

Kā aprēķināms noilgums darbinieka prasījumiem



Strīda gadījumos noilguma termiņa ievērošana savu aizskarto tiesību aizstāvībai ir būtisks priekšnoteikums. Tas attiecas arī uz prasījumu izvirzīšanu vienai pusei pret otru, lai termiņa ierobežojuma dēļ nezaudētu iespēju aizsargāt savas aizskartās intereses. Nesenā spriedumā Senāts ir ieviesis būtisku skaidrību noilguma termiņa piemērošanā darba strīdos. Skaidrojam, kā aprēķināms noilgums darbinieka prasījumiem pret darba devēju.

Speciālais noilgums pretstatā vispārējam

Darba likuma (DL) regulējums paredz, ka tajā noteiktie termiņi, kuros darba devējs un darbinieks ir tiesīgs īstenot savu tiesību aizsardzību, ir uzskatāmi par speciālajiem jeb saīsinātajiem noilguma termiņiem, pretstatā Civillikuma (CL) [1895.pantā](#) paredzētajam 10 gadu noilgumam, kurš darba strīdos nav piemērojams.

Līdz ar to gan darba devējiem, gan darbiniekiem ir svarīgi pārzināt DL regulējumu termiņiem, kuros iespējams īstenot savus prasījumus vienai pusei pret otru.

DL [31.pants](#) ietver vispārīgo noilguma termiņa regulējumu darba tiesībās. Tas nosaka divu vai trīs gadu noilguma termiņu atkarībā no izvirzītā prasījuma. Jāpiebilst, ka citas DL normas paredz īsākus noilguma termiņus, piemēram, viens mēnesis darba līguma uzteikuma apstrīdēšanai, pabalsta piedziņai darbinieka uzteikuma gadījumā, trīs mēneši atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpuma gadījumā u.c.

Senāta sprieduma nozīme

Senāts ar 2026.gada 21.janvāra spriedumu lietā [SKC-190/2026 \(C69442924\)](#) ir ieviesis būtisku skaidrību noilguma termiņa piemērošanā darba strīdos.

Līdz šim DL [31.panta](#) saturs daudz diskusiju nav raisījis, jo tā normas bija formulētas vienkārši un šķietami saprotami. Pēdējie komentāri par šo pantu tapuši pirms sešiem gadiem un atsaucas uz citām DL tiesību normām ar īsākiem termiņiem savu aizskarto tiesību aizsardzības realizācijai.

Līdz ar to ir jāsecina, ka līdz šim pietrūcis padziļinātas DL 31.panta satura analīzes, lai gūtu skaidrību par to, uz kādiem prasījumiem attiecas šī panta normas un kādi noilguma aspekti ir regulēti šajās speciālajās normās.

DL 31.pantā noteiktie noilguma termiņi attiecināmi uz pušu materiāltiesiskajiem prasījumiem. Kā skaidrots tiesību doktrīnā, materiālo tiesību izpratnē prasījums ir tāda subjektīvā tiesība, kas tiesību subjektam piešķir tiesisku iespēju prasīt no cita tiesību subjekta kādas darbības izdarīšanu vai atturēšanos.

Komentējot DL 31.panta 1.daļu, kurā paredzēts divu gadu noilgums, 2020.gada likuma komentāros uzsvars likts uz darbinieka prasījuma noilgumu, atstājot bez ievērības, ka minētajā tiesību normā tieši norādīts *visi prasījumi, kas izriet no darba tiesiskajām attiecībām*. Tas nozīmē, ka DL 31.panta 1.daļas regulējums attiecināms kā uz darbinieku, tā arī uz darba devēju prasījumiem.

Divu gadu noilgums

Minēto apstiprina Senāts, spriedumā lietā SKC-190/2026 (C69442924) norādot, ka DL [31.panta](#) 1.daļa attiecināma uz tādiem darbinieka un darba devēja saistībtiesiskiem prasījumiem vienam pret otru, kuri izriet no viņu savstarpējām darba tiesiskajām attiecībām.

Pēc šīs tiesību normas padziļinātas analīzes Senāts spriedumā ir sniedzis izsmeļošu tiesību normu un no tām izrietošo darba devēja un darbinieka prasījumu uzskaitījumu, kas pakļaujas divu gadu noilguma termiņam, proti:

- darbinieka prasījumi pret darba devēju par darba samaksas, vidējās izpeļņas, par atlīdzības darbinieka attaisnojošas prombūtnes gadījumā izmaksu, par zaudējumu un darbinieka izdevumu atlīdzināšanu, par atlaišanas pabalstu un atlīdzību par neizmantoto atvaļinājumu izmaksu;
- darba devēja prasījumi pret darbinieku par darba devējam nodarīto zaudējumu atlīdzināšanu, par nepamatoti izmaksātās naudas summas atprasīšanu no darbinieka, par darba devēja izdevumu atlīdzināšanu par profesionālās kvalifikācijas paaugstināšanu.

Kā būtisks izņēmums no divu gadu noilguma termiņa tecējuma piemērošanas ir jāņem vērā darbinieka prasījums pret darba devēju par pabalsta izmaksu gadījumā, kad darbinieks svarīga iemesla dēļ ir uzteicis darba līgumu atbilstoši DL [100.panta](#) 5.daļai, bet darba devējs neatzīst darbinieka tiesības saņemt DL [112.panta](#) 2.daļā paredzēto pabalstu.

Šī naudas prasījuma gadījumā darbiniekam ir stingri jāievēro viena mēneša noilguma termiņš, kas skaitāms no darba tiesisko attiecību pēdējās darba dienas. Manā ieskatā tik īss noilguma termiņš noteikts, lai aizsargātu arī darba devēja intereses, kurš darbinieka uzteikuma gadījumā nekavējoties zaudē darbinieku un kuram līdz ar to rodas neērtības ar šī darbinieka darba pienākumu izpildes nodrošināšanu. Savukārt darbinieks nekavējoties ir ieguvis tiesības nebūt nodarbinātam pie, viņaprāt, sev nevēlama darba devēja.

Divu un trīs gadu noilgums

DL [31.panta](#) 2.daļā paredzēts divu vai trīs gadu noilgums prasījumam. Tas izriet no DL [71.pantā](#) paredzētā darba devēja pienākuma – izmaksājot darba samaksu, izsniegt darba samaksas aprēķinu.

Lai noskaidrotu, kurš no noilguma termiņiem attiecināms uz DL 31.panta 2.daļā paredzēto prasījumu, vispirms ir jāpaskaidro, kas ar darba samaksas aprēķinu tiek saprasts DL 71.panta izpratnē.

Proti, izmaksājot darbiniekam darba samaksu, tās aprēķins tiek darīts zināms darbiniekam, lai viņš varētu pārbaudīt tā pareizību. Kā norādīts analizētajā Senāta spriedumā, darba samaksas aprēķina mērķis ir dot iespēju darbiniekam pārliecināties, ka viņa darbs ir uzskaitīts precīzi, darba samaksa ir aprēķināta pilnīgi, kā arī nodokļi un valsts sociālās apdrošināšanas obligātās iemaksas ieturētas pareizi.

Normā izdarītā norāde, ka tajā paredzētie noilguma termiņi ir attiecināmi uz visiem prasījumiem, ir ļoti mulsinoša un acīmredzami var izraisīt tās nepareizu piemērošanu.

Ja darbinieks, saņemot darba samaksu un ar to vienlaicīgi saņemot darba samaksas aprēķinu, konstatē, ka darba samaksas aprēķins un izmaksātās darba samaksas apmērs neatbilst faktiski nostrādātajam laikam vai faktiski paveiktā darba daudzumam, tas ir, konstatē neatbilstības, viņš var pieprasīt darba devējam to novēršanu. Neatbilstības darba samaksas aprēķinā visbiežāk izpaužas, darba devējam aprēķinot mazāku darbiniekam izmaksājamo darba samaksu un līdz ar to arī samaksājot mazākus nodokļu maksājumus par darbinieku. Ja darba devējs nenovērš neatbilstības, darbinieks ir tiesīgs vērsties tiesā, piemēram, ar prasību par neizmaksātās darba algas izmaksu. Šāda prasījuma noilguma termiņš ir divi gadi no aprēķina izsniegšanas brīža, nevis, piemēram, no darba devēja atteikuma brīža.

Savukārt, ja darba devējs, izmaksājot darbiniekam darba samaksu, nav izsniedzis aprēķinu, bet darbinieka ieskatā viņam izmaksātais neatbilst viņa paša fiksētajam faktiski nostrādātajam laikam vai faktiski paveiktā darba daudzumam, darbinieks ir tiesīgs prasīt darba devējam izsniegt aprēķinu un novērst neatbilstību.

Ja darba devējs pēc darbinieka pieprasījuma izsniedz darba samaksas aprēķinu, kas darbinieka ieskatā ir neatbilstošs, tad darbinieka prasījums celt tiesā prasību noilgst trīs gadu laikā no brīža, kad darba devējam bija pienākums izsniegt

darbiniekam darba samaksas aprēķinu, tas ir, izmaksājot darbiniekam darba samaksu.

Procesuālie prasījumi

Atbilstoši Senāta spriedumā sniegtajam skaidrojumam par procesuāliem prasījumiem DL izpratnē ir atzīstami prasījumi, kas vērsti uz kādu tiesisko attiecību esību vai neesību, tas ir, konstatēšanu. Procesuāls prasījums ir vērsts uz aizskarto, apstrīdēto vai apdraudēto civilo tiesību un likumisko interešu aizsardzību.

Līdz ar to tādi no DL izrietoši prasījumi, kā piemēram, atzīt par spēkā neesošu darba līguma noteikumu, kas pretējs normatīvajiem aktiem un tajā skaitā arī darba koplīgumam, vai arī atzīt, ka starp pusēm ir pastāvējušas vai tieši pretēji – nav pastāvējušas darba tiesiskās attiecības, noilgst vispārējā CL [1895.pantā](#) paredzētajā 10 gadu noilguma termiņā.

Vēlos īpaši uzsvērt – lai arī prasījums par darba līguma uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu un prasījums par darba līguma izbeigšanu arī pēc savas dabas atbilst procesuāliem prasījumiem, tomēr attiecībā uz tiem DL ir noteikts speciālais noilguma termiņš – viens mēnesis.

Jāapsver normas precizēšana

Ar Senāta spriedumu lietā SKC-190/2026 (C69442924) ieviestā skaidrība prasījumu sadalījumam darba tiesiskajās attiecībās ir ļoti atzinīgi vērtējama. Jāatzīmē, ka DL 31.pants un tā piemērošanas prakse ir visai skopa, lai līdz šim būtu bijis iespējams gūt nepārprotami precīzu skaidrojumu tā piemērošanai atkarībā no prasījuma rakstura.

Normā izdarītā norāde, ka tajā paredzētie noilguma termiņi ir attiecināmi uz visiem prasījumiem, ir ļoti mulsinoša un acīmredzami var izraisīt tās nepareizu piemērošanu. Līdz ar to likumdevējam būtu vērts apsvērt šīs normas precizēšanu, lai mazinātu tās interpretācijas risku.

<https://itiesibas.lv/raksti/tiesvedibas/tiesvedibas/bizness-ka-aprekinams-noilgums-darbinieka-prasijumiem/34744>