

**Informatīvais materiāls
par darba tiesisko
attiecību jautājumiem
“PAR VIENLĪDZĪGU
ATTIEKSMI”**

**Informatīvais materiāls
par darba tiesisko
attiecību jautājumiem
“Par vienlīdzīgu
attieksmi”**

Rīga – 2006



PROJEKTU LĪDZFINANSĒ EIROPAS SAVIENĪBA

Izdots ESF Nacionālās programmas “Atbalsts kapacitātes stiprināšanai par darba tirgus un dzimumu līdztiesības politikas ieviešanu atbildīgajās institūcijās, informācijas izplatīšanai un izpratnes paaugstināšanai” projekta “Darba drošības un darba tiesisko attiecību uzraudzības pilnveidošana” VPD1/ESF/NVA/04/NP/3.1.4./0001/0006 ietvaros

Materiālus sagatavoja:
KARĪNA PLATĀ

Materiālus koriģēja:
BENITA KRASOVSKA, Valsts darba inspekcija

Datorsalikums: Jelgavas tipogrāfija
Iespiests: Jelgavas tipogrāfijā

SATURS		
	Ievads	5
I.	Vienlīdzīgas attieksmes princips Diskriminācijas aizlieguma termini	6
II.	Vienlīdzīgas attieksmes princips, dibinot darba tiesiskās attiecības	7
	2.1. Darba sludinājums	8
	2.2. Darba intervija	9
	2.3. Darba tiesisko attiecību nodibināšana	11
III.	Vienlīdzīgas attieksmes princips darba tiesisko attiecību laikā	12
	3.1. Darba koplīgums un tā spēks attiecībā uz personām	12
	3.2. Darba apstākļi	13
	3.3. Profesionālā apmācība un paaugstināšana amatā	15
	3.4. Darba samaksa	16
	3.5. Darbinieka tiesības un pienākumi	19
	3.6. Darba un atpūtas laiks	21
IV.	Vienlīdzīgas attieksmes princips, izbeidzot darba tiesiskās attiecības	22
V.	Pierādīšanas pienākums	23
Pielikumi		26
Informācijas avoti		26
Noderīgas adreses		27

IEVADS

Nereti ikdienā mēs sastopamies ar terminu “diskriminācija”, kas sabiedrībā tiek lietots dažādās sadzīves situācijās. Vienlīdzīgas attieksmes neievērošana, tās pieļaušana vai tai “labvēlīgas augsnes” radīšana ir uzskatāma par būtisku cilvēktiesību pārkāpumu. Diskriminācijas aizliegums ir viens no pamatprincipiem ne tikai starptautiskajās, bet arī valstu nacionālajās tiesībās.

Darba tiesisko attiecību jomā ikvienam indivīdam ir svarīgi atrasties un sevi realizēt līdzsvarotā tiesiskā vidē. Ja šajā jomā pastāv diskriminācija, tas nozīmē, ka uzņēmumā netiek optimāli izmantots cilvēku resursu potenciāls.

2002. gada 1. jūnijā stājās spēkā Darba likums. Kopš Darba likums stājies spēkā, triju gadu periodā tajā ir izdarīti grozījumi: 2002. gada 12. decembra likums „Grozījumi Darba likumā”, 2004. gada 22. janvāra likums „Grozījumi Darba likumā”, 2004. gada 22. aprīļa likums „Grozījumi Darba likumā”, 2005. gada 13. oktobra likums “Grozījumi Darba likumā”.

Darba likumā ir iekļautas Starptautiskās Darba organizācijas konvenciju, Eiropas Savienības direktīvu un Eiropas Sociālās Hartas prasības, kā arī cilvēktiesību normas attiecībā uz diskriminācijas aizliegumu un vienlīdzīgas attieksmes principa ievērošanu:

- Vispārējā cilvēktiesību deklarācijas:
 - 2. pants, kurā noteiktas katras valsts pienākums ievērot cilvēka visas tiesības un visas brīvības, kas pasludinātas šajā deklarācijā, tai skaitā uz darba tiesisko attiecību jomu, kas tiek atrunātas šīs deklarācijas 23. pantā un 24. pantā,
 - 7. pants, kurā noteikts, ka visi cilvēki ir vienlīdzīgi likuma priekšā, un ka viņiem ir tiesības bez jebkādam atšķirībām uz vienādu likuma aizsardzību pret jebkādu diskrimināciju. Protams, tas skar arī darba tiesisko attiecību sfēru;
- Eiropas sociālās hartas II sadaļas 2. pants “Tiesības uz taisnīgiem darba apstākļiem”, 4. pants “Tiesības

uz taisnīgu atalgojumu”, 20. pants “Tiesības uz vienlīdzīgām tiesībām un attieksmi nodarbinātības un darba jautājumos bez diskriminācijas dzimuma dēļ” un 27. pants “Tiesības strādājošiem ar ģimenes saistībām uz vienlīdzīgām iespējām un vienlīdzīgu attieksmi”, un V sadaļas E pants “Diskriminācijas nepastāvēšana”;

- ANO 1965. gada 2. decembra Starptautiskā konvencija par jebkuras rasu diskriminācijas izskaušanu;
- ANO 1979. gada 18. decembra Konvencija par jebkuras sievietu diskriminācijas izskaušanu;
- SDO 1959. gada 29. jūnija konvencija Nr. 100 “Konvencija par vienlīdzīgu atlīdzību”;
- SDO 1981. gada 22. jūnija konvencija Nr. 155 “Konvencija par darba drošību un veselību un darba vidi”;
- SDO 1981. gada konvencija Nr. 156 “Par strādājošo sievietu un vīriešu, kuriem ir ģimenes, vienlīdzīgu attieksmi un vienlīdzīgām tiesībām”;
- Padomes 1975. gada 10. februāra direktīva 75/117/EEK par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu, ievērojot principu par vienlīdzīgu atalgojumu vīriešiem un sievietēm;
- Padomes 1976. gada 9. februāra direktīva 76/207/EEK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm attiecībā uz darba, profesionālās izglītības un izaugsmes iespējām un darba apstākļiem;
- Eiropas Parlamenta un Padomes 2002. gada 23. septembra direktīva 2002/73/EK, ar kuru grozīta Padomes direktīva 76/207/EEK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm attiecībā uz darba iespējām, profesionālo izglītību un paaugstināšanu amatā, kā arī darba nosacījumiem;
- Padomes 1997. gada 15. decembra direktīva 97/80/EK par pierādīšanas pienākumu

diskriminācijas gadījumos, kas pamatojas uz dzimumu;

- Padomes 2000. gada 27. novembra direktīva 2000/78/EK, kas nosaka kopēju sistēmu vienādei attieksmei pret nodarbinātību un profesiju;
- Latvijas Republikas Satversmes 8. nodaļa “Cilvēka pamattiesības” u.c.

Par pamatu vienlīdzīgas attieksmes jautājumam un diskriminācijas aizliegumam Latvijā, kļuva „Cilvēka pamattiesības” nodaļas iekļaušana Latvijas Republikas Satversmē:

Visi cilvēki Latvijā ir vienlīdzīgi likuma un tiesas priekšā. Cilvēka tiesības tiek īstenotas bez jebkādas diskriminācijas (91. pants).

Savukārt, LR Satversmes 116. pantā atsevišķi noteiktie personu tiesību ierobežošanas gadījumi nav kvalificējami kā konkrētas personas diskriminācija, jo šie ierobežojumi veicami tikai:

...likumā paredzētajos gadījumos, lai aizsargātu citu cilvēku tiesības, demokrātisko valsts iekārtu, sabiedrības drošību, labklājību un tikumību.

Tas nozīmē, ka ierobežojumam jāatbilst šādām prasībām:

- jābūt noteiktām ar likumu;
- jāatbilst leģitīmam mērķim, kuru valsts vēlas sasniegt, nosakot šo ierobežojumu;
- jāatbilst samērīguma principam.

Tāpēc svarīgi ir norobežot gadījumus, kad persona tiek diskriminēta, no gadījumiem, kad personai noteikts pamatots ierobežojums.

Tā kā vienlīdzīgas attieksmes princips ir svarīgs darba tiesisko attiecību jautājums, tā izpratnes un ievērošanas nosacījumi tiek papildināti un pilnveidoti.

Darba likumā noteiktas konkrētas prasības attiecībā uz vienlīdzīgas attieksmes ievērošanu

un diskriminācijas aizliegumu, kā arī darbinieka tiesību aizsardzību un darba devēja pienākumu, tā pārkāpšanas gadījumā.

Lai rastu vienotu izpratni, ESF Nacionālās programmas projekta „Darba drošības un darba tiesisko attiecību uzraudzības pilnveidošana” ietvaros ir izstrādāts informatīvais materiāls „Par vienlīdzīgu attieksmi”.

Informatīvajā materiālā darba devēji varēs rast informāciju par vienlīdzīgu attieksmi un diskriminācijas aizliegumu, tās raksturīgākajām izpausmēm darba tiesiskajās attiecībās, kā arī par sekām, tās neievērošanas gadījumos. Tajā sniegta informācija, kas nav tieši atspoguļota normatīvajos aktos, bet izriet no tiem. Materiāls papildināts ar ieteikumiem kā darba devējam izprast un labāk piemērot noteiktās prasības. Savukārt, darbinieki, iepazīstoties ar šo materiālu, gūs priekšstatu par savām tiesībām un to aizsardzības mehānismu.

Piezīme: Iekrāsotajos laukumos iekļauts pilns Darba likuma (DL) vai norādītā likuma teksts.

1. VIENLĪDZĪGAS ATTIEKSMES PRINCIPS. ATŠĶIRĪGAS ATTIEKSMES AIZLIEGUMA TERMINI

Vienlīdzīgas attieksmes princips ir pamata nosacījums darba tiesiskajās attiecībās. Tā ievērošana normatīvajos aktos regulēta, – no darba devēja paziņojuma par brīvajām darba vietām – līdz pat darba tiesisko attiecību izbeigšanai. Jāapzinās, ka diskriminācijas pieļaušana, rada negatīvas sekas personai, kura tiek diskriminēta, un tās skar gan personas psiholoģisko, gan sociālo, gan ekonomisko sfēru.

Ikvienam ir vienlīdzīgas tiesības uz darbu, taisnīgiem, drošiem un veselībai nekaitīgiem darba apstākļiem, kā arī uz taisnīgu darba samaksu (DL 7. panta pirmā daļa).

Likumā noteiktas pretendenta un darbinieka tiesības, bet no tām izriet arī darba devēja pienākumi. Kā turpinājums pušu tiesībām un pienākumiem vienlīdzīgas attieksmes nodrošināšanā, ir ikvienas

personas iespējas aizsargāt aizskartās tiesības valsts tiesībsargājošās iestādēs, kā arī aizliegums radīt nelabvēlīgas sekas saistībā ar šo tiesību īstenošanu.

...paredzētās tiesības nodrošināmas bez jebkādas tiesas vai netiesas diskriminācijas – neatkarīgi no personas rases, ādas krāsas, dzimuma, vecuma, invaliditātes, reliģiskās, politiskās vai citas pārliecības, nacionālās vai sociālās izcelsmes, mantiskā vai ģimenes stāvokļa vai citiem apstākļiem (DL 7. panta otrā daļa).

Minētajā Darba likuma pantā uzskaitīti iespējamie diskriminācijas veidi, taču uzskaitījums nav izsmelošs. Darba devēja pienākums ir izvērtēt konkrētās situācijas izpaušanos, t. i., vai tā, saskaņā ar diskriminācijas definīciju, nerada nepamatotu atšķirību, ierobežojumu vai priekšrocību kādai personai attiecībā pret citu.

Normatīvajos aktos noteiktais vienlīdzīgas attieksmes princips attiecināms arī uz personām, kas nosūtītas veikt darbu Latvijā.

Pamatnoteikums ir vienlīdzīgas attieksmes ievērošana un diskriminācijas aizliegums, taču normatīvajos aktos noteikti arī izņēmumi, kad pieļaujama atkāpšanās no šī noteikuma un tā nav uzskatāma par diskrimināciju.

Diskriminācija – jebkura atšķirība, ierobežojums vai priekšrocība, kas balstās uz tādiem pamatiem, kā rase, ādas krāsa, valoda, nacionālā vai etniskā piederība, dzimums, sociālais vai mantiskais stāvoklis, invaliditāte, reliģiskā piederība, politiskā vai cita pārliecība, seksuālā orientācija, vecums u. c.

Diskriminācija var izpausties ne tikai kā atšķirīga attieksme vienādās situācijās, bet arī kā vienāda attieksme atšķirīgās situācijās (piemēram, vienādu prasību uzstādīšana vīriešiem un sievietēm situācijās, kad noteicošais ir fiziskais spēks, strikti vienāda attieksme pret darba kavētājiem, nepieļaujot domu, ka varētu pastāvēt attaisnoti iemesli un neizvērtējot tos). Par diskrimināciju tiek uzskatīta arī segregācija.¹

Segregācija – rasu diskriminācijas veids. Krāsaino rasu cilvēku nošķiršana no baltās rases pārstāvjiem.²

Tiešā diskriminācija –

pastāv, ja salīdzināmā situācijā attieksme pret personu saistībā ar tās piederību pie noteikta dzimuma ir, bija vai var būt mazāk labvēlīga nekā pret citu personu (DL 29. panta piektā daļa).

Netiešā diskriminācija –

pastāv, ja salīdzināmā situācijā šķietami neitrāls noteikums, kritērijs vai prakse rada vai var radīt nelabvēlīgas sekas viena dzimuma personām, izņemot gadījumu, kad šāds noteikums, kritērijs vai prakse ir objektīvi pamatota ar tiesisku mērķi, kura sasniegšanai izraudzītie līdzekļi ir samērīgi (DL 29. panta sestā daļa).

Gan tiešās diskriminācijas, gan netiešās diskriminācijas pastāvēšana nav atkarīga no diskriminējoša nodoma esamības vai neesamības.

Personas aizskaršana –

personas pakļaušana tādai no šīs personas viedokļa nevēlamai rīcībai, kas saistīta ar tās piederību pie noteikta dzimuma, tajā skaitā – seksuāla rakstura rīcībai, ja šādas rīcības mērķis vai rezultāts ir personas cieņas aizskaršana un iebiedējošas, naidīgas, pazemojošas, degradējošas vai aizskarošas vides radīšana (DL 29. panta septītā daļa).

2. VIENLĪDZĪGAS ATTIEKSMES PRINCIPS, DIBINOT DARBA TIESISKĀS ATTIECĪBAS

Stājoties spēkā Darba likumam (01.06.2002.), noteikumi par vienlīdzīgas attieksmes ievērošanu skar ne tikai pastāvošās darba tiesiskās attiecības, bet arī to dibināšanas procesu.

¹Latvijas Personāla Vadišanas Asociācija. Par demokrātisku darba vidi un tiesisku darba attiecību nostiprināšanu Latvijā, Rīga, "Imanta", 2003., 7. lpp.

²Latviešu valodas skaidrojošā vārdnīca, <http://ai1.mii.lv/vardnica.htm>

Darba tiesisko attiecību dibināšanas procesā ietilpst darba devēja paziņojums par brīvajām darba vietām (sludinājums), darba intervija un darba līguma sagatavošana.

Darba likumā noteikti darba devēja pienākumi un ierobežojumi attiecībā uz minētajām stadijām. Daudzi darba devēji, piemērojot likumā noteikto, procesu ir papildinājuši un praksē tas tiek dēvēts par „atlasī” vai „konkursu”. Likums pieļauj darba devējam izvērtēt un piemērot nepieciešamo darbinieka atlases procesu, iekļaujot tajā gan likumā paredzētos noteikumus, gan no likuma izrietošos. Taču, lai izvēlētais process būtu vienlīdzīgs attiecībā uz visiem pretendentiem, ieteicams to noteikt dokumentāli.

Darba devējam, visās minētajās darba tiesisko attiecību dibināšanas stadijās, ir pienākums ievērot vienlīdzīgas attieksmes principu un aizliegt diskriminēt personu attiecībā uz nodarbināšanas iespējām.

2.1. Sludinājums

Darba devēja pienākums ir rūpēties par uzņēmuma normālas darba gaitas nodrošināšanu, kas tieši saistīta ar darbaspēka atlasī. Tāpēc darba devējs izvērtē nepieciešamību sniegt paziņojumu par brīvajām darba vietām sludinājuma veidā vai nodrošināt to aizpildīšanu citā veidā.

Ar sludinājumu saprotams jebkura veida darba devēja paziņojums par brīvajām darba vietām. Šādu paziņojumu darba devējs var sniegt gan ar masu informācijas līdzekļu starpniecību, gan to izvietot mācību iestādēs (pirms tam vienojoties ar mācību iestāžu vadību), gan ievietojot to uzņēmuma interneta mājas lapā vai izmantojot citus paziņojuma sniegšanas veidus.

Ja darba devējs pretendenta piesaistei izmanto darba sludinājumu, tad obligāta ir likuma izpilde attiecībā uz tā saturu.

Darba likuma 32. pantā noteikts darba devēja pienākums ievērot vienlīdzīgas attieksmes principu paziņojumā par brīvajām darba vietām (sludinājums). Minētais noteikums jāievēro neatkarīgi no tā vai darba sludinājums tiek izteikts rakstveidā vai mutiski.

Darba sludinājums (darba devēja paziņojums par brīvajām darba vietām) nedrīkst attiekties tikai uz vīriešiem vai tikai uz sievietēm, izņemot gadījumu, kad piederība pie noteikta dzimuma ir attiecīgā darba veikšanas vai attiecīgās nodarbošanās objektīvs un pamatots priekšnoteikums (DL 32. panta pirmā daļa).

Minētajā likuma pantā akcentēta vienlīdzīga attieksme pēc dzimuma piederības. Norma nav aizliedzoša, bet ierobežojoša. Tas nozīmē, ka likums neizslēdz gadījumus, kad darba devējs ir tiesīgs pretendētā noteikt nosacījumu – piederību pie noteikta dzimuma.

Šādos gadījumos, ieteicams, to norādīt sludinājumā. Tādējādi pretendents savlaicīgi būs informēts par viņa nodarbināšanas iespējamību vai neiespējamību konkrētajā amatā.

Ja pretendents, neņemot vērā darba sludinājumā noteikto, tomēr iesniedz pieteikumu, darba devējam jāsniedz atbilde, kurā atspoguļota paplašināta informācija par darbā pieņemšanas atteikuma iemesliem. Minētais nosacījums nav likumā noteikts kā darba devēja pienākums. Savukārt, likumā noteikts darba devēja pierādīšanas pienākums darba tiesisko attiecību laikā, tajā skaitā, arī jautājumā par vienlīdzīgas attieksmes ievērošanu darba tiesisko attiecību dibināšanas procesā. Līdz ar to, ievērojot iepriekš izklāstīto procedūru, darba devējs maksimāli pasargās sevi no pretendenta iespējamo griešanas tiesā ar prasību par atšķirīgas attieksmes pārkāpuma konstatēšanu un ar to saistītām sekām darba devējam.

Ja darba devējam ir iespējams, tad sludinājumā var norādīt ne tikai nepieciešamo pretendenta dzimuma ierobežojumu, bet arī tā pamatojumu. Līdz ar to, darba sludinājuma ietvaros tiks sniegta pilna informācija, kura pamatota ar konkrētu likuma normu.

Normatīvajos aktos nav noteikts izsmēlošs amatu uzskaitījums, kurā var nodarbināt konkrēta dzimuma personu. Šādu amatu sarakstu nosaka darba devējs, to pamatojot ar attiecīgā darba veikšanas vai attiecīgās nodarbošanās specifiku. Likums nosaka, ka par ierobežojuma pamatojumu atbildīgs ir darba devējs. Tāpēc, ieteicams, katrā uzņēmumā, kur šāda nepieciešamība pastāv, savlaicīgi apstiprināt atbilstošu amatu sarakstu ar noteiktu pamatojumu. *Piemēram,*

amatu, kas saistīts ar personu apskati, var pamatot ar normatīvajos aktos noteikto personas privāto aizsardzību.

Darba sludinājumā aizliegts norādīt vecuma ierobežojumus, izņemot gadījumu, kad saskaņā ar likumu personas noteiktā vecumā nedrīkst veikt attiecīgu darbu

(DL 32. panta otrā daļa).

Likumā noteikts darba devēja pienākums neierobežot pretendētus saistībā ar viņu vecumu. Taču arī šis noteikums nav aizliedzošs, bet tikai ierobežojošs.

Atšķirībā no darba devēja tiesībām noteikt amatus, kuros var nodarbināt konkrēta dzimuma personas, attiecībā uz konkrēta vecuma personu nodarbināšanas ierobežošanu, darba devējam nav piešķirtas šādas tiesības. Atteikt nodarbināt konkrēta vecuma personu, darba devējs ir tiesīgs tikai likumā paredzētos gadījumos. *Piemēram, Darba likuma 37. pantā noteikti nodarbināšanas aizliegumi un ierobežojumi attiecībā uz personām, kuras ir jaunākas par 18 gadiem.*

Darba sludinājumā var norādīt attiecīgo nodarbināšanas ierobežojošo informāciju un pamatojumu. Tas nozīmē, ka paziņojumā par brīvo darba vietu tiek norādīts amats ar piebildi, ka, saskaņā ar Darba likuma 37. pantu, uz to var pretendēt tikai personas, kas vecākas par 18 gadiem.

Darba sludinājuma saturs likumā nav noteikts, tāpēc katrs darba devējs izvērtē nepieciešamās informācijas atspoguļojumu tajā. *Piemēram, darba sludinājumā tiek norādītas ziņas par uzņēmumu, par brīvo darba vietu, pretendētā izvirzītās kvalifikācijas un prasmju prasības, darba devēja piedāvātās iespējas izaugsmes, kvalifikācijas celšanas un darba samaksas jautājumos.*

Darba likuma 32. pantā minēti konkrēti diskriminācijas veidi, – dzimums un vecums, kurus aizliegts norādīt darba sludinājumā. Taču likuma 7. panta otrajā daļā noteikti arī citi diskriminācijas veidi: personas rase, ādas krāsa, invaliditāte, reliģiskā, politiskā vai cita pārliecība, nacionālā vai sociālā izcelsme, mantiskais vai ģimenes stāvoklis vai citi apstākļi. Savukārt, likuma 29. panta devītajā

daļā noteikts darba devēja pienākums, sastādot darba sludinājuma saturu, nepārkāpt arī citus noteiktos diskriminācijas veidus. Tas nozīmē, ka darba devējs, sastādot sludinājumu, nevar noteikt ierobežojumus pretendētā attiecībā uz konkrētu rasi, ādas krāsu, reliģisko, politisko vai citu pārliecību, nacionālo vai sociālo izcelsmi, mantisko vai ģimenes stāvokli vai norādīt citus apstākļus, kas noteiktu personu grupu nostādītu diskriminējošā stāvoklī salīdzinot ar citiem pretendentiem.

Likumā diskriminācijas veidu uzskaitījums nav izsmeljošs, tāpēc darba devējam jāizvērtē katra darba sludinājumā ievietotā informācija, – vai tā nav diskriminējoša kādam no pretendentiem. *Piemēram, darba devējs var izvirzīt konkrētu prasību pretendenta izglītībai un tās līmenim, taču nav tiesīgs noteikt, ka uz brīvo darba vietu var pretendēt persona, kura ir beigusi konkrētu izglītības iestādi.* Šāda informācija uzskatāma par diskriminējošu attiecībā pret tiem pretendentiem, kuriem ir darba sludinājumā noteiktā izglītība, bet tā iegūta citā izglītības iestādē.

2.2. Darba intervija

Pēc darba sludinājuma, nākamā stadija darbinieka atlases procesā ir pretendenta iesniegto dokumentu izskatīšana. Arī šajā stadijā darba devēja pienākums ir nodrošināt vienlīdzīgas attieksmes principu.

Darba devējam, pirms viņš uzaicina pretendentu uz darba interviju, ieteicams pārskatīt iesniegtos dokumentus. Praksē, neskatoties uz darba devēja noteiktajām prasībām darba sludinājumā, bieži vien piesakās uz brīvo darba vietu pretendenti, kuru kvalifikācijas un prasmes neatbilst izvirzītajām. Darba devējam nav noteikts pienākums aicināt uz darba interviju visus pretendētus, kas iesnieguši pieteikumus, tāpēc kā pamatojums atteikumam šajā stadijā var būt neatbilstība izvirzītajām prasībām, kas konstatētas pretendenta iesniegtajos dokumentos. Taču pretendētā, kurš netiek uzaicināts uz darba interviju, jāsaņem informācija par atteikumu. Turklāt pamatojums atteikumam uzaicināt uz darba interviju nedrīkst saturēt pretendētā diskriminējošu informāciju. *Piemēram, kā pamatojums atteikumam nevar tikt minēts pretendenta dzimums, ja brīvā darba vieta nav saistīta ar ierobežojumu nodarbināt noteikta dzimuma personu.*

Ar pretendenta piekrišanu, viņa datus darba devējs var ievietot uzņēmuma pretendentu kartotēkā un izmantot gadījumā, kad būs brīva darba vieta, – atbilstoša pretendenta kvalifikācijai.

Darbinieka atlases stadija „darba intervija” likumā nav noteikta kā obligāta un piemērojama katrā gadījumā, kad nepieciešams aizpildīt brīvo darba vietu. Taču, ja darba devējs piemēro šo stadiju, tai jāatbilst likuma noteikumiem.

Darba intervija ir darba devēja sagatavota mutvārdu vai rakstveida aptauja pretendenta piemērotības novērtēšanai (DL 33. panta pirmā daļa).

Likuma nosacījums, ka darba intervijai jābūt sagatavotai, nozīmē darba devēja pienākumu savlaicīgi rūpēties par darba intervijas procesu. Neatkarīgi no tās veida, darba devēja pienākums ir nodrošināt vienlīdzīgu attieksmi attiecībā uz visiem pretendentiem. Pamatnosacījumiem atlases procedūrā jāattiecas uz visiem pretendentiem, bet atlase uz konkrētu amatu var būt atšķirīga.

Pamatnosacījumi saistīti ar vispārējo darba intervijas procedūru var būt:

- uzaicināšana uz darba interviju;
- vienošanās par laiku, tajā skaitā, arī darba intervijas laika perioda noteikšana katram pretendentam;
- darba intervijas veids – rakstveida vai mutiska;
- darba devēja sniegtā informācija par uzņēmuma kultūru un tradīcijām;
- darba intervijas fiksēšanas veids;
- vienošanās par darba tiesisko attiecību nodibināšanu vai tās atteikums u.c.

Atšķirīgie jautājumi var būt saistīti ar:

- vispārīgo jautājumu loku, lai noskaidrotu pretendenta kvalifikāciju un prasmes;
- specifisko jautājumu loku, kas saistīti ar amata

pienākumu veikšanu, uz kuru pretendents pretendē;

- nepieciešamo papildu informāciju;
- pretendenta sniegto informāciju u.c.

Gan atlases procedūras dokumentēšana, gan tās atbilstoša piemērošana saistīta ar pretendenta aizsardzību pret iespējamu vienlīdzīgas attieksmes pārkāpumu.

Stājoties spēkā Darba likumam, darba devējam saistošs noteikums ir pierādīšanas pienākums, tajā skaitā, arī jautājumos par atšķirīgas attieksmes aizlieguma ievērošanu darba intervijas laikā. Līdz ar to, kā svarīgākais darba intervijas jautājums, ir tās noformēšana.

Likums nenosaka konkrētu darba intervijas fiksēšanas veidu, atstājot lēmuma pieņemšanu šajā jautājumā, darba devēja ziņā. Izvēloties pieņemamāko veidu, jāvadās no iespējamām sekām: kas strīdus gadījumā darba devējam varēs kalpot kā pierādījums?

Praksē tiek piemēroti divi darba intervijas fiksēšanas veidi:

- darba intervijas protokolēšana,
- pretendenta apliecinājums par darba intervijas atbilstību normatīvajiem aktiem.

Darba intervijas protokolēšana ir darbietilpīgs process, jo protokolā tiek atspoguļots katrs pretendentam uzdotais jautājums un viņa sniegtā atbilde. Protokolu paraksta intervētājs un pretendents. Ja protokola saturs neatbilst faktiskajam darba intervijas saturam, pretendents ir tiesīgs šādu protokolu neparakstīt vai pievienot tam savas īpašās atzīmes.

Pretendenta apliecinājums par darba intervijas atbilstību normatīvajiem aktiem, nozīmē, ka darba intervijas beigās pretendents rakstveidā apliecina, ka tās laikā nav bijuši uzdoti viņu diskriminējoši jautājumi.

Darba devējam jānodrošina, lai darba intervijas laikā netiktu uzdoti jautājumi, kas nav saistīti ar pretendenta kvalifikāciju, prasmēm un darba pieredzi.

Darba likuma 33. panta otrajā daļā uzskaitīti jautājumi, kas attiecībā pret pretendentu ir uzskatāmi par diskriminējošiem un tāpēc darba intervijas laikā nav pieļaujami:

- **par grūtniecību, izņemot gadījumu, kad darba līgums tiek noslēgts uz noteiktu laiku un paredzēto darbu vai nodarbošanos nevar veikt grūtniecības laikā, vai arī gadījumu, kad laikposms, kurā sievietē neveic attiecīgo darbu vai nodarbošanos, nav samērīgs ar darba līguma termiņu;**
- **par ģimenes vai laulības stāvokli;**
- **par iepriekšēju sodāmību, izņemot gadījumu, kad tam attiecībā uz veicamo darbu varētu būt būtiska nozīme;**
- **par reliģisko pārliecību vai piederību pie kādas reliģiskās konfesijas;**
- **par piederību pie kādas politiskās partijas, darbinieku arodbiedrības vai citas sabiedriskās organizācijas;**
- **par nacionālo vai etnisko izcelsmi.**

Likumā dotais uzskaitījums nav izsmeļošs. Līdz ar to, nepietiek ar izvairīšanos darba intervijas laikā uzdot likumā uzskaitītos jautājumus. Pie jebkura jautājuma, darba devējam jāizvērtē vai ar tā uzdošanu pretendents netiek diskriminēts. Intervijas mērķis ir noskaidrot pretendenta piemērotību konkrētajam darbam. Tāpēc jautājumi saistāmi ar paredzētā darba veikšanu.

Iespējamā vienlīdzīgas attieksmes pārkāpšana darba intervijas laikā var izpausties divējādi:

- attiecībā uz jautājumu saturu;
- attiecībā pret pretendentu.

Lai darba intervija saturētu tikai jautājumus, kas saistīti ar paredzētā darba veikšanu un pretendenta piemērotību tam, ieteicams sagatavot minētos jautājumus rakstveidā. Līdz ar to, darba devējam būs arī garantija, ka visiem pretendentiem uz

konkrēto amatu būs uzdoti vienādi jautājumi un netiks diskriminēti pretendenti viens attiecībā pret otru.

Likumā paredzēts, ka darba intervija var būt mutiska vai rakstveidā. Formu, kādā tā notiks, nosaka darba devējs. Taču iepriekš aprakstītie aizliegumi attiecas neatkarīgi no darba intervijas formas.

Kā jau iepriekš tika minēts, Darba likums regulē jautājumus par sludinājuma un darba intervijas saturu, taču praksē šis process ir plašāks un tiek piemērota vēl tāda stadija kā speciālo zināšanu pārbaude.

Ar speciālo zināšanu pārbaudi saprotama darba devēja organizēta pretendenta zināšanu un prasmju pārbaude darba vietā. Parasti tā tiek piemērota diviem, trim pretendentiem, kuri iepriekšējās atlases stadijās bija labākie. Lai izvērtētu vispiemērotāko pretendentu, darba devējs var uzdot darba uzdevumu, kas izpildāms noteiktā laika periodā. Piemēram, izstrādāt noteikta projekta stratēģiju vai apkalpot klientu. Arī šajā stadijā darba devējam jānodrošina vienādi uzdevumi, lai nerastos atšķirīga attieksme vienam pretendentam attiecībā pret otru.

2.3. Darba tiesisko attiecību nodibināšana

Vienlīdzīgas attieksmes principa ievērošana ir būtisks darba tiesisko attiecību nodibināšanas nosacījums.

Ja darba tiesiskās attiecības nav nodibinātas atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpšanas dēļ, pretendentam nav tiesību prasīt šo attiecību nodibināšanu piespiedu kārtā

(DL 34. panta otrā daļa).

Likumā nosaka, ka pat pārkāpuma konstatēšanas gadījumā, darba devējam nav pienākuma nodibināt ar pretendentu darba tiesiskās attiecības. Gadījumos, kad tiesa konstatē atšķirīgas attieksmes pārkāpumu darba devēja rīcībā, pretendents nevar prasīt, lai tiesa uzlikt par pienākumu darba devējam nodibināt ar pretendentu darba tiesiskās attiecības.

Svarīgs un aktuāls mūsdienu darba tiesisko attiecību jautājums ir invalīdu integrācija darba tirgū. Darba likumā tas ir noteikts kā viens no vienlīdzīgas attieksmes principa veidiem.

Darba likuma 7. panta trešajā daļā noteikts darba devēja pienākums sekmēt invalīdu iespējas nodibināt darba tiesiskās attiecības. Nosacījums – „sekmēt”, nozīmē sabalansēt invalīda nodarbināšanu ar darba devēja iespējām.

3.

VIENLĪDZĪGAS ATTIEKSMES PRINCIPS DARBA TIESISKO ATTIECĪBU LAIKĀ

Vienlīdzīgu tiesību princips darba tiesiskajās attiecībās tiek noteikts Darba likuma 7. pantā:

ikvienam ir vienlīdzīgas tiesības uz darbu, taisnīgiem, drošiem un veselībai nekaitīgiem darba apstākļiem, kā arī uz taisnīgu darba samaksu (DL 7. panta pirmā daļa).

Pusēm vienojoties par darba līgumā atspoguļojamo informāciju, nav pieļaujama tādu ziņu norādīšana, kas būtu klasificējama kā tieša vai netieša diskriminācija. Par minēto nosacījumu atbildīgs ir darba devējs un viņa pienākums ir rūpēties, lai darbinieki darba tiesisko attiecību pastāvēšanas laikā neatrastos savstarpēji diskriminējošā stāvoklī. Savukārt, darbiniekam ir tiesības tieši vai ar darbinieku pārstāvju starpniecību iepazīties ar uzņēmumā spēkā esošo dokumentāciju, lai uzraudzītu vienlīdzīgas attieksmes ievērošanu. Turklāt šādu uzraudzību darbinieks vai darbinieku pārstāvji ir tiesīgi veikt neierobežotā laika periodā.

Minētais nosacījums attiecināms arī uz uzņēmuma lokālo tiesību aktu – darba koplīgumu. Noslēdzot darba koplīgumu, pusēm (darba devējam un darbinieku pārstāvjiem) jā rūpējas, lai tajā noteiktie apstākļi neradītu atšķirīgu attieksmi.

3.1. Darba koplīgums un tā spēks attiecībā uz personām

Saskaņā ar Darba likuma 40. panta otrās daļas 10. punktu, darba līgumā jābūt norādei uz darba koplīgumu. Šāda norāde darba līgumā atspoguļojama, ja uzņēmumā darba koplīgums ir noslēgts.

Darba koplīgums ir lokāls tiesību akts, kurā darba devējs un darbinieku pārstāvji

vienojas par noteikumiem, kas regulē darba tiesisko attiecību saturu, it īpaši darba samaksas un darba aizsardzības organizāciju, darba tiesisko attiecību nodibināšanu un izbeigšanu, darbinieku kvalifikācijas celšanu, kā arī darba kārtības, darbinieku sociālās aizsardzības un citus ar darba tiesiskajām attiecībām saistītus jautājumus, un nosaka savstarpējās tiesības un pienākumus (DL 17. panta pirmā daļa).

Darba koplīgumā puses vienojas par galvenajiem darba tiesisko attiecību jautājumiem, taču atspoguļojot tajā apstākļus, kas ir labvēlīgāki darbiniekam nekā to nosaka normatīvie akti, kā arī individuālais darba līgums. Līdz ar to, darba koplīgums ir viens no tiesību aktiem, kurā nevar tikt atrunāti jautājumi, kuri attiecināmi uz kādu darbinieku daļu, tādējādi diskriminējot citus.

Darba koplīguma noteikumi attiecināmi uz visiem darbiniekiem, kuri tiek nodarbināti pie attiecīgā darba devēja. Kaut arī Darba likuma 20. panta pirmajā daļā papildus minētajam noteikumam ir nosacījums, –

ja darba koplīgumā nav noteikts citādi,

tomēr minētais nosacījums nav attiecināms uz darbiniekam svarīgiem nosacījumiem: darba samaksu, darba apstākļu noteikšanu, darba un atpūtas laiku, kvalifikācijas celšanu u.c.

Labvēlīgāku darba tiesisko attiecību nosacījumu noteikšana kādai noteiktai darbinieku kategorijai nevar tikt paredzēta, pamatojot to ar apstākļiem, kuri uzskatāmi par diskriminējošiem. *Piemēram, darba koplīgumā paredzēto papildatvaļinājumu, nevar attiecināt tikai uz darbiniekiem – arodbiedrības biedriem. Protams, nevar paredzēt arī labvēlīgākus apstākļus darbiniekiem, kuri, piemēram, nav arodbiedrības biedri.* Pie šāda nosacījuma tiks diskriminēta noteikta darbinieku grupa, – kuri nav arodbiedrības biedri vai attiecīgi, – kuri ir arodbiedrības biedri. Darba likuma 151. panta otrā daļa nosaka,

ka darba koplīgumā papildatvaļinājumu var noteikt darbiniekiem, kuri strādā nakts darbā, maiņu darbā un citos gadījumos.

Taču, ja pamatojums saistīts ar darbinieku piederību sabiedriskai organizācijai, nevis ar darba apstākļiem, tad tas traktējams kā diskriminējošs.

3.2. Darba apstākļi

Darba likuma 95. panta pirmā daļa regulē atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpšanu, nosakot darbiniekam darba apstākļus, profesionālo apmācību vai paaugstinot amatā:

ja darba devējs, nosakot darba apstākļus vai profesionālo apmācību, ir pārkāpis atšķirīgas attieksmes aizliegumu, attiecīgajam darbiniekam ir tiesības prasīt šādas atšķirīgas attieksmes izbeigšanu.

Darba likumā noteiktas procedūras, kas jāievēro, un sekas, kādas iestājas darba devējam, kad tās tiek pārkāptas. Taču darba devējam ir jāizprot arī termiņi. Līdz ar to, svarīgi ir arī normatīvie akti, kas netieši regulē darba tiesiskās attiecības, piemēram, Darba aizsardzības likums. Lai izvairītos no strīdiem jautājumā, – vai darbiniekiem tiek nodrošināta vienlīdzīga attieksme darba apstākļu noteikšanā, jāsāk ar izpratni par terminu “darba apstākļi”. Bieži vien praksē darba devējam un darbiniekam ir atšķirīgi uzskati: kas tad īstenībā ir darba apstākļi, – vai tikai ērts krēsls, vai arī darbiniekam noteiktā darba slodze?

Darba apstākļi ietver trīs aspektus:

- darba vidi;
- prasības, ko izvirza izpildāmā darba uzdevums;
- visus faktoros, kas saistīti ar darba uzdevumu.

Darba vide – darba vieta ar tās fizikālajiem, ķīmiskajiem, psiholoģiskajiem, bioloģiskajiem, fizioloģiskajiem un citiem faktoriem, kuriem nodarbinātais pakļauts, veicot savu darbu

(Darba aizsardzības likuma 1. panta 6. punkts).

Darba vieta – vieta, kurā nodarbinātais veic savu darbu, kā arī uzņēmuma ietvaros jebkura cita vieta, kura nodarbinātajam ir pieejama darba gaitā vai kur nodarbinātais strādā ar darba devēja atļauju vai rīkojumu *(Darba aizsardzības likuma 1. panta 9. punkts).*

Darba aprīkojums – jebkura ierīce (mašīna, mehānisms), aparāts, darbarīks vai iekārta, ko lieto darbā *(Darba aizsardzības likuma 1. panta 4. punkts).*

Atbilstoši Darba aizsardzības likumā noteiktajam termiņa skaidrojumam, ka tajā ietverti nosacījumi, kas attiecas uz:

- vispārējo darba vietas telpu, iekārta, aprīkojumu, produktu un citu ražošanas līdzekļu un rīku raksturojumu;
- darba vidē esošajiem fizikālajiem, ķīmiskajiem un bioloģiskajiem faktoriem, kā arī uz to atbilstību pieļaujamai intensitātei, koncentrācijai vai līmeņi;
- iepriekšējā punktā minēto faktoru pielietošanas tehnoloģiju, kas ietekmē riska rašanos;
- citiem ražošanas procesa raksturojumiem, tajā skaitā, tiem, kas saistīti ar organizāciju un uzdevumu došanu, kas ietekmē riska pakāpi, kurai pakļauta nodarbinātā persona.

Līdz ar to, darba vide ir mainīgu darba apstākļu komplekss, kas var ietekmēt gan konkrēti izpildāmo darbu, gan šī darba izpildītāja veselības stāvokli. Tā kā katrs no mainīgajiem faktoriem, iespējams, var radīt kaitējumu darbinieka veselībai, tad šie mainīgie apstākļu faktori tiek dēvēti par riska faktoriem. Visi riska faktori tiek iedalīti piecās atsevišķās riska faktoru grupās:

- drošības apstākļi – tie materiālie apstākļi, kas ietekmē bīstamības rašanos. *Piemēram, elektroierīces, uzliesmojoši materiāli u.c.;*
- fiziskā darba vide – tās veidojošie komponenti: apgaismojums, troksnis, vibrācija, radiācija u.c. Šai riska faktoru grupai jānosaka iespējami piemērotākie līmeņi, kas ļautu strādāt labos un drošos apstākļos;
- ķīmiskais un bioloģiskais piesārņojums – šie faktori var būt sastopami apkārtējā vidē. Lai radītu drošus darba apstākļus, jāveic novērtēšanas un regulāras kontroles pasākumi, kuru rezultātā jānovērš trūkumi un iespējamā nelabvēlīgā ietekme uz darbinieka veselības stāvokli;

- darba slodze – faktori, kas saistīti ar izpildāmā darba uzdevumu: fiziskā piepūle, garīgā darba slodze, ķermeņa stāvoklis darba veikšanas laikā, smagumu pārvietošana u.c.;
- darba organizācija – darba devēja radītie darba apstākļi darbiniekam, kas cilvēka veselībai var nodarīt fiziskus, garīgus un sociālus kaitējumus.

Darba likums nepieļauj atšķirīgu attieksmi, nosakot darba apstākļus. Taču praksē pastāv arī vienādas vai līdzīgas dabas darbs, kur darba devēja pienākums ir analizēt augstāk minēto darba apstākļu atšķirības un kopīgo. *Piemēram, par diskrimināciju var uzskatīt situāciju, ja uzņēmuma grāmatvedei un galvenajai grāmatvedei, ņemot vērā darba slodzi, kas izpaužas atbildības pakāpē, būtu noteikts pilnīgi vienāds darba samaksas apmērs.*

Par darbinieka diskrimināciju uzskatāma arī darbinieka psiholoģiskā iespaidošana, – terors. Darba tiesiskajās attiecībās psiholoģiskais terors jeb mobings izpaužas kā psihiska agresija pret konkrētu darbinieku, kuru īsteno darba devējs, atsevišķs darbinieks vai darbinieku grupa, un kurš var izpausties, kā:

- darbinieka izpausmes brīvības ierobežojums – *piemēram, darba devēja kontaktēšanās aizliegums ar pārējiem darbiniekiem;*
- darba kvalitātes apdraudējumi – *piemēram, nevajadzīgu vai bezjēdzīgu darba uzdevumu uzdošana, darba uzdevumu uzdošana, kas pārsniedz darbinieka prasmes, līdz ar to diskreditējot darbinieku pārējo acīs;*
- veselības apdraudējumi – *piemēram, pienākums veikt veselībai kaitīgu darbu.*

Lai gan tiek uzskatīts, ka šāds psiholoģiskais terors nav noteikts, tāpēc arī nepastāv, tomēr tāpat kā citi diskriminācijas veidi, tas izriet no vispārīgajiem normatīvajiem aktiem, piemēram:

- *LR Satversmes, kuras 94. pantā norādīts, ka ikvienai personai ir tiesības uz personas neaizskaramību, kas attiecināms arī uz darba tiesiskajām attiecībām;*

- *Darba likuma, kura 28. panta otrajā daļā noteikts, ka darba devējs uzņemas nodrošināt taisnīgus, drošus un veselībai nekaitīgus darba apstākļus.*

Pret darbinieku vērstais mobings ir vienlīdzīgas attieksmes pārkāpums, jo no darba devēja puses netiek nodrošināti taisnīgi darba apstākļi. Līdz ar to, atkarībā no tā vai mobinga avots ir darba devējs vai cits darbinieks, iestājas pušu tiesības un pienākumi.

Ja mobinga avots ir darba devējs, darbinieks ir tiesīgs rakstveidā uzteikt darba līgumu, neievērojot likumā noteikto viena mēneša uzteikuma termiņu. Minētais noteikums regulēts Darba likuma 100. panta piektajā daļā. Turklāt, tas ir vienīgais likumā noteiktais gadījums, kad darbinieks pats uzsakot darbu, saņem atļaišanas pabalstu:

- ***viena mēneša vidējās izpeļņas apmērā, ja darbinieks pie attiecīgā darba devēja bijis nodarbināts mazāk nekā piecus gadus;***
- ***divu mēnešu vidējās izpeļņas apmērā, ja darbinieks pie attiecīgā darba devēja bijis nodarbināts piecus līdz 10 gadus;***
- ***triju mēnešu vidējās izpeļņas apmērā, ja darbinieks pie attiecīgā darba devēja bijis nodarbināts 10 līdz 20 gadus;***
- ***četrus mēnešu vidējās izpeļņas apmērā, ja darbinieks pie attiecīgā darba devēja bijis nodarbināts vairāk nekā 20 gadus***
(DL 112. pants).

Papildus Darba likumā paredzētajām darbinieka tiesībām, viņam ir tiesības arī civiltiesiskā kārtībā pieprasīt zaudējuma atlīdzību no darba devēja par veselībai un cieņai nodarīto kaitējumu.

Ja mobinga avots ir cits darbinieks, darba devēja pienākums ir uzraudzīt situāciju viņa vadītajā uzņēmumā un attiecīgi, likuma ietvaros rīkoties, lai tas tiktu novērsts. Konstatējot viena darbinieka vai darbinieku grupas mobingu pret citu darbinieku, darba devējam ir tiesības uzteikt darbu tiem darbiniekiem, kuri veic psiholoģiskā terora darbības. Šāda uzteikuma tiesiskais pamats – Darba likuma

101. panta pirmās daļas otrais vai trešais punkts. Psiholoģiskā terora veicējs ne tikai rīkojas pretēji labiem tikumiem, bet arī prettiesiski, un šāda viņa rīcība nav savienojama ar darba tiesisko attiecību turpināšanu.

Informatīvā materiāla Ievadā tika atzīmēts, ka, atbilstoši LR Satversmei, svarīgi ir norobežot darbinieka diskrimināciju no gadījumiem, kad personai var tikt noteikts ierobežojums. Taču darba devējam jāievēro, ka ierobežojumam jābūt pamatotam.

Vispārējās cilvēktiesību deklarācijas 1. pants nosaka, ka

visi cilvēki piedzimst brīvi un vienlīdzīgi savā pašcienā un tiesībās.

Tāpēc cilvēki ar invaliditāti ir tiesīgi baudīt tādas pašas cilvēktiesības, kā viņu līdzpilsoņi. Lai sasniegtu šo mērķi, jāpaplašina nodarbinātības iespējas cilvēkiem ar invaliditāti vispārējā darba tirgū. Tas ir ietekmīgs veids, kā cīnīties pret šo cilvēku izstumšanu no sabiedrības, veicinot neatkarīgu un cieņas pilnu dzīvi.

Lai garantētu vienlīdzīgas attieksmes principa ievērošanu pret invalīdu, darba devējam jānodrošina saprātīgas darba vietas izveidošana. Tas nozīmē, ka darba devējs veic konkrētajam gadījumam atbilstīgus pasākumus, lai invalīds varētu ne tikai strādāt, bet arī gūt paaugstinājumu darbā un profesionālo izglītību. Attiecībā uz darba devēja pienākumu šajā nodrošinājumā, likumā paredzēts nosacījums, – ja vien šādi pasākumi neuzliek neproporcionālu slogu darba devējam. Tāpēc svarīga ir arī valsts politika minētajā jautājumā. Šie nosacījumi ir iestrādāti Darba likuma 7. panta trešajā daļā:

lai veicinātu vienlīdzīgu tiesību principa ieviešanu attiecībā uz invalīdiem, darba devēja pienākums ir veikt pasākumus, kas atbilstoši apstākļiem nepieciešami, lai pielāgotu darba vidi, sekmētu invalīdu iespējas nodibināt darba tiesiskās attiecības, pildīt darba pienākumus, tikt paaugstināti amatā vai nosūtītiem uz profesionālo apmācību, ciktāl šādi pasākumi neuzliek darba devējam nesamērīgu slogu.

Lai nodrošinātu invalīda integrāciju darba vidē, pieļaujams pieņemt īpašus noteikumus uzņēmuma līmenī jautājumos par darba aizsardzību, drošību darba vietā un kādiem pasākumiem šajā jomā. Šādu noteikumu noteikšana nebūs uzskatāma par atšķirīgas attieksmes pārkāpšanu attiecībā uz dažādu darba apstākļu noteikšanu.

3.3. Profesionālā apmācība un paaugstināšana amatā

Uzņēmuma pamatvērtība ir tās darbinieki. Tāpēc uzņēmuma vadība, kuras virzība ir augsti attīstīta personāla politika, rūpēsies ne tikai par darbinieka nodrošināšanu ar atbilstošiem darba apstākļiem, bet arī par darbinieka profesionālo attīstību, un tiks radīta karjeras izaugsmes iespēja uzņēmuma līmenī.

Iepriekšējā sadaļā minētajā Darba likuma 95. pantā noteikts darba devēja pienākums rūpēties par vienlīdzīgas attieksmes nodrošināšanu:

- nosakot profesionālo apmācību;
- paaugstinot darbinieku amatā.

Lai darba devējs nepārkāptu vienlīdzīgas attieksmes principu, nosakot profesionālo apmācību, jāparedz tās pieejamība visiem uzņēmuma darbiniekiem. Taču par vienlīdzīgas attieksmes pārkāpumu nav uzskatāma situācija, ja darbinieka ieņemamais amats neparedz tās nepieciešamību. Darba devējs, nosakot profesionālo apmācību, kā pamatojumu nav tiesīgs noteikt darbinieka personību. Pamatojumam jābūt saistītam ar amatu. *Piemēram, uzņēmuma jurista pienākums ir sekot līdzi grozījumiem normatīvajos aktos un tos piemērot, tāpēc nepieciešama regulāra profesionālā apmācība.* Tātad šo nepieciešamību nosaka amats, nevis persona, kas ieņem konkrēto amatu.

Diskriminācijas aizliegums profesionālās apmācības jomā attiecas arī uz gadījumiem, kad darbinieks apgūst izglītību pēc savas iniciatīvas, bet darba devējs piedalās tās pilnīgā vai daļējā apmaksas segšanā. Lai netiktu pārkāpts vienlīdzīgas attieksmes princips, ieteicams nosacījumus par darbinieka mācību maksas segšanu atrunāt uzņēmuma lokālajā tiesību aktā, piemēram, darba kārtības noteikumos vai darba koplīgumā. Tā kā izglītības jomas izvēle ir paša darbinieka iniciatīva, tad darba devējam jānosaka

tie noteikumi, kas attiecas uz visiem darbiniekiem. *Piemēram,*

- kādas nozares izglītības darbinieki uzņēmumam nepieciešami,
- kādi dokumenti iesniedzami, lai darbiniekam tiktu segta mācību maksa,
- kādi ir nosacījumi mācību maksas segšanai: pilna vai daļēja u.c. noteikumi.

Šādi nosakot darbinieka iespējas pretendēt uz mācību maksas segšanu, darba devējs būs laicīgi informējis darbiniekus par uzņēmuma interesēm un iespējām, kā arī, izskatot darbinieku iesniegumus, tiks izslēgta iespējamība darbinieka diskriminācijai.

Vienlīdzīgas attieksmes ievērošana, paaugstinot darbinieku amatā, saistīta ar uzņēmuma darbinieku iespēju saņemt informāciju par vakanci un pretendēt uz to.

Darba devējs var noteikt pamata kritērijus, kas nepieciešami pretendētājam. *Piemēram, tie var būt:*

- iegūtā izglītība;
- papildu izglītība;
- darba stāžs (*kopējais, specialitātē*);
- iepriekšējā darba pieredze u.c.

Tā kā darbinieka paaugstināšana amatā ir uzņēmuma iekšējs process, tad iespējamais amata kandidāts var vērtēt, ņemot vērā viņu darba rezultātus. Tāpēc svarīgs priekšnoteikums ir darbinieku novērtēšana. Ja tā noteikta un piemērojama uzņēmumā konkrētā laika periodā (*piemēram, vienu reizi gadā*), tad darba devējam būs pamatojums – kārtējās novērtēšanas rezultāti. Ja šī novērtēšana notiek saistībā ar darbinieka paaugstināšanu amatā, citos darbiniekos tas var izraisīt pamatotas aizdomas par vienlīdzīgas attieksmes pārkāpšanu. Pie darbinieka paaugstināšanas amatā, tiek vērtēta ne tikai darbinieka darba kvalitatīvie un kvantitatīvie rādītāji, bet arī darbinieka:

- pašizglītošanās un pašmotivācija darba procesā;
- interese par inovācijas procesiem uzņēmumā un dalība tajos;
- komunikabilitāte, sadarbības process ar pārējiem darba kolēģiem;
- spējas (gan fiziskās, gan garīgās);
- zināšanas un prasmes u.c.

Kritērijus nosaka katram amatam pēc tā specifikas. Noteiktie kritēriji jāpiemēro visiem darbiniekiem, kuri pretendē uz vienu amatu. *Piemēram, fiziskās spējas kā kritērijs var būt vienīgi tad, ja veicamā darba būtība ir saistīta ar fizisku darbu un fizisko izturību.*

3.4. Darba samaksa

Svarīgs darba tiesisko attiecību jautājums ir darbinieka darba samaksa. Šis jautājums īpaši regulēts gan starptautiskajos, gan nacionālajos normatīvajos aktos dažādos aspektos: attiecībā uz darba samaksas izpratni, vienlīdzīgu tās piemērošanu, darbinieka tiesībām un darba devēja pienākumiem.

Vienlīdzīgas darba samaksas princips Latvijā tiek īstenots, pamatojoties uz LR Satversmes 91. pantā noteikto tiesiskās vienlīdzības principu un 107. pantā noteikto taisnīgas darba samaksas principu, kā arī, ņemot vērā, Darba likumā noteiktās darba samaksas normas.

Darba samaksa ir darbiniekam regulāri izmaksājamā atlīdzība par darbu, kura ietver darba algu un normatīvajos aktos, darba koplīgumā vai darba līgumā noteiktās piemaksas, kā arī prēmijas un jebkuru cita veida atlīdzību saistībā ar darbu (Darba likuma 59. pants).

Darba likumā dots darba samaksas jēdziena skaidrojums. Galvenā tās sastāvdaļa ir darba alga.

Darba alga – atlīdzība par kādu darbu.³

³ Ekonomikas terminu vārdnīca, <http://www.financenet.lv/tools/dictionary/?term=67>

Darba likuma 59. panta izpratnē:

darba samaksa =	darba alga +	piemaksas +	prēmijas +	cita veida atlīdzība saistībā ar darbu
-----------------	--------------	-------------	------------	--

Darba samaksa. Atbilstoši DL 60. panta pirmās daļas prasībām darba devējam ir pienākums noteikt vienlīdzīgu darba samaksu vīriešiem un sievietēm par tādu pašu darbu vai vienādas vērtības darbu.

Darba alga. Atlīdzības par darbu apmērs, par kuru vienojas darba devējs un darbinieks, noslēdzot darba līgumu. Tas nedrīkst būt mazāks par valstī noteikto minimālo mēneša darba algu normālā darba laika ietvaros.

Darba likums nosaka darba devēja pienākumu ievērot vienlīdzīgu attieksmi ne tikai, nosakot darbiniekam darba algu, bet arī citus nosacījumus saistībā ar darba samaksu: piemaksas, prēmijas, pabalstus un citas atlīdzības.

Vienāds darbs – darbs, ko pilda dažādas personas, ir identisks vai ļoti līdzīgs. Šeit nevar konstatēt atšķirības darbības veidā, darbības procesā vai darba vidē, kurā darbs tiek pildīts.⁴

Gadījumā, ja sieviete un vīrietis veic pēc sava rakstura vienādu darbu, arī tad, ja atšķiras darba nosaukums, darba devējam ir pienākums noteikt vienlīdzīgu darba samaksu. Atšķirības darba samaksā var tikt pamatotas tikai ar objektīviem faktoriem.

Vienādas vērtības darbs – dažāda rakstura darbi, kas, ņemot vērā to prasības un noslogotību, ir vienlīdz vērti.⁵

Gadījumā, ja sieviete vai vīrietis veic darbu, kas, lai gan pēc sava rakstura atšķiras no darba, ko veic otra dzimuma pārstāvis, tomēr pēc savas būtības ir vienādas vērtības, darba devējam jānosaka vienlīdzīga darba samaksa. Lai noteiktu, vai darbs, ko veic vīrietis un sieviete, ir vienādas vērtības, jāveic darbu salīdzināšana, t.i., jānovērtē darba pienākumu raksturs un prasības, kuras tiek izvirzītas attiecīgajam darbiniekam, piemēram, nepieciešamās prasmes, atbildības pakāpe u.c. Nosacījums, vai

darbi ir vienādas vērtības, jānosaka katrā konkrētā gadījumā atsevišķi.

Lai gan Darba likuma 60. panta pirmā daļa nosaka darba devēja pienākumu noteikt vienlīdzīgu darba samaksu sievietēm un vīriešiem, jāatceras likuma 29. panta devītajā daļā noteiktais, – ka pie darba samaksas noteikšanas darba devējam jāievēro arī citi iespējamie personas diskriminācijas veidi. *Piemēram, par tādu pašu darbu vai vienādas vērtības darbu, darbiniekam nevar būt atšķirīga darba samaksa saistībā ar viņa piederību politiskai partijai.*

Svarīgs darba samaksas jautājums ir piemaksas. Darba likumā noteikti gadījumi, kad veicamas piemaksas, taču nav noteikti to konkrēti apmēri. Tie var tikt noteikti uzņēmuma lokālajos tiesību aktos. Likumā noteiktās piemaksas ir:

- par papildu darbu –

darbiniekam, kas pie viena un tā paša darba devēja līdztekus nolīgtajam pamatdarbam veic papildu darbu, ir tiesības saņemt atbilstošu piemaksu par šāda darba veikšanu (DL 65. panta pirmā daļa).

Likums šīs piemaksas apmēru nereglamentē;

- par darbu īpašos apstākļos –

darbiniekam, kas veic darbu īpašos apstākļos, kuri saistīti ar paaugstinātu risku viņa drošībai vai veselībai (DL 66. panta pirmā daļa).

Likums šīs piemaksas apmēru nereglamentē, kā arī piemaksas veikšana nav noteikta kā obligāta.

- par nakts darbu –

darbinieks, kas veic nakts darbu, saņem piemaksu ne mazāk kā 50 procentu apmērā no darbiniekam noteiktās stundas, dienas algas likmes, bet, ja nolīgta akorda alga, – piemaksu ne mazāk kā 50 procentu apmērā no akorddarba izcenojuma par paveiktā darba daudzumu (DL 67. panta pirmā daļa).

⁴Karin Tondorf, Edetraud Ranfil "Leitfaden zur Anwendung des Grundstazes der Entgeltgleichheit fuer Maenner und Frauen bei gleichwertiger Arbeit", 2002., 8. lpp.

⁵ Eiropas Parlamenta un Padomes 2002. gada 23. septembra direktīva Nr. 2002/73/EK, kura groza Padomes direktīvu 76/207/EEK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm attiecībā uz darbu, profesionālās izglītības un izaugsmes iespējām un paaugstināšanu amatā, kā arī darba nosacījumiem, 2. pants

Likumā noteikts minimālais piemaksas apmērs;

- par virsstundu darbu vai darbu svētku dienā –

darbinieks, kas veic virsstundu darbu vai darbu svētku dienā, saņem piemaksu ne mazāk kā 100 procentu apmērā no viņam noteiktās stundas vai dienas algas likmes, bet, ja nolīgta akorddarba alga, – ne mazāk kā 100 procentu apmērā no akorddarba izcenojuma par paveiktā darba daudzumu (DL 68. panta pirmā daļa).

Likumā noteikts minimālais piemaksas apmērs.

Darba likumā netiek reglamentēts, cik iepriekš minēto piemaksu veidu vienlaicīgi var tikt noteiktas vienam darbiniekam. Praksē var būt situācija, kad darbinieks, aizvietojo kolēģi: veic savus tiešos pienākumus, papildu pienākumus un, lai visu paveiktu, strādā virsstundas. Šajā gadījumā darbiniekam jāsaņem: nolīgta darba samaksa par saviem tiešajiem pienākumiem + piemaksa par virsstundu darbu (Darba likuma 68. pants) + piemaksa par papildu darbu (Darba likuma 65. pants).

Vienlīdzīgas attieksmes pārkāpums piemaksu izmaksā var izpausties divos veidos:

- ja vienam darbiniekam tiek veikta piemaksa, bet otram – nē. *Piemēram, diviem darbiniekiem noteikta promesošo kolēģu aizvietošana. Vienam darbiniekam par papildu darba veikšanu noteikta piemaksa, bet otram – papildu darba veikšana bez piemaksas.*
- ja pie vienāda darba un apjoma veikšanas piemaksas tiek noteiktas atšķirīgas. *Piemēram, par promesoša kolēģa aizvietošanu, ar vienāda darba un tā apjoma veikšanu, vienam darbiniekam tiek noteikta piemaksa 10 procentu, bet otram – 25 procentu apmērā.*

Par vienlīdzīgas attieksmes principa pārkāpumu uzskatāma arī darba devēja darbība, kas vērsta uz ierobežojumu darbiniekam veikt darbus, par kuriem likumā noteiktas piemaksas. Darba devēja ierobežojums var tikt pamatots tikai ar normatīvajiem aktiem. *Piemēram, nevar liegt darbiniekam veikt papildu darbu, pamatojot to ar viņa vecumu.*

Savukārt, ierobežot nodarbināt virsstundu darbā var grūtnieci, to pamatojot ar Darba likuma 136. panta sesto daļu.

Lai gan pamata regulējums, attiecībā uz piemaksām, noteikts Darba likumā, tomēr konkrētais regulējums var tikt noteikts uzņēmuma lokālajos tiesību aktos – darba līgumā vai darba koplīgumā. Taču nosakot regulējumu šajos dokumentos, jāņem vērā:

- darba līgums ir darba devēja un darbinieka individuāls civiltiesisks līgums. Lai uzņēmuma darbiniekos neradītu nevajadzīgas negatīvas emocijas, tad darba samaksas jautājumus, kas saistīti ar vienlīdzīgas attieksmes ievērošanu, lietderīgāk noteikt dokumentā, kuram nav individuāls raksturs;
- darba koplīgums slēdzams uz noteiktu laiku. Darba koplīgumā atrunātie nosacījumi būs ierobežoti attiecībā uz piemērošanu noteiktā laika periodā. Savukārt, darba tiesiskās attiecības ar darbiniekiem pamatā tiek dibinātas uz nenoteiktu laiku.

Kā atbilstošu Darba likumam, var izmantot iespēju darba samaksas jautājumus regulēt darba samaksas nolikumā vai darba kārtības noteikumos, bet darba līgumā norādīt, ka darba samaksas regulējums noteikts minētajos dokumentos.

Ar darba samaksu saistīts jautājums ir darbnespēju attaisnojošo dokumentu apmaksas apmērs. Likuma "Par maternitātes un slimības apdrošināšanu" 36. pants nosaka,

ka darba devēja pienākums ir darba ņēmējiem, kuriem darba periodā iestājusies ar Ministru kabineta noteiktajā kārtībā izsniegtu darba nespējas lapu apliecināta pārejoša darba nespēja (izņemot darba nespēju, kas saistīta ar grūtniecību un dzemdībām un slima bērna kopšanu), izmaksāt no saviem līdzekļiem slimības naudu ne mazāk 75 procentu apmērā no vidējās izpeļņas par otro un trešo pārejošas darba nespējas dienu un ne mazāk 80 procentu apmērā – par laiku no ceturtās darba nespējas dienas, taču ne ilgāku par 14 kalendārajām dienām.

Savukārt, lokālajos tiesību aktos var tikt noteikti labāki nosacījumi darbnespējas laika apmaksā. Līdz ar to, svarīgs ir vienlīdzīgas attieksmes princips arī šajā izmaksas jautājumā.

Piemēram, vienam uzņēmuma darbiniekam par slimības periodu 5 kalendārajām dienām (no pirmdienas līdz piektdienai, ieskaitot) tiek izmaksāta slimības nauda, atbilstoši minētajam likuma noteikumam, bet citam – labvēlīgāka, – par visām slimības dienām tiek izmaksāta vidējā izpeļņa.

Tā kā likumā noteikta zemākā robeža “ne mazāk”, tad izmaksa var tikt veikta lielāka, bet, ievērojot vienlīdzīgas attieksmes principu un diskriminācijas aizliegumu.

Invaliditāte ir ilgstošs vai nepārejošs ar vecuma pārmaiņām cilvēka organismā nesaistīts fizisko vai psihisko spēju ierobežojums, kas apgrūtina personas integrāciju sabiedrībā, pilnīgi atņem vai daļēji ierobežo tās spēju strādāt un sevi apkopt
(likuma “Par invalīdu medicīnisko un sociālo aizsardzību” 5. pants).

Minētā invaliditātes izpratne neskar jautājumu par darbinieka pārejošu fizisko spēju ierobežojumu, kas kvalificējams kā īslaicīgs veselības traucējums. Šādā gadījumā ārstniecības iestāde personai izsniedz darbnespējas lapu par noteiktu slimības periodu, bet personai netiek noteikts invaliditātes statuss. Taču praksē darbiniekiem, kuri kādu laika periodu bijuši darbnespējīgi, nereti nākas sastapties ar diskriminējošu attieksmi no darba devēja puses. *Piemēram, nosakot prēmijas, tiek izvērtēts, nevis darbinieka ieguldītais darbs, bet gan darbnespējas biežums un ilgums.*

Līdz ar to, darba devējam vienlīdzīgas attieksmes principa un diskriminācijas aizlieguma ievērošana jāattiecinā ne tikai uz invalīdiem, bet plašākā izpratnē – arī uz darbnespējīgām personām.

Darba likuma 70. pants paredz darba samaksas aprēķina un tā izmaksas veidu un tas nosaka:

darba samaksa aprēķināma un izmaksājama skaidrā naudā. Darba devējam ir tiesības izmaksāt darba samaksu bezskaidrā naudā

ar pārskaitījumu tikai tad, ja darbinieks un darba devējs par to ir noteikti vienojušies.

Atbilstoši minētā panta nosacījumiem, darbiniekam ir tiesības izvēlēties veidu, kādā saņemt darba samaksu. Lai veiktu darba samaksas izmaksu bezskaidras naudas veidā, darba devējam jāvienojas ar darbinieku. Šī vienošanās var būt ietverta jau darba līgumā, vai arī atsevišķā pušu vienošanās. Nav pieļaujama situācija, ka darba devējs personāla atlasē kā kritēriju izvirza nosacījumu, – pretendents jāpiekrīt saņemt darba samaksu bezskaidras naudas veidā. Ja viņš tam nepiekrīt – pretendents saņem atteikumu dibināt ar viņu darba tiesiskās attiecības. Tā kā likumā noteikti konkrēti darba devēja pienākumi, tad šāds nosacījums uzskatāms par diskriminējošu.

3.5. Darbinieka pienākumi un tiesības

Personas pienākumus un tiesības darba tiesiskajās attiecībās regulē Darba likuma atsevišķa sadaļa, kurā ir trīs atsevišķas nodaļas:

- darbinieka pienākumi;
- darbinieka tiesības;
- darbinieka atbildība.

Visas nodaļas ir savstarpēji saistītas, jo nevar pastāvēt darbinieka tiesības bez pienākumiem un otrādi. Tāpat darbinieka atbildība var iestāties tikai saistībā ar noteiktajām darbinieka tiesībām un pienākumiem.

Darba likuma 81. panta pirmā daļa paredz, ka:

darbiniekam savu darba pienākumu ietvaros ir pienākums rūpēties par to, lai pēc iespējas novērstu vai mazinātu šķēršļus, kas nelabvēlīgi ietekmē vai var ietekmēt parasto darba gaitu uzņēmumā, kā arī par to, lai pēc iespējas novērstu vai mazinātu draudošus vai jau radušos zaudējumus. Izņēmums pieļaujams tikai tajā gadījumā, kad šāda rīcība darbiniekam nav pa spēkam, nav no viņa taisnīgi sagaidāma vai arī to aizliedzis darba devējs.

Likumā noteikts darbinieka vispārējais pienākums, kas nav saistīts ar konkrēto amatu. Darba devējs

uzņēmuma lokālajos tiesību aktos (darba līgumā, darba kārtības noteikumos, darba koplīgumā) var noteikt pienākumus, kas attiecināmi uz konkrētā ieņemamā amata darbinieku. Minētajiem pienākumiem jābūt piesaistītiem pie amata nevis darbinieka personības. Šādā veidā sakārtoti dokumenti izslēdz iespējamību diskriminēt viena ieņemamā amata darbiniekus. Tādejādi ikvienam darbiniekam būtu nodrošinātas pienākumu ievērošanas un izpildīšanas priekšnosacījumu tiesības.

Svarīga darbinieka tiesība ir veikt blakus darbu.

Darbiniekam ir tiesības slēgt darba līgumu ar vairākiem darba devējiem, ja darba līgumā vai darba koplīgumā nav noteikts citādi (Darba likuma 91. pants).

Darbinieka tiesības veikt blakus darbu var ierobežot darba devējs, ciktāl tas attaisnojams ar darba devēja pamatotām un aizsargājamām interesēm, it īpaši ja šāds blakus darbs negatīvi ietekmē vai var ietekmēt darbinieka saistību pienācīgu izpildi (Darba likuma 92. pants).

Nav pieļaujama diskriminējoša attieksme no darba devēja puses par pamatojumu minot darbinieka personību, nevis ieņemamo amatu. Tiesības veikt blakus darbu vai tā ierobežojums var tikt noteikts amatam, to pamatojot ar darba devēja aizsargājamām interesēm. *Piemēram, attiecībā uz ražošanas meistariem, kas veic vienādus pienākumus, tikai katrs savā darba maiņā, jānosaka vienlīdzīga attieksme – atļauja veikt blakus darbu vai pamatots aizliegums.*

Attiecībā uz darbinieka atbildību, īpaša uzmanība jāpievērš jautājumam par disciplinārsodiem. Šī ir viena no vissarežģītākajām personāla iekšējo attiecību uzturēšanas funkcijām. Tā atklāj vadības vērtējumu darbinieka paškontroles līmenim un uzņēmuma lokālo tiesību aktu respektēšanu no darbinieku puses.

Disciplinārsods – sods par disciplināra rakstura pārkāpuma izdarīšanu, uzņēmumā pastāvošu un akceptētu noteikumu vai procedūru neievērošana. Praksē biežāk sastopamās darbinieku uzvedības

formas, kas rada nepieciešamību piemērot disciplinārsodu ir:

- darba kavēšana;
- uzvedības pārkāpumi darba vietā;
- negodīgums;
- tiešo pienākumu nepienācīgs izpildījums u.c.

Darba Likuma 90. panta pirmā daļa paredz, ka

par noteiktas darba kārtības vai darba līguma pārkāpšanu darba devējs darbiniekam var izteikt rakstveida piezīmi vai rājienu, minot tos apstākļus, kas norāda uz pārkāpuma izdarīšanu.

Minētais pants nosaka ne tikai darba devēja tiesības uz disciplinārsoda piemērošanu, bet arī konkrētu pienākumu tā piemērošanas procedūras ievērošanu. Taču darba devējam ieteicams pārkāpumu izvērtēšanai noteikt vienotus kritērijus attiecībā uz šo divu disciplinārsodu veidu piemērošanu konkrētajā situācijā. *Kā pamata kritērijs, piemēram, var būt uzņēmuma disciplināro noteikumu un to pārkāpumu novēršanas pasākumu vēsture – iepriekšējā pieredze vai rīcība līdzīgā situācijā.*

Pie citiem kritērijiem darba devējs var noteikt, piemēram:

- konkrētā pārkāpuma smagumu;
- pārkāpuma ilgumu un biežumu;
- darbinieka darba vēsturi;
- faktoros, kas var veicināt pārkāpuma notikšanu, bet, kuri ir ārpus darbinieka kontroles;
- brīdinājuma pakāpes – pirmais vai atkārtots brīdinājums.

Disciplinārsoda piemērošanā, ievērojot noteiktos kritērijus, darba devējs pasargās sevi no iespējamās atšķirīgas attieksmes pārkāpšanas un ar to saistīto seku iestāšanās.

3.6. Darba un atpūtas laiks

Darba laiks ir laikposms no darba sākuma līdz beigām, kura ietvaros darbinieks veic darbu un atrodas darba devēja rīcībā, izņemot pārtraukumus darbā (Darba likuma 130. panta pirmā daļa).

Darba likuma 134. panta otrajā daļā noteikta darbinieku kategorija, kurai ir tiesības pieprasīt nepilnu darba laiku un darba devējs nav tiesīgs atteikt:

- **grūtniece,**
- **sieviete pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam, bet, ja sieviete baro bērnu ar krūti, – visā barošanas laikā,**
- **darbinieks, kuram ir bērns līdz 14 gadu vecumam vai bērns invalīds līdz 16 gadu vecumam** (DL 134. panta otrā daļa).

Darba likuma 132. pantā tiek reglamentēts darba laiks īpašai personu grupai, – personām, kuras ir jaunākas par 18 gadiem.

Tā kā visām iepriekš minētajām personu kategorijām tiek noteikti labvēlīgāki darba laika nosacījumi Darba likuma ietvaros, tad šo atšķirīgo attieksmi nevar kvalificēt kā pārējo darbinieku diskrimināciju attiecībā pret šīm kategorijām.

Uzņēmuma lokālajos tiesību aktos vienāda statusa darbiniekiem nevar noteikt atšķirīgu attieksmi darba laika noteikšanā, ja tas nav saistīts ar konkrētu pienākumu veikšanu, bet kādu no diskriminācijas veidiem.

Atpūtas laiks ir laikposms, kura ietvaros darbiniekam nav jāveic viņa darba pienākumi un kuru viņš var izlietot pēc sava ieskata (DL 141. panta pirmā daļa).

Ar atpūtas laiku saprotams:

- svētku dienas;
- diennakts atpūta;
- nedēļas atpūta;

- pārtraukumi darbā – pārtraukumi atpūtai un ēšanai un pārtraukumi bērna barošanai;
- atvaļinājumi – ikgadējie apmaksātie atvaļinājumi, papildatvaļinājumi un atvaļinājumi bez darba samaksas saglabāšanas, atvaļinājumi bērna tēvam, bērna kopšanas atvaļinājumi, mācību atvaļinājumi.

Netieši pārkāpumi vienlīdzīgas attieksmes ieviešanā, praksē biežāk sastopami divos atpūtas veidos:

- pārtraukumu piešķiršanā atpūtai un ēšanai,
- ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma piešķiršanā.

Ikvienam darbiniekam ir tiesības uz pārtraukumu darbā, ja viņa dienas darba laiks ir ilgāks par sešām stundām (Darba likuma 145. panta pirmā daļa).

Darba likums nosaka, ka pārtraukums atpūtai un ēšanai ir viens no darba kārtības noteikumos obligāti iekļaujamiem jautājumiem. Darba devēja pienākums ir noteikt pārtraukumus darbā, t.i., to sākumu un beigas.

Uzņēmumos, kuru darbība saistīta ar klientu apkalpošanu, darba devēji izmanto likumīgu iespēju, – noteikt darbiniekiem pārtraukumus rotācijas kārtībā. Šajā gadījumā, lai novērstu iespējamo diskrimināciju, ieteicams darba devējam darba kārtības noteikumos paredzēt ne tikai pārtraukuma laikus un ilgumu, bet arī pašu rotācijas kārtību. *Piemēram, uzņēmuma nodaļa, kurā strādā divi darbinieki, nodarbojas ar klientu apkalpošanu. Līdz ar to, abi darbinieki nevar aiziet pārtraukumā atpūtai un ēšanai no plkst. 12:00 līdz 12:30. Tāpēc būtu jāparedz, ka pārtraukums šīs nodaļas darbiniekiem noteikts 30 minūšu ilgumā, laika intervālā no plkst. 12:00 līdz 12:30 un no plkst. 12:30 līdz 13:00, darbiniekiem to izmantojot katru darba dienu rotācijas kārtībā, kur rotācija attiecināma uz darbiniekiem un dienām. Tā vienu darba dienu konkrētam darbiniekam pārtraukums būs no plkst. 12:00 līdz 12:30, bet nākamajā darba dienā – no plkst. 12:30 līdz 13:00.*

Darba likuma 150. pants nosaka ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma piešķiršanas kārtību un tā pirmā daļa nosaka, ka

ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu piešķir katru gadu noteiktā laikā saskaņā ar darbinieka un darba devēja vienošanos vai atvaļinājumu grafiku, ko sastāda darba devējs pēc konsultēšanās ar darbinieku pārstāvjiem. Ar atvaļinājumu grafiku un tā grozījumiem iepazīstināmi visi darbinieki, un tam jābūt pieejamam ikvienam darbiniekam.

Minētā panta otrā daļa darba devējam par pienākumu uzliek, piešķirot ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, pēc iespējas, ņemt vērā darbinieka vēlmes. Ne vienmēr un ne visos uzņēmumos ir iespējams apmierināt, *piemēram, desmit darbinieku vēlmi izmantot savu atvaļinājumu vasaras periodā.* Tāpēc, darba devējs, sastādot atvaļinājuma grafiku vai vienojoties ar darbinieku, var piedāvāt tieši tādu pašu rotācijas principu, kā iepriekš minētā attiecībā uz pārtraukumiem darbā atpūtai un ēšanai. Tas var izpausties, *piemēram, ka darba devēja savlaicīga informācija darbiniekam, ka vienu gadu darbinieks atvaļinājumu varēs izmantot kādā no darbinieku pieprasītajiem periodiem (vasaras laiku), turpretī nākamajā gadā – citā periodā, ņemot vērā darbinieka vēlmes un darba devēja iespējas.*

Minētais nosacījums nav attiecināms uz likumā noteiktām darbinieku kategorijām, kurām ir tiesības izvēlēties ikgadējā atvaļinājuma laika periodu. Tās ir:

- darbinieks, kuram ir bērns līdz triju gadu vecumam,
- darbinieks, kurš jaunāks par 18 gadiem,
- sieviete pirms vai pēc grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma.

Tā kā norādītās darbinieku kategorijas ir noteiktas likumā, tad tām noteiktās priekšrocības nav uzskatāmas par diskriminējošām attiecībā pret citiem darbiniekiem.

4. VIENLĪDZĪGAS ATTIEKSMES PRINCIPS, IZBEIDZOT DARBA TIESISKĀS ATTIECĪBAS

Tā kā darbs ir ikkatras darbaspējīgas personas svarīga dzīves sastāvdaļa, tad darbinieku īpašu uzmanību izpelnījies darba līguma uzteikuma process, akcentējot vienlīdzīgas attieksmes principa ievērošanu.

Īpaši likumā izcelta darbinieka aizsardzība sakarā ar darba tiesisko attiecību izbeigšanu pārbaudes laikā.

Pārbaudes laikā uz darbinieku attiecināmi visi normatīvajos aktos noteiktie nosacījumi, tajā skaitā, arī vienlīdzīgas attieksmes princips un diskriminācijas aizliegums.

Darba likuma 47. panta pirmajā daļā noteikts, ka

darba devējam, uzteicot darba līgumu pārbaudes laikā, nav pienākums norādīt uz šāda uzteikuma iemeslu.

Tāču tas nenozīmē, ka darba devējam nav pienākuma sniegt darbiniekam informāciju par apstākļiem, kas pamato darba tiesisko attiecību izbeigšanu.

Darba likuma 102. pantā noteikts, ka,

uzteicot darba līgumu, darba devējam ir pienākums rakstveidā paziņot darbiniekam par tiem apstākļiem, kas ir darba līguma uzteikuma pamatā.

Līdz ar to, ja darba devējs uzsaka darbiniekam darbu pārbaudes laikā, viņam ir pienākums pašā uzteikumā norādīt apstākļus.

Minētais likuma noteikums attiecas uz visiem darba devēja uzteikuma gadījumiem. Neatkarīgi no uzteikuma pamatojuma, darba devēja pienākums ir uzteikumā norādīt uz apstākļiem, kas ir tā pamatā.

Ja darba devēja uzteikums saistīts ar uzņēmuma saimniecisku, tehnisku vai organizatorisku nepieciešamību, svarīgs nosacījums ir vienlīdzīgas attieksmes ievērošana attiecībā uz tā darbinieka izvēli, kuram tiks uzteikt darbs. Praksē plaši izplatīta ir darbinieku neuzticība tādā darba tiesisko attiecību izbeigšanas gadījumā, kā darbinieku skaita

samazināšana un ar to saistīto atsevišķo darbinieku kategoriju priekšrocībām turpināt darba tiesiskās attiecības.

Tā kā pamata izvērtēšana saistīta ar darbinieka darba rezultātiem, darbinieku neuzticību rada darba devēja izvērtējums – vai tas neskar kādu no diskriminācijas veidiem (vecumu, dzimumu, politisko piederību u.c.). Kā labākais pamatojums darba devēja izvēlei, ir ikgadējā darbinieka novērtēšana.

Arī Darba likuma 108. panta otrajā daļā noteiktais priekšrocību uzskaitījums praksē izraisa neskaidrības un darbinieku aizdomas par vienlīdzīgas attieksmes pārkāpšanu. Likumā noteiktas šādas priekšrocības:

- 1) kuri pie attiecīgā darba devēja nostrādājuši ilgāku laiku;
- 2) kuri pie attiecīgā darba devēja cietuši nelaiemes gadījumā darbā vai saslimuši ar arodslimību;
- 3) kuri audzina bērnu vecumā līdz 14 gadiem vai bērnu invalīdu vecumā līdz 16 gadiem;
- 4) kuriem ir divi vai vairāki apgādājami;
- 5) kuru ģimenes locekļiem nav pastāvīga ienākuma;
- 6) kuri ir invalīdi vai slimo ar staru slimību;
- 7) kuri piedalījušies Černobīļas atomelektrostacijas avārijas seku likvidācijā;
- 8) kuriem līdz pensijas vecuma sasniegšanai atlicis mazāk par pieciem gadiem;
- 9) kuri, nepārtraucot darbu, kādā izglītības iestādē apgūst profesiju (amatu, arodu);
- 10) kuriem piešķirts politiski represētās personas statuss.

Savukārt, minētā panta 3. daļa nosaka, ka neviena no minētajām priekšrocībām nav prioritāra salīdzinājumā ar pārējām. Līdz ar to, lai konkrētās priekšrocības prioritātes noteikšana nebūtu tikai darba devēja kompetence, ieteicams, darbinieku pārstāvjiem iesaistīties šī jautājuma savlaicīgā risināšanā. *Piemēram, darba koplīgumā atrunājot priekšrocību prioritāti.*

Likumā, papildus vispārīgiem darbinieku aizsardzības nosacījumiem attiecībā uz vienlīdzīgu attieksmi, noteikta invalīdu aizsardzība darba devēja uztei-

kuma gadījumā. Minētai darbinieku kategorijai nav piemērojami tādi darba devēja uzteikumi, kas pamatoti ar darbinieka profesionālajām spējām nolīgta darba veikšanai, ar darbinieka atjaunošanu darbā, kurš agrāk veica attiecīgo darbu, kā arī viņu nevar pakļaut darbinieku skaita samazināšanai. Norma ir aizliedzoša, tāpēc tās piemērošana nav iespējama ne pie kādiem darba devēja norādītajiem apstākļiem minētajos pamatojumos. Savukārt, invalīdu aizsardzību nevar uzskatīt par diskriminējošu attiecībā pret citiem darbiniekiem, jo tā noteikta likumā.

Svarīgs nosacījums vienlīdzīgas attieksmes izpratnei ir komunikācijas process starp darba devēju un darbinieku. Nereti darbinieka aizdomas par atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumu rada nepilnīgas informācijas sniegšana no darba devēja puses. Praksē parasti darba devējs uzteikumā norāda pēc iespējas mazāk informācijas par apstākļiem, kas ir uzteikuma pamatā, tādejādi uzskatot, ka darbiniekam nebūs pamata celt prasību tiesā. Taču, bieži vien, tas rada pretēju efektu, – darbiniekam, nesauņēmušam pilnīgu informāciju, rodas aizdomas par patiesajiem darba tiesisko attiecību pārtraukšanas iemesliem. Parasti darbinieku aizdomas saistītas ar atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumu no darba devēja puses. *Piemēram, tas tiek saistīts ar darbinieka dzimumu, vecumu (īpaši pirmspensijas vecuma personām), piederību politiskai organizācijai u.c.* Tā rezultātā, lai noskaidrotu uzteikuma reālo pamatojumu, darbinieks ceļ prasību tiesā. Savukārt, fakts, ka darba devējs nav pārkāpis vienlīdzīgas attieksmes principu, jāpierāda pašam darba devējam.

5. PIERĀDĪŠANAS PIENĀKUMS

Līdz Darba likuma stāšanās spēkā brīdim, darba tiesisko attiecību strīdus gadījumos tika piemērots vispārējais – sacīkstes princips, kurā katra strīdus puse iesniedza savus pierādījumus. Iestrādājot Latvijas normatīvajos aktos Eiropas Savienības direktīvu prasības, noteikumā par pierādīšanas pienākumu ir veiktas kardinālas izmaiņas. Tā kā darba tiesisko attiecību dibināšanā, pastāvēšanā un izbeigšanā noteicošā loma ir darba devējam, tad arī strīdus gadījumos pierādījumu pienākums normatīvajos aktos uzlikts darba devējam.

Darba likuma 29. panta trešajā daļā noteikts darba devēja pienākums pierādīt vienlīdzīgas attieksmes ievērošanu:

Ja strīdus gadījumā darbinieks norāda uz apstākļiem, kas varētu būt par pamatu viņa tiešai vai netiešai diskriminācijai atkarībā no dzimuma, darba devēja pienākums ir pierādīt, ka atšķirīgās attieksmes pamatā ir objektīvi apstākļi, kas nav saistīti ar darbinieka dzimumu, vai arī to, ka darbinieka piederība pie noteikta dzimuma ir attiecīgā darba veikšanas vai attiecīgās nodarbošanās objektīvs un pamatots priekšnoteikums.

Nosacījums, ka darbinieks var norādīt arī tikai uz apstākļiem, kas „varētu būt par pamatu” viņa diskriminācijai, norāda, ka darbiniekam nav jāiesniedz pierādījumi, un celt prasību tiesā viņš var, pamatojoties uz savu izpratni šajā jautājumā. Savukārt, darba devējam jāiesniedz pierādījumi, kas pamatoti ar konkrētiem faktiem.

Lai gan konkrētajā pantā minēts viens diskriminācijas veids – dzimums, taču noteikums par darba devēja pierādīšanas pienākumu saistāms ar visiem diskriminācijas veidiem – darbinieka rasi, ādas krāsu, vecumu invaliditāti, reliģisko, politisko vai citu pārliecību, nacionālo vai sociālo izcelsmi, mantisko vai ģimenes stāvokli vai citiem apstākļiem. Turklāt, uzskaitījums nav izsmeļošs.

Darba tiesisko attiecību pastāvēšanas laikā, darbiniekam piemērojami dažādi nosacījumi, – gan likumā paredzētie, gan uzņēmuma līmenī noteiktie. Tāpēc svarīga darba devēja funkcija ir rūpēties par vienlīdzīgas attieksmes pastāvēšanu. Ja šo noteikumu piemērošanas procesā darbinieks tiek diskriminēts, tad viņš var griezties tiesā savu tiesību aizsardzībai:

- ***Ja, dibinot darba tiesiskās attiecības, darba devējs pārkāpis atšķirīgas attieksmes aizliegumu, pretendents ir tiesības celt prasību tiesā viena mēneša laikā no dienas, kad saņemts darba devēja atteikums nodibināt ar viņu darba tiesiskās attiecības (DL 34. panta pirmā daļa).***

Likumā noteiktas pretendenta tiesības celt prasību tiesā, ja darba devējs pārkāpis vienlīdzīgas attieksmes principu. Turklāt pierādījumi par principa ievērošanu jānodrošina darba devējam. Tas nozīmē, ka pretendents iesniegumā tiesai jānorāda tikai uz apstākļiem par atšķirīgas attieksmes pārkāpšanu, bet nav jāiesniedz to pierādošie fakti. Savukārt, darba devēja pienākums ir iesniegt pierādījumus, ka nav noticis atšķirīgas attieksmes pārkāpums.

Pretendents ir tiesīgs prasīt darba devējam pamatot savu lēmumu par atteikumu dibināt ar viņu darba tiesiskās attiecības. Pretendents var arī norādīt veidu, kādā viņš vēlas šo atteikumu saņemt: mutiski vai rakstveidā. Taču griezties tiesā pretendents var arī tad, ja darba devējs atteikuma pamatojumā nav norādījis apstākļus, kas uzskatāmi par pretendentu diskriminējošiem. Tāpēc darba devējam ieteicams neaprobežoties ar atteikuma pamatojumu, bet dokumentāli fiksēt visu atlases procesu. Tādējādi uzskatāmi būs atspoguļots katra pretendenta izvērtējums atbilstoši izvirzītajām amata prasībām.

Savukārt pretendents jāņem vērā, ka prasības celšana tiesā ir ierobežota laikā, t.i., pretendents ir tiesīgs griezties tiesā viena mēneša laikā no dienas, kad saņemts darba devēja atteikums nodibināt ar viņu darba tiesiskās attiecības.

- ***Ja darba devējs, uzteicot darba līgumu pārbaudes laikā, ir pārkāpis atšķirīgas attieksmes aizliegumu, darbiniekam ir tiesības celt prasību tiesā viena mēneša laikā no dienas, kad viņš saņēmis darba devēja uzteikumu (DL 48. pants).***

Ja darba devēja uzteikumā norādītais apstākļis saistīts ar atšķirīgas attieksmes pārkāpumu pret darbinieku, viņam ir tiesības savu aizskārumu aizsargāt tiesā.

Taču jāņem vērā, ka darbinieks var celt prasību tiesā arī gadījumos, kad pastāvējusi cita veida darba devēja darbība, kuru darbinieks uztvēris pret sevi kā diskriminējošu. Piemēram, uzteikumā darba devējs norāda uz neapmierinošiem pārbaudes rezultātiem kā darba tiesisko attiecību izbeigšanas pamatu, bet sarunā ar darbinieku minējis savu neapmierinātību ar darbinieka sastāvēšanu arodbiedrībā. Līdz ar to, neatkarīgi no uzteikumā norādītā pamatojuma, dar-

binieks ir tiesīgs celt prasību tiesā, ja darba devējs ir radījis iemeslus darbiniekam justies diskriminētam.

- **Darba devējam ir pienākums noteikt vienlīdzīgu darba samaksu vīriešiem un sievietēm par tādu pašu darbu vai vienādas vērtības darbu.**
- **Ja darba devējs pārkāpis šā panta pirmās daļas noteikumus, darbiniekam ir tiesības prasīt atlīdzību, kādu darba devējs parasti maksā par tādu pašu darbu vai vienādas vērtības darbu.**
- **Darbinieks var celt šā panta otrajā daļā paredzēto prasību tiesā viena mēneša laikā no dienas, kad viņš uzzināja vai viņam vajadzēja uzzināt par šā panta pirmās daļas noteikumu pārkāpumu** (DL 60. pants).

Lai arī konkrētā likuma pantā noteikts, ka darba devēja pienākums ir noteikt vienlīdzīgu darba samaksu vīriešiem un sievietēm par tādu pašu darbu, minētais pants jāsaprot paplašināti. Vienlīdzīga darba samaksa par vienādu darbu jānosaka arī saistībā ar citiem iespējamiem diskriminācijas veidiem. Piemēram, atšķirīgu (diskriminējošu) darba samaksu nevar noteikt darbiniekam, tāpēc, ka viņš sastāv kādā sabiedriskā organizācijā.

Darbinieka tiesības celt prasību tiesā ir ierobežotas termiņā – viena mēneša laikā. Tā kā darbiniekam nav iespējas kontrolēt katru procesu uzņēmumā, tad likums, attiecībā uz prasības celšanas termiņa atskaites laiku, nosaka – „kad darbinieks uzzināja vai viņam vajadzēja uzzināt” par pārkāpumu. Līdz ar to, darba devējam jāpievērš uzmanība, ka noilgums neiestājas pēc mēneša termiņa notecējuma no brīža, kad viņš pārkāpis atšķirīgas attieksmes noteikumu. Savukārt,

ja rodas strīds par atšķirīgas attieksmes pārkāpuma fakta uzzināšanas brīdi, pierādījumi jāiesniedz darbiniekam.

- **Ja darba devējs nosakot darba apstākļus, profesionālo apmācību vai paaugstinot amatā, ir pārkāpis atšķirīgas attieksmes aizliegumu, darbiniekam ir tiesības celt prasību tiesā viena mēneša laikā no dienas, kad viņš uzzināja vai viņam vajadzēja uzzināt par atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpšanu** (DL 95. panta otrā daļa).

Likumā noteiktas darbinieku tiesības uz vienlīdzīgiem darba apstākļiem, profesionālo apmācību un paaugstinājumu darbā. Tāpēc, ja darba devējs piemēro attiecībā uz darbiniekiem atšķirīgu attieksmi šajos jautājumos, darbinieka tiesības ir celt prasību tiesā.

Prasības celšanas termiņš likumā noteikts tāds pats kā jautājumā par vienlīdzīgu darba samaksu.

Darba devējam ir pienākums pierādīt, ka darba līguma uzteikums ir tiesiski pamatots un atbilst noteiktajai darba līguma uzteikšanas kārtībai. Citos gadījumos, kad darbinieks cēlis prasību par atjaunošanu darbā, darba devējam ir pienākums pierādīt, ka, atlaižot darbinieku no darba, viņš nav pārkāpis darbinieka tiesības turpināt darba tiesiskās attiecības (DL 125. pants).

Minētais likuma noteikums izprotams ne tikai kā darba devēja pienākums pierādīt, ka darba tiesisko attiecību izbeigšanas process ir bijis pamatots un atbilstošs likumam, bet arī, – ka nav bijušas pārkāptas darbinieka tiesības uz vienlīdzīgu attieksmi šajā procesā.

PIELIKUMI**INFORMĀCIJAS AVOTI**

- **Latvijas Republikas Satversme** (15.02.1922., stājās spēkā ar 07.11.1922., publicēts 1993. gada 01. jūlija „Latvijas Vēstnesī”, Nr. 43);
- **Vispārējā cilvēktiesību deklarācija** (10.12.1948., stājās spēkā ar 24.03.1992.);
- **Eiropas Sociālā harta** (18.10.1961., stājā spēkā ar 02.03.2002., publicēts 2002. gada 06. marta „Latvijas Vēstnesī”, Nr. 36);
- **Darba likums** (20.06.2001., stājās spēkā ar 01.06.2002., publicēts 2001. gada 06. jūlija „Latvijas Vēstnesī”, Nr. 105);
- **Darba likuma komentāri** (Dienas bizness);
- **Padomes direktīva 75/117/EEK par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu, ievērojot principu par vienlīdzīgu atalgojumu vīriešiem un sievietēm** (10.02.1975.);
- **Padomes direktīva 76/207/EEK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm attiecībā uz darba, profesionālās izglītības un izaugsmes iespējām un darba apstākļiem** (09.02.1976.);
- **Padomes direktīva 2002/73/EK, ar kuru grozīta Padomes direktīva 76/207/EEK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm attiecībā uz darba iespējām, profesionālo izglītību un paaugstināšanu amatā, kā arī darba nosacījumiem** (23.09.2002.);
- **Padomes direktīva 2000/78/EK, kas nosaka kopēju sistēmu vienādei attieksmei pret nodarbinātību un profesiju** (27.11.2000.);
- **Padomes direktīva 97/80/EK par pierādīšanas pienākumu diskriminācijas gadījumos, kas pamatojas uz dzimumu** (15.12.1997.);
- SDO 1959. gada 29. jūnija konvencija Nr. 100 “Konvencija par vienlīdzīgu atlīdzību”;
- SDO 1981. gada 22. jūnija konvencija Nr. 155 “Konvencija par darba drošību un veselību un darba vidi”;
- SDO 1981. gada konvencija Nr. 156 “Par strādājošo sieviešu un vīriešu, kuriem ir ģimenes, vienlīdzīgu attieksmi un vienlīdzīgām tiesībām”;
- ANO 1965. gada 2. decembra Starptautiskā konvencija par jebkuras rasu diskriminācijas izskaušanu;
- ANO 1979. gada 18. decembra Konvencija par jebkuras sieviešu diskriminācijas izskaušanu;
- Rokasgrāmata dzimumu līdztiesības principa ieviešanai uzņēmuma personālvadībā, **Vivita Mieze, 2003., http://www.lm.gov.lv/doc_upl/rokasgramata_dzlidzt_21.10.2003.doc**;
- “**Darba apstākļi un veselība darbā**”, ES PHARE Latvijas – Spānijas divpusējās sadarbības projekts (LE/99/IBCO-01) “Atbalsts turpmākai likumdošanas saskaņošanai un institūciju stiprināšanai darba drošības un veselības jomā”, Rīga, 2004., 16.–17. lpp.;
- Latvijas Personāla Vadīšanas Asociācija. **Par demokrātisku darba vidi un tiesisku darba attiecību nostiprināšanu Latvijā**, Rīga, “Imanta”, 2003., 7. lpp.;
- Latviešu valodas skaidrojošā vārdnīca, <http://ai1.mii.lu.lv/vardnica.htm>;
- **Ekonomikas terminu vārdnīca**, <http://www.financenet.lv/tools/dictionary/?term=67>;
- Karin Tondorf, Edetraud Ranftl “**Leitfaden zur Anwendung des Grundstazes der Entgeltgleichkeit fuer Maenner und Frauen bei gleichwertiger Arbeit**”, 2002., 8. lpp.

Ar piezīmēm un ieteikumiem, kā arī lai saņemtu papildus informāciju, var griezties:

VALSTS DARBA INSPEKCIJĀ

<http://www.vdi.gov.lv>

Kr. Valdemāra ielā 38,
Rīgā LV-1010,
Tālrunis: 7021704,
Fakss: 7021718
E-pasts: vdi@vdi.gov.lv

Bezmaksas konsultatīvais tālrunis **8008004**

Uzticības tālrunis **7312176**

Papildus plašāka un pilnīgāka informācija par darba aizsardzības jautājumiem, kā arī izdoto vadlīniju un informatīvo materiālu elektroniskās versijas pieejamas Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūras Latvijas kontaktpunkta mājas lapā:

<http://www.osha.lv>

Informāciju par jaunākajām aktualitātēm, pētījumiem un situāciju Eiropas Savienības dalībvalstīs un kandidātvalstīs jūs varat atrast Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūras interneta mājas lapā:

<http://agency.osha.eu.int/>

Šajā sērijā iznākušie Informatīvie materiāli
par darba tiesisko attiecību jautājumiem:

- Par darba līgumiem
- Par darba un atpūtas laiku