



Bērna kopšanas atvaļinājums

Publicēts: 09.09.2022.

Sakiet, lūdzu, vai ir jāziņo rakstiski darba devējam par grūtniecību? Kad? Un kas jānorāda bērnu kopšanas atvaļinājuma pieprasījumā? [↻](#)

Darba likums neuzliek darbiniekam pienākumu ziņot darba devējam par grūtniecību nedz mutvārdos nedz rakstveidā. Darba intervijas laikā uzdot jautājumu par grūtniecību darba devējam ir aizliegts un arī darba attiecību pastāvēšanas laikā darba devējam ir aizliegts noteikt darbiniekam šādu paziņošanas pienākumu.

Darba likums nosaka, ka bērna kopšanas atvaļinājumu pēc darbinieka pieprasījuma piešķir uz pilnu laiku vai pa daļām (kopējais bērna kopšanas atvaļinājuma laiks ir pusotrs gads). Darbiniekam ir pienākums vienu mēnesi iepriekš rakstveidā paziņot darba devējam par bērna kopšanas atvaļinājuma vai tā daļas sākumu un ilgumu. Pieprasījumā par bērna kopšanas atvaļinājumu jānorāda nepieciešamība pēc šāda atvaļinājuma un jānorāda laika periods, kurā darbinieks vēlas izmantot bērna kopšanas atvaļinājumu. Saskaņā ar Darba likuma grozījumiem, kas stājās spēkā 01.08.2022., atvaļinājuma daļa nevar būt īsāka par vienu nepārtrauktu kalendāra nedēļu.

Vai ir iespējams uzzināt kad jāatsāk darba gaitas pēc bērna kopšanas atvaļinājuma? Man un darba devējam atšķirīgi datumi, tāpēc vēlos, lai Jūs precizētu kad man jāatsāk darba gaitas. [↻](#)

Lai noteiktu, kad darbiniekam ir jāierodas darbā pēc bērna kopšanas atvaļinājuma, ir svarīgs gan atvaļinājuma ilgums, gan atvaļinājuma sākuma datums, jo darbinieks var izmantot visas tam ar likumu noteiktās tiesības, tajā skaitā izmantot ne tikai bērna kopšanas atvaļinājumu, bet sieviete arī grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu (paskaidrojam, ja bērna kopšanas atvaļinājumu izmanto bērna māte, tad praksē darbiniece to pieprasa un izmanto pēc grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma, jo vienlaicīgi nav iespējams izmantot divus atvaļinājumus).

Tādejādi arī vēršama uzmanību, ka bērna kopšanas atvaļinājums tiek piešķirts tikai un vienīgi uz darbinieka iesnieguma pamata, turklāt uz tādu periodu, kādu darbinieks ir izvēlējis. Līdz ar to tas, kurā datumā darbiniekam beidzas bērna kopšanas atvaļinājums, vērtējams atbilstoši darbinieka izdarītajai izvēlei, kas norādīta darba devējam adresētajā iesniegumā par bērna kopšanas atvaļinājuma piešķiršanu. Ja bērna kopšanas atvaļinājuma ilgums darbinieka iesniegumā nav norādīts ar konkrētu atvaļinājuma beigu datumu, bet kā laika periods, piemēram viens gads vai pusotrs gads, tad pusēm jāņem vērā Darba likuma 16. pantā noteiktais regulējums par termiņu aprēķināšanu.

Vai abi strādājošie vecāki ir tiesīgi iet vienlaicīgi kopā bērnu kopšanas atvaļinājumā uz 1,5 gadiem? Apzinot, ka bērna kopšanas pabalstu var saņemt viens vecāks. [↪](#)

Uz bērna kopšanas atvaļinājumu tiesības ir abiem bērna vecākiem - gan mātei, gan tēvam, turklāt arī abi vecāki var izmantot šo atvaļinājumu, ja abi strādā vienā darba vietā. Šīs tiesības var izmantot gan vienlaikus, gan katrs citā laikā, vienlaikus ievērojot nosacījumu, ka atvaļinājumu darbiniekam piešķir uz laiku, kas nav ilgāks par pusotru gadu, līdz dienai, kad bērns sasniedz astoņu gadu vecumu.

Sakiet, lūdzu, vai darba devējs drīkst mani sūtīt, pēc pašas vēlmēm, uz apmācībām vai semināru laikā, kad atrodos bērna kopšanas atvaļinājumā vai pirmsdzemdību atvaļinājumā? [↪](#)

Darba likums liedz darba devējam tiesības sūtīt darbinieku uz profesionālo apmācību vai kvalifikācijas paaugstināšanas kursiem darbiniekam piešķirtā atvaļinājuma laikā. Tomēr, ja pats darbinieks vēlas apmeklēt profesionālās apmācības vai kvalifikācijas paaugstināšanas kursus, tad, vienojoties ar darba devēju, bērna kopšanas atvaļinājums ir jāpārtrauc, bet pēc apmācības pabeigšanas darbinieks var turpināt izmantot neizmantotā bērnu kopšanas atvaļinājuma daļu.

Savukārt darbinieka pārejošas darbnespējas laikā, t.sk., pirmsdzemdību atvaļinājuma laikā, darba devējs nav tiesīgs nosūtīt darbinieku uz semināru vai kādu citu profesionālās apmācības pasākumu.

Vai man par diviņiem pienākas bērna kopšanas atvaļinājums 3 gadi? Par katru bērnu 1.5 gadi? [↪](#)

Darba likuma 156.panta pirmā daļa paredz, ka ikvienam darbiniekam ir tiesības uz bērna kopšanas atvaļinājumu sakarā ar bērna dzimšanu vai adopciju. Šādu atvaļinājumu piešķir uz laiku, kas nav ilgāks par pusotru gadu, līdz dienai, kad bērns sasniedz astoņu gadu vecumu. Darba likumā nav skaidri noteikts, kā rīkoties gadījumā, ja piedzimuši diviņi, triņi vai vairāk bērnu, tādējādi var rasties neizpratne par to, kā rīkoties šādā gadījumā.

1996.gada 3.jūnijā tika pieņemta Eiropas Padomes direktīva 96/34/EK par UNICE, CEEP un EAK noslēgto pamatnolīgumu attiecībā uz bērna kopšanas atvaļinājumu (turpmāk – Direktīva 96/34/EK). Savukārt 2010. gada 8.martā tika pieņemta Padomes direktīva 2010/18/ES, ar ko īsteno pārskatīto BUSINESSSEUROPE, UEAPME, CEEP un ETUC pamatnolīgumu par vecāku atvaļinājumu un atceļ Direktīvu 96/34/EK (turpmāk – Direktīva 2010/18/ES), kas paredz, ka Direktīvu 96/34/EK atceļ no 2012. gada 8.marta. Atsauces uz Direktīvu 96/34/EK uzskata par atsaucēm uz Direktīvu 2010/18/ES.

Direktīvā 2010/18/ES ir noteiktas minimālās prasības, lai veicinātu strādājošu vecāku ģimenes un darba pienākumu saskaņošanu, ņemot vērā ģimenes struktūru pieaugošo daudzveidību un vienlaikus ievērojot valsts tiesību aktus, koplīgumus un/vai praksi. Direktīvas 2010/18/ES 8.klauzula paredz, ka dalībvalstis var piemērot vai ieviest labvēlīgākus noteikumus nekā šajā nolīgumā izklāstītie noteikumi. Direktīvas 2010/18/ES noteikumu izpilde nav likumīgs pamats, lai pazeminātu darbiniekiem piešķirtās aizsardzības vispārējo līmeni jomā, uz kuru attiecas Direktīva 2010/18/ES. Tas neierobežo dalībvalstu un/vai sociālo partneru tiesības izstrādāt dažādus normatīvos, administratīvos vai līgumiskus noteikumus, ņemot vērā mainīgos apstākļus, ja vien ir ievērots šajā nolīgumā paredzēto prasību minimums. Pamatojoties uz Direktīvā 2010/18/ES ietvertajām prasībām, arī Darba likumā tika ieviests atbilstošs regulējums.


Direktīva 2010/18/ES nosaka minimālās prasības, paredzot, ka dalībvalstis var piemērot vai ieviest labvēlīgākus noteikumus. Piemēram, Direktīvas 2010/18/ES 2.klauzula paredz darba ņēmējiem - gan vīriešiem, gan sievietēm - individuālas tiesības uz vecāku atvaļinājumu saistībā ar bērna piedzimšanu vai adopciju, lai dotu viņiem iespēju vismaz četrus mēnešus rūpēties par bērnu. Savukārt atbilstoši Darba likuma 156.panta pirmajai daļai ikvienam darbiniekam ir tiesības uz bērna kopšanas atvaļinājumu uz laiku, kas nav ilgāks par pusotru gadu. Līdz ar to Darba likums paredz

labvēlīgākus noteikumus nekā Direktīva 2010/18/ES, tādēļ Darba likuma tiesiskais regulējums atbilst Direktīvā 2010/18/ES ietvertajām prasībām.

Ievērojot to, ka Direktīvā 2010/18/ES nav skaidri noteikts, kā rīkoties, ja piedzimuši dvīņi, trīņi vai vairāk bērni, būtu jāapskata Eiropas Savienības tiesas prakse šajā jautājumā. Tā Eiropas Savienības tiesas 2010.gada 16.septembra sprieduma lietā Nr.C-149/10 rezolutīvajā daļā tiek noteikts, ka Direktīvā 96/34/EK noteiktais nedrīkst tikt interpretēts tādējādi, ka ar to bērnam tiek piešķirtas individuālas tiesības uz bērna kopšanas atvaļinājumu, tomēr, ņemot vērā vienlīdzīgas attieksmes principu, šis noteikums valsts likumdevējam nosaka pienākumu ieviest tādu bērna kopšanas atvaļinājuma kārtību, saskaņā ar kuru atkarībā no pastāvošās situācijas attiecīgajā dalībvalstī pret šiem vecākiem tiek nodrošināta attieksme, kas pienācīgi ņem vērā viņu īpašās vajadzības.

Tādējādi var secināt, ka ne Eiropas Savienības normatīvie akti, ne Eiropas Savienības tiesas judikatūra neparedz, ka dvīņu piedzimšana rada tiesības uz tāda daudzuma bērna kopšanas atvaļinājuma laikposmiem, kas ir vienāds ar piedzimušo bērnu skaitu. Tomēr, kā jau tika minēts iepriekš, Direktīvas 2010/18/ES 8.klauzula paredz dalībvalstu un/vai sociālo partneru tiesības izstrādāt dažādus normatīvos, administratīvos vai līgumiskus noteikumus, ņemot vērā mainīgos apstākļus, ja vien ir ievērots šajā nolīgumā paredzēto prasību minimums.

Jebkurš darbinieks var izmantot savas tiesības uz bērna kopšanas atvaļinājumu, ja ir piedzimis bērns vai tas ticis adoptēts. DL neparedz nekādus papildu nosacījumus (pilns vai nepilns darba laiks, summētais darba laiks, nostrādātais laiks u. tml.), lai darbinieks varētu šīs tiesības izmantot. Tiesības nedrīkst tikt interpretētas tādējādi, ka ar to bērnam tiek piešķirtas individuālas tiesības uz bērna kopšanas atvaļinājumu, šādas tiesības tiek piešķirtas pašiem vecākiem. Tādējādi šīs tiesības nenozīmē, ka dvīņu piedzimšana rada tiesības uz tāda daudzuma bērna kopšanas atvaļinājuma laikposmiem, kas ir vienāds ar piedzimušo bērnu skaitu. Gadījumā, ja dzimuši dvīņi, tas nerada tiesības uz trīs gadus ilgu atvaļinājumu.


Drīzumā man jāatgriežas darbā pēc bērna kopšanas atvaļinājuma, bet darba devējs mani mutiski ir informējis, ka mans amats ir likvidēts un nebūs iespējas mani nodarbināt. Kādas ir manas tiesības? 

Atbilstoši Darba likuma 156. panta ceturtajā daļā noteiktajam, beidzoties bērna kopšanas atvaļinājumam, darbiniekam ir tiesības atgriezties tajā pašā darbā – darba devējam tas ir jānodrošina, vai, ja tas nav iespējams, līdzvērtīgā vai līdzīgā darbā, kas atbilst darbinieka darba līguma nosacījumiem.


Augstākās Tiesas Senāta Administratīvo lietu departaments norādījis, ka no Darba likuma 156. panta ceturtais daļas izriet, ka īpašos gadījumos ir pieļaujama iepriekšējā darba nesaglabāšana, proti, amata vietu saglabāt nebija iespējams un vietā tika piedāvāts cits līdzīgs vai līdzvērtīgs darbs. Darba likumā arī nav paredzēts kāds īpašs aizsardzības periods pēc bērna kopšanas atvaļinājuma beigām, kura laikā darba devējs nav tiesīgs uzteikt darba līgumu. Līdz ar to secināms, ka izņēmumi ir pieļaujami tiktāl, ciktāl tie ir paredzēti tiesību normās, pareizi piemēroti un darba devēja rīcības pamatā nav atšķirīga attieksme pret konkrētu darba ņēmēju, ņemot vērā, ka viņš izmanto savas tiesības uz bērna kopšanas atvaļinājumu.

Līdz ar to, ja, atgriežoties darbā pēc bērna kopšanas atvaļinājuma, darba devējam nav iespējams nodrošināt ar iepriekšējo darbu vai nodrošināt līdzīgu vai līdzvērtīgu darbu ar darbiniekam ne mazāk labvēlīgiem darba apstākļiem un nodarbinātības noteikumiem, darba devējs var piedāvāt Darba līguma grozījumus atbilstoši Darba likuma 97. panta (darba līguma grozīšana, darbiniekam un darba devējam vienojoties) vai 98.panta (darba līguma uzteikums saistībā ar tajā piedāvātajiem grozījumiem) nosacījumiem.

Darbiniekam, izvērtējot darba devēja piedāvātos darba līguma grozījumus, ir tiesības atteikties no darba līguma grozīšanas. Ja darbinieks nepiekrīt darba devēja piedāvātajiem darba tiesisko attiecību noteikumu grozījumiem, darba devējs ir tiesīgs uzteikt darba līgumu, vienīgi pamatojoties uz apstākļiem, kas saistīti ar darbinieka uzvedību, viņa spējām vai ar saimniecisku, organizatorisku, tehnoloģisku vai līdzīga rakstura pasākumu veikšanu uzņēmumā Darba likuma 101. panta pirmajā daļā noteiktajos gadījumos. Līdz ar to, ja darba devējam radušies iepriekš minētie apstākļi, darba tiesiskās attiecības ar darbinieku uzsakāmas atbilstoši Darba likuma 101. panta pirmajai daļai, ievērojot Darba likumā noteikto uzteikšanas kārtību un termiņus. Tāpat darba devējam ir jāizvērtē, vai atbilstoši Darba likuma 108., 109. un 110. pantam nav kādi ierobežojumi, aizliegumi vai papildu noteikumi darba tiesisko attiecību uzteikšanai. Atlaišanas pabalsts darbiniekam izmaksājams saskaņā ar Darba likuma 112. panta pirmo daļu, ja darba tiesisko attiecību izbeigšanas pamatā ir darba devēja uzteikums Darba likuma 101. panta pirmās daļas 6., 7., 8., 9., 10. vai 11.punktā noteiktajos gadījumos

Šobrīd esmu bērna kopšanas atvaļinājumā, bet man ir kļuvis zināms, ka darba devējs vēlas mani atbrīvot, jo darbiniece, kas mani aizvieto prombūtnes laikā, viņam šķiet amatam atbilstošāka. Vai darba devējs var mani atbrīvot? 

Darba likuma 156. panta ceturtajā daļā ietverta garantija darbiniekam, kurš izmantojis likumā paredzētās tiesības uz bērna kopšanas atvaļinājumu, ka viņam tiek saglabāts iepriekšējais darbs. Šī norma ir imperatīva, un darba devēja atkāpšanās no tajā noteiktā pienākuma nav pieļaujama. Ar darbinieku, kas pieņemts darbā uz noteiktu laiku - uz cita darbinieka prombūtnes laiku, atgriežoties šim prombūtnē esošajam darbiniekam darbā, darba devējam ir tiesības izbeigt uz noteiktu laiku dibinātās darba tiesiskās attiecības, ievērojot Darba likuma 113. pantu. Ja darba devējs ir pieņēmis lēmumu par aizvietojošā darbinieka nodarbināšanu uz nenoteiktu laiku arī pēc tam, kad prombūtnē esošais darbinieks pēc bērna kopšanas atvaļinājuma atgriežas darbā, šāds lēmums nevar ietekmēt darba devēja pienākumu darbiniekam, kurš izmanto bērna kopšanas atvaļinājumu, saglabāt iepriekšējo darbu.

Mans darba devējs apgalvo, ka saistībā ar izmantoto bērna kopšanas atvaļinājumu izmainās mans individuālais darba gads ikgadējam atvaļinājumam. Vai tā ir? 

Ikgadējais apmaksātais atvaļinājums tiek piešķirts par darbinieka individuālo darba gadu, kas tiek skaitīts no darba līguma noslēgšanas datuma un izbeidzas nākamā gada attiecīgajā mēnesī un datumā. Piemēram, ja darba tiesiskās attiecības uzsāktas 01.03.2021., tad darbinieka individuālais darba gads ir no 01.03.2021. līdz 28.02.2022., nākošais individuālā darba gads – no 01.03.2022. līdz 28.02.2023. utt.

Darbinieka individuālā darba gada periodu nemaina apstākļi, ka darbinieks atrodas prombūtnē, piemēram, izmanto bērna kopšanas atvaļinājumu, atvaļinājumu bez darba samaksas saglabāšanas u.tml. Ja darbinieks izmanto bērna kopšanas atvaļinājumu, tad šis laiks atbilstoši Darba likuma 152. panta otrajai daļai nedod tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, tādejādi darbiniekam par attiecīgo individuālo darba gadu, kurā izmantots arī bērna kopšanas atvaļinājums, ir tiesības uz proporcionāli īsāku ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma daļu.

<https://www.vdi.gov.lv/lv/berna-kopsanas-atvalinajums>