



Latvijas Republikas Senāts

SPRIEDUMS

Rīgā 2026. gada 21. janvārī

Senāts šādā sastāvā: senators referents Erlens Kalniņš, senatori Valerijs Maksimovs un Normunds Salenieks

rakstveida procesā izskatīja civillietu /Persona F/ prasībā pret Liepājas rajona /Nosaukums/ pagasta zemnieku saimniecību /Nosaukums A/ par darba tiesisko attiecību pastāvēšanas atzīšanu, kā arī darba samaksas un atlīdzības par neizmantoto atvaļinājumu piedziņu sakarā ar /Persona F/ kasācijas sūdzību par Kurzemes apgabaltiesas 2025. gada 26. septembra spriedumu.

Aprakstošā daļa

Prasības priekšmets un pamats

[1] /Persona F/ 2024. gada 22. augustā cēlusi tiesā prasību, kas 2025. gada 14. janvārī grozīta, pret Liepājas rajona /Nosaukums/ pagasta zemnieku saimniecību /Nosaukums A/ un, pamatojoties uz Darba likuma 31. pantu, 39. pantu, 41. panta otro daļu, 59. pantu, 128. panta pirmo daļu un 149. panta pirmo daļu, lūgusi tiesu:

1) atzīt, ka no 2021. gada 1. oktobra līdz 2023. gada 19. maijam starp prasītāju un atbildētāju pastāvēja darba tiesiskās attiecības;

2) piedzīt no atbildētājas par labu prasītājam neizmaksāto darba algu 10 363,81 *euro*;

3) piedzīt no atbildētājas par labu prasītājam atlīdzību par neizmantoto ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu 794,96 *euro*.

Prasības pieteikumā norādīts šāds pamatojums.

[1.1] Laika posmā no 2021. gada 1. oktobra līdz 2023. gada 19. maijam prasītāja ir bijusi darba tiesiskajās attiecībās ar atbildētāju, strādājot atbildētājas lopu fermā par fermas strādnieci. Šo apstākli tostarp apliecina Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūras sniegtā informācija, kurai atbilstoši iepriekšminētajā laika posmā prasītājas ikmēneša darba ienākumi no atbildētājas atbilda valstī noteiktajai minimālajai mēneša darba algai, proti, no 2021. gada 1. oktobra līdz 2022. gada 31. decembrim 500 *euro* mēnesī, bet no 2023. gada 1. janvāra līdz 2023. gada 19. maijam 620 *euro* mēnesī.

Pārkāpjot Darba likuma 40. panta pirmo daļu, darba līgumu ar prasītāju atbildētāja nav noslēgusi rakstveidā.

[1.2] Prasītājai pienākošos darba algu par veikto darbu atbildētāja nav nedz maksājusi uz prasītājas bankas kontu, nedz izmaksājusi prasītājai skaidrā naudā. Tāpēc no atbildētājas par labu prasītājai piedzenama darba alga par laika posmu no 2021. gada 1. oktobra līdz 2023. gada 19. maijam.

Darba tiesisko attiecību pastāvēšanas laikā atbildētāja nav piešķīrusi prasītājai ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, turklāt darba tiesisko attiecību izbeigšanas dienā, t. i., 2023. gada 19. maijā, nav izmaksājusi prasītājai pienākošos atlīdzību par neizmantoto ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, kas arī ir piedzenama no atbildētājas.

Apelācijas instances tiesas spriedums

[2] Izskatījusi lietu sakarā ar prasītājas apelācijas sūdzību par Kurzemes rajona tiesas 2025. gada 24. marta spriedumu, ar kuru prasība noraidīta, arī Kurzemes apgabaltiesa ar 2025. gada 26. septembra spriedumu prasību noraidījusi.

Spriedums pamatots ar šādiem argumentiem.

[2.1] Pusēm nav strīda, ka atbildētāja, kuras darbība saistīta ar lopkopību, reģistrēta Uzņēmumu reģistrā 1992. gada /datums/. Atbildētājas sākotnējais īpašnieks bija /Persona G/, prasītājas bijušais laulātais, bet no 2017. gada 7. novembra atbildētājas īpašnieks ir /Persona H/, prasītājas un /Persona G/ dēls. Laika posmā no 2019. gada 17. marta līdz 2020. gada 6. jūlijam un no 2021. gada 1. oktobra līdz 2023. gada 19. maijam atbildētāja ir veikusi valsts sociālās apdrošināšanas obligātās iemaksas par prasītāju. Darba līgumu ar prasītāju atbildētāja nav noslēgusi rakstveidā un darba algu prasītājai nav maksājusi.

Pusēm ir strīds par to, vai laika posmā no 2021. gada 1. oktobra līdz 2023. gada 19. maijam pušu starpā pastāvēja darba tiesiskās attiecības.

[2.2] Novērtējot pušu paskaidrojumus kopsakarā ar rakstveida pierādījumiem un liecinieku liecībām, apgabaltiesa konstatējusi, ka prasītāja ilgstoši un regulāri ir strādājusi atbildētājas labā lopu fermā, veicot dažādus pienākumus. Pušu tiesiskās attiecības veido atsevišķi darba tiesisko attiecību elementi, proti, ilgstošas (turpinātas) tiesiskās attiecības un prasītājas veikts darbs atbildētājas labā ar atbildētājas nodrošinātiem līdzekļiem. Turklāt nav pamata uzskatīt, ka fermas strādnieka darbs ir tāds darbs, kas parasti tiek veikts bez atlīdzības.

Kā secinājusi apgabaltiesa, strīdus laika posmā prasītājas un atbildētājas starpā pastāvējušās tiesiskās attiecības ir darba tiesiskās attiecības, kaut arī tās nesatur visus darba tiesisko attiecību elementus, t. i., rakstveida formā noslēgtu darba līgumu, kas atspoguļotu pušu vienošanos par konkrētu darba algas apmēru. Tāpēc ir kļūdainš pirmās instances tiesas secinājums, ka prasītājas darbs nav ticis veikts darba tiesisko attiecību ietvarā.

[2.3] Vienlaikus apgabaltiesa norādījusi, ka iepriekšminētais nav pietiekams pamats, lai automātiski atzītu, ka prasība ir apmierināma.

Proti, jau savos rakstveida paskaidrojumos par prasības pieteikumu atbildētāja tostarp norādījusi, ka Darba likuma 31. panta tvērumā tiesai jebkurā gadījumā jāvērtē, vai par laika posmu no 2021. gada 1. oktobra līdz 2022. gada 22. augustam nav iestājies noilgums, ņemot vērā to, ka prasība celta 2024. gada 22. augustā.

Tā kā prasītāja ir lūgusi piedzīt darba algu, kas atbilst valstī noteiktajai minimālajai darba algai attiecīgajā laika posmā, kuras aprēķins nav saistīts ar darba devēja veiktu aprēķinu, ir piemērojams nevis Darba likuma 31. panta otrajā daļā paredzētais trīs gadu noilguma termiņš, bet gan šā panta pirmajā daļā paredzētais divu gadu noilguma termiņš.

Kā atzinusi apgabaltiesa, saskaņā ar Civillikuma 1896. pantu noilgums prasījumam par darba tiesisko attiecību pastāvēšanas atzīšanu sāka tecēt brīdī, kad prasītāja uzsāka darba tiesiskās attiecības ar atbildētāju, t. i., 1992. gada /datums/, kad atbildētāja tika reģistrēta Uzņēmumu reģistrā. Līdz ar to šim prasījumam ir iestājies noilgums. Arī tad, ja ņem vērā prasītājas norādīto darba tiesisko attiecību sākuma datumu, t. i., 2021. gada 1.

oktobri, prasība par darba tiesisko attiecību konstatēšanu bija jāceļ ne vēlāk kā līdz 2023. gada 30. septembrim, kas nav noticis.

Līdz ar to prasītājas pieteiktais prasījums par darba tiesisko attiecību konstatēšanu ir noildzis. Turklāt, nekonstatējot darba tiesisko attiecību pastāvēšanas faktu noilguma iestāšanās dēļ, nav pamata vērtēt, vai no atbildētājas par labu prasītājai ir piedzenami no šīm darba tiesiskajām attiecībām izrietoši maksājumi. Tāpēc prasība ir noraidāma pilnībā.

Kasācijas sūdzības argumenti

[3] /Persona F/ iesniegusi kasācijas sūdzību par Kurzemes apgabaltiesas 2025. gada 26. septembra spriedumu, lūdzot to atcelt un nodot lietu jaunai izskatīšanai.

Kasācijas sūdzībā norādīti šādi argumenti.

Secinot, ka starp pusēm ir pastāvējušas darba tiesiskās attiecības, un vienlaikus atzīstot, ka prasība par darba tiesisko attiecību konstatēšanu bija jāceļ ne vēlāk kā līdz 2023. gada 30. septembrim, tiesa ir nepareizi piemērojusi Civillikuma 1896. pantu, kurā regulēts noilguma tecējuma sākums. Tātad faktiski tiesa atzina darba tiesisko attiecību pastāvēšanu starp pusēm strīdus laika posmā, t. i., no 2021. gada 1. oktobra līdz 2023. gada 19. maijam, un prasības noraidīšanas pamats ir noilguma iestāšanās, lai gan tiesai bija jāpiemēro Civillikuma 1906. pants par noilguma pārtraukšanu.

Tiesas spriedums ir pretrunīgs. Prasītājas pieteikto prasījumu par darba tiesisko attiecību pastāvēšanas atzīšanu tiesa nepamatoti un pretlikumīgi ir sasaistījusi ar atbildētājas reģistrāciju Uzņēmumu reģistrā 1992. gada /datums/, lai gan pušu darba tiesiskajām attiecībām ir bijuši pārtraukumi.

Motīvu daļa

[4] Pārbaudījis spriedumu attiecībā uz personu, kas to pārsūdzējusi, un attiecībā uz argumentiem, kuri minēti kasācijas sūdzībā (sk. *Civilprocesa likuma 473. panta pirmo daļu*), Senāts atzīst, ka pārsūdzētais spriedums ir atceļams turpmāk norādīto argumentu un apsvērumu dēļ.

Par tiesību jautājumiem

[5] Izskatāmajā lietā Senātam jāatbild uz šādiem tiesību jautājumiem: 1) uz kādiem prasījumiem attiecas Darba likuma 31. panta normas un 2) kādi noilguma aspekti ir regulēti šajās speciālajās normās, kuras piemērojamas kopsakarā ar vispārējiem Civillikuma 1893.–1911. panta noteikumiem par noilgumu.

Par Darba likuma 31. panta piemērošanas jomu

[6] Darba likuma 31. panta pirmajā daļā noteikts, ka „visi prasījumi, kas izriet no darba tiesiskajām attiecībām, noilgst divu gadu laikā, ja likumā nav noteikts īsāks noilguma termiņš”.

Savukārt Darba likuma 31. panta otrajā daļā ietvertas šādas normas: „Ja darba devējam bija pienākums izsniegt darbiniekam rakstveida aprēķinu, šā panta pirmajā daļā noteiktais noilguma termiņš sākas ar aprēķina izsniegšanas dienu. Ja darba devējs aprēķinu neizsniedz, attiecīgais prasījums noilgst triju gadu laikā no dienas, kad aprēķins bija jāizsniedz.”

[6.1] Darba likuma 31. pantā ir paredzēti speciālie (saīsinātie) noilguma termiņi prasījumiem, kuri izriet no darba tiesiskajām attiecībām, tādējādi šos prasījumus izslēdzot no vispārējā desmit gadu noilguma termiņa ietekmes (sk. *Civillikuma 1895. pantu*).

[6.1.1] Darba likuma 31. panta pirmā daļa attiecas kā uz darbinieka, tā arī uz darba devēja prasījumiem, t. i., uz tādiem darbinieka un darba devēja saistībtiesiskiem prasījumiem vienam pret otru, kuri izriet no viņu savstarpējām darba tiesiskajām attiecībām un kuriem likumā nav noteikts īsāks noilguma vai prekluzīvais termiņš.

Tā, piemēram, Darba likuma 31. panta pirmā daļa, kurā paredzēts divu gadu noilguma termiņš, attiecas uz darbinieka prasījumu pret darba devēju par darba samaksas, t. i., regulāri izmaksājamās atlīdzības par darbu, kura ietver darba algu un noteiktās piemaksas, kā arī prēmijas un jebkuru cita veida atlīdzību saistībā ar darbu, izmaksāšanu (sk. *Darba likuma 59., 69.–71. pantu*), par vidējās izpeļņas izmaksāšanu par laiku, kad darbinieks atrodas ikgadējā apmaksātā atvaļinājumā vai papildatvaļinājumā (sk. *Darba likuma 73. pantu*), par tādas atlīdzības izmaksāšanu, kas pienākas darbiniekam gadījumos, kad viņš neveic darbu attaisnojošu iemeslu dēļ (sk. *Darba likuma 74. pantu*), par vidējās izpeļņas izmaksāšanu par darba piespiedu kavējuma laiku un darbiniekam nodarīto zaudējumu atlīdzināšanu, ja darbinieka atstādināšana no darba bijusi nepamatota darba devēja vainas dēļ (sk. *Darba likuma 58. panta ceturto daļu*), par darbinieka izdevumu, kuri nepieciešami darba veikšanai vai radušies ar darba devēja piekrišanu, atlīdzināšanu (sk. *Darba likuma 76. pantu*), par atlaišanas pabalsta izmaksāšanu (sk. *Darba likuma 112. panta pirmo daļu un 128. panta pirmo daļu*), izņemot Darba likuma 112. panta otrajā daļā paredzēto atlaišanas pabalstu (sk. *Darba likuma 122. panta otro daļu*), par neizmantojamo ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma vai papildatvaļinājuma atlīdzības izmaksāšanu (sk. *Darba likuma 149. panta piekto daļu, 151. panta piekto daļu un 128. panta pirmo daļu*). Tāpat Darba likuma 31. panta pirmā daļa attiecas, piemēram, uz darba devēja prasījumu pret darbinieku par viņa prettiesiskas, vainojamas rīcības dēļ darba devējam nodarīto zaudējumu atlīdzināšanu (sk. *Darba likuma 86. pantu un 79. panta otro daļu*), par nepamatoti izmaksāto naudas summu atprasīšanu no darbinieka (sk. *Darba likuma 78. pantu*), par darba devēja izdevumu, kas saistīti ar darbinieka profesionālo apmācību vai kvalifikācijas paaugstināšanu, atlīdzināšanu (sk. *Darba likuma 96. pantu*).

Tajā pašā laikā īsāks termiņš likumā ir paredzēts, piemēram, darbinieka, kurš uzteicis darba līgumu svarīga iemesla dēļ (*Darba likuma 100. panta piektā daļa*), prasījumam pret darba devēju par Darba likuma 112. panta otrajā daļā paredzētā atlaišanas pabalsta izmaksāšanu, jo šis prasījums ir izlietojams, ceļot tiesā attiecīgu prasību viena mēneša laikā no atlaišanas dienas, ja darba devējs apstrīd darbinieka norādīto svarīgo iemeslu un nav viņam izmaksājis iepriekšminēto atlaišanas pabalstu (sk. *Darba likuma 122. panta otro daļu*).

[6.1.2] Savukārt Darba likuma 31. panta otrā daļa attiecas vienīgi uz tiem darbinieka prasījumiem pret darba devēju, par kuriem saskaņā ar Darba likuma 71. pantu darba devēja pienākums ir izsniegt „darba samaksas aprēķinu”, tajā norādot izmaksāto darba samaksu, ieturētos nodokļus un veiktās valsts sociālās apdrošināšanas obligātās iemaksas, kā arī nostrādātās stundas, tostarp virsstundas, nakts laikā un svētku dienās nostrādātās stundas.

Senāta judikatūrā jau atzīts, ka Darba likuma 31. panta otrā daļa ir iztulkojama kopsakarā ar šā likuma 71. pantu, kurā regulēts darba devēja pienākums, izmaksājot darba samaksu, izsniegt rakstveidā sagatavotu darba samaksas aprēķinu. Šā aprēķina mērķis ir dot iespēju darbiniekam pārliecināties, ka viņa darbs ir uzskaitīts precīzi, darba samaksa ir aprēķināta pilnīgi (atbilstoši faktiski nostrādātajam darba laikam vai faktiski paveiktā darba daudzumam), kā arī nodokļi un valsts sociālās apdrošināšanas obligātās iemaksas ieturētas pareizi. Darba samaksas aprēķina izsniegšanai pielīdzināma arī tā pieejamības nodrošināšana elektroniski, piemēram, *Horizon WEB* vai *HoP* portālā (darbinieka pašapkalpošanās modulī), jo tādējādi aprēķins tiek darīts zināms darbiniekam, lai viņš varētu pārbaudīt tā pareizību. Ja darbinieks konstatē neatbilstības, viņš var pieprasīt darba devējam to novēršanu, bet, ja minētais nedod rezultātu – celt tiesā prasību, vienlaikus paturot prātā, ka divu gadu noilguma termiņa tecējums sākas ar attiecīgā darba samaksas aprēķina izsniegšanas dienu. Ja darba samaksas aprēķins nav bijis izsniegts, konkrētais darbinieka prasījums noilgst triju gadu laikā, skaitot no dienas, kad šāds aprēķins bija jāizsniedz. Tādējādi Darba likuma 31. panta otrajā daļā paredzētā divu vai trīs gadu noilguma termiņa noteikšanā un nošķiršanā juridiska nozīme ir tikai apstāklim, vai darba devējs ir izsniedzis darbiniekam darba samaksas aprēķinu. Ja šis aprēķins ir ticis izsniegts, noilguma termiņš ir divi gadi, bet, ja aprēķins nav ticis izsniegts, noilguma termiņš ir trīs gadi (sk. *Senāta 2024. gada 6. novembra sprieduma lietā Nr. SKC-471/2024, ECLI:LV:AT:2024:1106.C770964723.12.S*, 9. punktu, 2017. gada 17. oktobra sprieduma lietā Nr. SKC-1295/2017, *ECLI:LV:AT:2017:1017.C17132015.1.S*, 12. un 13. punktu).

Senāta judikatūrā arī atzīts, ka Darba likuma 31. panta otrās daļas noteikumi saīsinātā divu vai trīs gadu noilguma termiņa tecējuma sākumu saista nevis ar Darba likuma 64. pantā regulētās izziņas par darba samaksu vai šā likuma 129. pantā regulētās izziņas par darbu, bet gan ar Darba likuma 71. pantā regulētā darba samaksas aprēķina izsniegšanu vai neizsniegšanu. Darba likuma 64. un 129. pantā regulētajām izziņām, kuras darba devējs izsniedz pēc darbinieka pieprasījuma, nav nekādas juridiskas ietekmes uz Darba likuma 31. pantā paredzētā saīsinātā divu vai trīs gadu noilguma termiņu tecējuma sākumu (sk. *Senāta 2010. gada 22. decembra sprieduma*

lietā Nr. SKC - 1210/2010, C33189309, 9.4. punktu, 2009. gada 16. decembra sprieduma lietā Nr. SKC-1030/2009, C29317308, 7. punktu).

[6.1.3] Darba likuma 31. pants attiecas vienīgi uz darbinieka un darba devēja materiāltiesiskiem „prasījumiem, kas izriet no darba tiesiskajām attiecībām”.

Materiālo tiesību izpratnē prasījums ir tāda subjektīvā tiesība, kas tiesību subjektam piešķir tiesisku iespēju prasīt no cita tiesību subjekta kādas darbības izdarīšanu vai atturēšanos no tās (bezdarbību). Šī Vācijas, Austrijas un Šveices tiesību doktrīnā pastāvošā definīcija (sk., piemēram, *Brox H., Walker W. D. Allgemeiner Teil des BGB. 42. Auflage. München: Verlag Franz Vahlen, 2018, § 30, Rn. 1; Bydlinski P. Bürgerliches Recht. Allgemeiner Teil. 8. Auflage. Wien: Verlag Österreich, 2018, Rz. 3/7; Huguenin C. Obligationenrecht. Allgemeiner und Besonderer Teil. 3. Auflage. Zürich: Schulthess Verlag, 2019, N 28a ff*) pilnībā atbilst Latvijas tiesiskajai situācijai (sk. *Balodis K. Ievads civiltiesībās. Rīga: Zvaigzne ABC, 2007, 128. lpp.*). Izplatītākie un praktiski nozīmīgākie ir saistītiesiskie prasījumi (sk. *Civillikuma 1401. pantu*), par kādiem uzskatāmi arī iepriekšminētie darbinieka un darba devēja prasījumi, kuri izriet no darba tiesiskajām attiecībām (sk. *šā sprieduma 6.1.1. punktu*).

Vienlaikus jāņem vērā, ka nereti tiek celtas prasības, lūdzot tiesu atzīt (konstatēt) kādu tiesisko attiecību esību vai neesību. Šādā gadījumā tiesai adresētais lūgums, piemēram, atzīt līgumu par spēkā neesošu vai atzīt noteiktu tiesisko attiecību pastāvēšanu, ir prasījums civilprocesuālo tiesību izpratnē (sk. *Civilprocesa likuma 128. panta otrās daļas 7. punktu*), taču tas neietver materiāltiesisku prasījumu. Tiesība prasīt kādu tiesisko attiecību esības vai neesības atzīšanu ir procesuāls prasījums, kas domāts aizskarto, apstrīdēto vai apdraudēto civilo tiesību vai likumisko interešu aizsardzībai (sk. *Civilprocesa likuma 1. panta pirmo daļu un 127. panta pirmo daļu*). Tomēr tiesisko attiecību esības vai neesības atzīšana nav materiāltiesiska prasījuma priekšmets, jo mērķis ir tikai kāda tiesiskā stāvokļa konstatēšana, nevis kādas darbības vai bezdarbības pieprasīšana no citas personas (sk. *Balodis K. Ievads civiltiesībās. Rīga: Zvaigzne ABC, 2007, 129.–130. lpp.*).

Līdz ar to Darba likuma 31. pants neattiecas, piemēram, uz prasības tiesvedības kārtībā pieteiktu darbinieka prasījumu atzīt par spēkā neesošu tādu darba līguma noteikumu, kas pretēji normatīvajiem aktiem, tostarp darba koplīgumam, pasliktina darbinieka tiesisko stāvokli (sk. *Darba likuma 6. panta pirmo un otro daļu*), vai, piemēram, uz darbinieka prasījumu atzīt, ka starp pusēm ir pastāvējušas darba tiesiskās attiecības, jo šādi procesuālie prasījumi neietver materiāltiesisku prasījumu, kas pakļauts noilgumam.

[6.2] Darbinieka prasījumiem, kuri minēti Darba likuma 31. panta otrajā daļā, ir noteikts arī īpašs noilguma tecējuma sākuma brīdis (sk. *Civillikuma 1896. pantu un tā piezīmi*), proti, divu gadu noilguma termiņa tecējums sākas ar Darba likuma 71. pantā regulētā aprēķina izsniegšanas dienu (*Darba likuma 31. panta otrās daļas pirmais teikums*), savukārt trīs gadu noilguma termiņa tecējums sākas ar dienu, kad šāds aprēķins bija jāizsniedz, ja tas faktiski nav ticis izsniegts (*Darba likuma 31. panta otrās daļas otrais teikums*).

Saskaņā ar Darba likuma 71. pantu darba devēja pienākums ir izsniegt darbiniekam darba samaksas aprēķinu, izmaksājot darba samaksu, kas pēc vispārīgā principa izmaksājama ne retāk kā divas reizes mēnesī, ja vien puses nav vienojušās par darba samaksas izmaksāšanu reizi mēnesī (sk. *Darba likuma 69. panta pirmo daļu*). Līdz ar to „diena, kad aprēķins bija jāizsniedz” (sk. *Darba likuma 31. panta otrās daļas otro teikumu*), sakrīt ar dienu, kad atbilstoši pušu noslēgtajam darba līgumam vai likumam darba devēja pienākums ir bijis izmaksāt darbiniekam attiecīgo naudas summu kā viņam pienākošos darba algu, piemaksu, prēmiju vai cita veida atlīdzību saistībā ar darbu. Darba samaksas izmaksāšanas laiks vispārīgi nosakāms atbilstoši Darba likuma 69. pantam. Savukārt, piemēram, atlīdzības par neizmantoto ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu vai papildatvaļinājumu, kā arī atlaišanas pabalsta izmaksāšanas laiks nosakāms atbilstoši Darba likuma 128. pantam.

Senāta judikatūrā jau atzīts, ka Darba likuma 71. pantā minētais darba samaksas aprēķins ir nevis vienkārši formalitāte, bet gan juridisks instruments, ar kura palīdzību darbinieks var pārliecināties par aprēķinātās darba samaksas atbilstību. Tāpēc Darba likuma 31. panta otrās daļas noteikumi par trīs gadu noilguma termiņu attiecas uz situāciju, kad pušu strīds, kura risināšanai darbinieks cēlis tiesā prasību pret darba devēju par naudas parāda piedziņu, tieši izriet no darba samaksas aprēķinā nepieciešami atspoguļojamās informācijas. Proti, Darba likuma 31. panta otrā daļa nav piemērojama formāli, bet ir saistāma ar to, vai darba samaksas aprēķinā sniedzamās informācijas neiegūšana, nesāņemot šādu aprēķinu, ir cēloniskā sakarā ar darbinieka nevēršanos tiesā Darba likuma

31. panta pirmajā daļā paredzētā divu gadu noilguma termiņa tecējuma laikā (sk. *Senāta 2017. gada 17. oktobra sprieduma lietā Nr. SKC-1295/2017*, [ECLI:LV:AT:2017:1017.C17132015.1.S](#), 13. punktu). Tā, piemēram, ja puses ir vienojušās par konkrētu ikmēneša darba algu neatkarīgi no faktiski nostrādātā darba laika vai paveiktā darba daudzuma, tad darba devēja izsniedzamā darba algas aprēķina saturs būtu tāds, kas tikai atkārtoto darba līgumā nolīgto ikmēneša darba algas apmēru. Līdz ar to šādā gadījumā darbinieka prasījumam par neizmaksātās darba algas izmaksāšanu nav pamata piemērot Darba likuma 31. panta otrās daļas noteikumus par trīs gadu noilguma termiņu (sk. *Senāta 2009. gada 16. decembra sprieduma lietā Nr. SKC-1030/2009*, C29317308, 7. punktu).

[6.3] Visbeidzot, būtiski ņemt vērā, ka Darba likuma 31. pantā ir regulēts vienīgi speciālo (saīsināto) noilguma termiņu ilgums (divi vai trīs gadi), kā arī noilguma tecējuma sākuma brīdis darbinieka prasījumiem, kuri minēti šā panta otrajā daļā (t. i., darba samaksas aprēķina izsniegšanas diena vai diena, kad šāds aprēķins bija jāizsniedz). Savukārt pārējiem noilguma juridiskajiem aspektiem, tostarp jautājumam par noilguma pārtraukšanu un šādas pārtraukšanas tiesiskajām sekām, piemērojami vispārējie Civillikuma 1893.–1911. panta noteikumi par noilgumu (sk. *Senāta 2013. gada 26. aprīļa sprieduma lietā Nr. SKC-1316/2013*, C29741711, 7. punktu, 2020. gada 28. maija sprieduma lietā Nr. SKC-339/2020, [ECLI:LV:AT:2020:0528.C33358017.11.S](#), 12. punktu, 2024. gada 6. novembra sprieduma lietā Nr. SKC-471/2024, [ECLI:LV:AT:2024:1106.C770964723.12.S](#), 12. punktu).

Darba tiesiskās attiecības ir ilgstoša rakstura tiesiskās attiecības (sk. arī *Darba likuma 43. pantu*). Šo attiecību pamatsaturu veido darbinieka pienākums veikt nolīgto darbu, pakļaujoties noteiktai darba kārtībai un darba devēja rīkojumiem, un darba devēja pienākums – periodisku izpildījumu veidā – maksāt nolīgto darba samaksu, kā arī pastāvīgi nodrošināt taisnīgus, drošus un veselībai nekaitīgus darba apstākļus (sk. *Darba likuma 28. panta otro daļu*). Ne velti Darba likuma 59. pantā darba samaksa raksturota kā „darbiniekam regulāri izmaksājamā atlīdzība par darbu”.

Tas nozīmē, ka darba tiesiskajās attiecībās darbiniekam rodas atsevišķi patstāvīgi prasījumi par darba samaksas izmaksāšanu, kuri pēc vispārīgā principa izbeidzas ar tiem atbilstošās darba devēja saistības izpildīšanu jeb attiecīgās naudas summas samaksu (sk. *Civillikuma 1811. pantu*). Tāpēc darbinieka prasījumiem pret darba devēju par darba samaksas izmaksāšanu ir piemērojami ne tikai Darba likuma 31. panta speciālie noteikumi (par noilguma termiņa ilgumu un tecējuma sākuma brīdi darbinieka prasījumiem, kuri minēti šā panta otrajā daļā), bet arī Civillikuma 1901. panta pirmais teikums (*periodiskos izpildījumos katram atsevišķam izpildījumam iesākas arī sevišķs noilgums, skaitot ar to dienu, kurā tam iestājas termiņš*). Proti, darba tiesiskās attiecības ir pamats vairākiem patstāvīgiem prasījumiem par darba samaksas izmaksāšanu, kurus darbinieks var izlietot tiesas ceļā, prasot visu vai atsevišķu (par atsevišķiem laika posmiem) viņam pienākošos maksājumu piedziņu no darba devēja. Katram darbinieka prasījumam pret darba devēju par darba samaksas izmaksāšanu saskaņā ar Civillikuma 1901. panta pirmo teikumu sāk tecēt arī atsevišķs noilgums, kura ilgums un tecējuma sākuma brīdis nosakāms atbilstoši Darba likuma 31. panta noteikumiem. Līdz ar to katram prasījumam par darba samaksas izmaksāšanu ir patstāvīgs tiesiskais liktenis: šāds prasījums var izbeigties pirms darba tiesisko attiecību izbeigšanās vai turpināt pastāvēt pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanās. Arī prasības celšana par viena darba samaksas maksājuma piedziņu vai atgādināšanu par vienu darba samaksas maksājumu nepārtrauc noilgumu citiem prasījumiem par darba samaksas izmaksāšanu (sal. *Senāta (Civillietu departamenta paplašinātais sastāvs) 2023. gada 29. jūnija sprieduma lietā Nr. SKC-17/2023*, [ECLI:LV:AT:2023:0629.C30626817.30.S](#), 12.3.1. punkts).

Par kļūdām materiālo tiesību normu piemērošanā

[7] Senāts piekrīt kasācijas sūdzības argumentam, ka apgabaltiesa ir nepareizi piemērojusi materiālo tiesību normas, kuras regulē noilgumu, kas savukārt novedis pie lietas nepareizas izspriešanas, t. i., pie prasības noraidīšanas pilnībā, neraugoties uz apgabaltiesas konstatēto apstākli, ka strīdus laika posmā (no 2021. gada 1. oktobra līdz 2023. gada 19. maijam) prasītājas un atbildētājas starpā ir pastāvējušas darba tiesiskās attiecības.

[7.1] Pirmkārt, Darba likuma 31. panta un Civillikuma 1896. panta normas apgabaltiesa ir nepareizi attiecinājusi uz prasītājas pieteikto prasījumu atzīt, ka no 2021. gada 1. oktobra līdz 2023. gada 19. maijam starp pusēm ir pastāvējušas darba tiesiskās attiecības. Darba likuma 31. pants attiecas uz materiāltiesiskiem prasījumiem, kuri izriet no darba tiesiskajām attiecībām (sk. *šā sprieduma 6.1.1. punktu*), taču neattiecas uz prasības tiesvedības kārtībā pieteiktu procesuālu prasījumu atzīt, ka starp pusēm ir pastāvējušas darba tiesiskās attiecības (sk. *šā*

sprieduma 6.1.3. punktu). Tādēļ uz šādu prasījumu nav arī pamata attiecināt vispārējos Civillikuma 1896. panta noteikumus par noilguma tecējuma sākumu.

Līdz ar to ir kļūdains apgabaltiesas secinājums, ka, ievērojot Darba likuma 31. panta pirmo daļu un Civillikuma 1896. pantu, prasība par darba tiesisko attiecību konstatēšanu esot bijusi jāceļ ne vēlāk kā līdz 2023. gada 30. septembrim un ka ar prasības pieteikuma grozījumiem 2025. gada 14. janvārī pieteiktais prasījums atzīt, ka no 2021. gada 1. oktobra līdz 2023. gada 19. maijam starp pusēm ir pastāvējušas darba tiesiskās attiecības, esot „noildzis”.

[7.2] Otrkārt, apgabaltiesa ir pareizi secinājusi, ka prasītājas pieteiktajam prasījumam piedzīt no atbildētājas par labu prasītājai neizmaksāto darba algu par strīdus laika posmu, t. i., no 2021. gada 1. oktobra līdz 2023. gada 19. maijam, kuru veido attiecīgajā laika posmā valstī noteikto minimālo mēneša darba algu summa, ir piemērojams nevis Darba likuma 31. panta otrajā daļā paredzētais trīs gadu noilguma termiņš, bet gan šā panta pirmajā daļā paredzētais divu gadu noilguma termiņš. Šis apgabaltiesas secinājums atbilst judikatūras atziņai, ka Darba likuma 31. panta otrā daļa nav piemērojama formāli, bet ir saistāma ar to, vai darba samaksas aprēķinā sniedzamās informācijas neiegūšana, nesāņemot šādu aprēķinu, ir cēloniskā sakarā ar darbinieka nevēršanos tiesā Darba likuma 31. panta pirmajā daļā paredzētā divu gadu noilguma termiņa tecējuma laikā (sk. *šā sprieduma 6.2. punktu*).

Tajā pašā laikā apgabaltiesa, balstoties uz kļūdaino secinājumu, ka prasītājas pieteiktais procesuālais prasījums esot „noildzis” (sk. *šā sprieduma 7.1. punktu*), ir izdarījusi nākamo kļūdaino secinājumu, ka noilguma iestāšanās dēļ vispār neesot pamata vērtēt, vai no atbildētājas par labu prasītājai ir piedzenami no šīm darba tiesiskajām attiecībām izrietoši maksājumi. Izdarot šādu secinājumu, apgabaltiesa ir nepareizi piemērojusi Darba likuma 31. panta un Civillikuma 1896. panta normas, jo katra prasījuma par darba samaksas izmaksāšanu spēkā esību apgabaltiesa bez jebkāda juridiska pamata un argumentācijas ir padarījusi atkarīgu no tā, vai nav „noildzis” iepriekšminētais procesuālais prasījums.

Izskatāmajā lietā, kā to konstatējusi arī apgabaltiesa (sk. *šā sprieduma 2.3. punktu*), atbildētāja ir izvirzījusi noilguma ierunu (sk. *lietas 24. lapas otru pusi*). Tāpēc saskaņā ar Darba likuma 31. panta pirmo daļu un 69. pantu, kā arī Civillikuma 1896. pantu un 1901. panta pirmo teikumu tiesai, novērtējot lietas apstākļus, visupirms vajadzēja noskaidrot katra atsevišķā prasījuma par darba samaksas izmaksāšanu, kas radies strīdus laika posmā, noilguma tecējuma sākuma brīdi (sk. *šā sprieduma 6.2. un 6.3. punktu*). Tikai pēc tam tiesai ir pamats izdarīt tālākus secinājumus par to, vai vispār un kurā brīdī katrs attiecīgais prasījums ir izbeidzies ar noilgumu. Šajā ziņā tiesai tostarp jāņem vērā un jānovērtē lietas dalībnieku norādītie apstākļi, kuri var liecināt par noilguma pārtraukšanu (sk. *Civillikuma 1902.–1906. pantu*) un tādējādi ietekmēt noilguma termiņa notecējuma brīža noteikšanu (sk. *Senāta 2013. gada 26. aprīļa sprieduma lietā Nr. SKC-1316/2013, C29741711, 7.2 punktu, 2024. gada 6. novembra sprieduma lietā Nr. SKC-471/2024, [ECLI:LV:AT:2024:1106.C770964723.12.S](#), 12. punktu*).

[7.3] Treškārt, noraidot prasību daļā, ar kuru lūgts piedzīt no atbildētājas par labu prasītājai atlīdzību par neizmantoto ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, apgabaltiesa ir kļūdījusies arī Darba likuma 128. panta pirmās daļas un 149. panta piektās daļas piemērošanā.

Atbilstoši minētajām normām darbinieka prasījums par neizmantotā ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma atlīdzības izmaksāšanu rodas darba tiesisko attiecību izbeigšanās brīdī. Lai apmierinātu šo darbinieka prasījumu, darba devēja pienākums ir izmaksāt atlīdzību par visu periodu, par kuru darbinieks nav izmantojis ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu (sk. *Darba likuma 149. panta piekto daļu*). Pēc vispārīgā principa minētā atlīdzība izmaksājama darbiniekam atlaišanas dienā (sk. *Darba likuma 128. panta pirmo daļu*), un atbilstoši Civillikuma 1896. pantam ar šo dienu sāk tecēt arī Darba likuma 31. pantā paredzētais noilguma termiņš darbinieka prasījumam par neizmantotā apmaksātā atvaļinājuma atlīdzības izmaksāšanu (sk. *Senāta 2020. gada 6. februāra sprieduma lietā Nr. SKC-96/2020, [ECLI:LV:AT:2020:0206.C32247717.10.S](#), 12. punktu*).

Tā vietā, lai lietas apstākļiem piemērotu iepriekšminētās materiālo tiesību normas un izdarītu tām atbilstošus secinājumus par prasības pamatotību vai nepamatotību, apgabaltiesa arī attiecībā uz prasību daļā par neizmantotā ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma atlīdzības piedziņu ir kļūdaini secinājusi, ka prasītājas pieteiktā procesuālā prasījuma „noilgšanas” dēļ (sk. *šā sprieduma 7.1. punktu*) vispār neesot pamata vērtēt to, vai no atbildētājas par labu prasītājai ir piedzenama šāda atlīdzība.

[7.4] Iepriekš norādītās kļūdas materiālo tiesību normu piemērošanā ir novedušas pie lietas nepareizas izspriešanas, tāpēc pārbaudāmais spriedums ir atceļams un lieta nododama jaunai izskatīšanai Kurzemes apgabaltiesā.

Rezolutīvā daļa

Pamatojoties uz Civilprocesa likuma 474. panta 2. punktu, Senāts

nosprieda

atcelt Kurzemes apgabaltiesas 2025. gada 26. septembra spriedumu un nodot lietu jaunai izskatīšanai Kurzemes apgabaltiesā.

Spriedums nav pārsūdzams.

Senators E. Kalniņš Senators V. Maksimovs Senators N. Salenieks