrija

Ar direktīvu ieviešamās prasības (III)

-darba ņēmēja **aizsardzība pret atlaišanu no darba un darba devēja pierādīšanas pienākums** direktīvā paredzēto atvaļinājumu vai elastīga darba izmantošanas un pieprasīšanas gadījumā (direktīvas 12.pants)

-iedarbīgas, samērīgas un atturošas **sankcijas** (direktīvas 13.pants)

-**aizsardzība pret nelabvēlīgu attieksmi vai sekām** sakarā ar darba ņēmēja uzņēmumā iesniegtu sūdzību vai vēršanos tiesībaizsardzības iestādēs direktīvā paredzēto prasību ievērošanas gadījumā (direktīvas 14.pants)

-**vienlīdzības atbalsta institūciju kompetence diskriminācijas jautājumos**, lai veicinātu, analizētu, pārraudzītu un atbalstītu vienlīdzīgu attieksmi bez diskriminēšanas uz dzimuma pamata (direktīvas 15.pants)

-darba ņēmējiem **labvēlīgāku noteikumu ieviešana vai saglabāšana** salīdzinājumā ar šīs direktīvas prasībām (direktīvas 16.pants)



Labklājības ministrija

Direktīvas jau esošās un ieviešamās prasības Latvijas normatīvajos aktos (I)

	Direktīvas prasība	Latvijas regulējums
Paternitātes atvaļinājums	- 10 darba dienas	-Atvaļinājums bērna tēvam 10 kalendārās dienas (DL 155.p.)
Vecāku atvaļinājums	- 4 mēneši līdz bērna 8 gadu vecuma sasniegšanai - 2 mēneši nenododamā atvaļinājuma daļa katram vecākam	Bērna kopšanas atvaļinājums (DL 156.p.) -1,5 gads -Līdz bērns sasniedz 8 gadu vecumu -Nav noteikta nenododamā atvaļinājuma daļa!
Aprūpētāja atvaļinājums	- 5 darba dienas gadā - piederīgā vai vienā mājsaimniecībā dzīvojošas personas būtiskai aprūpei vai atbalstam saistībā ar nopietnu medicīnisku iemeslu - Apmaksāts vai neapmaksāts	Nav šāda atvaļinājuma regulējuma!



Direktīvas jau esošās un ieviešamās prasības Latvijas normatīvajos aktos (II)

	Direktīvas prasība	Latvijas regulējums
Pārtraukums darbā saistībā ar nepārvaramu varu	Darba ņēmēja slimības vai nelaimes gadījuma radīti neatliekami ģimenes iemesli	Īslaicīga prombūtne bērna saslimšanas vai nelaimes gadījumā, kā arī lai piedalītos bērna veselības pārbaudē (DL 147.p. 3.d.)
Atvaļinājuma nauda vai pabalsts	<ul style="list-style-type: none">- Paternitātes atvaļinājumam (vismaz līdzvērtīgs valsts slimības pabalsta līmenim)- Vecāku atvaļinājuma nenododamajai daļai (tāds, lai veicinātu, ka atvaļinājumu izmanto abi vecāki)	<ul style="list-style-type: none">- Paternitātes pabalsts (80%)- Vecāku pabalsts (vienam no vecākiem, adoptētājiem, kas kopj bērnu atkarībā no atvaļinājuma ilguma:<ul style="list-style-type: none">1) 60% bērna kopšanai līdz viena gada vecumam2) 43,75% bērna kopšanai līdz pusotra gada vecumam3) 30%, ja pabalsta pieprasītājs ir nodarbināts bērna kopšanas laikā un nav bērna kopšanas atvaļinājumā no pabalsta pieprasītāja vidējās apdrošināšanas iemaksu algas (Likuma “Par maternitātes un slimības apdrošināšanu” 10. ¹ - 10. ⁷ p.)



Labklājības ministrija

Direktīvas jau esošās un ieviešamās prasības Latvijas normatīvajos aktos (III)

	Direktīvas prasība	Latvijas regulējums
Elastīga darba izmantošanas iespējas	attālinātais darbs, elastīgs darba režīms, nepilns darba laiks	- Elastīga darba laika veikšanas iespējas - Attālināta darba veikšanas iespējas - Nepilns darba laiks (DL 134.p.) - Nav regulējuma attiecībā uz aprūpētāja atvaļinājumu!
Nodarbinātības tiesību saglabāšana	- Iegūto un iegūšanas procesā esošo tiesību saglabāšana līdz atvaļinājuma un pārtraukuma darbā izmantošanas brīdim - Tiesības uz ne mazāk labvēlīgiem noteikumiem atgriezties savā darbā vai līdzvērtīgā amatā	-Aizliegums radīt nelabvēlīgas sekas (DL 9.pants) - Tiesības uz tādiem pašiem darba apstākļiem un nodarbinātības noteikumiem uzlabojumiem, ja darbinieks nebūtu izmantojis noteikto atvaļinājumu (DL 149.p.6.d., 155.p.6.d., 156.p.4.d.) - Darba devēja darba līguma uzteikuma aizliegums īslaicīgas prombūtnes gadījumā (DL 147.p.4.d.) -Nav regulējuma attiecībā uz aprūpētāja atvaļinājumu!



Labklājības ministrija

Direktīvas jau esošās un ieviešamās prasības Latvijas normatīvajos aktos (IV)

	Direktīvas prasība	Latvijas regulējums
Diskriminācijas aizliegums	Saistībā ar tiesību īstenošanu	-Aizliegums radīt nelabvēlīgas sekas (DL 9.p.), -Atšķirīgas attieksmes aizliegums (DL 29.p.)
Aizsardzība pret atlaišanu no darba un darba devēja pierādīšanas pienākums (I)	- Atlaišanas aizliegums -Pienācīgs rakstveida atlaišanas pamatojums -Darba devēja pierādīšanas pienākums	-DL 101.p. 1.d. darba devēja darba līguma uzteikums noteiktos gadījumos -Aizliegums radīt nelabvēlīgas sekas (DL 9.p.) - Darba devēja darba līguma uzteikuma aizliegums (DL 147.p. 4.d., 109.p. 3.d.) -Darba devēja darba līguma uzteikuma pamatojums (DL 102.p.) -Darba devēja pierādīšanas pienākums darba līguma uzteikuma gadījumā 125.p.)



Labklājības ministrija

Direktīvas jau esošās un ieviešamās prasības Latvijas normatīvajos aktos (V)

	Direktīvas prasības	Latvijas regulējums
Aizsardzība pret atlaišanu no darba un darba devēja pierādīšanas pienākums (II)		<ul style="list-style-type: none">- Pienākums saglabāt iepriekšējo darbu (DL 155.p.6.d., 156.p.4.d.)- Tiesības celt prasību tiesā par darba devēja darba līguma uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu (DL 122.p.)-Civilprocesa regulējums-Nav regulējuma attiecībā uz aprūpētāja atvaļinājumu!
Sankcijas	<ul style="list-style-type: none">- Iedarbības- Samērīgas- Atturošas	<ul style="list-style-type: none">- Atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpšana darba tiesisko attiecību jomā (DL 161.p.)- Citu darba tiesiskās attiecības regulējošu normatīvo aktu pārkāpšana (DL 162.p.)- Diskriminācijas aizlieguma pārkāpšana Krimināllikuma 149.¹ p.)- Personas nodarbināšanas noteikumu pārkāpšana (Krimināllikuma 280.p.)- Kaitējuma atlīdzināšana (Civillikuma 1635.p.)



Labklājības ministrija

Direktīvas jau esošās un ieviešamās prasības Latvijas normatīvajos aktos (VI)

	Direktīvas prasības	Latvijas regulējums
Aizsardzība pret nelabvēlīgu attieksmi vai sekām	<ul style="list-style-type: none">- Saistībā ar darba ņēmēja sūdzību- Saistībā ar vēšanos tiesībaizsardzības iestādēs	<ul style="list-style-type: none">- Aizliegums radīt nelabvēlīgas sekas (DL 9.p.)- Darbinieku pārstāvju aizsardzība to pienākumu veikšanā (DL 11.p.6.d.)
Vienlīdzības atbalsta institūcijas	<ul style="list-style-type: none">- Kompetence diskriminācijas jautājumos- Lai veicinātu, analizētu, pārraudzītu un atbalstītu vienlīdzīgu attieksmi bez diskriminēšanas uz dzimuma pamata	Tiesībsarga likuma 11.pants
Labvēlīgāki noteikumi	<ul style="list-style-type: none">- Tiesības DV ieviest vai saglabāt noteikumus, kas darba ņēmējiem ir labvēlīgāki- DV un sociālie partneri, ņemot vērā mainīgos apstākļus, var noteikt papildu noteikumus, ievērojot direktīvas minimālās prasības	Diskusija ar sociālajiem partneriem



Labklājības ministrija

Izaicinājumi saistībā ar direktīvas prasību ieviešanu

2 nenododamie vecāku atvaļinājuma mēneši un to apmaksā

- katram vecākam
- saistībā ar LV praksi vecākam būt nodarbinātam un saņemt vecāku pabalstu
- pabalsta saņemšana par dalītu vecāku atvaļinājuma izmantošanu līdz bērna 8 gadu vecumam

Aprūpes atvaļinājums

- apmaksāts (darba devēja vai valsts) vai neapmaksāts
- aprūpes atvaļinājuma piešķiršanas kritēriji (nopietns medicīnisks iemesls un tā apliecināšana)



Labklājības ministrija

Pašreizējais statuss un šobrīd plānotās darbības direktīvas ieviešanas procesā

- Notiek direktīvas normu analīze un esošā LV tiesiskā regulējuma izvērtēšana
- Notikušas sarunas ar citām valsts iestādēm
- Notikušas neformālas sarunas ar sociālajiem partneriem ekspertu līmenī
- Līdz 2020.gada 6.novembrim sagaidāms sociālo partneru rakstisks viedoklis par redzējumu direktīvas normu ieviešanā
- LM plāno sagatavot un iesniegt izskatīšanai MK informatīvo ziņojumu, lai izšķirtos par atbilstošākajiem risinājumiem direktīvas prasību ieviešanai



Labklājības ministrija

Paldies par uzmanību!

*Līga Klemere
Darba attiecību un darba aizsardzības politikas departamenta
vecākā eksperte*