

KĀ NENOKAVĒT PRASĪBAS IESNIEGŠANAS TERMINU?



IRINA KOSTINA,

SIA "ZAB Ellex Kļaviņš"
Darba tiesību prakses grupas
vadītāja, zvērināta advokāte

Lai nodrošinātu tiesisko noteiktību un stabilitāti, likumdevējs paredzējis, ka persona savas tiesības var izlietot noteiktu laikaposmu. Tā tas ir arī darba attiecībās, kur pastāvošos termiņus var iedalīt divos veidos – noilguma un prekluzīvie termiņi.

Darba tiesiskajās attiecībās termiņus var iedalīt noilguma un tā sauktajos materiāli prekluzīvajos termiņos. Tos jāprot nošķirt, jo no tā atkarīga pareiza piemērošana. Tiesību teorijā ar noilgumu saprot ierobežotu laikaposmu, kādā persona kā kreditors var izlietot savas prasījuma tiesības, piemēram, tiesības prasīt zaudējumu piedziņu. Savukārt materiāli prekluzīvie termiņi noteiktu laikaposmu paredz iespēju personai realizēt kādas savas tiesības, piemēram, Darba likuma (DL) 48. pantā paredzēts termiņš prasības celšanai, ja pārkāpts atšķirīgas attieksmes aizliegums, uzteicot darba līgumu pārbaudes laikā.¹

Būtiski, ka Civillikuma (CL) 1893.-1911. pantu regulējums par noilguma sākumu, tā pārtraukšanu un sekām nav attiecināms uz materiāli prekluzīviem termiņiem. Tāpēc tie nav pārtraucami, apturami vai atjaunojami un to nokavējums neatgriezeniski izbeidz prasības tiesību, kā skaidrots Civillietu departamenta 2017. gada 28. septembra rīcības sēdes lēmumā lietā SKC 1751/2017. Arī ceļot prasību tiesā, šo termiņu nokavēšanas sekas ir atšķirīgas. Materiāli prekluzīvo termiņu gadījumā tas ir pamats prasības nepieņemšanai, savukārt noilguma nokavējumu var pierādīt tikai lietas iztiesāšana pēc būtības.²

Lai arī gan noilguma, gan materiāli prekluzīvie termiņi nosaka personas tiesības vērsties tiesā, tomēr to juridiskā daba un nokavēšanas sekas ir atšķirīgas.

NOILGUMS DARBA LIKUMĀ

DL 31. panta 1. daļā paredzēts, ka visi prasījumi, kas izriet no darba tiesiskajām attiecībām, noilgst divu gadu laikā, ja likumā nav noteikts īsāks noilguma termiņš. DL paredzēto noilguma termiņu nevajadzētu jaukt ar CL 1895. pantā noteikto vispārīgo civiltiesisko noilguma termiņu, kas ir 10 gadi, vai Komerclikuma 406. pantā paredzēto uz komercdarījumiem attiecināmo noilguma termiņu, kas ir trīs gadi. Tāpat jānorāda, ka DL 31. panta 1. daļā minētais par citiem DL noteiktiem īsākiem noilguma termiņiem patiesībā ir maldinošs, jo pārējie ir prekluzīvie termiņi.

JĀPIEMĒRO ARĪ CIVILLIKUMS

DL 28. panta 3. daļā noteikts, ka darba līgumam piemērojami CL noteikumi, ciktāl šajā likumā u.c. normatīvajos akto, kas regulē darba tiesiskās attiecības, nav noteikts citādi. Tā kā DL nav regulēta noilguma termiņu sākuma, beigu vai pārtraukšanas noteikšanas kārtība, piemērojams attiecīgais CL regulējums, proti, 1893.- 1911. pants.

Tā tiesu praksē, t.i., Senāta Civillietu departamenta 2013. gada 26. aprīļa spriedumā lietā SKC-1316/2013 atzīts, ka DL 31. pantā noteikti speciālie noilguma termiņi, bet nav norādījumu par apstākļiem, kas atbilstoši vispārējās tiesību normās paredzētajam regulējumam prasa izvērtējumu, jo var ietekmēt noilguma iestāšanās.

¹ A. Lēbers, "Par preklusiviem termiņiem", "Tieslietu ministrijas Vēstnesis", 1924, Nr. 1. Citēts pēc Senāta prakses apkopojuma "Noilguma un prekluzīvie termiņi. Senāta judikatūras atziņas (2002-2020)".

² skat. Senāta Civillietu departamenta 2010. gada 21. aprīļa spriedumu lietā SKC-100/2010 un Civillietu departamenta 2018. gada 25. aprīļa paplašinātā sastāva spriedums lietā SKC-404/2018

fakta nodibināšanu (piemēram, persona var pierādīt apstākļus, kas pārtrauc noilgumu un tādējādi ietekmē tā termiņa noteikšanu). Tādēļ visi jautājumi par noilguma tecējuma sākumu, tā pārtraukšanu vai noilguma iestāšanos jāvērtē CL regulējuma (un arī tiesu prakses) kontekstā.

DL 78. un 79. pants faktiski ir vienīgie panti DL, kas papildus likuma 31. pantam regulē tieši noilgumu darba tiesiskajās attiecībās.

Jāņem vērā, ka DL 31. panta 1. daļā paredzētais noilguma termiņš attiecināms uz prasījumiem, kas tieši izriet no darba tiesiskajām attiecībām. Tādēļ Senāts Civillietu departamenta 2011. gada 18. aprīļa rīcības sēdes lēmumā liešā SKC-166/2011 skaidrots, ka DL nav regulētas prasījuma tiesības uz atlīdzību par sakroplojumu un morālā kaitējuma atlīdzinājumu veselības bojājuma gadījumā. Tās paredzētas attiecīgās CL normās, līdz ar to iepriekš minētajām prasījuma tiesībām nav piemērojams DL 31. pantā noteiktais noilgums. Tātad secināmās, ka šādiem prasījumiem noilguma termiņš regulēts CL, turklāt pat tad, ja tie radūšies darba tiesisko attiecību ietvaros.

Tādējādi gan darbiniekiem, gan darba devējiem pirms vēršanās tiesā jāizvērtē, kādu prasījumu plānots iesniegt un kurās tiesību normās regulēta tā iesniegšanas kārtība. Tas ir būtiski, lai nesajauktu prasījumus, kam noilgums noteikts DL 31. pantā vai CL, un prasījumus, kuri izriet no DL paredzētajiem materiāli prekluzīvajiem termiņiem.

KAD SĀKAS NOILGUMS?

Noilguma kontekstā visbiežāk jautājumus rada tieši noilguma tecējuma sākuma noteikšana. CL 1896. pantā paredzēts, ka noilgums sāk tecēt ar dienu, kurā nodibināts prasījums. Senāts Civillietu departamenta 2020. gada 24. septembra spriedumā liešā SKC-848/2020 arī skaidrots, ka tad, ja likumā nav noteikts cits noilguma tecējuma sākuma termiņš (kā, piemēram, CL 1633. vai 1634. pantā), tad piemēro principu, ka noilgums sāk tecēt ar brīdi, kad persona uzzinājis vai tai vajadzēja uzzināt par tiesību pārkāpumu. Tātad

vispārīgi noteicošais brīdis noilguma tecējuma iesākumam ir tieši tiesību pārkāpuma (aizskāruma) brīdis.

Līdz ar to apstāklim, ka darba devējs nezināja par kādu darbinieka pārkāpumu, nav noteicošas nozīmes, ja atbilstoši lietas faktiskajiem apstākļiem darba devējam to vajadzēja zināt.

Kā 2017. gada 10. oktobra spriedumā liešā SKC-151/2017 skaidrojis Senāts, noilguma iesākums atlīdzības prasījumiem, ja darbinieks prettiesiski izņēmis naudu no darba devēja konta un izlie-tojis privātām vajadzībām, atrodoties darba tiesiskajās attiecībās, rēķināms no prasījuma nodibināšanās brīža – naudas izņemšanas dienas.

Arī šis spriedums vēlreiz apliecina, ka atbilstoši tiesu praksei faktam, kad darba devējs ir uzzinājis par notīkumu, kurš nosaka termiņa tecējuma sākumu, civiltiesisko prasību ietvaros nav noteicošas nozīmes. Vienlaikus šis spriedums rada jautājumu, kurš mirklis uzskatāms par noilguma tecējuma sākumu pārkā-pumos, kuri veikti ilgstošā laikaposmā. Piemēram, vai tad, ja darbinieks regulāri vairākus gadus veic principā vienu un to pašu vai ļoti līdzīgu pārkāpumu, katrs pārkāpums joprojām jāvērtē atsevišķi, vai arī tie veido vienu kopīgu pārkāpumu, kura noilguma tecējuma sākumu nosaka pēdējais no tiem? Jānorāda, ka pārliecinošas tiesu prakses šajā jautājumā nav.

IR IZŅĒMUMI

Savukārt DL 31. panta 2. daļā paredzēts izņēmums no darba tiesiskajām attiecībām piemērojamā vispārīgā noilguma termiņa. Saskaņā ar DL 71. pantu, ja darba devējam bija pienākums izsniegt darbiniekam rakstveida aprēķinu, šā panta 1. daļā noteiktais noilguma termiņš sākas ar aprēķina izsniegšanas dienu. Ja darba devējs aprēķinu neizsniedz, konkrētais prasījums noilgst trīs gadu laikā no dienas, kad bija jāizsniedz aprēķins.

Tiesu praksē arī skaidrots, ka DL 31. panta 2. daļā paredzētais izņēmums jāvērtē kontekstā ar to, vai neiegūtajai informācijai, nesaņemot darba samak-sas aprēķinu, ir cēloniska saistība ar prasītāja nevēršanos tiesā vispārējā

Apstāklim, ka darba devējs nezināja par kādu darbinieka pārkāpumu, nav noteicošas nozīmes, ja atbilstoši lietas faktiskajiem apstākļiem darba devējam to vajadzēja zināt.

prasības noilguma, t.i., divu gadu, laikā. Kā secināms, faktam, ka darba devējs pārkāpis noteikto aprēķina izsniegšanas pienākumu, var arī nebūt tiesiskas nozīmes, ja prasībai ar to nav cēloniskas saistības.

MATERIĀLI PREKLUZĪVIE TERMIŅI

DL paredzētos materiāli prekluzīvos termiņus var iedalīt divās grupās. Pirmkārt, tie ir termiņi prasību celšanai saistībā ar atšķirīgas attieksmes aizlieguma vai vienlīdzīgu tiesību pārkāšanu. Otrkārt, prekluzīvi ir termiņi prasības celšanai saistībā ar darbinieka disciplināro atbildību vai darba tiesisko attiecību izbeigšanu. Arī šo tiesību realizācijai ir divi termiņi – attiecīgi trīs mēneši un viens mēnesis. Atšķirībā no prasījumiem, kuru realizāciju var ietekmēt noilguma termiņi, šiem prasījumiem nav konstatējamas klasiskās kreditora-parādnieceka savstarpejās attiecības.

ATŠĶIRĪGAS ATTIEKSMES AIZLIEGUMS

Ja darba devējs pārkāpis atšķirīgas attieksmes aizliegumu, dabinot darba tiesiskās attiecības, uzteicot darba līgumu pārbaudes laikā, paredzot darba apstākļus, profesionālo apmācību vai kvalifikācijas paaugstināšanu vai paaugstinot amatā, darbiniekam ir tiesības celt prasību tiesā trīs mēnešu laikā no dienas, kad saņemts darba devēja atteikums nodibināt ar viņu darba tiesiskās attiecības vai kad darbinieks saņemis darba devēja uzteikumu, vai kad uzzinājis vai tam vajadzēja uzzināt par atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumu (DL 34., 48. un 95. pants).

Saskaņā ar DL 60. pantu tiesības celt prasību tiesā trīs mēnešu laikā darbiniekam ir arī tad, ja darba devējs pārkāpis vienlīdzīgas darba samaksas principu. Tiesu praksē arī skaidrots, ka DL noteiktais atšķirīgas attieksmes aizliegums vērsts uz DL 7. panta 1. daļā iekļauto mērķi ikvienam nodrošināt vienlīdzīgas tiesības uz darbu, taisnīgiem, drošiem un veselībai nekaitīgiem darba apstākļiem, kā arī uz taisnīgu darba samaksu. Tādēļ arī vienlīdzīgu tiesību uz darba samaksu un atšķirīgas attieksmes pārkāpuma gadījumā prasības celšanai tiesā ir vienādi termiņi.

Abu aizskārumu gadījumā jāņem vērā arī DL 29. panta 8. daļa, kurā paredzēts, ka tad, ja pārkāpts atšķirīgas attieksmes aizliegums

un aizliegums radīt nelabvēlīgas sekas, darbinieks papildus citām likumā noteiktajām tiesībām var prasīt zaudējumu atlīdzību un atlīdzību par morālo kaitējumu.

TIESĪBAS VĒRSTIES TIESĀ

Otrajā materiāli prekluzīvo termiņu grupā iekļaujamas darbinieka vai darba devēja tiesības vērsties tiesā viena mēneša laikā. Tās pamatā paredzētas saistībā ar darba tiesisko attiecību pastāvēšanu vai to izbeigšanu.

DL 44. panta 5. daļā paredzētas darbinieka tiesības viena mēneša laikā celt prasību tiesā par uzteikuma atzišanu par spēkā neesošu vai vērsties tiesā citos gadījumos, kad pārkāptas darbinieka tiesības turpināt darba tiesiskās attiecības, ja uz noteiktu laiku noslēgtā darba līgumā nav norādīts laiks, uz kādu tas noslēgts, vai nemaz nebija pieļaujama darba līguma noslēgšana uz noteiktu laiku. Šādā gadījumā piemērojams DL 122., kā arī 123. panta regulējums, ja pastāv apstākļi, kad nepieciešams lūgt atjaunot nokavētu termiņu.

Saskaņā ar DL 90. panta 4. daļu darbiniekam ir tiesības prasīt atcelt piezīmi vai rājienu viena mēneša laikā no piezīmes vai rājiema izteikšanas dienas. Tāpat darbiniekam ir tiesības celt prasību tiesā par piezīmes vai rājiema atcelšanu mēneša laikā no dienas, kad saņemts darba devēja atteikums piezīmi vai rājiemu atcelt.

Viena mēneša termiņi paredzēti arī uzteikuma, kas saistīts ar piedāvātajiem grozījumiem darba līgumā, gadījumā vai tad, ja darba devējs ceļ prasību tiesā, pamatojoties uz DL 101. panta 5. daļu, kā arī situācijās, kad arodbiedrība nepiekrīt uzteikuma izsniegšanai tās biedram.

Visbiežāk piemērotais materiāli prekluzīvais termiņš ir DL 122. panta 1. daļā paredzētais viena mēneša termiņš prasības celšanai par uzteikuma atzišanu par spēkā neesošu vai prasības celšanai citos gadījumos, kad pārkāptas darbinieka tiesības turpināt darba tiesiskās attiecības.

Apkopojoj minēto, iespējams secināt, ka tiesu prakses piemēri apliecina, cik svarīga ir izpratne par to, kāds termiņš piemērojams konkrētai prasībai. Izpratne par DL noteiktajiem termiņiem ir būtiska, lai gan darbinieks, gan darba devējs darba tiesisko attiecību ietvaros varētu efektīvi aizsargāt savas tiesības. ☺