

VILNIAUS UNIVERSITETO TEISĖS FAKULTETO
PRIVATINĖS TEISĖS KATEDRA

Brigitos Pagareckaitės
V kurso, darbo ir socialinės
teisės šakos studentės

MAGISTRO DARBAS

Procesiniai, procedūriniai ir naikinamieji terminai darbo teisėje
Process, procedural and limitation periods in labour law

Vadovė: Lekt. Dr. Ieva Povilaitienė
Recenzentas: Doc. Dr. Justinas Usonis

Vilnius
2022

ANOTACIJA IR PAGRINDINIAI ŽODŽIAI

Rašto darbe analizuojami procesiniai, procedūriniai ir naikinamieji terminai. Pirmiausia apibrėžiamos procesinių, procedūrinių ir naikinamųjų terminų sampratos, analizuojamas jų nustatymas bei taikymas. Taip pat darbe atskiriami procesiniai ir naikinamieji terminai nuo ieškinio senaties terminų, apibrėžiamos jų atskyrimo taisyklės. Kadangi procesiniai, procedūriniai ir naikinamieji terminai įtvirtinami viename Lietuvos Respublikos Darbo kodekso straipsnyje, rašto darbe siekiama išanalizuoti šiuos terminus, išsiaiškinti, kaip jie nustatomi bei taikomi, taip pat kaip atskirti šias terminų rūšis. Darbas analizuojamas pasitelkiant Lietuvos Respublikos Darbo kodeksą, taip pat remiantis teismų praktika.

Pagrindiniai žodžiai: procesinis, procedūrinis, naikinamasis, terminas, nustatymas, taikymas, atnaujinimas.

The paper analyses process, procedural and limitation periods. Firstly, the notions of process, procedural and limitation periods are defined, their determination and application are analysed. Also, the paper distinguishes process and limitation periods from the periods of prescription of an action, the rules of distinguishing are defined. With regard to the fact that process, procedural and limitation periods are defined in one article of the Labour Code of the Republic of Lithuania, the paper aims at analysing these periods, finding out, how they are determined and applied, also to distinguish the types of these periods. The paper is analysed using the Labour Code of the Republic of Lithuania, as well as using the case-law.

Key words: process, procedural, limitation, period, determination, application, renewal.

TURINYS

IŽANGA	2
1. Terminai darbo teisėje.....	3
1.1. Terminų apibrėžimas ir rūšys	3
1.2. Terminų nustatymas	6
1.3. Terminų skaičiavimas	8
1.4. Terminų rūšys pagal Darbo kodekso 16 straipsnį	11
2. Procesiniai terminai darbo teisėje	12
2.1. Procesinių terminų apibrėžimas	12
2.2. Procesinių terminų nustatymas, taikymas ir atnaujinimas	14
2.3. Procesinių terminų atskyrimas nuo ieškinio senaties	18
3. Procedūriniai terminai darbo teisėje	22
3.1. Procedūrinių terminų apibrėžimas	22
3.2. Procedūrinių terminų nustatymas, taikymas ir atnaujinimas	23
3.3. Procedūrinių terminų atskyrimas nuo procesinių ir ieškinio senaties terminų.....	25
4. Naikinamieji terminai darbo teisėje	30
4.1. Naikinamųjų terminų apibrėžimas	30
4.2. Naikinamųjų terminų nustatymas ir taikymas.....	31
4.3. Naikinamųjų terminų atskyrimas nuo ieškinio senaties	34
IŠVADOS	36
ŠALTINIAI.....	38
SANTRAUKA.....	40
SUMMARY	41

ĮŽANGA

Nagrinėjamos temos aktualumas- procesinių, procedūrinių ir naikinamųjų terminų nagrinėjimas yra svarbus, siekiant suprasti, kaip tinkamai terminai turi būti kvalifikuojami ir kaip juos atskirti. Neretai pasitaiko situacijų, kai nėra aišku, kokiam terminui turi būti priskirtas darbo įstatymuose įtvirtintas terminas. Todėl, nagrinėjant procesinius, procedūrinius ir naikinamuosius terminus, pasitelkiant teismų praktiką, galima suvokti, kaip atskirti tam tikrus terminus. Kadangi teisinis procesas neįmanomas be terminų, kiekviena darbo santykio šalis turėtų žinoti, kaip kiekvienas terminas yra nustatomas, skaičiuojamas, bei atnaujinamas.

Darbo tikslas- išsiaiškinti procesinių, procedūrinių ir naikinamųjų terminų nustatymą, taikymą bei atnaujinimą. Taip pat išsiaiškinti, kaip šiuos terminus atskirti.

Darbo uždaviniai- siekiant nurodyto darbo tikslo, pagrindiniai uždaviniai:

1. Išanalizuoti, kas yra procesiniai, procedūriniai ir naikinamieji terminai.
2. Išsiaiškinti, kaip šie terminai yra taikomi, skaičiuojami ir atnaujinami.
3. Analizuojant teismų praktiką, išsiaiškinti, kaip procesinius ir naikinamuosius terminus atskirti nuo ieškinio senaties terminų.

Darbo objektas- darbe gilinamasi į procesinių, procedūrinių ir naikinamųjų terminų apibrėžimą, jų taikymą. Taip pat siekiama išsiaiškinti, kaip šie terminai turėtų būti skaičiuojami bei kaip juos atskirti.

Darbo tyrimo metodai- lingvistinis ir precedentinis. Pirmiausia tema nagrinėjama aiškinant teisės normas, vėliau pasitelkiama teismų praktika, siekiant išaiškinti teisės normų prasmę.

Darbo originalumas- Lietuvoje plačią disertaciją apie materialiosios privatinės teisės terminus yra atlikęs Partnerystės Prof. Dr. A. Driukas. Taip pat Prof. Dr. T. Davulis darbo kodekso komentare aptaria procesinius, procedūrinius ir naikinamuosius terminus. Procesiniai, procedūriniai ir naikinamieji terminai nėra iki galo išnagrinėti, informacijos apie juos yra pakankamai nedaug, taip pat šie terminai yra įtvirtinti tik viename Darbo kodekso straipsnyje. Taigi, šio darbo originalumas yra toks, jog siekiama atskleisti procesinių, procedūrinių ir naikinamųjų terminų apibrėžimą, taikymą, bei kaip juos teisingai kvalifikuoti. Siekiant aiškiai atskleisti šių terminų taikymą, pasitelkiama kuo įmanomai naujesnė teismų praktika.

Svarbiausi šaltiniai- Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas, Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras bei teismų praktika. Daugiausia, analizuojant rašto darbo temą, pasitelkiamas Lietuvos Respublikos darbo kodeksas bei teismų praktika.

1. Terminai darbo teisėje

Terminai yra labai svarbūs kiekvienoje teisės šakoje. Terminų nustatymas įtvirtina asmens teisę per tam tikrą laiką apginti savo pažeistą teisę ar įvykdyti tam tikrą procesinį veiksma. Lietuvos Respublikos Konstitucijos 30 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta asmens teisė kreiptis į teismą, kai yra pažeidžiamos asmens konstitucinės teisės ar laisvės (Lietuvos Respublikos Konstitucija, 1992). Pažymėtina, jog Lietuvos Respublikos Konstitucija įtvirtina asmens teisę kreiptis į teismą, tačiau nenurodo, kiek laiko asmuo turi įgyvendinti savo teisę. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra nurodęs- CPK 5 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad kiekvienas suinteresuotas asmuo turi teisę įstatymų nustatyta tvarka kreiptis į teismą, kad būtų apginta pažeista ar ginčijama jo teisė arba įstatymų saugomas interesas. Taigi Konstitucijos 30 straipsnyje įtvirtintos asmens teisės kreiptis į teismą įgyvendinimo procesinė tvarka ir sąlygos yra nustatytos specialiuosiuose įstatymuose, ir tam, kad ši teisė būtų įgyvendinta tinkamai, šios tvarkos būtina laikytis (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. gruodžio 15 d. nutartis civilinėje byloje). Vadinasi, Konstitucija nustato asmens teisę kreiptis į teismą, tačiau kiti įstatymai papildo šią teisę, įtvirtindami tam tikrus terminus reikalavimams pareikšti. Galima teigti, jog terminai darbo teisėje įtvirtina tam tikrą asmens pareigą arba teisę- pavyzdžiui, asmens teisė kreiptis į darbo ginčų komisiją, kai yra pažeistos jo teisės, taip pat asmens pareiga pateikti tam tikrus dokumentus teismui per tam tikrą laiką. Taigi, darbo teisėje terminai yra labai svarbūs, kadangi įtvirtina tam tikrą asmens teisę ar pareigą, kurią asmuo gali įgyvendinti per tam tikrą laiko tarpą. Pažymėtina, kad kiekvienas asmuo tam tikram veiksmui atlikti pasitelkia tam tikrus terminus, todėl labai svarbu žinoti atskirų rūšių terminų nustatymą, skaičiavimą bei atnaujinimą.

1.1. Terminų apibrėžimas ir rūšys

Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentare yra pateikiama termino sąvoka-terminas yra laiko tarpas, su kuriuo darbo teisės normos ar sutartis sieja tam tikrus teisinius padarinius: subjektinės teisės ar teisinės pareigos atsiradimą, pasikeitimą ar pasibaigimą, teisinio statuso pasikeitimą (Davulis, 2018, p. 60). Vadinasi, terminas yra toks laikotarpis, su kuriuo siejamos tam tikros teisės ar pareigos. Termino sąvoka yra neatskiriama nuo laiko, kadangi terminas yra apibrėžiamas per tam tikrą laiko tarpą. Pažymėtina, kad laikas yra objektyvus veiksnys, nepriklausomas nuo žmogaus valios (Mikelėnas, et. al., 2009, p. 501). Laikas, kaip objektyvus reiškiny, apibūdinamas kaip nepriklausomas nuo žmogaus valios ir nuolat judantis. Pirmasis laiko bruožas grindžiamas tuo, kad objektyvumas yra tai, kas būdinga pačiam objektui arba atitinkantis jį, egzistuojantis nepriklausomai nuo sąmonės. Antrasis laiko bruožas yra nuolatinis judėjimas, kaita, kuri niekam nepavaldi ir

vyksta visoje Visatoje (Averkienė, 2015, p. 33). Taigi, analizuojant termino sąvoką, svarbu tai, kad terminas apibrėžiamas per laiką, kurio asmuo negali pasirinkti. Vadinasi, tam tikra subjekcinė teisė ar teisinė pareiga galioja tik tam tikrą laikotarpį ir yra nepriklausoma nuo asmens valios. Taip pat svarbu paminėti, kad teisinę reikšmę turi ne pats laiko tėkmės procesas, bet atskiri laiko etapai ar atkarpos, kurie ir vadinami terminais (Driukas, 2018, p. 24).

Pažymėtina, jog galima išskirti objektyvųjį ir subjektyvųjį termino požymį. Objektyvusis termino pagrindas yra jo skaičiavimas realiu laiku (Driukas, 2018, p. 26). Objektyvusis termino elementas pasižymi per laiko eigą. Kadangi terminas yra tam tikras laiko tarpas, vadinasi, terminas eina realiu laiku, taigi jo tėkmė sutampa su laiko tėkme. Subjektyvusis termino požymis- jo nustatymas subjektyvia valia, siekiant objektyvaus laiko tėkmę panaudoti žmonių elgesiui paveikti (Driukas, 2018, p. 26). Taigi, terminas yra subjektyvus reiškiny, nes terminą nustato asmenys, pasitelkiant tam tikrą laiko tarpą. Asmenys, nustatydami tam tikrą terminą, siekia paveikti asmenis, kuriems reikalingas nustatytas terminas. Tai reikalinga tam, kad būtų galima apskaičiuoti tam tikro teisinio veiksmo trukmę. Galima daryti išvadą, jog terminas yra nustatomas per objektyvųjį ir subjektyvųjį elementą. Šie elementai yra neatskiriami nuo termino, nes jei nebūtų bent vieno elemento, nebūtų termino, kaip reiškinio.

Nagrinėjant terminus, svarbu išskirti terminų skirstymą į tam tikras rūšis. Pirmiausia, pagal teisinį santykį, su kuriuo terminas yra susijęs, terminai skirstomi į (Tiažkijus, 2005, p. 243):

1. Materialiuosius;
2. Procesinius.

Materialiosios teisės terminai apibrėžia materialijų subjektinių teisių egzistavimo ir įgyvendinimo ribas. Procesinis terminas- tai įstatymo ar teismo nustatytas laikotarpis, per kurį teismas, dalyvaujantys byloje asmenys arba kiti proceso dalyviai privalo atlikti tam tikrus procesinius veiksmus (Driukas, 2018, p. 43). Taigi, materialiosios teisės terminai užtikrina tam tikros subjekcinės teisės įgyvendinimo terminus, o procesiniai terminai užtikrina tam tikro procesinio veiksmo (teisės ar pareigos) įgyvendinimą. Lyginant materialinius ir procesinius terminus, skiriasi subjektai, kuriems nustatomi terminai. Materialiniai terminai nustatomi materialinių teisinių santykių subjektams. Procesiniai terminai nustatomi civilinių teisinių santykių subjektams (Averkienė, 2015, p. 68). Materialiniai ir procesiniai terminai gali būti atskirti ir pagal termino trukmę. Materialiniai terminai yra ilgesni, nes jie reguliuoja materialinius teisinius santykius, kurie tęsiasi tam tikrą laiką. Procesiniais terminais siekiama užtikrinti operatyvų teisminį ginčo sprendimą,

todėl jie paprastai trumpesni (Averkienė, 2015, p. 68). Taigi, lyginant šiuos pagrindinius procesinių ir materialinių terminų skirtumus, galima suprasti, kaip atskirti materialinius ir procesinius terminus.

Pagal termino privalomumą terminai skirstomi į (Tiažkijus, 2005, p. 243):

1. Imperatyvius;
2. Dispozityvius.

Pažymėtina tai, jog darbo teisėje dauguma terminų yra imperatyvūs. Imperatyvus pobūdis pasireiškia tam tikromis ribomis, kuriomis siekiama ne detaliam reglamentuoti darbo teisinių santykių subjektų veiksmus, o leisti veikti nepažeidžiant kitos šalies interesų (Tiažkijus, 2005, p. 243). Taigi, darbo teisėje yra nustatyti imperatyvūs terminai, darbo santykių šalys turi vadovautis tokiais terminais, kurie yra įtvirtinti įstatymuose. Pavyzdžiui, Darbo kodekso (toliau- DK) 55 straipsnio 1 dalis nustato, jog neterminuota darbo sutartis ir terminuota darbo sutartis gali būti nutraukta darbuotojo rašytiniu pareiškimu, apie tai įspėjus darbdavį ne vėliau kaip prieš dvidešimt darbo dienų (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016). Taigi, DK imperatyviai nustato minimalų terminą, kada darbuotojas turi pranešti darbdaviui apie darbo sutarties nutraukimą. Pažymėtina, jog prie dispozityvių terminų reikėtų priskirti sutartimi (darbo, kolektyvine) nustatytus terminus, kadangi jų pakeitimas priklauso nuo šalių valios (Tiažkijus, 2005, p. 243). Galima daryti išvadą, jog darbo sutartimi galima pasirinkti tam tikrą terminą, tačiau tokiu atveju taip pat svarbu tai, jog reikia laikytis įstatymuose įtvirtintų reikalavimų. Pavyzdžiui, darbo santykių šalys suderinta valia gali susitarti, jog išbandymo terminas- 2 mėnesiai. Tokiu atveju svarbu tai, jog DK 36 straipsnio 2 dalis imperatyviai nurodo, jog išbandymo terminas negali būti ilgesnis nei trys mėnesiai (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016). Taigi, darbo santykių šalys gali suderinta valia pasirinkti tam tikrą terminą, tačiau jis negali pažeisti termino, kuris yra imperatyviai nustatytas įstatyme. Vadinasi, galima daryti išvadą, jog terminai darbo teisėje yra imperatyvūs, nustatyti įstatymuose. Darbo santykių šalys darbo sutartyje suderinta valia gali pasirinkti tam tikrą terminą, tačiau tokiu atveju šalių pasirinktas terminas negali pabloginti darbuotojo padėties, palyginti su ta, kuri yra nustatyta įstatymuose.

Pagal terminą nustatančius subjektus terminai gali būti skirstomi į (Tiažkijus, 2005, p. 243):

1. Įstatymo nustatytus;
2. Darbo ginčų nagrinėjimo organų nustatytus;
3. Šalių susitarimu nustatytus.

Pagal termino apibrėžimo rūšį terminai skirstomi į apibrėžtus (Tiažkijus, 2005, p. 243):

1. Kalendorine data;
2. Tam tikru laikotarpiu;
3. Tam tikru įvykiu, kuris neišvengiamai turi įvykti.

Taigi, terminai darbo teisėje gali būti skirstomi į tam tikras rūšis pagal įvairius aspektus. Nagrinėjant terminus, svarbu nustatyti, kokiai rūšiai yra priskirtas terminas ir kaip teisingai jį kvalifikuoti. Rašto darbe nagrinėsiu procesinius, procedūrinius ir naikinamuosius terminus, taip pat juos analizuosiu pagal nurodytas rūšis.

Apibendrinant galima daryti išvadą, jog terminas darbo teisėje- tai įstatymų nustatytas laiko tarpas, su kuriuo yra siejamos tam tikros subjektinės teisės ar teisinės pareigos. Kiekvienas terminas gali būti apibrėžiamas per tam tikrą terminų rūšį, todėl svarbu žinoti, kaip tinkamai kvalifikuoti tam tikrą terminą. Pažymėtina, jog terminas nėra tiesiogiai siejamas su laiku kaip materijos egzistavimo forma, bet yra laiko atspindys teisinėje erdvėje (Driukas, 2018, p. 35). Taigi, terminas yra apibrėžiamas per tam tikrą laikotarpį, kurio ribas (pradžią bei pabaigą) būtina žinoti ir jų laikytis. Galima teigti, jog terminas yra apibrėžiamas per tam tikrą laikotarpį, kurį sudaro termino pradžia, eiga bei pabaiga. Svarbu tai, kad termino pradžia ir pabaiga priklauso nuo asmens valios, kadangi asmuo pats pasirenka, kada pradėti tam tikrą veiksmą bei kada pabaigti. Termino eigos, skirtingai nuo termino pradžios bei pabaigos, asmuo negali pasirinkti. Asmuo turi vadovautis nustatytu terminu, jo eiga, bei laiku atlikti tam tikrus veiksmus. Būtent per termino eigos kriterijų yra apibūdinamas termino objektyvusis požymis. Terminas taip pat yra apibūdinamas per subjektyvųjų kriterijų, kuris reiškia tai, jog terminas yra nustatytas asmenų, kurie siekia, jog tam tikras laikotarpis tam tikram veiksmui atlikti būtų panaudotas tinkamai. Taigi, terminas darbo teisėje- tai tam tikras laikotarpis, kuris pasitelkiamas kaip būdas, kuris padeda reglamentuoti tam tikro teisinio veiksmo trukmę.

1.2. Terminų nustatymas

DK 14 straipsnio 1 dalyje nurodyta, kad terminas nustatomas darbo teisės normomis, darbo sutartimi arba darbo ginčo nagrinėjančio organo (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016). Taigi, terminai darbo teisėje gali būti nustatyti keliais būdais. DK komentare nurodyta, kad termino nustatymo tikslas paprastai yra siekiant teisinio reguliavimo veiksmingumo arba vienos šalies interesų apsaugos numatyti kitos šalies galimo veikimo laike ribas (Davulis, 2018, p. 60). Teisinio reguliavimo veiksmingumas pasireiškia tuo, kad kiekvienam asmeniui yra nustatytas vienodas terminas. Tai reiškia, kad

nekils tokių situacijų, kai vienu asmenų padėtis bus geresnė, nei kitų, lyginant tokią pačią situaciją. Pavyzdžiui, DK 220 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad darbo santykių dalyvis, kuris mano, kad kitas darbo teisės subjektas pažeidė jo teises dėl darbo teisės normų ar abipusių susitarimų nevykdymo ar netinkamo jų vykdymo, į darbo ginčų komisiją su prašymu išnagrinėti darbo ginčą dėl teisės privalo kreiptis per tris mėnesius, o neteisėto nušalinimo, neteisėto atleidimo iš darbo ir kolektyvinės sutarties pažeidimo atvejais,- per vieną mėnesį nuo tada, kai sužinojo ar turėjo sužinoti apie jo teisių pažeidimą (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016). Vadinasi, kiekvienas asmuo, kuris mano, kad jo subjektinės teisės yra pažeistos, turi teisę kreiptis į teismą per 3 mėnesius nuo tada, kai sužinojo arba turėjo sužinoti apie jo teisių pažeidimą. Taigi, kiekvienam asmeniui yra nustatytas vienodas laiko tarpas, per kurį galima ginti savo pažeistas teises. Tokiu būdu yra siekiama, kad kiekvienas asmuo turėtų lygias teises teisiniame procese, bei nebūtų piktnaudžiavimo.

Dažniausiai terminai darbo teisėje yra nustatomi darbo teisės normomis. Pažymėtina tai, jog įstatymais įtvirtinti terminai yra imperatyvūs, vadinasi, privaloma laikytis terminų minimalios arba maksimalios ribos. Svarbu tai, kad imperatyvaus termino nustatymu siekiama ne apriboti tam tikros šalies teisės atlikti tam tikrus veiksmus, bet leisti veikti taip, kad nebūtų pažeisti kitos šalies interesai. Pavyzdžiui, jau minėta DK 55 straipsnio 1 dalis, kuri nustato terminą, kada darbuotojui reikia informuoti darbdavį dėl darbo sutarties nutraukimo. Tokiu atveju yra apsaugoma kita darbo santykių šalis (darbdavys). Taigi, darbo teisės normomis nustatyti terminai yra imperatyvūs. Imperatyvus pobūdis pasireiškia tuo, jog būtų apsaugota kita darbo santykio šalis. Taip pat imperatyvus pobūdis pasireiškia ir tuo, jog būtų galima suprasti tam tikro asmens galimo veikimo laike ribas.

Darbo sutartimi nustatyti terminai yra svarbūs kiekvienai darbo santykių dalyvių šaliai, kadangi įtvirtinama tam tikra pareiga. Pavyzdžiui, darbo sutartimi susitariama dėl papildomo darbo. Tokiu atveju yra svarbūs įspėjimo terminai, norint nutraukti susitarimą. DK 35 straipsnio 5 dalis nurodo, kad susitarimą dėl papildomo darbo viena darbo sutarties šalis gali nutraukti, įspėjus raštu kitą darbo sutarties šalį prieš penkias darbo dienas (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016). Tokiu reglamentavimu išsprendžiama situacija, jei darbdavys nori nutraukti susitarimą, tačiau darbuotojas tam prieštarauja, arba sulygus darbo sutartyje dėl papildomų funkcijų, kurių darbuotojas atlikti nebepageidauja (Bagdanskis et. al., 2018, p. 65). Vadinasi, tokiu atveju yra užtikrinama abiejų darbo santykio šalių apsauga- vienos šalies pranešimas kitai šaliai dėl vienašališko susitarimo nutraukimo. Toks įtvirtinimas yra svarbus, nes darbo santykio šalys, susitariusios dėl

papildomo darbo, gali vienašališkai nutraukti susitarimą, apie tai pranešus prieš penkias darbo dienas. Taigi terminai, kurie yra nustatomi darbo sutartimi, leidžia darbo santykių dalyviams užtikrinti savo interesų apsaugą.

Apibendrinant terminų nustatymą, galima daryti išvadą, jog terminai gali būti nustatomi keliais būdais. Terminai, kurie yra nustatomi darbo įstatymais bei darbo ginčų nagrinėjančio organo yra imperatyvūs, kadangi asmenys šių terminų negali pasirinkti, turi laikytis įtvirtintų minimalių arba maksimalių ribų. Svarbu tai, kad darbo santykio šalys sutartimi gali susitarti dėl tam tikrų terminų, vadinasi, darbo sutartimi pasirinkti terminai yra dispozityvūs. Tačiau taip pat svarbu tai, kad nors darbo santykio šalys gali pasirinkti tam tikrą terminą, toks terminas negali prieštarauti darbo įstatymuose įtvirtintam imperatyviam terminui. Taigi, terminų nustatymu siekiama, kad kiekvienas asmuo, siekdamas apginti pažeistą teisę, turėtų tokias pat galimybes, kaip ir kiti asmenys. Tokiu būdu užtikrinamas teisinio proceso veiksmingumas. Taip pat, darbo santykio šalių suderinta valia pasirinkti tam tikri terminai negali prieštarauti imperatyviai nustatytiems terminams, siekiant apsaugoti darbo santykių šalis.

1.3. Terminų skaičiavimas

Kiekvienas terminas yra apibrėžiamas tam tikru laikotarpiu, todėl labai svarbu žinoti, kaip yra skaičiuojami terminai. Svarbu nustatyti, kada prasideda tam tikras terminas ir kada pasibaigia. DK 14 straipsnio 1 dalyje nurodyta, kad terminas yra apibrėžiamas kalendorine data arba tam tikru laikotarpiu. Terminas taip pat gali būti apibrėžtas nurodant įvykį, kuris neišvengiamai turėtų įvykti (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016). Svarbu pažymėti, kad nesvarbu, kokiais kriterijais yra apibrėžiamas termino skaičiavimas, visada teisės terminą apibūdina tam tikra laiko atkarpa tarp dviejų teisiškai reikšmingų juridinių faktų, su vienu iš kurių siejama termino eigos pradžia, o su kitu- jo pabaiga (Driukas, 2018, p. 39). Taigi, terminas gali būti apibrėžiamas keliais būdais, tačiau svarbu tai, kad terminas visada skaičiuojamas tarp tam tikrų juridinių faktų.

Kalendorine data apibrėžtas terminas gali būti nurodytas tam tikrais metais, mėnesiu ar diena, pavyzdžiui, 2022 metų birželio 15 diena. Pažymėtina, jog terminas, apibrėžtas kalendorine data, sueina darbo teisės normoje nurodytą dieną (Davulis, 2018, p. 61). Pavyzdžiui, jeigu darbo sutartyje nurodyta, kad asmuo pradeda dirbti rugsėjo 1 dieną, vadinasi, rugsėjo pirma diena yra diena, kada asmuo privalo pradėti dirbti. Jei terminas nustatytas laikotarpiu arba įvykiu, tai jis pradedamas skaičiuoti kitą dieną po tos kalendorinės datos ar įvykio, kuriais apibrėžta jo pradžia (Davulis, 2018, p. 61). Pavyzdžiui, pagal DK 220 straipsnio 1 dalį darbo santykių dalyvis, kuris mano, kad kitas

darbo teisės subjektas pažeidė jo teises dėl darbo teisės normų ar abipusių susitarimų nevykdymo ar netinkamo jų vykdymo, į darbo ginčų komisiją su prašymu išnagrinėti darbo ginčą dėl teisės privalo kreiptis per tris mėnesius nuo tada, kai sužinojo ar turėjo sužinoti apie jo teisių pažeidimą (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016). Vadinasi, trijų mėnesių terminas pradedamas skaičiuoti sekančią dieną, kai asmuo sužinojo apie jo teisių pažeidimą- jei asmuo sužinojo apie teisių pažeidimą 2021 metų spalio 1 dieną, vadinasi, trijų mėnesių terminas pradedamas skaičiuoti nuo 2021 metų spalio 2 dienos. Taigi, galima išskirti, jog kalendorine data apibrėžtas terminas prasideda tą dieną, kuri yra apibrėžta (pavyzdžiui, terminas vasario 1 diena, tai ir prasideda tam tikras įvykis vasario 1 dieną). Terminas, apibrėžtas tam tikru laikotarpiu arba įvykiu, prasideda sekančią dieną po tam tikro įvykio ar datos. Vadinasi, lyginant šiuos terminus, skiriasi šių terminų pradžia.

Taip pat svarbu išskirti, kada terminas pradeda eiti ir kada baigiasi. Terminas pradeda eiti pusiaunaktį, t.y. konkrečios dienos 0 val. 00 minučių (Davulis, 2018, p. 61). Pažymėtina, jog jei tam tikrą veiksmą reikia atlikti tam tikroje įstaigoje, tai tokiu atveju termino pradžia yra įstaigos darbo pradžios laikas. DK 14 straipsnio 3 dalis įtvirtina, kad metais, mėnesiais ar savaitėmis apibrėžti terminai baigiasi atitinkamą metų, mėnesio ar savaitės dieną (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016). Pavyzdžiui, jei terminuotoje darbo sutartyje nurodyta, kad terminuota darbo sutartis pasibaigia 2022 metų gegužės 1 dieną, tai 2022 metų gegužės 1 diena yra paskutinė darbo diena ir šią dieną darbo sutartis pasibaigia. Svarbu paminėti, kad jei terminas yra apibrėžiamas mėnesiais ir baigiasi tokį mėnesį, kurį nėra atitinkamos dienos, tokiu atveju terminas baigiasi to mėnesio paskutinę dieną (Davulis, 2018, p. 61). Pavyzdžiui, terminuota darbo sutartis 2022 metais gegužės 31 dieną sudaroma vienam mėnesiui. Tokiu atveju terminuotos darbo sutarties pabaiga bus 2022 metų birželio 30 diena, nes birželio 31 dienos nėra. Pažymėtina, jog gali pasitaikyti tokių situacijų, kai nėra aišku, kada prasidėjo tam tikras terminas. Tokiu atveju reikia remtis DK 14 straipsnio 3 dalimi, kurioje įtvirtinta- jeigu negalima tiksliai nustatyti, kurį mėnesį prasidėjo terminas, skaičiuojamas metais, arba kurią dieną prasidėjo terminas, skaičiuojamas mėnesiais, termino paskutine diena laikoma atitinkamai birželio trisdešimtoji ir mėnesio penkioliktoji diena (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016). Ši taisyklė yra svarbi tais atvejais, kai neįmanoma tiksliai nustatyti termino pradžios.

Nagrinėjant terminus, taip pat svarbu atkreipti dėmesį į ne darbo ir švenčių dienas. DK 14 straipsnio 4 dalis įtvirtina, kad į savaitėmis ar kalendorinėmis dienomis skaičiuojamą terminą įeina ne darbo dienos ir švenčių dienos (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016). Pavyzdžiui, jeigu terminuota laikinojo darbo sutartimi darbuotojas turi dirbti pas laikinojo darbo naudotoją 4 dienas, vadinasi, į 4 dienų laikotarpį įeina ne darbo

dienos ir švenčių dienos. Jeigu terminas pasibaigia ne darbo ar švenčių dieną, termino pabaigos diena laikoma artimiausia po jos einanti darbo diena (Davulis, 2018, p. 61). Pavyzdžiui, asmuo darbo ginčų komisijai (toliau- DGK), nagrinėjančiai darbo ginčą dėl teisės, turi pateikti tam tikrą dokumentą. Paskutinė dokumento pateikimo diena- 2022 m. vasario 16 d. Vadinasi, paskutinė diena, kada asmuo gali pateikti dokumentą, bus 2022 m. vasario 17 d., nes vasario 16 diena yra švenčių diena. Taigi, galima daryti išvadą, jog skaičiuojant terminus į terminų laikotarpį taip pat įeina ir ne darbo bei švenčių dienos. Gali būti tokios situacijos, jog terminas skaičiuojamas tik darbo dienomis, pavyzdžiui, teismas nustato 5 darbo dienų laikotarpį pateikti tam tikrus dokumentus. Tokiu atveju į terminą neįeina ne darbo ir švenčių dienos. Nagrinėjant terminų pasibaigimą, svarbu tai, jog jei terminas baigiasi ne darbo ar švenčių dieną, tai paskutinė termino diena yra sekanti diena po ne darbo ar švenčių dienos.

Nagrinėjant terminų skaičiavimą, taip pat svarbus yra termino pabaigos momentas. DK 14 straipsnio 5 dalis nurodo- jeigu nustatytas terminas atlikti kokį nors veiksmą, tą veiksmą galima atlikti iki paskutinės termino dienos dvidešimt ketvirtos valandos (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016). Pavyzdžiui, darbuotojas turi pateikti tam tikrą pranešimą arba dokumentą darbdaviui, paskutinė termino diena 2022 metų kovo 1 diena. Vadinasi, pranešimas bus pateiktas laiku, jei bus išsiųstas iki 2022 metų kovo 1 dienos 24 valandos 00 minučių. Pranešimas gali būti išsiųstas pasinaudojant tam tikros įstaigos paslaugomis (pvz. paštu) arba elektroninėmis ryšio priemonėmis. Jeigu pranešimas bus siunčiamas paštu, tai termino pabaiga bus pašto darbo laiko pabaiga. Jei siunčiama elektroninėmis ryšio priemonėmis, tai termino pabaiga nesikeičia. Pažymėtina, jog jei tam tikras dokumentas yra siunčiamas paštu, tokiu atveju nesvarbu, kada konkrečiai pašto siunta pasiekė adresatą, svarbu tik nustatyti faktą, kad dokumentai įteikti pašto įstaigai nepraleidus termino (Driukas, 2018, p. 339). Taip pat svarbu paminėti, kad fakto, jog terminas nebuvo pažeistas, įrodinėjimo prievolė tenka dokumentą siunčiančiam asmeniui (Davulis, 2018, p. 62). Vadinasi, asmuo, kuris siunčia tam tikrą dokumentą, turi galėti įrodyti, jog dokumentą išsiuntė laiku. Galima daryti išvadą, jog terminai baigiasi paskutinę nurodyto termino dieną, nebent paskutinė termino diena yra ne darbo ar švenčių diena. Taip pat svarbu atkreipti dėmesį į tam tikrų įstaigų darbo laiką, jei dokumentas siunčiamas pasinaudojant tam tikrų įstaigų paslaugomis.

Apibendrinant terminų skaičiavimą, galima daryti išvadą, jog yra įtvirtintos terminų skaičiavimo taisyklės. Šios taisyklės reikalingos tam, kad nekiltų tokių situacijų, jog skirtingi asmenys terminus skaičiuotų skirtingai. Nustatytomis terminų skaičiavimo taisyklėmis užtikrinama, kad visi darbo santykių subjektai vienodai suprastų momentą, nuo

kurio jų tarpusavio teisės ar pareigos atsiranda, pasikeičia ar išnyksta (Tiažkijus, 2005, p. 244). Taigi, kiekvienam asmeniui svarbu žinoti, kaip yra skaičiuojami terminai, kada tam tikras terminas prasideda bei baigiasi, jog galėtų laiku atlikti tam tikrus veiksmus.

1.4. Terminų rūšys pagal Darbo kodekso 16 straipsnį

Darbo teisėje galima išskirti šiuos terminus- ieškinio senatis, procesiniai, procedūriniai ir naikinamieji. Savo darbe nagrinėsiu terminus pagal DK 16 straipsnį- procesinius, procedūrinius ir naikinamuosius terminus (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016). Nagrinėjant šiuos terminus, svarbu žinoti, kada yra taikomas tam tikras terminas, kaip jis skaičiuojamas, ar yra galimybė tam tikrą terminą atnaujinti. Rašto darbe analizuosiu kiekvieną terminą, nurodysiu jo ypatumus, nustatymą, taikymą bei atnaujinimą. Lietuvos Aukščiausias Teismas yra nurodęs, jog termino teisinis kvalifikavimas (rūšies (pobūdžio) nustatymas) reikalingas jo taikymą reglamentuojančioms teisės normoms identifikuoti ir, vadovaujantis jomis, tinkamai jį taikyti (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. kovo 29 d. nutartis civilinėje byloje). Taigi, analizuojant procesinius, procedūrinius ir naikinamuosius terminus, galima suprasti, kaip jie yra identifikuojami ir kaip teisingai juos taikyti.

Nagrinėjant procesinius, procedūrinius ir naikinamuosius terminus, taip pat svarbu išskirti tam tikrų terminų atskyrimo taisykles. Taigi, rašto darbe analizuosiu, kaip atskirti procesinius ir ieškinio senaties, procedūrinius ir procesinius, naikinamuosius ir ieškinio senaties terminus. Šių terminų atskyrimą svarbu analizuoti, nes gali pasitaikyti tokių situacijų, kai nėra aišku, kokiai terminų rūšiai priskirti tam tikrą terminą. Tinkamai nustatčius minėtų terminų atskyrimo taisykles, galima suprasti, kaip atskirti tam tikrus terminus.

2. Procesiniai terminai darbo teisėje

Procesiniai terminai darbo teisėje įtvirtina asmens pareigą arba teisę atlikti tam tikrus veiksmus. Procesinių terminų paskirtis- užtikrinti operatyvų ir ekonomišką bylos išnagrinėjimą, sukuriant procesinius padarinius (Davulis, 2018, p. 67). Taigi, procesiniai terminai darbo teisėje yra labai svarbūs, nes įtvirtina tam tikrą asmens pareigą arba teisę, pavyzdžiui, kreiptis į teismą dėl pažeistos teisės gynimo arba pateikti teismui tam tikrus dokumentus. Kaip yra nurodęs Šiaulių apygardos teismas civilinėje byloje Nr. 2S-958-440/2018, visų pirma, procesiniai terminai įpareigoja teismą veikti operatyviai, jie turi užtikrinti, kad bylos nagrinėjimas nebus vilkinamas, kad teismo procesas bus greitas. Kita vertus, procesiniai terminai įpareigoja ir proceso dalyvius – proceso greitumas priklauso ir nuo to, kaip jie laikosi nustatytų terminų, ar nepiktnaudžiauja savo teisėmis (Šiaulių apygardos teismo 2018 m. lapkričio 19 d. nutartis civilinėje byloje). Taigi, procesiniai terminai įpareigoja ne tik byloje dalyvaujančius asmenis laikytis nustatytų procesinių terminų, bet įpareigoja ir teismą, kad byla būtų išnagrinėta per kuo įmanomai trumpesnę laiką. Vadinasi, procesiniais terminais yra siekiama, kad kiekvienas procesinis veiksmas būtų atliktas laiku, taip užtikrinant operatyvų bylos nagrinėjimą. Taip pat kasacinio teismo praktikoje pabrėžiama, kad procesiniai terminai drausmina proceso dalyvius, užtikrina sklandesnę, operatyvesnę teismo veiklą, civilinių teisinių santykių stabilumą, proceso koncentruotumo ir ekonomiškumo principų laikymąsi, užkerta kelią procesui vilkinti (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2017 m. lapkričio 2 d. nutartis civilinėje byloje). Taigi, galima teigti, jog procesiniais terminais yra užtikrinamas teisės principų laikymasis bei proceso dalyvių pareiga tam tikrus procesinius veiksmus atlikti per tam tikrą laiką.

2.1. Procesinių terminų apibrėžimas

Procesiniu terminu laikomas proceso teisės normų ar teismo nustatytas laikotarpis, per kurį teismas, byloje dalyvaujantys ir kiti asmenys privalo ir gali atlikti tam tikrus procesinius veiksmus (Davulis, 2018, p. 67). Taigi, procesiniu terminu įtvirtinama tam tikra pareiga atlikti tam tikrus procesinius veiksmus.

Procesiniai terminai gali būti skirstomi į tam tikras rūšis. Pirma, pagal juos nustačiusį subjektą procesiniai terminai skirstomi į įstatymo nustatytus ir teismo nustatytus (Mikelėnas et. al., 2020, p. 276). Įstatymo nustatytas terminas tai toks terminas, kuris įtvirtintas DK arba kituose įstatymuose. Tokio termino pavyzdys gali būti DK 231 straipsnio 1 dalis, kuria įtvirtinama asmens teisė kreiptis į teismą per vieną mėnesį nuo darbo ginčų komisijos sprendimo priėmimo dienos (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas,

2016). Teismo nustatyto termino pavyzdys- teismas, nagrinėdamas bylą, nustato asmeniui 5 darbo dienų terminą tam tikriems dokumentams ar įrodymams pateikti. Lyginant įstatymo ir teismo nustatytus procesinius terminus, galima išskirti tam tikrus skirtumus. Pirmiausia, skiriasi procesinių terminų apibrėžimas. Įstatymas nustato bendrus terminus neapibrėžtam laikui, kol galios juos nustatančios įstatymo nuostatos. Tuo tarpu teismas paskiria terminus konkrečioje byloje, įvertinęs konkrečią situaciją ir turi galimybę nustatyti konkrečią datą, iki kada privalo būti atlikti procesiniai veiksmai (Averkienė, 2015, p. 61). Taigi, įstatymais nustatomi procesiniai terminai negali būti apibrėžti kalendorine data, nes nėra aišku, kada tam tikras įvykis įvyks (pavyzdžiui, kada asmuo kreipsis į teismą). Teismo nustatyti terminai turi būti apibrėžti kalendorine data, nes tam tikrų procesinių veiksmų atlikimas turi būti apibrėžtas per tam tikrą laikotarpį. Taip pat skiriasi terminus nustatantys šaltiniai. Įstatymo nustatytus terminus įtvirtina įstatymai. Teismo paskirti terminai yra įtvirtinami teismo procesiniuose dokumentuose (Averkienė, 2015, p. 61). Dar vienas skirtumas- procesinių terminų pratęsimo galimybė. Pagal CPK 77 straipsnio 1 dalį, teismo paskirti ir nepasibaigę terminai gali būti pratęsti (Lietuvos Respublikos Civilinio proceso kodeksas, 2002). Įstatymais nustatyti terminai negali būti pratęsti. Antra, pagal subjektus, kuriems procesiniai terminai nustatyti, procesiniai terminai skirstomi į skirtus teismui, skirtus dalyvaujantiems byloje asmenims ir skirtus kitiems proceso dalyviams (Mikelėnas et. al., 2020, p. 277). Teismui skirti terminai nustato bylos išnagrinėjimo terminus, teismo priėmimo ir paskelbimo terminus ir pan. Byloje dalyvaujantiems asmenims skirti terminai gali būti terminai apeliaciam skundai, atsiliepimui pateikti. Kitiems proceso dalyviams skirti terminai įtvirtina tam tikrų asmenų pareigą atlikti tam tikrą veiksmą, pavyzdžiui, teismas gali įpareigoti tam tikrą asmenį, kuris nėra dalyvis byloje, pateikti tam tikrus įrodymus. Apibendrinant galima teigti, kad įstatymų leidėjas procesinių terminų nustatymą įtvirtina keliais būdais (Averkienė, 2015, p. 46). Pirma, suteikiama teismui diskrecija nustatyti tam tikrus procesinius terminus, tokiu būdu yra kontroliuojama teisminio proceso eiga. Antra, įstatymų leidėjas nustato konkrečius procesinius terminus tam tikriems veiksams atlikti.

Procesiniai terminai gali būti klasifikuojami į:

1. Bendrus. Bendrus terminus reglamentuoja bendrosios civilinio proceso teisės normos ir jie taikomi nagrinėjant visas civilines bylas ir visose stadijose, išskyrus CPK ar kito teisės akto nustatytas išimtis (Averkienė, 2015, p. 56).
2. Specialius. Specialius terminus reglamentuoja specialios civilinio proceso teisės normos, nustatydamos bylą nagrinėjimą skirtingose bylos nagrinėjimo stadijose, reguliuodamos atskirų kategorijų bylą nagrinėjimą (Averkienė, 2015, p. 56).

Galima daryti išvadą, jog procesiniai terminai darbo teisėje yra priskiriami prie specialių procesinių terminų, nes darbo teisės bylų nagrinėjimą teisme įtvirtina specialios Civilinio proceso kodekso (toliau- CPK) nuostatos (CPK XX skyrius).

Pagal apibrėžtumą procesiniai terminai gali būti:

1. Absoliučiai apibrėžti. Absoliučiai apibrėžti terminai leidžia tiksliai nustatyti laiko periodą ar laiko momentą (Averkienė, 2015, p. 57). Pavyzdžiui, CPK 413 straipsnio 1 dalis įtvirtina, jog pasirengimas nagrinėti bylą teisme turi būti baigtas ne vėliau kaip per trisdešimt dienų nuo ieškinio priėmimo dienos (Lietuvos Respublikos Civilinio proceso kodeksas, 2002).

2. Santykinai apibrėžti. Santykinai apibrėžti terminai nėra apibrėžti tiksliai laiko periodu arba laiko momentu (Averkienė, 2015, p. 57). Pavyzdžiui, CPK 72 straipsnio 1 dalis įtvirtina, kad civilinė byla teisme būtų išnagrinėta per kuo trumpesnę laiką ir nebūtų vilkinamas bylos išnagrinėjimas (Lietuvos Respublikos Civilinio proceso kodeksas, 2002).

Procesiniai terminai gali būti apibrėžiami ir skaičiuojami:

1. Tikslia kalendorine data- pavyzdžiui, teismas, nagrinėjantis darbo ginčą dėl teisės, įpareigoja ieškovą iki 2022 m. kovo 15 d. pateikti tam tikrus įrodymus.

2. Įvykiu, kuris būtinai turi įvykti- pavyzdžiui, nagrinėjant darbo ginčą teisme, darbo ginčo šalis (darbuotojas) miršta. Tokiu atveju byla yra sustabdoma, kol paaiškėja procesinių teisių perėmėjas.

3. Tam tikra laiko trukme- pavyzdžiui, pagal DK 231 straipsnio 1 dalį, darbo ginčo šaliai nesutinkant su darbo ginčų komisijos sprendimu, darbo ginčo šalis per vieną mėnesį nuo darbo ginčų komisijos sprendimo priėmimo dienos turi teisę pareikšti ieškinį dėl darbo ginčo dėl teisės išnagrinėjimo teisme (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016).

Galima daryti išvadą, jog procesinis terminas yra laiko tarpas, per kurį tam tikri asmenys turi atlikti tam tikrus procesinius veiksmus. Svarbu pažymėti tai, kad procesinis terminas nustatomas ne tik asmenims, bet ir teismui. Procesiniai terminai teismui yra nustatomi siekiant teismo proceso operatyvumo ir bylos nevilkinimo. Taigi, procesiniai terminai darbo teisėje yra labai svarbūs, siekiant, kad kiekviena byla būtų išnagrinėta per kuo įmanoma trumpesnę laiką.

2.2. Procesinių terminų nustatymas, taikymas ir atnaujinimas

DK 16 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta, kad darbo įstatymuose nustatytiems procesiniams terminams taikomos Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso nuostatos dėl tokių terminų taikymo ir skaičiavimo, išskyrus šio kodekso ir kitų įstatymų

nustatytas išimtis (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016). Taigi, DK įtvirtina, jog procesiniai terminai taikomi bei skaičiuojami remiantis LR civilinio proceso kodeksu, išskyrus tam tikras išimtis. Svarbu pažymėti tai, jog dauguma procesinių terminų yra nustatyta CPK, kadangi visi ginčai nagrinėjami vadovaujantis proceso vientisumo principu (Tiažkijus, 2005, p. 250). Taigi, procesiniai terminai darbo teisėje gali būti nustatyti DK bei CPK. Svarbu pažymėti, jog procesiniai terminai gali būti nustatyti ir teismo. Darbo kodekse nustatomi procesiniai terminai, kurie taikomi darbo ginčų komisijose ir teismuose, nagrinėjančiuose darbo ginčus dėl teisės (Davulis, 2018, p. 67). Procesinio termino, įtvirtinto DK, pavyzdys gali būti DK 231 straipsnio 1 dalis, kuria įtvirtinama, kad darbo ginčo šaliai nesutinkant su darbo ginčų komisijos sprendimu, darbo ginčo šalis per vieną mėnesį nuo darbo ginčų komisijos sprendimo priėmimo dienos turi teisę pareikšti ieškinį dėl darbo ginčo dėl teisės išnagrinėjimo teisme (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016). Kai kurie darbo teisei reikšmingi procesiniai terminai yra nustatyti Civilinio proceso kodekso XX skyriuje „Darbo bylų nagrinėjimo ypatumai“ (Davulis, 2018, p. 68). Pavyzdžiui, CPK 413 straipsnio 1 dalis įtvirtina, kad pasirengimas byla nagrinėti teisme turi būti baigtas ne vėliau kaip per trisdešimt dienų nuo ieškinio priėmimo dienos (Lietuvos Respublikos Civilinio proceso kodeksas, 2002). Apibendrinant procesinių terminų nustatymą, galima teigti, jog procesiniai terminai gali būti nustatomi teismo iniciatyva, DK bei CPK. Pažymėtina tai, jog procesiniams terminams pirmiausia taikomos CPK nuostatos, nebent DK ar kiti įstatymai nustato kitaip. Toks procesinių terminų nustatymas įtvirtintas siekiant, kad procesas būtų vientisas.

Pažeidus nustatytą procesinį terminą, atsiranda tam tikri teisiniai padariniai. Pirmiausia svarbu pažymėti, kad teisė atlikti procesinius veiksmus išnyksta pasibaigus įstatymo nustatytam ar teismo paskirtam terminui (Mikelėnas et. al., 2020, p. 281). Pavyzdžiui, pagal CPK 307 straipsnio 1 dalį, apeliacinis skundas gali būti paduotas per trisdešimt dienų nuo pirmosios instancijos teismo sprendimo priėmimo dienos (Lietuvos Respublikos Civilinio proceso kodeksas, 2002). Vadinasi, jei asmuo per 30 dienų nuo teismo sprendimo priėmimo dienos nepateikia apeliacinio skundo, tai asmuo praranda teisę pateikti apeliacinį skundą. Tokiu atveju asmeniui gali kilti tam tikrų neigiamų padarinių-jeigu asmuo nesutinka su teismo sprendimu, tačiau laiku nepateikia apeliacinio skundo, teismo sprendimas įsiteisės ir asmuo privalės jį įvykdyti. Jeigu procesinis terminas nustatytas tam tikrai procesinei pareigai atlikti, tai termino praleidimas neatleidžia nuo pareigos atlikimo (CPK 75 str. 2 d.). Už laiku neatliktą pareigą teismas gali taikyti procesines sankcijas arba kitokias neigiamo pobūdžio procesinio poveikio priemones (Mikelėnas et. al., 2020, p. 281). Vadinasi, jei yra nustatytas terminas procesinei pareigai

atlikti ir asmuo per nustatytą terminą šios pareigos neatlieka, tai pareiga neišnyksta. Asmuo privalo atlikti nustatytą pareigą, jei procesinės pareigos neįvykdo laikui, tuomet asmeniui teismas gali pritaikyti tam tikrą sankciją. Pavyzdžiui, fiziniams ar juridiniams asmenims nustatytu laiku nepateikus rašytinio įrodymo, teismas gali paskirti baudą, bet baudos paskyrimas neatleidžia nuo pareigos pateikti rašytinį įrodymą (CPK 199 str. 6 d.) (Mikelėnas et. al., 2020, p. 281). Vadinasi, asmens pareiga neišnyksta praleidus teismo nustatytą terminą. Tokiu atveju asmuo turi įvykdyti procesinę pareigą, tačiau kartu, jei teismas paskiria, susimokėti ir baudą. Apibendrinant teisinius padarinius, pažeidus nustatytą procesinį terminą, galima išskirti tai, jog pasibaigus nustatytam terminui dėl tam tikros teisės įgyvendinimo, teisė atlikti procesinius veiksmus pasibaigia. Vadinasi, asmuo nebeturi teisės atlikti tam tikrus veiksmus. Pasibaigus terminui atlikti procesinę pareigą, asmens pareiga neišnyksta- asmuo turi atlikti procesinę pareigą, bei, jei teismas paskiria, susimokėti baudą. Taigi, galima daryti išvadą, jog asmuo turi teisę pasirinkti, ar atlikti tam tikrus procesinius veiksmus, tačiau neturi teisės pasirinkti tuo atveju, kai yra nustatoma tam tikra procesinė pareiga.

Pažymėtina, jog procesiniai terminai gali būti sustabdomi bei pratęsimi. CPK 76 straipsnis nustato, kad visų nepasibaigusių procesinių terminų eiga sustabdoma, kai sustabdomas bylos nagrinėjimas (Lietuvos Respublikos Civilinio proceso kodeksas, 2002). Pavyzdžiui, teismas privalo sustabdyti bylą, kai viena iš šalių miršta (pasibaigia juridinis asmuo) ar šalis netenka veiksnumo (Mikelėnas et. al., 2020, p. 282). Tokiu atveju teisminis procesas yra neįmanomas, nes viena šalis yra mirusi arba tampa neveiksni. Sustabdytas terminas tęsiasi toliau, kai į bylą įstoja šalies procesinių teisių perėmėjas ar neveiksniu pripažinto asmens atstovas pagal įstatymą (Mikelėnas et. al., 2020, p. 282). Pažymėtina tai, jog pagal CPK 416 straipsnį, darbo bylose darbuotojo procesinis teisių perėmimas galimas tik pagal darbuotojo ieškinius dėl darbo užmokesčio ar kitų išmokų, susijusių su darbo teisiniais santykiais, priteisimo (Lietuvos Respublikos Civilinio proceso kodeksas, 2002). Taigi, procesiniai terminai gali būti sustabdomi, jei nagrinėjant bylą atsiranda tokios aplinkybės, dėl kurių bylos nagrinėjimas nėra įmanomas. CPK 77 straipsnio 1 dalis nustato, kad teismo paskirti ir nepasibaigę procesiniai terminai teismo gali būti pratęsimi rašytinio proceso tvarka (Lietuvos Respublikos Civilinio proceso kodeksas, 2002). Pavyzdžiui, CPK 142 straipsnio 1 dalis numato, kad 30 dienų terminas atsiliepimams pareikšti išimtiniais atvejais, atsižvelgiant į atsakovo ar trečiojo asmens prašymą ir bylos sudėtingumą, gali būti pratęsimas iki 60 dienų (Lietuvos Respublikos Civilinio proceso kodeksas, 2002). Taigi, procesinis terminas gali būti pratęsimas ne kiekvienu atveju, o tik kai yra tam tikros aplinkybės, pavyzdžiui, sudėtinga byla. Svarbu išskirti tai, jog tuo atveju, kai teismo

paskirti procesiniai terminai yra pasibaigę, teismas jų pratęsti negali. Taip pat pratęsti procesinius terminus, kurie imperatyviai nustatyti įstatymu, draudžiama (Mikelėnas et. al., 2020, p. 283). Tokiais atvejais galima taikyti procesinių terminų atnaujinimą, jei teismas pripažįsta, jog terminas buvo praleistas dėl svarbių priežasčių. Svarbu pažymėti tai, jog procesinio termino pratęsimas nėra termino atnaujinimas.

Dar vienas svarbus aspektas, kalbant apie procesinius terminus, tai procesinių terminų atnaujinimas. CPK 78 straipsnio 1 dalis įtvirtina, kad asmenims, praleidusiems įstatymų nustatytą ar teismo paskirtą terminą dėl priežasčių, kurias teismas pripažįsta svarbiomis, praleistas terminas gali būti atnaujinamas. Teismas turi teisę atnaujinti praleistą terminą ir savo iniciatyva, kai iš turimos medžiagos matyti, kad terminas praleistas dėl svarbių priežasčių (Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas, 2002). Taigi, procesinis terminas gali būti atnaujinamas asmens prašymu arba teismo iniciatyva. Svarbu tai, kad visais atvejais procesinis terminas yra atnaujinamas tik tada, kai teismas pripažįsta, kad terminas praleistas dėl svarbių priežasčių. Verta pažymėti tai, jog įstatyme nenustatyta, kokios termino praleidimo priežastys pripažintos svarbiomis (Mikelėnas et. al., 2020, p. 281). Kasacinis teismas, pasisakydamas dėl procesinių terminų atnaujinimo, yra nurodęs, kad praleistų įstatymuose nustatytų terminų atnaujinimas galimas tais atvejais, kai nustatoma, jog terminas praleistas dėl svarbių priežasčių, t.y. termino, per kurį asmuo, siekiantis konkrečios teisės įgyvendinimo, turėjo atlikti atitinkamus procedūrinius veiksmus, eigos metu egzistavo aplinkybės, kurios kliudė asmeniui laiku ir tinkamai, tiesiogiai ar per atstovą atlikti atitinkamus procedūrinius veiksmus, ir šios aplinkybės nepriklausė nuo asmens valios. Tokios aplinkybės kiekvienu atveju yra skirtingos, jų vertinimas ir atitinkamai pripažinimas svarbiomis ar nesvarbiomis priklauso nuo konkrečios bylos faktinių aplinkybių, nuo prašymą atnaujinti praleistą terminą teikiančių asmenų individualių savybių ir pan. Ar termino praleidimo priežastis yra svarbi, sprendžia teismas, atsižvelgdamas taip pat į tai, kad kiekvienam asmeniui turi būti užtikrinta teisė į teisingą teismą (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2017 m. lapkričio 2 d. nutartis civilinėje byloje). Taigi, kiekvienu atveju teismas, sprenddamas dėl procesinio termino atnaujinimo, turi įvertinti visas aplinkybes ir priimti sprendimą dėl termino atnaujinimo. Kiekvienoje byloje aplinkybės gali būti skirtingos, todėl priežasčių svarbumą būtina vertinti kiekvienu atveju. Svarbiomis priežastimis, dėl kurių gali būti atnaujintas praleistas terminas, teismų praktikoje dažniausiai pripažįstama pareiškimą padavusio asmens liga, laikinas išvykimas iš nuolatinės gyvenamosios vietos, nepranešimas apie teismo priimtus procesinius dokumentus, įvairios stichinės nelaimės ir panašaus pobūdžio aplinkybės, dėl kurių byloje dalyvaujantis asmuo praleido nustatytą terminą (Mikelėnas et. al., 2020, p. 281). Taigi,

kiekvienam atveju teismas turi įvertinti priežastis, dėl kurių terminas buvo praleistas, ir nuspręsti, ar praleistą procesinį terminą atnaujinti, ar ne. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas civilinėje byloje Nr. 3K-3-400-701/2017 pažymėjo, jog klausimą, ar konkrečios termino praleidimo priežastys yra svarbios ir sudaro pagrindą jį atnaujinti, teismas turi spręsti vadovaudamasis teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principais, atsižvelgdamas į įstatyme nustatytą termino tikslus. Be to, vertintina, ar asmuo buvo pakankamai atidus, sąžiningas, ar, priešingai, savo teises įgyvendino nerūpestingai, aplaidžiai (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2017 m. lapkričio 2 d. nutartis civilinėje byloje). Taigi, kiekvienu atveju vertinant termino praleidimo priežastis, taip pat turi būti įvertinti ir asmens, praleidusio terminą, veiksmai. Galima daryti išvadą, jog procesiniai terminai gali būti atnaujinti, kai tam tikras terminas buvo praleistas dėl svarbių priežasčių.

Apibendrinant galima daryti išvadą, jog procesiniai terminai darbo teisėje yra nustatomi DK ir CPK. Svarbu tai, jog dėl proceso vientisumo dauguma terminų yra nustatyta CPK. Procesiniai terminai gali būti sustabdomi, pratęsimi bei atnaujinami. Verta pažymėti tai, jog procesinio termino pratęsimas nėra termino atnaujinimas. Pažymėtina, jog praleidus procesinį terminą, gali kilti tam tikrų teisinių padarinių. Taigi, procesiniu terminu yra užtikrinamas operatyvus bylos išnagrinėjimas, sukuriant tam tikrus procesinius teisinius padarinius.

2.3. Procesinių terminų atskyrimas nuo ieškinio senaties

Nagrinėjant terminus darbo teisėje, gali kilti tokia situacija, kai nėra aišku, ar terminas priskiriamas prie procesinių terminų, ar prie ieškinio senaties. Todėl tokiu atveju svarbu nagrinėti teismų praktiką ir tinkamai nustatyti, kaip terminas turi būti kvalifikuojamas. Ieškinio senatimi laikomas terminas, per kurį darbo santykių dalyvis gali ginti savo reikalavimą nustatyta tvarka pareikšdamas ieškinį ar prašymą išnagrinėti darbo ginčą darbo ginčus nagrinėjančiuose organuose (Davulis, 2018, p. 62). Procesinis terminas, kaip minėta, tai proceso teisės normų ar teismo nustatytas laikotarpis, per kurį teismas, byloje dalyvaujantys ir kiti asmenys privalo ir gali atlikti tam tikrus procesinius veiksmus (Davulis, 2018, p. 67).

Nagrinėjant procesinių terminų atskyrimą nuo ieškinio senaties, galima išskirti tokius skirtumus:

1. Terminų paskirtis. Ieškinio senatimi ribojamas visokeriopos civilinių teisių teisminės gynybos principo veikimas. Tai užtikrina civilinių teisių santykių stabilumą ir apibrėžtumą (Vilniaus apygardos teismo 2019 m. rugpjūčio 6 d. sprendimas civilinėje byloje). Procesinių terminų paskirtis- užtikrinti operatyvų ir

ekonomišką bylą išnagrinėjimą, sukuriant procesinius teisinius padarinius (Davulis, 2018, p. 67). Taigi, ieškinio senatimi siekiama, kad civiliniai teisiniai santykiai būtų stabilūs ir apibrėžti, o procesiniai terminai užtikriną operatyvų ir ekonomišką bylos nagrinėjimą. Ieškinio senaties terminas yra skirtas asmens pažeistų teisių gynybai, procesinis terminas skirtas tam tikroms procesinėms teisėms ar pareigoms atlikti.

2. Reglamentavimas- ieškinio senaties terminai reglamentuojami įstatymo (materialiosios teisės normų). O procesiniai terminai reglamentuojami proceso teisės normų (Vilniaus apygardos teismo 2019 m. rugpjūčio 6 d. sprendimas civilinėje byloje). Taigi, ieškinio senaties terminai yra nustatyti įstatymais, o procesinius terminus gali nustatyti ne tik įstatymai, bet ir teismas savo iniciatyva.
3. Teisiniai padariniai- ieškinio senaties terminai sukuria materialiuosius teisinius padarinius (pvz., ieškinio senaties termino praleidimas sudaro savarankišką teisinį pagrindą atmesti ieškinį). Procesiniai terminai, priešingai negu ieškinio senaties terminai, sukuria procesinius teisinius padarinius (sukuria procesines teises ir pareigas) (Vilniaus apygardos teismo 2019 m. rugpjūčio 6 d. sprendimas civilinėje byloje). Taigi, jei bus praleistas ieškinio senaties terminas, ieškinys gali būti atmestas. Procesinis terminas nustato tam tikrą teisę arba pareigą, jei praleistas procesinis terminas, kuris buvo nustatytas tam tikrai teisei, tai asmuo praranda šią teisę. Jei procesinis terminas buvo nustatytas tam tikrai pareigai atlikti, asmuo, praleidęs terminą, procesinę pareigą turi įvykdyti, bei asmeniui dar gali būti pritaikytos tam tikros sankcijos.
4. Terminų taikymas- Civilinio kodekso 1.126 straipsnio 2 dalis nurodo, kad ieškinio senatį teismas taiko tik tuo atveju, kai ginčo šalis reikalauja (Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas, 2000). Procesinius terminus teismas taiko nepriklausomai nuo šalių valios (Davulis, 2018, p. 63). Taigi, ieškinio senaties terminas taikomas ne visais atvejais, o tik tada, kai yra ginčo šalies reikalavimas. Procesinių terminų taikymo ginčo šalys negali pasirinkti.
5. Terminų pasibaigimas- pasibaigus ieškinio senaties terminui teisė kreiptis į teismą ir pati asmens subjektinė teisė išlieka, išnyksta tik teisė į valstybės prievarta užtikrinamą pažeistos teisės gynybą. Pasibaigus procesiniam terminui teisė atlikti procesinį veiksma išnyksta, t. y. subjektinė procesinė teisė pasibaigia (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. vasario 20 d. nutartis civilinėje byloje). Taigi, pasibaigus ieškinio senaties terminui, neišnyksta asmens teisė kreiptis dėl pažeistų

teisių gynybos. Jei pasibaigia procesinis terminas tam tikram veiksmui atlikti, tai asmuo praranda teisę tam tikrą veiksmą atlikti.

Taigi, ieškinio senaties ir procesiniai terminai yra labai skirtingi, todėl nagrinėjant tam tikrų terminų priskyrimą ieškinio senaties ar procesiniam terminui, reikia įvertinti visas aplinkybes, pagal kurias šie terminai gali būti atskirti. Pažymėtina, jog teismų praktikoje daugiausiai diskusijų kilo dėl DK 231 straipsnio 1 dalyje įtvirtinto vieno mėnesio termino kreiptis į teismą kvalifikavimo. Taigi, panagrinėsiu šiame straipsnyje nustatytą terminą, bei kokiam terminui- procesiniam ar ieškinio senaties- jis turėtų būti priskiriamas.

DK 231 straipsnio 1 dalyje įtvirtintas vieno mėnesio terminas nuo darbo ginčų komisijos sprendimo priėmimo dienos kreiptis į teismą su ieškiniu (kai darbo ginčo šalis nesutinka su DGK sprendimu) (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016). Pažymėtina, jog šis terminas yra skirtas tai ginčo šaliai, kuri nesutinka su DGK sprendimu, arba kai DGK atsisako atnaujinti praleistą terminą. Tokiu atveju ginčo šalis gali pareikšti ieškinį dėl individualaus darbo ginčo išnagrinėjimo teisme. Kaip yra pažymėjęs kasacinis teismas, aplinkybė, kad individualus darbo ginčas dėl teisės, išnagrinėtas DGK, yra perkeliamas nagrinėti į teismą, neturi įtakos pareikšto materialiojo teisinio reikalavimo rūšiai. Šį terminą kvalifikavus kaip ieškinio senaties terminą, tektų pripažinti egzistuojant teisiškai negalimą situaciją, jog vienam ir tam pačiam materialiajam teisiniam reikalavimui, pavyzdžiui, dėl žalos atlyginimo priteisimo, DK yra nustatyti du skirtingi ieškinio senaties terminai – bendrasis trejų metų terminas pagal DK 15 straipsnio 2 dalį ir mėnesio terminas pagal DK 231 straipsnio 1 dalį, nes darbdavio reikalavimui priteisti iš darbuotojo žalos atlyginimą pareikšti taikytinas bendrasis DK 15 straipsnio 2 dalyje nustatytas trejų metų ieškinio senaties terminas (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. vasario 20 d. nutartis civilinėje byloje). Taigi, jeigu DK 231 straipsnio 1 dalyje būtų įtvirtintas ieškinio senaties terminas, tokiu atveju susidarytų tokia situacija, jog būtų taikomi du skirtingi ieškinio senaties terminai- bendrasis 3 metų, ir normoje įtvirtintas vieno mėnesio. Tokiu atveju susidarytų tokia situacija, jog šios dvi normos prieštarautų viena kitai, o tokios situacijos teisinėje sistemoje negali būti. Taip pat svarbu pažymėti tai, jog aptariamo termino pasibaigimas (ir neatnaujinimas) nelemia asmens materialiosios subjektinės teisės pasibaigimo ir nepanaikina asmens teisės į valstybės prievarta užtikrinamą jo pažeistų teisių gynybą, o lemia teisės atlikti procesinį veiksmą – pateikti teismui ieškinį dėl individualaus darbo ginčo dėl teisės išnagrinėjimo – išnykimą, t. y. asmens procesinė subjektinė teisė pasibaigia (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. vasario 20 d. nutartis civilinėje byloje). Vadinasi, praleidus DK 231 straipsnio 1 dalyje įtvirtintą vieno mėnesio terminą,

asmens subjektinė teisė pasibaigia, tačiau neišnyksta. Taigi, galima daryti išvadą, jog DK 231 straipsnio 1 dalyje įtvirtintas terminas yra procesinis terminas.

Galima daryti išvadą, jog procesiniai terminai nuo ieškinio senaties skiriasi tam tikrais aspektais, ir, tinkamai juos išanalizavus ir pritaikius, galima teisingai kvalifikuoti tam tikrus terminus. Situacijose, kai nėra aišku, kaip turėtų būti kvalifikuojamas tam tikras terminas, teismai kiekvieną terminą vertina per jau minėtus aspektus ir tinkamai kvalifikuoja. Taigi, kai yra tokios situacijos, jog nėra aišku, kokiai termino rūšiai priskirti tam tikrą terminą, reikia vadovautis terminų atskyrimo taisyklėmis bei teismų praktika.

3. Procedūriniai terminai darbo teisėje

Procedūriniai terminai darbo teisėje yra labai reikšmingi, nes įtvirtina tam tikros procedūros atlikimo laiką. Pažymėtina, jog darbo santykiuose neretai pasitaiko situacijų, kai reikia laikytis tam tikros įstatymuose įtvirtintos bendravimo tvarkos. Darbo kodekse yra įtvirtinami tam tikri darbo santykio šalių priešpriešiniai veiksmai ir šių veiksmų atlikimo terminas yra pripažįstamas procedūriniu. Pažymėtina, jog procedūriniai terminai nustatomi siekiant teisinio reguliavimo veiksmingumo ir asmenų interesų apsaugos tam tikrose procedūrose. Todėl yra reikalingi tam tikri laiko, per kurį vienas ar kitas aktas ar veiksmas turi būti atliktas, rėmai (Davulis, 2018, p. 68). Taigi, procedūriniai terminai darbo teisėje užtikrina, jog tam tikros procedūros būtų atliktos per tam tikrą laiką. Taip pat svarbu pažymėti, jog pasitaiko tokių situacijų, kai nėra aišku, ar tam tikras terminas turi būti priskirtas prie procesinių, ar prie procedūrinių terminų. Tokiu atveju svarbu nagrinėti procesinių ir procedūrinių terminų atskyrimo taisykles ir tinkamai nustatyti, kokiai rūšiai tam tikras terminas turi būti priskiriamas. Taigi, šioje rašto darbo dalyje nagrinėsiu procedūrinių terminų apibrėžimą, nustatymą, taikymą bei atnaujinimą, taip pat išskirsiu, kaip atskirti procesinius terminus nuo ieškinio senaties ir procedūrinių terminus. Galima daryti išvadą, jog procedūrinių terminų darbo teisėje nagrinėjimas yra svarbus, siekiant suprasti, kaip juos teisingai kvalifikuoti.

3.1. Procedūrinių terminų apibrėžimas

Procedūrinis terminas- tai įstatymuose, kituose teisės aktuose, sutartyse arba neteisminių institucijų nustatytas laikotarpis veiksams atlikti įvairiose neteisminėse institucijose vykstančiose procedūrose (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. vasario 20 d. nutartis civilinėje byloje). Taigi, procedūriniu terminu įtvirtinamas tam tikras laikotarpis tam tikriems procedūriniais veiksams atlikti. Pažymėtina tai, jog darbo teisėje procedūros suvokiamos ne tik kaip veiksmai, atliekami nagrinėjant darbo ginčus neteisminėse institucijose, bet kaip bet kokie abipusiai veiksmai (procedūros) tarp darbo santykio dalyvių (Davulis, 2018, p. 68). Taigi, galima išskirti, jog procedūriniai terminai įtvirtina ne tik tam tikrų procedūrinių veiksmų atlikimą neteisminėse institucijose, bet ir tarp darbo santykio dalyvių. Procedūrinio termino neteisminėse institucijose pavyzdys gali būti DK 225 straipsnio 2 dalis, kurioje įtvirtinta, jog darbo ginčų komisijos pirmininkas ne vėliau kaip per 5 darbo dienas nuo prašymo gavimo dienos nustato posėdžio datą, laiką ir terminą, per kurį atsakovas turi pranešti darbo ginčų komisijai, ar jis pripažįsta ieškovo reikalavimus, ir pateikti įrodymus (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016). Procedūrinio termino, nustatyto darbo santykio šalims, pavyzdys gali būti DK 246

straipsnio 1 dalis, kurioje įtvirtinta, jog darbdavys ar darbdavių organizacija turi būti įspėti raštu ne vėliau kaip prieš tris darbo dienas apie būsimo įspėjamojo streiko pradžią (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016). Taigi, galima daryti išvadą, jog procedūriniai terminai yra nustatomi ne tik tam tikroms procedūroms neteisminėse institucijose, bet ir darbo santykio šalims.

Procedūrinio termino paskirtis- užtikrinti pažeistos materialiosios subjektinės teisės gynimo ne teismo tvarka operatyvumą ir efektyvumą (Driukas, 2018, p. 66). Vadinasi, procedūrinių terminų neteisminėse institucijose nustatymas įtvirtina, jog sprendžiant ginčą ne teismo tvarka, ginčas būtų išspręstas per kuo įmanomai trumpesnę laiką. Taip pat galima išskirti, jog procedūrinis terminas įpareigoja ir neteisminę instituciją laikytis įtvirtintų terminų, jog bylos procesas būtų greitas. Procedūrinių terminų nustatymas darbo santykio šalims įtvirtina darbo santykio šalių apsaugą viena kitos atžvilgiu. Taigi, galima daryti išvadą, jog procedūriniai terminai skatina ir drausmina darbo santykio dalyvius, jog tam tikri procedūriniai veiksmai būtų atlikti laiku ir nustatyta procedūra nebūtų vilkinama.

Apibendrinant galima daryti išvadą, jog procedūrinis terminas- tai tam tikras laikotarpis, nustatytas tam tikriems procedūriniais veiksmais atlikti. Procedūriniai terminai nustatomi ne tik neteisminėms institucijoms, bet ir darbo santykių šalims. Toks nustatymas įtvirtina, jog neteisminėse institucijose ginčai būtų išnagrinėti operatyviai, nevilkinant proceso. Taip pat procedūrinių terminų nustatymas darbo santykio šalims įtvirtina darbo santykio šalių interesų apsaugą. Svarbu pažymėti, jog procedūriniais terminais yra įtvirtinamas darbo ginčų nagrinėjimo reguliavimas ikiteismine tvarka. Valstybė nustato procedūrinius terminus tam, kad būtų sudarytos sąlygos materialinę subjektinę teisę apginti ikiteisminėje ginčo nagrinėjimo procedūroje (Averkienė, 2015, p. 80). Taigi, procedūriniai terminai darbo teisėje yra labai reikšmingi, nes jais siekiama, jog nustatytos procedūros būtų atliktos laiku ir taip užtikrinamas tam tikro veiksmo operatyvumas.

3.2. Procedūrinių terminų nustatymas, taikymas ir atnaujinimas

Procedūriniai terminai gali būti nustatyti darbo teisės normose, sutartyse, vienos iš šalių ar kito subjekto (Davulis, 2018, p. 68). Kasacinio teismo praktikoje išaiškinta, jog neteisminių institucijų nustatyti laikotarpiai veiksmais atlikti įvairiose neteisminėse institucijose vykstančiose procedūrose laikytini procedūriniais terminais (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. vasario 9 d. nutartis civilinėje byloje). Kartu pabrėžtina, kad taikant ginčą ne teismo tvarka nagrinėjančios institucijos procedūrą visi terminai gali būti laikomi procedūriniais tik tais atvejais, kai tai nėra pagal įstatymą privaloma ginčo

sprendimo ne teisme procedūra tam tikrų kategorijų bylose (Driukas, 2018, p. 66). Taigi, procedūriniai terminai gali būti nustatomi įstatymais, darbo santykio šalių suderinta valia sutartimi. Taip pat išskirtina, jog procedūrinius terminus gali nustatyti ir neteisminės institucijos. Procedūrinio termino, nustatyto darbo teisės normose, pavyzdys gali būti DK 242 straipsnio 1 dalis, kurioje įtvirtinta, jog kolektyvinis darbo ginčas dėl interesų turi būti išnagrinėtas per penkiolika darbo dienų nuo darbo arbitražo sudarymo dienos (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016). Taigi, šiuo atveju įstatymas nustato konkretų procedūrinį terminą, per kiek laiko turi būti išnagrinėtas kolektyvinis darbo ginčas, taigi, šis terminas nustatytas darbo ginčą nagrinėjančiai institucijai. DK 150 straipsnio 3 dalis nustato, jog darbdavys turi teisę duoti nurodymą padaryti išskaitą ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo tos dienos, kurią darbdavys sužinojo ar galėjo sužinoti apie atsiradusį išskaitos pagrindą (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016). Taigi, šioje normoje yra nustatytas procedūrinis terminas darbdaviui, kada galima padaryti išskaitą. DK 55 straipsnio 1 dalis nustato, jog neterminuota darbo sutartis ir terminuota darbo sutartis gali būti nutraukta darbuotojo rašytiniu pareiškimu, apie tai įspėjus darbdavį ne vėliau kaip prieš dvidešimt kalendorinių dienų (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016). Taigi, šioje normoje nustatytas procedūrinis terminas, kuris yra skirtas darbuotojui. Galima teigti, jog DK įtvirtinti procedūriniai terminai yra skirti ne tik neteisminėms institucijoms, bet ir darbo santykių šalims. Neteisminių institucijų nustatyto termino pavyzdys gali būti DK 225 straipsnio 1 dalis, kurioje įtvirtinta, jog darbo ginčų komisijos pirmininkas, rengdamasis nagrinėti prašymą ir atsižvelgdamas į bylos aplinkybes, paveda išreikalauti iš atitinkamų tarnybų ir asmenų darbo ginčui nagrinėti reikalingus dokumentus, kviečia liudytojus (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016). Pavyzdžiui, DGK komisijos pirmininkas gali nustatyti 5 darbo dienų terminą darbo ginčo šaliai tam tikriems įrodymams pateikti. Toks nustatytas terminas yra procedūrinis terminas. Procedūrinio terminio, nustatyto darbo santykio šalių, pavyzdys gali būti DK 45 straipsnio 2 dalis, kurioje įtvirtinta, jog darbuotojo sutikimas arba nesutikimas dirbti pasiūlytomis pakeistomis būtinosiomis arba papildomomis darbo sutarties sąlygomis turi būti išreikštas per darbdavio nustatytą terminą, kuris negali būti trumpesnis negu penkios darbo dienos (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016). Taigi, galima daryti išvadą, jog procedūriniai terminai gali būti nustatomi darbo teisės normomis, neteisminių institucijų organų, taip pat darbo santykių šalių valia. Pažymėtina, jog procedūriniai terminai taikomi neteisminėms institucijoms nagrinėjant ginčus ikiteismine teisės aktų nustatyta tvarka (Averkienė, 2015, p. 80). Taigi, galima daryti išvadą, jog procedūriniai terminai yra skirti neteisminėms institucijoms ir darbo santykio šalims.

Pažymėtina, jog procedūriniai terminai gali būti imperatyvieji arba dispozityvieji. Imperatyviesiems terminams priskirtini darbo teisės normose numatyti reikalavimai (Davulis, 2018, p. 68). Darbo santykio šalių nustatyti procedūriniai terminai yra priskiriami prie dispozityviųjų terminų. Darbo teisės normose imperatyviai nustatomi procedūriniai terminai, vadinasi, šių terminų eigos negali pasirinkti darbo santykio šalys. Darbo sutartimi nustatytus terminus darbo santykio šalys gali pasirinkti, tačiau taip pat svarbu tai, jog reikia laikytis darbo teisės normose įtvirtintų reikalavimų.

Procedūrinio termino pasibaigimas lemia asmens teisės atlikti tam tikrą procedūrinį veiksmą pabaigą. Pažymėtina, jog DK 16 straipsnio 2 dalis įtvirtina, jog praleistą procedūrinį terminą gali atnaujinti jį taikanti šalis ar institucija, jeigu ji pripažįsta, kad terminas praleistas dėl svarbių priežasčių (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016). Taigi, procedūriniai terminai gali būti atnaujinami, jei buvo praleisti dėl svarbių priežasčių. Svarbios priežastys, dėl kurių gali būti atnaujinami praleisti terminai, plačiau buvo nagrinėjamos procesinių terminų atnaujinimo dalyje. Pažymėtina tai, jog DK 16 straipsnio 2 dalis imperatyviai nustato, jog apie procedūrinio termino atnaujinimą ar neatnaujinimą asmuo turi būti informuotas per penkias darbo dienas nuo sprendimo priėmimo (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016). Taigi, darbo teisės normose imperatyviai nurodyta, kada asmuo turi būti informuotas apie sprendimą atnaujinti praleistą procedūrinį terminą.

Apibendrinant galima daryti išvadą, jog procedūriniai terminai gali būti nustatomi įstatymais, darbo santykių šalių valia, taip pat neteisminių institucijų organo. Pažymėtina, jog procedūriniai terminai yra imperatyvieji ir dispozityvieji. Procedūriniai terminai gali būti atnaujinami, jei buvo praleisti dėl svarbių priežasčių. Taigi, galima daryti išvadą, jog procedūriniais terminais užtikrinamas tam tikrų procedūrų įgyvendinimas neteisimine tvarka.

3.3. Procedūrinių terminų atskyrimas nuo procesinių ir ieškinio senaties terminų

Procedūriniai ir procesiniai terminai tam tikra prasme yra panašūs, nes reguliuoja tam tikro veiksmo atlikimą. Procedūriniai terminai nustatomi tam tikrai procedūrai atlikti, procesiniai terminai nustatomi tam tikram procesiniam veiksmui atlikti. Taigi, galima teigti, kad procesiniai ir procedūriniai terminai yra giminingi, nes įtvirtina terminą tam tikram veiksmui atlikti. Tačiau pažymėtina, jog yra išskiriamos tam tikros procesinių ir procedūrinių terminų atskyrimo taisyklės.

Nagrinėjant procesinių ir procedūrinių terminų atskyrimą, galima išskirti tokias atskyrimo sąlygas:

1. Ginčo procedūra. Procedūriniai terminai reguliuoja ikiteisminį ginčų nagrinėjimą. Procesiniai terminai reguliuoja teisminį ginčų nagrinėjimą ir su tuo susijusių procesinių veiksmų atlikimą (Averkienė, 2015, p. 80). Taigi, procedūriniai ir procesiniai terminai yra taikomi skirtingose teismo proceso stadijose- procedūriniai terminai taikomi ikiteisminių ginčų nagrinėjime, o procesiniai terminai taikomi teismo ginčo nagrinėjime. Galima teigti, jog procesiniais ir procedūriniais terminais siekiama vieno tikslo- apginti pažeistą teisę, tačiau šio tikslo įgyvendinimo siekiama skirtingose proceso stadijose.

2. Terminų pasibaigimo teisinės pasekmės. Procedūrinių terminų nesilaikymas gali sukelti neigiamas procesines teises ir materialines pasekmes, kurios atsiranda dar nepradėjus ginčo nagrinėti teisme. Procesinių terminų praleidimo procesinės ir materialinės pasekmės kyla ginčą nagrinėjant teisme (Averkienė, 2015, p. 83). Taigi, galima išskirti, jog nesilaikant procesinių ir procedūrinių terminų gali kilti tam tikros teisinės pasekmės ir šiuo aspektu procesiniai ir procedūriniai terminai yra panašūs. Tačiau skiriasi proceso stadijos, kuriose kyla neigiami teisiniai padariniai- procedūrinio termino praleidimas gali sukelti neigiamas pasekmes ikiteisminio ginčo nagrinėjimo stadijoje, o procesinio termino- teisminėje stadijoje.

3. Subjektai, kuriems nustatomi terminai. Procedūriniai terminai skirti materialinio teisinio santykio subjektams, tarp kurių kilo ginčas, ir tą ginčą ikiteismine tvarka nagrinėjančiai institucijai. Procesiniai terminai nustatomi civilinio teisinio santykio šalims ir teismui (Averkienė, 2015, p. 83). Taigi, procesiniai ir procedūriniai terminai nustatomi darbo santykio subjektams, tarp kurių kilo ginčas, ir šiuo aspektu šie terminai yra panašūs. Tačiau skirtumas tas, kad procedūriniai terminai nustatomi institucijai, kuri ginčus nagrinėja ikiteismine tvarka, o procesiniai terminai nustatomi teismui. Taigi, nagrinėjant subjektus, procesiniai ir procedūriniai terminai panašūs, nes nustatomi darbo santykio šalims, tačiau tuo pačiu ir skiriasi, nes nustatomi skirtingoms institucijoms.

4. Šaltiniai, kuriais nustatomi terminai. Procedūriniai terminai nustatomi teisės aktais ir ikiteismine tvarka ginčą nagrinėjančios institucijos, taip pat sutartimi. Procesiniai terminai nustatomi proceso teisės normų arba teismo. Taigi, nagrinėjant šaltinius, kuriais nustatomi terminai, galima išskirti, jog procesiniai ir procedūriniai terminai gali būti nustatyti įstatymais, ir šiuo aspektu jie yra panašūs. Skirtumas toks, kad procedūriniai terminai gali būti nustatyti institucijos, kuri ginčus nagrinėja ikiteismine tvarka, taip pat sutartimi, o procesiniai terminai nustatomi teismo.

Apibendrinant galima išskirti, jog procedūrinius ir procesinius terminus galima atskirti pagal ginčo procesą, terminų pasibaigimo teises pasekmes, subjektus, kuriems

nustatomi terminai ir šaltinius, kuriais nustatomi terminai. Pažymėtina, jog procedūriniai ir procesiniai terminai tam tikra prasme yra panašūs, nes įtvirtina tam tikro veiksmo atlikimo terminą darbo santykio šalims. Tačiau pagrindinis skirtumas, kuris atskiria procesinius ir procedūrinius terminus- ginčo nagrinėjimo stadija. Procesiniais terminais užtikrinamas ginčo proceso nagrinėjimas teismine tvarka, o procedūriniais terminais užtikrinamas ginčo nagrinėjimas ikiteismine tvarka. Taigi, siekiant išsiaiškinti, kokiai rūšiai (procesinis ar procedūrinis) priskiriamas tam tikras terminas, reikia analizuoti, kokiai proceso stadijai nustatytas tam tikras terminas.

Teismų praktikoje pasitaiko situacijų, kai nėra aišku, ar tam tikras terminas turi būti priskiriamas prie procedūrinių, ar prie ieškinio senaties terminu. Todėl svarbu išskirti procedūrinių ir ieškinio senaties terminų atskyrimą. Procedūrinius ir ieškinio senaties terminus galima atskirti pagal tokius požymius:

1. Terminą nustatantis subjektas. Kaip minėta, ieškinio senaties terminai yra nustatomi įstatymais. Procedūriniai terminai gali būti nustatomi įstatymais, neteisminių institucijų organo ir darbo santykio šalių valia sutartimi.
2. Privalomumas. Ieškinio senaties terminus, jų skaičiavimo ir taikymo tvarką nustatančios teisės normos yra imperatyvaus pobūdžio ir jų pakeisti šalių susitarimu negalima (Driukas, 2018, p. 54). Procedūriniai terminai gali būti imperatyvūs ir dispozityvūs, taigi, procedūriniai terminai gali būti nustatyti šalių susitarimu.
3. Terminų taikymas. Kaip minėta, ieškinio senaties terminai taikomi tik tada, kai yra ginčo šalies reikalavimas. Procedūriniai terminai taikomi nepriklausomai nuo ginčo šalies valios.
4. Terminų pasibaigimas. Pasibaigus ieškinio senaties terminui, išnyksta tik teisė į pažeistos teisės gynybą, pati teisė išlieka. Procedūrinio termino pasibaigimas lemia asmens teisės atlikti tam tikrą procedūrinį veiksmą pabaigą.

Taigi, galima teigti, jog procedūrinių terminų atskyrimo taisyklės yra panašios į procesinių ir ieškinio senaties terminų atskyrimo taisykles. Pažymėtina, jog teismų praktikoje daugiausiai diskusijų kilo dėl DK 220 straipsnio 1 dalyje įtvirtinto 3 mėnesių termino kvalifikavimo. Taigi, paanalizuosiu, kokios rūšies terminas yra įtvirtintas DK 220 straipsnio 1 dalyje.

DK 220 straipsnio 1 dalyje nustatytas trijų mėnesių terminas kreipimuisi į darbo ginčų komisiją dėl darbo ginčo dėl teisės išnagrinėjimo (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016). Kaip pažymėta kasacinio teismo praktikoje, šis terminas skirtas darbo

santykių dalyviams, kurie mano, kad kitas darbo teisės subjektas pažeidė jų teises dėl darbo teisės normų ar abipusių susitarimų nevykdymo ar netinkamo jų vykdymo, kreiptis į DGK su prašymu išnagrinėti individualų darbo ginčą dėl teisės (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. vasario 20 d. nutartis civilinėje byloje). DK 220 straipsnio 1 dalyje įtvirtintas terminas yra siejamas ne su teismu, o su DGK- numatomas 3 mėnesių laikotarpis kreipimuisi į DGK. Pažymėtina, jog praleidus trijų mėnesių terminą kreiptis į DGK su prašymu dėl darbo ginčo dėl teisės, asmuo nepraranda galimybės kreiptis į teismą. Kaip nurodyta DK 231 straipsnio 1 dalyje, darbo ginčo šaliai nesutinkant su darbo ginčų komisijos sprendimu, arba kai darbo ginčų komisija atsisako atnaujinti praleistą terminą, asmuo per vieną mėnesį nuo darbo ginčų komisijos sprendimo priėmimo dienos turi teisę pareikšti ieškinį teisme (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016). Taigi, DK 220 straipsnio 1 dalyje nustatytas terminas kreiptis į DGK neužkerta kelio asmeniui ginti savo pažeistas teises teisme. Todėl galima daryti išvadą, jog tai yra svarbus punktas, kuris padeda atskirti šį procedūrinį terminą nuo ieškinio senaties. DK 220 straipsnio 1 dalyje įtvirtintų terminų praleidimas neteikia pagrindo sutarties šaliai pagrįstai tikėtis, kad kita šalis nebesieks įgyvendinti savo materialiojo teisinio reikalavimo teisės (Davulis, 2018, p. 64). Taigi, jeigu DK 220 straipsnio 1 dalyje būtų įtvirtintas ieškinio senaties terminas, tai, pasibaigus terminui kreiptis į DGK, kita šalis galėtų tikėtis, jog nebekils ginčo. Tokiu atveju, jei viena šalis pateiktų ieškinį teisme, kita šalis galėtų remtis ieškinio senatimi. Kadangi DK 231 straipsnio 1 dalis numato, jog, DGK atsisakius atnaujinti praleistą terminą, asmuo turi teisę pareikšti ieškinį teisme, vadinasi, toks įtvirtinimas leidžia suprasti, jog DK 220 straipsnio 1 dalyje įtvirtintas terminas turi būti priskiriamas prie procedūrinių terminų. Pažymėtina, jog šio termino pasibaigimas (ir neatnaujinimas) nelemia asmens materialiosios subjektinės teisės, pavyzdžiui, teisės gauti žalos atlyginimą, pasibaigimo ir nepanaikina asmens teisės į valstybės prievarta užtikrintą jo pažeistų teisių gynybą, o lemia teisės atlikti procedūrinį veiksma išnykimą, t.y. asmens procedūrinė subjektinė teisė pasibaigia (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. vasario 20 d. nutartis civilinėje byloje). Svarbu pažymėti, jog termino, įtvirtinto DK 220 straipsnio 1 dalyje, praleidimas panaikina asmens teisę pasinaudoti teisine gynyba DGK. Tai reiškia, jog jei buvo praleistas terminas kreiptis į DGK ir terminas nebuvo atnaujintas, tai asmuo gali kreiptis į teismą, tačiau ne į DGK. DK 220 straipsnio 1 dalyje nustatytas terminas yra imperatyvus, kuris nustato konkretų 3 mėnesių terminą kreipimuisi į DGK, ir šis terminas taikomas visais atvejais, nepriklausomai nuo šalių valios. Toks įtvirtinimas yra svarbus, nes ieškinio senaties terminą teismas taiko tik tuomet, kai yra kitos šalies prašymas. Taigi, galima daryti išvadą, jog DK 220 straipsnio 1 dalyje įtvirtintas terminas yra procedūrinis terminas, nes,

šiam terminui pasibaigus ir jo neatnaujinus, asmuo turi teisę kreiptis į teismą pagal DK 231 straipsnio 1 dalį. Vadinasi, asmuo turi teisę perkelti individualaus darbo ginčo dėl teisės, dėl kurio išnagrinėjimo buvo kreiptasi į DGK, nagrinėjimą į teismą (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. vasario 20 d. nutartis civilinėje byloje). Taip pat svarbu tai, jog DK 220 straipsnio 1 dalyje įtvirtintas terminas yra siejamas ne su teismu, o su DGK. Kaip minėta, procedūriniai terminai yra skirti darbo ginčų nagrinėjimui DGK, taigi, esminis punktas, kuris leidžia teigti, jog DK 220 straipsnio 1 dalyje įtvirtintas terminas yra procedūrinis- termino paskirtis yra siejama su DGK, o ne su teismu.

Galima daryti išvadą, jog procedūriniais terminais yra užtikrinamas ginčo nagrinėjimas ikiteismine tvarka ir šiuo aspektu procedūriniai terminai skiriasi nuo ieškinio senaties ir procesinių terminų. Pažymėtina, jog situacijose, kai nėra aišku, kokiai termino rūšiai priskirti tam tikrą terminą, reikia nagrinėti teismų praktikoje įtvirtintas terminų atskyrimo taisykles. Nagrinėjant, su kokia ginčo stadija (teismine ar ikiteismine) susijęs tam tikras terminas, galima atskirti procedūrinius ir procesinius terminus. Procedūrinius terminus nuo ieškinio senaties galima atskirti pagal tai, ar tam tikras terminas panaikina tam tikrą teisę- pavyzdžiui, ar panaikina teisę kreiptis į teismą. Apibendrinant galima teigti, jog procedūrinių ir procesinių bei ieškinio senaties terminų atskyrimo taisyklės leidžia suprasti, kokiai termino rūšiai turi būti priskiriamas tam tikras terminas.

4. Naikinamieji terminai darbo teisėje

Naikinamaisiais terminais darbo teisėje yra nustatomi tam tikri terminai, kuriems pasibaigus, išnyksta tam tikra asmens teisė ar pareiga. Naikinamųjų terminų nagrinėjimas yra svarbus, siekiant suprasti, kokie terminai yra priskiriami naikinamiesiems terminams, taip pat svarbu išsiaiškinti, ar naikinamieji terminai gali būti atnaujinti. Pažymėtina, jog naikinamieji terminai, kaip teisinės tvarkos elementas, yra priemonė susiklosčiusių teisinių santykių stabilumui, teisinių procedūrų operatyvumui, teisiniam apibrėžtumui ir tikrumui užtikrinti (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008 m. kovo 12 d. nutartis civilinėje byloje). Taigi, naikinamaisiais terminais siekiama, kad teisinis procesas būtų operatyvus, taip pat, kad būtų užtikrintas teisinis apibrėžtumas. Teisinis apibrėžtumas pasireiškia tuo, jog nepasinaudojus tam tikra teise per nustatytą naikinamąjį terminą, teisė išnyksta. Pažymėtina, jog paprastai įstatyme naikinamieji terminai nustatomi tais atvejais, kai neribota termino atnaujinimo galimybė gali pažeisti visuomenei turinčius reikšmės interesus, įstatymu reglamentuotas civilinio teisinio santykio dalyvių teises, civilinių santykių stabilumą (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2010 m. vasario 12 d. nutartis civilinėje byloje). Taigi, naikinamaisiais terminais įtvirtinamas tam tikras civilinių teisinių santykių stabilumas. Galima daryti išvadą, jog naikinamaisiais terminais siekiama, jog teisinis procesas būtų operatyvus ir apibrėžtas, ir kiekvienas asmuo, siekdamas pasinaudoti tam tikra teise, atliktų tai per įstatymo nustatytą terminą.

4.1. Naikinamųjų terminų apibrėžimas

Naikinamasis terminas yra toks terminas, kuriam pasibaigus išnyksta tam tikra civilinė teisė ar pareiga (Vilniaus apygardos Teismo 2017 m. spalio 10 d. nutartis civilinėje byloje). Taigi, naikinamaisiais terminais yra nustatomi tam tikri terminai, kuriems pasibaigus, išnyksta asmens teisė pasinaudoti tam tikra teise ar pareiga. Materialinės teisės normų nustatyti naikinamieji terminai reguliuoja materialinių teisinių santykių subjektų teisių ir pareigų trukmę (Averkienė, 2015, p. 85). Taigi, naikinamaisiais terminais siekiama, kad kiekvienas asmuo, siekdamas pasinaudoti tam tikra teise ar pareiga, tai atliktų per įstatymo nustatytą terminą.

Naikinamųjų terminų paskirtis- paskatinti įgaliotą asmenį įgyvendinti jam priklausančią teisę (Driukas, 2018, p. 133). Taigi, įstatymais nustatytais naikinamaisiais terminais siekiama, kad darbo santykio šalys galėtų pasinaudoti tam tikra galimybe įgyvendinti savo teisę per tam tikrą laikotarpį. Pažymėtina, jog darbo teisėje gali būti nustatyti naikinamieji terminai, kurie yra siejami su tam tikrais neigiamais padariniais. Pavyzdžiui, DK 49 straipsnio 2 dalis nustato, kad darbdavys gali nušalinti darbuotoją iki 3

mėnesių, neleisdamas jam dirbti ir nemokėdamas darbo užmokesčio (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016). Taigi, trijų mėnesių terminas yra naikinamasis, ir šiuo atveju darbuotojui kyla tam tikri neigiami padariniai- nėra galimybės dirbti ir nėra gaunamas darbo užmokestis.

Naikinamieji terminai gali būti reglamentuojami:

1. Materialinių teisės normų. Materialinės teisės normų nustatyti naikinamieji terminai reguliuoja materialinių teisinių santykių subjektų teisių ir pareigų trukmę (Averkienė, 2015, p. 85).

2. Procesinių teisės normų. Naikinamieji terminai civiliniame procese nustato civilinio procesinio teisinio santykio subjektų veiklos ribas, kai iki tam tikro laikotarpio gali būti atliekamos procesinės teisės ir pareigos (Averkienė, 2015, p. 87).

Teisinis reglamentavimas atskleidžia, kad naikinamieji terminai civiliniame procese nustato civilinio procesinio teisinio santykio subjektų veiklos ribas, kai iki tam tikro laikotarpio gali būti atliekamos procesinės teisės ir pareigos. Taigi naikinamuoju terminu, kaip ir procesiniais terminais civiliniame procese, apibrėžiamas civilinių procesinių teisinių santykių subjektų teisių ir pareigų atlikimo laikotarpis (Averkienė, 2015, p. 87). Galima teigti, jog šiuo aspektu procesiniai ir naikinamieji terminai yra panašūs, nes įtvirtinamas tam tikras laikotarpis tam tikroms teisėms ar pareigoms atlikti. Skirtumas tarp šių terminų rūšių yra tik tas, kad pasibaigus naikinamajam terminui subjektinė teisė pasibaigia ir jos įgyvendinti neįmanoma, o pasibaigus teisės galiojimo terminams teisė gali ir nepasibaigti (Driukas, 2018, p. 132).

Apibendrinant galima daryti išvadą, jog naikinamasis terminas- tai toks terminas, kuriam pasibaigus išnyksta asmens teisė pasinaudoti tam tikra teise ar pareiga. Naikinamųjų terminų tikslas- kad asmenys, siekdami pasinaudoti tam tikra teise ar pareiga, atliktų tai per įstatyme įtvirtintą terminą. Taigi, naikinamaisiais terminais užtikrinama, kad įstatyme nustatyti naikinamieji terminai būtų įgyvendinti tinkamai ir per tam tikrą laiką. Galima daryti išvadą, jog naikinamaisiais terminais siekiama, jog kiekvienas asmuo pasinaudotų tam tikra teise ar pareiga per tam tikrą laiką.

4.2. Naikinamųjų terminų nustatymas ir taikymas

Naikinamuosius terminus gali nustatyti ne tik įstatymas, bet ir patys materialiuųjų teisinių santykių subjektai (Driukas, 2018, p. 143). Pažymėtina, jog dauguma naikinamųjų terminų yra nustatyta Darbo kodekse, tačiau darbo santykio šalys taip pat gali pasirinkti tam tikrus naikinamuosius terminus. Pavyzdžiui, DK 68 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad maksimalus terminuotos darbo sutarties terminas yra dveji metai (Lietuvos Respublikos

darbo kodeksas, 2016). Taigi, šioje normoje yra įtvirtintas dvejų metų terminas, kuris yra naikinamasis. Darbo santykio šalys gali pasirinkti terminuotos darbo sutarties terminą, kuris negali būti ilgesnis nei dveji metai. Taigi, darbo santykio šalys suderinta valia gali pasirinkti tam tikrą naikinamąjį terminą. Dar vienas pavyzdys- DK 36 straipsnio 2 dalyje nustatyta, kad išbandymo terminas negali būti ilgesnis negu trys mėnesiai (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016). Taigi, trijų mėnesių terminas yra naikinamasis terminas, tačiau darbo santykio šalys taip pat gali pasirinkti ir trumpesnę terminą. Pažymėtina, jog darbo santykio šalims pasirinkus trumpesnę terminą, nei įtvirtinta įstatyme, jo paskirtis nesikeičia- terminas išlieka naikinamuoju. Galima daryti išvadą, jog naikinamieji terminai darbo teisėje yra nustatomi įstatymais. Darbo santykio šalys suderinta valia gali pasirinkti trumpesnius naikinamuosius terminus, nei įtvirtina įstatyme. Tačiau svarbiausia yra tai, jog darbo santykio šalys turi laikytis įstatymuose nustatytų naikinamųjų terminų, taigi, galima teigti, jog darbo santykio šalys gali pasirinkti taikyti tik trumpesnius naikinamuosius terminus, nei nustatyta įstatymuose.

Nagrinėjant naikinamuosius terminus, svarbus klausimas yra naikinamojo termino atnaujinimas. Bendroji taisyklė- naikinamieji terminai negali būti teismo ar arbitražo atnaujinti (Vilniaus apygardos Teismo 2017 m. spalio 10 d. nutartis civilinėje byloje). Taigi, paprastai naikinamieji terminai negali būti sustabdyti, pratęsti ar atnaujinti. Viena iš išimčių- šalių susitarimas dėl nukrypimo nuo Kodekse ar kitose darbo teisės normose nustatytų imperatyviųjų taisyklių, kai yra pasiekama šalių interesų pusiausvyra (DK 33 str. 4 d.) (Davulis, 2018, p. 69). Pažymėtina, jog taikant šią nuostatą, yra svarbūs keli aspektai. Pirma, darbo sutartimi turi būti pasiekama darbdavio ir darbuotojo interesų pusiausvyra. Antra, neleidžiama susitarti dėl tų sąlygų, kurioms taikomas išimtinis imperatyvus teisinis reguliavimas (Bagdanskis et. al., 2018, p. 57). Taigi, darbo santykio šalims siekiant susitarti dėl naikinamojo termino atnaujinimo ar pratęsimo, svarbu tai, jog turi būti suderinta darbo santykio šalių valia. Vadinasi, darbo santykio šalys turi susitarti dėl tam tikro termino taikymo. Taip pat pažymėtina, kad darbo teisėje darbuotojo atžvilgiu galioja palankesnių sąlygų taikymo principas, leidžiantis susitarti dėl tokių darbo sutarties sąlygų, kurios gerina darbuotojo padėtį, lyginant su ta, kuri nustatyta Darbo kodekse ar kitose darbo teisės normose (Bagdanskis et. al., 2018, p. 58). Galima teigti, jog siekiama apsaugoti darbuotoją, todėl yra nustatomos tam tikros imperatyvios taisyklės. Taigi, pagal DK 33 straipsnio 4 dalį, galima naikinamuosius terminus atnaujinti arba pratęsti, tačiau tokiu atveju turi būti užtikrinama darbo santykio šalių suderinta valia ir darbuotojo, kaip silpnesnės šalies, apsauga. Pažymėtina, jog vertinant tai, ar naikinamąjį terminą galima pratęsti, ar ne, yra skiriami absoliutūs ir santykiniai naikinamieji terminai. Absoliutūs naikinamieji terminai

negali būti sustabdomi, pratęsimi ar atnaujinami (Tiažkijus, 2005, p. 243). Taigi, absoliutūs naikinamieji terminai yra tokie terminai, kuriems taikomas išimtinis teisinis reguliavimas- tai teisės normos, kuriomis reglamentuojama darbo sutarties sudarymas ir pasibaigimas, darbo užmokestis, darbuotojų sauga ir sveikata, darbo ir poilsio laikas, lyčių lygybė ir nediskriminavimas (Bagdanskis et. al., 2018, p. 57). Santykiniai naikinamieji terminai- tai tokie terminai, dėl kurių atnaujinimo, pratęsimo ir sustabdymo darbo santykio šalys suderinta valia gali susitarti, tokiu atveju svarbi yra darbuotojo, kaip silpnesnės šalies, apsauga. Galima daryti išvadą, jog naikinamieji terminai gali būti atnaujinami tik išimtiniais atvejais. Naikinamasis terminas gali būti atnaujinamas tik suderinta šalių valia ir turi būti pasiekama darbo santykio šalių pusiausvra.

Pasibaigus naikinamajam terminui, subjektinė materialioji teisė pasibaigia visų pirma dėl to, kad įstatymu ar šalių susitarimu teisės galiojimo trukmė yra ribota (Driukas, 2018, p. 143). Taigi, pasibaigus naikinamajam terminui, tam tikra asmens teisė ar pareiga pasibaigia. Pavyzdžiui, pasibaigus terminuotos darbo sutarties terminui (kuris yra naikinamasis), terminuota darbo sutartis baigiasi, vadinasi, nutrūksta darbo teisiniai santykiai. Taigi, suėjus naikinamajam terminui, teisės ir pareigos pasibaigia. Pažymėtina, jog naikinamasis terminas neturi atgręžtinės galios- suėjus šiam terminui, teisės ir pareigos baigiasi nuo to momento, pagal kurį yra apibrėžtas terminas, tačiau teisės ir pareigos, įgytos iki šio termino ribos, yra išsaugomos (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2010 m. vasario 12 d. nutartis civilinėje byloje). Taigi, galima daryti išvadą, jog pasibaigus naikinamajam terminui, pasibaigia subjektinė teisė ar pareiga.

Nagrinęjant naikinamuosius terminus, taip pat svarbu išskirti tai, ar naikinamųjų terminų nustatymas nepažeidžia asmens teisės atlikti tam tikrą veiksmą. Pažymėtina, jog naikinamasis terminas gali būti atnaujintas ne kiekvienu atveju, o, kaip minėta, tik esant tam tikroms išimtimis. Todėl kyla klausimas, ar griežtas naikinamųjų terminų nustatymas nepažeidžia asmens teisės atlikti tam tikrą veiksmą? Europos Žmogaus Teisių Teismas ne kartą yra pabrėžęs, kad asmens teisė į teismą nėra absoliuti, nacionalinė teisė gali nustatyti tam tikrus šios teisės apribojimus ir jos įgyvendinimo tvarką; apribojimo nustatymas, kaip toks, savaime nėra neteisėtas, tačiau visas atvejais neturi būti paneigta teisės į teisminę gynybą esmė – jos prieinamumas, efektyvumas, realumas ir pan. (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008 m. kovo 12 d. nutartis civilinėje byloje). Taigi, galima daryti išvadą, jog naikinamaisiais terminais nėra paneigiama asmens teisė į teisminę gynybą. Naikinamųjų terminų nustatymas įtvirtina asmens teisę pasinaudoti tam tikromis teisėmis ar pareigomis per nustatytą terminą. Taigi, naikinamųjų terminų nustatymas nepažeidžia asmens teisės kreiptis į teismą, o nustato konkretų terminą siekiant, kad tam tikromis teisėmis būtų

pasinaudota per tam tikrą laiką. Galima daryti išvadą, jog naikinamaisiais terminais užtikrinama, jog asmenys tam tikromis teisėmis pasinaudotų per tam tikrą apibrėžtą laikotarpį, ir toks naikinamųjų terminų nustatymas nepažeidžia asmens teisės atlikti tam tikrus veiksmus.

Apibendrinant galima daryti išvadą, jog naikinamieji terminai nustatomi įstatymais. Naikinamieji terminai yra taikomi darbo santykio šalims, ir darbo santykio šalys gali pasirinkti tam tikrą naikinamųjų terminų taikymą (pavyzdžiui, pasirinkti taikyti trumpesnę naikinamąją terminą, nei nustatyta įstatyme). Pažymėtina, jog išimtiniais atvejais naikinamieji terminai gali būti atnaujinami arba pratęsimi, tačiau tokiu atveju turi būti užtikrinama darbo santykio šalių interesų pusiausvyra. Svarbiausios pasekmės, pasibaigus naikinamajam terminui- tai teisių ir pareigų pasibaigimas.

4.3. Naikinamųjų terminų atskyrimas nuo ieškinio senaties

Nagrinėjant naikinamuosius terminus, svarbu išsiaiškinti, kaip atskirti naikinamuosius terminus nuo ieškinio senaties terminų. Kaip minėta, ieškinio senatimi laikomas terminas, per kurį darbo santykių dalyvis gali ginti savo reikalavimą nustatyta tvarka pareikšdamas ieškinį ar prašymą išnagrinėti darbo ginčą darbo ginčus nagrinėjančiuose organuose (Davulis, 2018, p. 62). Naikinamasis terminas- tai toks terminas, kuriam pasibaigus išnyksta šalies teisė pasinaudoti tam tikra teise ar pareiga (Davulis, 2018, p. 69). Taigi, ieškinio senaties ir naikinamieji terminai įtvirtina asmens teisę pasinaudoti tam tikromis teisėmis ar pareigomis. Siekiant išsiaiškinti, kaip šiuos terminus atskirti, reikia nagrinėti šių terminų atskyrimo taisykles.

Ieškinio senaties ir naikinamųjų terminų atskyrimas:

1. Privalomumo lygis. Ieškinio senaties terminus nustatančios normos yra imperatyvaus pobūdžio ir jų pakeisti šalių susitarimu negalima (Driukas, 2018, p. 54). Naikinamasis terminas, kaip minėta, nustatomas įstatymais, tačiau darbo santykio šalys tam tikrais atvejais gali pasirinkti trumpesnę naikinamąją terminą, nei nustatyta įstatymais. Taigi, skirtumas toks, jog ieškinio senaties terminų taikymo negalima pasirinkti, o naikinamųjų terminų taikymą tam tikrais atvejais darbo santykio šalis gali pasirinkti (pavyzdžiui, pasirinkti trumpesnę terminą, nei nustatyta Darbo kodekse).
2. Taikymas. Ieškinio senaties terminas taikomas tik ginčo šalies reikalavimu, naikinamasis terminas taikomas nepriklausomai nuo šalių valios.
3. Terminų paskirtis. Ieškinio senaties terminais nustatomas laikotarpis kreiptis į teismą, siekiant apginti pažeistą materialinę subjektinę teisę. Naikinamojo procesinės teisinės prigimties termino paskirtis- apibrėžti laikotarpį, per kurį galima atlikti procesines

teises ir pareigas (Averkienė, 2015, p. 88). Taigi, ieškinio senatimi yra užtikrinama asmens teisė kreiptis į teismą, siekiant apginti pažeistą teisę. Naikinamaisiais terminais užtikrinamas tam tikros teisės ar pareigos galiojimas laike.

4. Terminų atnaujinimas. Ieškinio senaties terminas gali būti atnaujintas (Averkienė, 2015, p. 88). Naikinamieji terminai, pagal bendrąją taisyklę, nėra atnaujinami. Naikinamieji terminai gali būti atnaujinti tik tam tikrais išimtiniais atvejais.

5. Terminų pasibaigimo teisiniai padariniai. Pasibaigus ieškinio senaties terminui, išnyksta tik teisė į pažeistos teisės gynybą, pati teisė išlieka, o pasibaigus naikinamiesiems materialiojo pobūdžio terminams pasibaigia ir pati subjektinė teisė arba pareiga (Driukas, 2018, p. 56). Taigi, pasibaigus ieškinio senaties terminui nėra galimybės pasinaudojant valstybės prievarta įgyvendinti pažeistą materialiąją teisę, o suėjus naikinamajam terminui pasibaigia nepažeista subjektinė materialioji teisė (Driukas, 2018, p. 136).

Galima daryti išvadą, jog naikinamieji terminai nuo ieškinio senaties terminų skiriasi tam tikrais aspektais. Svarbiausias kriterijus, kuris padeda atskirti naikinamuosius ir ieškinio senaties terminus yra tas, jog ieškinio senatimi nustatomas laikotarpis asmeniui kreiptis į teismą, siekiant apginti pažeistą teisę, o naikinamuoju terminu nustatomas laikotarpis, per kurį asmuo gali atlikti tam tikrus veiksmus.

IŠVADOS

1. Terminas darbo teisėje- tai įstatymų nustatytas laikotarpis, su kuriuo yra siejamos tam tikros subjektinės teisės ar pareigos.
2. Terminų nustatymas darbo teisėje įtvirtina asmens teisę per tam tikrą laiką apginti savo pažeistą teisę arba įvykdyti tam tikrą procesinį ar procedūrinį veiksma.
3. Terminai apibūdinami per objektyvųjų ir subjektyvųjų kriterijų ir šie elementai yra neatskiriami nuo termino, kadangi terminas, kaip reiškinys, susideda iš šių dviejų elementų.
4. Terminas yra apibrėžiamas per tam tikrą laikotarpį, kurį sudaro termino pradžia, eiga ir pabaiga.
5. Procesinis terminas- tai tam tikras laikotarpis, per kurį asmenys gali atlikti tam tikrus procesinius veiksmus.
6. Procesiniai terminai nustatomi ne tik darbo santykio šalims, bet ir teismui.
7. Procesinių terminų paskirtis- užtikrinti, kad teisminis procesas būtų operatyvus ir byla nebūtų vilkinama, sukuriant tam tikrus procesinius teisinius padarinius.
8. Procesiniai ir ieškinio senaties terminai skiriasi šiais aspektais- terminų paskirtimi, reglamentavimu, teisiniais padariniais, terminų taikymu ir terminų pasibaigimu. Siekiant priskirti tam tikrą terminą prie procesinio ar ieškinio senaties, reikia įvertinti aplinkybes, pagal kurias šie terminai gali būti atskirti.
9. Procedūriniai terminai įtvirtina tam tikros procedūros atlikimo laiką.
10. Procedūrinių terminų nustatymu siekiama, kad teisinė gynyba ne teismo tvarka būtų operatyvi ir efektyvi.
11. Procedūrinių terminų paskirtis- užtikrinti darbo ginčų nagrinėjimą ikiteismine tvarka.
12. Procedūriniai ir procesiniai terminai yra giminingi, nes jie nustatyti tam tikriems veiksams atlikti.
13. Ginčo nagrinėjimo stadija padeda atskirti procedūrinius ir procesinius terminus, nes procedūrinis terminas taikomas ikiteisminėje ginčo stadijoje, o procesinis terminas taikomas teisminėje ginčo stadijoje.
14. Naikinamaisiais terminais nustatomi tam tikri terminai, kuriems pasibaigus, išnyksta tam tikta teisė ar pareiga.
15. Naikinamaisiais terminais siekiama, kad teisinis procesas būtų apibrėžtas ir operatyvus.

16. Naikinamaisiais terminais užtikrinama, kad kiekvienas asmuo, siekdamas pasinaudoti tam tikra teise ar pareiga, atliktų tai per įstatymų nustatytą terminą ir toks nustatymas nepažeidžia asmens teisės atlikti tam tikrus veiksmus.

ŠALTINIAI

Teisės norminiai aktai:

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija (1992). *Lietuvos Aidas*, 1992-11-10, Nr. 220-0.
2. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (2016). *TAR*, 2016-09-19, Nr. 23709
3. Lietuvos Respublikos Civilinio proceso kodeksas (2002). *Valstybės žinios*, 2002-04-06, Nr. 36-1340
4. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas (2000). *Valstybės žinios*, 2000-09-06, Nr. 74-2262.

Specialioji literatūra:

5. Davulis, T. (2018). *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: VĮ Registrų centras.
6. Bagdanskis, T., Mačiulaitis, V. ir Mikalopas, M. (2018). *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras: individualieji darbo santykiai*. Vilnius: UAB „Rito projects“.
7. Tiažkijus V. (2005). *Darbo teisė, teorija ir praktika (I tomas)*. Vilnius: Justitia.
8. Mikelėnas, V. ir kt (2009). *Civilinės teisės. Bendroji dalis*. Vilnius: Justitia.
9. Mikelėnas, V. ir kt. (2020). *Civilinio proceso teisė. Bendroji dalis*. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla.
10. Driukas, A. (2018). *Materialiosios privatinės teisės terminai*. Daktaro disertacija, socialiniai mokslai, teisė (01 S), Vilniaus universitetas. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla.
11. Averkienė, D. (2015). *Procesiniai terminai: teisingo ir efektyvaus civilinio proceso prielaida*. Daktaro disertacija, socialiniai mokslai, teisė (01 S), Mykolo Romerio universitetas. Vilnius: UAB „Vitae Litera“.

Teismų praktika:

12. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008 m. kovo 12 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-159/2008.
13. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. vasario 9 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-35/2009.
14. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. gruodžio 15 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-470/2009.

15. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2010 m. vasario 12 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-29/2010.
16. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. kovo 29 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-174-701/2016.
17. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2017 m. lapkričio 2 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-400-701/2017
18. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. vasario 20 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-28-701/2020.
19. Vilniaus apygardos teismo 2017 m. spalio 10 d. sprendimas civilinėje byloje Nr. 2S-852-794/2017.
20. Šiaulių apygardos teismo 2018 m. lapkričio 19 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2S-958-440/2018.
21. Vilniaus apygardos teismo 2019 m. rugpjūčio 6 d. sprendimas civilinėje byloje Nr. E2A-2180-585/2019.

SANTRAUKA

Procesiniai, procedūriniai ir naikinamieji terminai darbo teisėje

Brigita Pagareckaitė

Magistro darbe analizuojami procesiniai, procedūriniai ir naikinamieji terminai. Ši tema atskleidžiama nagrinėjant teismų praktiką ir siekiant išsiaiškinti, kaip teisingai nustatyti tam tikrus terminus. Pirmiausia darbe nagrinėjami terminai darbo teisėje, siekiama išsiaiškinti, kaip terminai nustatomi, skaičiuojami bei taikomi. Terminų skaičiavimo taisyklės yra bendros visiems terminams, todėl labai svarbu išnagrinėti, kaip teisingai terminai turi būti skaičiuojami. Nagrinėjant šią magistro temą siekiama išsiaiškinti, kaip procesiniai, procedūriniai ir naikinamieji terminai yra nustatomi, taikomi, taip pat ar yra galimybė atnaujinti šiuos terminus. Taip pat darbe siekiama išsiaiškinti, kaip atskirti procesinius ir ieškinio senaties, procedūrinius ir procesinius, naikinamuosius ir ieškinio senaties terminus. Nagrinėjant šių terminų atskyrimo taisykles, siekiama išsiaiškinti, kaip teisingai terminai turi būti kvalifikuojami. Nustatyti terminų atskyrimo taisykles yra svarbu, nes pasitaiko situacijų, kai nėra aišku, kokiai rūšiai priskirti tam tikrą terminą.

Procesiniai, procedūriniai ir naikinamieji terminai darbo teisėje yra įtvirtinti tik viename Darbo kodekso straipsnyje, todėl magistro darbo svarbiausias uždavinys – išanalizuoti procesinius, procedūrinius ir naikinamuosius terminus ir išsiaiškinti, kaip šie terminai nustatomi bei taikomi. Magistrinio darbo tema nagrinėjama pasitelkiant teismų praktiką ir siekiama kuo plačiau išnagrinėti šias terminų rūšis. Nagrinėjama tema yra svarbi, nes kiekviena darbo santykių šalis tam tikriems veiksmams atlikti pasitelkia tam tikrus terminus, todėl labai svarbu žinoti, kaip taikomi procesiniai, procedūriniai ir naikinamieji terminai.

SUMMARY

Process, procedural and limitation periods in labour law

Brigita Pagareckaitė

The master paper analyses process, procedural and limitation periods. The topic is revealed by analysing the case-law and trying to find out, how to correctly determine certain periods. Firstly, the paper analyses the periods in the labour law, it is attempted to find out how the periods are determined, calculated and applied. The rules of calculation of the periods are the same for all periods, therefore it is important to analyse how the periods should be calculated correctly. By analysing the present topic of the master's paper, it is attempted to find out how process, procedural and limitation periods are determined, applied, also, whether there is a possibility to renew these periods. The paper also aims to find out how to distinguish process periods and periods of prescription of action, procedural and process, limitation periods and periods of prescription of action. The analysis of the rules of distinguishing of these periods is aimed at finding out how the periods should be qualified correctly. It is important to determine the rules of distinguishing of the terms, because there are situations, when it is not clear what is the type of the period.

Process, procedural and limitation periods in labour law are established only in one article of the Labour Code, therefore the main task of the master's paper is to analyse process, procedural and limitation periods, and to find out how these periods are determined and applied. The topic of the master's paper is analysed by using the case-law and it is aimed at analysing these types of periods in as much detail as possible. The analysed topic is important as every party to the employment relationships uses certain periods for the performance of certain actions, therefore it is important to know how process, procedural and limitation periods are applied.