



## Vai darba devējs var mainīt darba grafiku?

2021-01-14

Ints Skaldis, ZAB "Ellex Kļaviņš", zvērināta advokāta palīgs

### Vai darba devējam ir tiesības mainīt summēto darba grafiku pēc uzteikuma izsniegšanas darbiniekam? Un cik dienas iepriekš ir jāpaziņo par izmaiņām summētāja darba grafikā?

Attiecībā uz darba grafiku grozījumiem Darba likuma 140. panta (<https://likumi.lv/ta/id/26019-darba-likums#p140>) 7. daļa paredz, ka darba devējs nav tiesīgs grozīt darbiniekam noteikto darba grafiku darbinieka pārejošas darbnespējas laikā, kā arī laikā, kad darbinieks neveic darbu citu attaisnojošu iemeslu dēļ. No tā izriet, ka citos gadījumos darba devējam ir tiesības grozīt darbiniekiem noteiktos darba grafikus. Jāņem vērā, ka darba grafiku grozīšana nevar būt patvaļīga. Jebkuras izmaiņas iepriekš sastādītajos darba grafikos, ar kuriem darbinieki iepazīstināti, ir jāaskaņo ar konkrētajiem darbiniekiem, jo šādas izmaiņas tiešā veidā ietekmē darbinieku darba un atpūtas laiku, kā arī atsevišķos gadījumos var rezultēties virsstundu darbā.

No jautājuma nav skaidrs, kāds ir iemesls izmaiņu veikšanai darba grafikā. Ja darba devējam saistībā ar darba tiesisko attiecību izbeigšanu nepieciešams veikt izmaiņas citu darbinieku darba grafikos, lai izpildītu arī tā darbinieka pienākumus, ar kuru darba tiesiskās attiecības izbeigtas, tad pirms izmaiņu veikšanas to nepieciešams atsevišķi saskaņot ar konkrēto darbinieku vai darbiniekiem, kuri uzņemsies atlaistā darbinieka darba pienākumu izpildi. Tāpat darba devējam jāņem vērā, vai saistībā ar šādu papildu pienākumu uzņemšanos citi darbinieki nestrādās virsstundu darbu, par ko nepieciešams atsevišķi vienoties rakstveidā.

Savukārt darba grafika maiņošana darbiniekam, kuram izsniegts uzteikums, samazinot uzteikuma termiņā nostrādājamo darba stundu skaitu nav pieļaujama, jo pretēji Darba likuma 6. pantā (<https://likumi.lv/ta/id/26019-darba-likums#p6>) noteiktajam pasliktina darbinieka tiesisko stāvokli. Protams, darba stundu samazināšana uzteikuma periodā ir iespējamam ar pušu abpusēju vienošanos. Ja darba devēja ieskatā uzteikuma periodā nav pieļaujama darbinieka nodarbināšana, tad darba devējs atbilstoši Darba likuma 58. pantā (<https://likumi.lv/ta/id/26019-darba-likums#p58>) noteiktajai kārtībai un pamatam var izvērtēt iespēju darbinieku atstādināt no darba pienākumu pildīšanas līdz darba tiesisko attiecību izbeigšanas brīdim.

Ja darba devēja uzņēmumā ieviests summētais darba laiks, tad atbilstoši Darba likuma 140. panta (<https://likumi.lv/ta/id/26019-darba-likums#p140>) 1. daļai darba devējam ir pienākums darbiniekus laikus iepazīstināt ar darba grafiku, proti, likums neparedz konkrētu termiņu, kādā darbinieki ir jāiepazīstina ar darba grafiku. Darba likuma 139. panta (<https://likumi.lv/ta/id/26019-darba-likums#p139>) 5. daļa attiecībā uz maiņu darbu paredz darba devēja pienākumu iepazīstināt darbiniekus ar maiņu grafikiem vismaz vienu mēnesi pirms to spēkā stāšanās. Minētais noteikums gan neattiecas uz darbiniekiem, kam noteikts summētais darba laiks, jo šie darba laika organizācijas veidi ir atšķirīgi. Šāda atziņa pausta Senāta Civillietu departamenta 2019. gada 17. jūnija spriedumā lietā SKC-592/2019.

Tāpēc, lai gan Darba likums neparedz konkrētu termiņu, darbinieki, kuriem noteikts summētais darba laiks, ar izmaiņām darba grafikos ir jāiepazīstina nekavējoties pēc šādu izmaiņu apstiprināšanas. Tajā pašā laikā darba devējam jāreķinās, ka darbiniekam ir tiesības savlaicīgi saņemt informāciju par izmaiņām darba grafikā, lai varētu plānot savu darba un atpūtas laiku. Ja izmaiņas darba grafikā saistītas ar darbu tuvākajās dienās, darba devējam būtu jāpārlicinās, ka konkrētais darbinieks vai darbinieki varēs veikt darbu atbilstoši plānotajām izmaiņām, piemēram, saskaņojot izmaiņas ar konkrētajiem darbiniekiem.

Darba likums nenosaka kārtību, kādā darbinieki iepazīstināmi ar izmaiņām darba grafikos. Lai izpildītu Darba likumā noteiktos pienākumus laikus iepazīstināt darbiniekus ar darba grafikiem un izmaiņām tajos, kā arī precīzi uzskaitīt darbinieku darba laiku, darba devējam ieteicams saņemt rakstveida apliecinājumu no darbinieka par iepazīšanos ar izmaiņām darba grafikā, kas kalpos kā pierādījums par Darba likumā noteikto darba devēja pienākumu izpildi.