

## Vadlīnijas darba devējiem par valsts valodas nozīmi un svešvalodu prasībām darba vidē un darba sludinājumos (publiskajā sektorā<sup>1</sup>)

Latvijas Republikā valsts valoda ir latviešu valoda. Lai darba vidē nostiprinātu latviešu valodas lietošanu un novērstu lingvistisko diskrimināciju un nepamatotu prasību pēc konkrētas svešvalodas prasmes, apkopotas normatīvo aktu prasības attiecībā uz valodu lietošanu publiskajā sektorā, kā arī ietverti piemēri par svešvalodas prasību pamatotību. Vadlīnijas ir palīgmateriāls valsts pārvaldes iestāžu, kā arī valsts un pašvaldību kapitālsabiedrību, kurās lielākā kapitāla daļa pieder valstij vai pašvaldībai, vadītājiem un personāla speciālistiem.



### Nodarbināto valodas lietojums

Publiskajā sektorā darba valoda ir valsts valoda. Vispārīgs valsts valodas lietošanas un aizsardzības princips ietverts **Valsts valodas likuma 2. panta pirmajā daļā**. Proti, likums nosaka valsts valodas lietošanu un aizsardzību valsts un pašvaldību iestādēs, tiesās un tiesu sistēmai piederīgās iestādēs, kā arī citās iestādēs, organizācijās un uzņēmumos, izglītības sfērā un citās sfērās.

Valsts valoda ir obligāts saziņas līdzeklis sabiedriskās dzīves publiskajā jomā. Tā ir obligāti lietojama valsts institūcijās, pārvaldē, tiesvedībā, oficiālajā saziņā, un tai jābūt visas Latvijas sabiedrības savstarpējās saziņas valodai neatkarīgi no indivīdu tautības un dzimtās valodas.<sup>2</sup> Publiskajā sektorā valsts valodas lietošana ir obligāta gan nodarbināto savstarpējā saziņā, gan saziņā ar citām personām (apmeklētājiem, klientiem, citu organizāciju pārstāvjiem u. tml.).

Valsts valodas likuma 6. panta pirmā daļa noteic, ka darbiniekiem jāprot un jālieto valsts valoda tādā apjomā, kāds nepieciešams viņu profesionālo un amata pienākumu veikšanai. Profesionālo un amata pienākumu veikšanai nepieciešamo

<sup>1</sup> Publiskajā sektorā ir vairākas nodarbināto grupas: 1) valsts dienesta attiecībās nodarbinātie; 2) darba tiesiskajās attiecībās nodarbinātie; 3) īpašo amatu attiecībās nodarbinātie. Vadlīniju sadaļas par svešvalodu prasībām darba vidē un darba sludinājumos attiecināmas galvenokārt uz darba tiesiskajām attiecībām, kas nodibinātas uz Darba likumā regulētā darba līguma pamata.

<sup>2</sup> Par sabiedrisko elektronisko plašsaziņas līdzekļu tiesisko regulējumu demokrātiskas valsts iekārtā. Grām.: Valsts prezidenta Konstitucionālo tiesību komisija. Viedokļi: 2008–2011. Rīga: Latvijas Vēstnesis, 2011, 86.–87. lpp. Viedokļa 22. punkts.

valsts valodas zināšanu apjomu nosaka Ministru kabinets.<sup>3</sup> Tātad ikvienam darbiniekam ir jāprot un jālieto valsts valoda Ministru kabineta noteiktajā apjomā, izņemot normatīvajos aktos noteiktajos gadījumos.<sup>4</sup>

Valsts valodas likuma 6. panta pirmajā daļā lietotais jēdziens *darbinieks* nav interpretējams šauri. Jēdzienu *darbinieks* var attiecināt arī uz tādiem amatiem un profesijām, kurās nodarbinātības tiesiskās attiecības netiek dibinātas ar darba līgumu, bet balstās uz cita tiesiska pamata.<sup>5</sup>

Prasība prast un lietot valsts valodu tādā apjomā, kāds nepieciešams profesionālo un amata pienākumu veikšanai, Valsts valodas likuma izpratnē ir attiecināma ne vien uz darbiniekiem, kas nodarbināti uz darba līguma pamata, bet arī uz citām nodarbinātības attiecībās esošām personām, tātad arī uz valsts dienesta attiecībās nodarbinātajiem<sup>6</sup> un īpašo amatu attiecībās nodarbinātajiem.<sup>7</sup>

### Svarīgi!

Darba devēja pienākums ir nodrošināt, ka ikviens nodarbinātais (darbinieks, ierēdnis, amatpersona) prot un lieto valsts valodu tādā apjomā, kāds nepieciešams viņa profesionālo un amata pienākumu veikšanai.

Par valsts valodas lietošanu atbilstoši normatīvajos aktos noteiktajām prasībām ir atbildīgs pats nodarbinātais. Vienlaikus arī darba devējs ir atbildīgs, lai ikviens nodarbinātais prastu un lietotu valsts valodu tādā apjomā, kāds nepieciešams viņa profesionālo un amata pienākumu veikšanai.<sup>8</sup>

Atbilstoši Valsts valodas likuma 2. panta trešajai daļai likums neattiecas uz valodu lietošanu Latvijas iedzīvotāju neoficiālajā saziņā. Tātad no darba pienākumu veikšanas brīvajā laikā publiskajā sektorā nodarbinātajiem savā starpā sarunāties

<sup>3</sup> Ministru kabineta 2022. gada 8. marta noteikumu Nr. 157 "Noteikumi par valsts valodas zināšanu apjomu, valsts valodas prasmes pārbaudes kārtību un valsts nodevu par valsts valodas prasmes pārbaudi" 1. pielikums.

<sup>4</sup> Valsts valodas prasības neattiecas uz ārvalstu speciālistiem un kapitālsabiedrību ārvalstu pārvaldes locekļiem. Saskaņā ar Valsts valodas likuma 6. panta ceturto daļu ārvalstu speciālistiem un uzņēmumu ārvalstu pārvaldes locekļiem, kuri strādā Latvijā, jāprot un jālieto valsts valoda tādā apjomā, kāds nepieciešams viņu profesionālo un amata pienākumu veikšanai, vai pašiem jānodrošina tulkojums valsts valodā. Ņemot vērā, ka personām ar specifiskām zināšanām un augstu kvalifikācijas līmeni saskaņā ar valsts valodas lietošanu regulējošo normatīvo aktu prasībām valsts valoda jāprot un jālieto augstākajā līmenī, likumdevējs ir paredzējis, ka ārvalstu speciālisti un uzņēmumu ārvalstu pārvaldes locekļi vai nu prot un lieto valsts valodu tādā apjomā, kāds nepieciešams viņu profesionālo un amata pienākumu veikšanai, vai nodrošina tulkojumu valsts valodā. Tāpat prasības neattiecas uz starptautisko skolu vadītājiem un pedagogiem, universitāšu un citu augstākās izglītības iestāžu akadēmisko personālu – ārvalstniekiem, ja viņi strādā studiju programmās, kurās Augstskolu likuma 56. panta trešajā daļā paredzēti izņēmumi attiecībā uz studiju valodu.

<sup>5</sup> Satversmes tiesas 2013. gada 7. novembra sprieduma lietā Nr. 2012-24-03 16.2.1. un 16.2.2. punkts.

<sup>6</sup> Valsts dienesta attiecībās nodarbinātie: ierēdņi, Iekšlietu ministrijas sistēmas iestādēs un Ieslodzījuma vietu pārvaldē nodarbinātās amatpersonas ar speciālajām dienesta pakāpēm, militārajā dienestā dienšie, prokurori.

<sup>7</sup> Saeimas un pašvaldību deputāti, ministri, ministriju parlamentārie sekretāri, Valsts kontroles padomes locekļi, Latvijas Bankas padomes locekļi u. c. Kā arī iestāžu vadītāji, kurus amatā ieceļ Saeima.

<sup>8</sup> Darba devēju var saukt pie administratīvās atbildības par darba līguma noslēgšanu ar darbinieku, kura valsts valodas zināšanu apjoms nav pietiekams attiecīgo profesionālo un amata pienākumu veikšanai.

svešvalodā nav aizliegts (piemēram, kopīgi pusdienojot, sarunājoties par vispārīgām, ar darba pienākumiem nesaistītām tēmām u. tml.).

Lai gan valsts valodas lietošanu regulējošajos normatīvajos aktos nav ietverts aizliegums publiskajā sektorā nodarbinātajiem darba vidē lietot svešvalodas, tomēr, ievērojot Valsts valodas likuma mērķi un jēgu, darba devējam ir jārūpējas, lai ikdienas situācijās nepamatoti netiktu lietotas svešvalodas, tādējādi aizsargājot valsts valodu.

### Svarīgi!

Darba devēja pienākums ir nodrošināt valsts valodas lietošanu darba vidē, veicinot saliedētas sabiedrības veidošanos uz latviešu valodas kā vienīgās valsts valodas pamata.

## Diskriminācijas aizliegums

**Darba likumā** ir ietverts skaidrs regulējums, ka ikvienam ir vienlīdzīgas tiesības uz darbu, taisnīgiem, drošiem un veselībai nekaitīgiem darba apstākļiem, kā arī uz taisnīgu darba samaksu, turklāt šīs tiesības ir nodrošināmas bez jebkādas tiešas vai netiešas diskriminācijas – neatkarīgi no personas rases, ādas krāsas, dzimuma, vecuma, invaliditātes, reliģiskās, politiskās vai citas pārliecības, nacionālās vai sociālās izcelsmes, mantiskā vai ģimenes stāvokļa, seksuālās orientācijas vai citiem apstākļiem. Minētais regulējums ir attiecināms arī uz diskriminācijas aizliegumu valodas prasmes dēļ.

Darba devēja prasība darba attiecībās lietot citu valodu, nevis valsts valodu, ja tam konkrētā gadījumā nav īpaši attaisnojoša iemesla (piemēram, saskarsme galvenokārt ar ārzemēm vai ar ārzemniekiem, kuri īslaicīgi uzturas Latvijā), ir diskriminējoša. Par attaisnojošu iemeslu nevar būt apstākļi, ka viena daļa iedzīvotāju, ar ko darbiniekam ir saskarsme, nepārvalda vai nevēlas lietot valsts valodu. Šāda rīcība ir pretrunā ar **Satversmes** 4. panta<sup>9</sup> jēgu un mērķi un līdz ar to nevar kalpot par darbinieka diskriminācijas attaisnojumu.<sup>10</sup>

Diskriminācijas aizliegums ievērojams visās darba tiesisko attiecību stadijās, proti, nodibinot šīs attiecības, to pastāvēšanas laikā, kā arī šo attiecību izbeigšanas procesā. Likumdevējs ir noteicis īpašu regulējumu, kas attiecas uz valsts valodas lietojumu un svešvalodu lietošanu gan saistībā ar darba sludinājumiem, gan darba intervijām, gan arī darba līguma saturu.

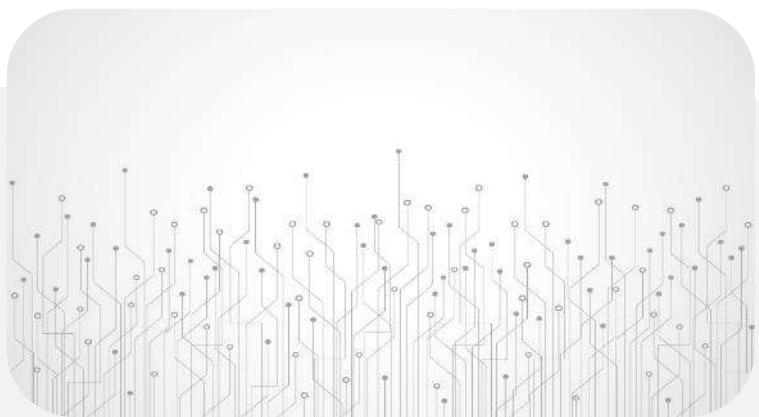
<sup>9</sup> Valsts valoda Latvijas Republikā ir latviešu valoda.

<sup>10</sup> Latvijas Republikas Satversmes komentāri. VIII nodaļa. Cilvēka pamattiesības. Autoru kolektīvs prof. R. Baloža zinātniskā vadībā. – Rīga: Latvijas Vēstnesis, 2011, 109.–110. lpp.

Diskriminācijas aizliegums ievērojams ne tikai darba tiesiskajās attiecībās, bet arī valsts dienesta attiecībās. Piemēram, arī uz amatpersonu, kam ir speciālā dienesta pakāpe, karavīru, ierēdņi attiecas darba tiesiskās attiecības reglamentējošo normatīvo aktu normas, kas nosaka atšķirīgas attieksmes aizliegumu.

Valsts dienesta attiecībās piemērojamas tikai tās Darba likuma normas, kuru piemērošana tieši paredzēta dienesta attiecības regulējošajos likumos.<sup>11</sup>

Darba sludinājuma  
valoda ir valsts valoda.



## Darba sludinājums

Atbilstoši Darba likuma 32. panta pirmajā daļā ietvertajai definīcijai darba sludinājums ir darba devēja paziņojums par brīvajām darba vietām, tātad publisks piedāvājums darba meklētājiem.

Darba sludinājumam ir piemērojamas gan Valsts valodas likuma prasības par sludinājuma valodu (formas prasības), gan arī Darba likuma prasības par darba sludinājuma saturu.

Attiecībā uz pretendentu konkursiem uz vakantajām valsts dienesta amata vietām piemērojami speciālie likumi, kas reglamentē attiecīgi valsts civildienesta attiecības, amatpersonu dienesta gaitu u. tml. Piemēram, uz vakantajiem ierēdņu amatiem valsts pārvaldes iestādes izsludina atklātu pretendentu konkursu, Nodarbinātības valsts aģentūras vakanču portālā<sup>12</sup> publicējot sludinājumu.

Valsts valodas likuma 21. panta pirmā daļa noteic, ka sabiedrības informēšanai paredzētā informācija sniedzama tikai valsts valodā. Vienlaikus likums paredz, ka Ministru kabinets nosaka izņēmuma gadījumus, kad publiskajā informācijā līdztekus valsts valodai pieļaujama svešvalodas lietošana. Šie izņēmuma gadījumi ir: starptautiskais tūrisms, starptautiskie pasākumi, drošības apsvērumi, Eiropas Savienības brīva preču aprite, epidēmijas vai bīstamas infekcijas slimības,

<sup>11</sup> Valsts civildienesta likumā, Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm dienesta gaitas likumā, Militārā dienesta likumā u. c.

<sup>12</sup> Nodarbinātības valsts aģentūras CV un vakanču portāls pieejams: <https://cvvp.nva.gov.lv/#/pub/>.

ieslodzījumu vietās ievietoto ārvalstu pilsoņu tiesības un pienākumi, ārkārtas situācijas.<sup>13</sup>

Ņemot vērā, ka uz darba sludinājumā ietverto informāciju nav attiecināmi normatīvajā regulējumā paredzētie izņēmuma gadījumi, valsts pārvaldes iestāžu, kā arī valsts un pašvaldību kapitālsabiedrību, kurās lielākā kapitāla daļa pieder valstij vai pašvaldībai, informācija par atklātiem pretendentu konkursiem uz brīvajām darba vietām publicējama tikai valsts valodā.

### Svarīgi!

Nodarbinātības valsts aģentūras vakanču portālā informāciju par atklātiem pretendentu konkursiem uz brīvajām darba vietām jāpublicē visām valsts un pašvaldību institūcijām, kā arī kapitālsabiedrībām, kurās valsts vai pašvaldības daļa pamatkapitālā atsevišķi vai kopumā pārsniedz 50 procentus (to nosaka Bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta likuma 8.<sup>1</sup> pants).

Līdztekus Valsts valodas likuma regulējumam būtiska uzmanība jāpievērš Darba likuma regulējumam, kas paredz noteikta veida aizliegumus darba devējam darbinieku atlases procesā.

Darba likuma 32. pants ietver normu, kas aizliedz darba sludinājumos norādīt konkrētas svešvalodas prasmi, izņemot gadījumu, kad tā pamatoti nepieciešama darba pienākumu veikšanai.<sup>14</sup>

Lai konkretizētu *pamatoti nepieciešamību* likumdevējs ir noteicis, ka svešvalodas prasme nav uzskatāma par pamatoti nepieciešamu darba pienākumu veikšanai, ja darbs saistīts ar preču ražošanu, pakalpojumu sniegšanu vai citām darbībām Latvijas tirgū. Vienlaikus ir noteikts izņēmums, ka šo noteikumu var neattiecināt uz tādiem darbiem, kur svešvalodas prasme ir attiecīgā darba veikšanas vai attiecīgās nodarbošanās objektīvs un pamatots priekšnoteikums, tai skaitā ja darba izpilde ir saistīta ar ārvalstīm.

Papildus attiecībā uz darba sludinājumu ir noteikta prasība darba devējam darba sludinājuma tekstā norādīt svešvalodas prasmes nepieciešamības pamatojumu.

<sup>13</sup>Ministru kabineta 2005. gada 15. februāra noteikumu Nr. 130 "Noteikumi par valodu lietošanu informācijā" 2. punkts.

<sup>14</sup>Plašāk par svešvalodu prasmju iekļaušanu sludinājumos uz vakantajām amata vietām valsts pārvaldes iestādēs skat. Valsts kancelejas izstrādāto vadlīniju "Personāla atlases vadlīnijas" 2. pielikumu. Pieejamas: <https://www.mk.gov.lv/lv/media/11772/download?attachment>.

Darba intervijai ir jānotiek valsts valodā.



## Darba intervija

Darba likumā darba intervija definēta kā darba devēja sagatavota mutvārdu vai rakstveida aptauja pretendenta piemērotības novērtēšanai. Darba intervijas norise nav reglamentēta.<sup>15</sup> Tāpēc darba devējs intervijas veikšanas kārtību var noteikt pēc saviem ieskatiem, ievērojot Darba likumā (attiecībā uz ierēdņiem arī Valsts civildienesta likumā) noteiktās prasības.<sup>16</sup>

Darba intervijā nav pieļaujami tādi darba devēja jautājumi, kas neattiecas uz paredzētā darba veikšanu vai nav saistīti ar pretendenta piemērotību šim darbam, kā arī jautājumi, kas ir tieši vai netieši diskriminējoši. Valodu kontekstā likumdevējs ir noteicis nepieļaujamību jautāt pretendentam par svešvalodu zināšanām, ja tām nav būtiskas nozīmes darba pienākumu veikšanā.

Lai gan darba intervijas valoda normatīvajā regulējumā tiešā veidā nav noteikta, ievērojot valsts valodas lietošanas un aizsardzības principu, kā arī tiesību normas, kas regulē valodas lietojumu publiskajā sektorā, darba intervijai ir jānotiek valsts valodā.

Atsevišķās situācijās ir pieļaujams, ka kāda darba intervijas daļa notiek arī svešvalodā. Piemēram, gadījumā, ja darba sludinājumā norādīta konkrēta svešvalodas prasme un tā ir pamatoti nepieciešama darba pienākumu veikšanai, darba devējs darba intervijas laikā sarunā ar pretendentu var pārliecināties par pretendenta svešvalodas prasmi. Savukārt, ja darba pienākumu veikšanai svešvalodu prasmēm nav būtiskas nozīmes, darba devējam nav tiesiska pamata darba intervijā pretendentam uzdot jautājumus par svešvalodu zināšanām.

<sup>15</sup> Izņemot valsts tiešās pārvaldes iestāžu vadītāju atlasē. Skat. Ministru kabineta 2015. gada 9. jūnija noteikumus Nr. 293 "Valsts tiešās pārvaldes iestāžu vadītāju, Konkurences padomes priekšsēdētāja un padomes locekļu amata pretendentu atlasē kārtība".

<sup>16</sup> Plašāk par pretendentu atlasē procesu skat. Valsts kancelejas izstrādātās vadlīnijas "Personāla atlasē vadlīnijas". Pieejamas: <https://www.mk.gov.lv/lv/media/11772/download?attachment>.



Darba līgums slēdzams valsts valodā.



## Darba līgums

Darba līgums ir darbinieka un darba devēja vienošanās. Atbilstoši Darba likuma 40. panta noteikumiem darba līgums slēdzams valsts valodā. Arī gadījumā, ja tiek nodarbināts ārzemnieks, darba līgums sagatavojams valsts valodā un, ja ārzemnieks pietiekamā apjomā nepārvalda valsts valodu, darba devējam ir pienākums rakstveidā informēt darbinieku viņam saprotamā valodā par darba līguma noteikumiem (piemēram, pievienojot attiecīgā darba līguma tulkojumu ārzemniekam saprotamā valodā).

Darba līgumā nedrīkst ietvert noteikumus par svešvalodas prasmi, ja tā nav pamatoti nepieciešama darba pienākumu veikšanai.

Svešvalodas prasme nav uzskatāma par pamatoti nepieciešamu darba pienākumu veikšanai, ja darbs saistīts ar preču ražošanu, pakalpojumu sniegšanu vai citām darbībām Latvijas iekšējā tirgū. Šo noteikumu var neattiecināt uz tādiem darbiem Latvijas iekšējā tirgū, kur svešvalodas prasme ir attiecīgā darba veikšanas vai attiecīgās nodarbošanās objektīvs un pamatots priekšnoteikums, tai skaitā ja darba izpilde ir saistīta ar ārvalstīm.

## Sanāksmes, lietvedība, dokumenti (rīkojumi)

Publiskajā sektorā sanāksmēs, lietvedībā un dokumentos (rīkojumos) lietojama valsts valoda. Atsevišķos izņēmuma gadījumos pieļaujama svešvalodu izmantošana. Piemēram, ja sanāksmes rīkotājs uzskata par nepieciešamu sanāksmes laikā lietot svešvalodu, tas nodrošina tulkojumu valsts valodā.<sup>17</sup> Sarakste un cita veida saziņa ar ārvalstīm var notikt svešvalodā.<sup>18</sup>

Tāpat valsts valodā slēdzami publisko tiesību un privāto tiesību līgumi. Piemēram, fizisko un juridisko personu līgumi par ārstniecības, veselības aprūpes, sabiedriskās drošības un citu sabiedrisku pakalpojumu sniegšanu Latvijas teritorijā slēdzami

<sup>17</sup> Valsts valodas likuma 7. panta pirmā daļa.

<sup>18</sup> Valsts valodas likuma 8. panta pirmā daļa.

valsts valodā. Ja līgumi ir svešvalodā, tiem pievienojams tulkojums valsts valodā.<sup>19</sup> Savukārt zīmogu un spiedogu teksti, kā arī veidlapu teksti veidojami tikai valsts valodā<sup>20</sup>, izņemot Ministru kabineta noteiktos gadījumus.<sup>21</sup> Proti, zīmogu, spiedogu un veidlapu tekstos līdzās valsts valodai var lietot svešvalodas sarakstē ar starptautiskajām institūcijām, kas darbojas Latvijā, un ārvalstu adresātiem.

Instruktāža un apmācība veicama valsts valodā.



## Nodarbināto instruktāža un apmācība

Darba aizsardzības likuma 14. pants paredz, ka darba devējs nodrošina, lai ikviens nodarbinātais saņemtu instruktāžu un tiktu apmācīts darba aizsardzības jomā, kas tieši attiecas uz viņa darba vietu un darba veikšanu.

Darba aizsardzības instrukcijām un apmācībai ir jābūt nodarbinātajiem saprotamai un piemērotai viņu profesionālajai sagatavotībai. Darba devējam ir jāpārlicinās par to, ka nodarbinātais ir sapratis darba aizsardzības instrukcijas un apmācību.

Ievērojot Valsts valodas likuma 2. pantā ietverto valsts valodas lietošanas un aizsardzības principu, kā arī publiskajā sfērā nodarbināto pienākumu prast un lietot valsts valodu, nodarbināto instruktāža un apmācība veicama valsts valodā.

## Darba devēja rīkojumu saturs un robežas

Līdztekus regulējumam, kas attiecas uz darba sludinājumu, darba interviju un darba līguma formu un saturu, likumdevējs ir paredzējis, ka darba devējam nav tiesību prasīt no darbinieka konkrētas svešvalodas prasmi, ja tās lietošana neietilpst darba pienākumos. Ja, darba pienākumus veicot, nav nepieciešama svešvalodas lietošana, darba devējam nav tiesību liegt darbiniekam lietot valsts valodu.

<sup>19</sup> Valsts valodas likuma 9. pants.

<sup>20</sup> Valsts valodas likuma 20. panta trešā daļa.

<sup>21</sup> Ministru kabineta 2000. gada 22. augusta noteikumi Nr. 286 "Noteikumi par svešvalodu lietošanu zīmogu, spiedogu un veidlapu tekstā".



Svešvalodas prasme – vai tā ir pamatoti nepieciešama darba pienākumu veikšanai?



## Svešvalodas prasmes prasība

Darba likumā ietvertais regulējums paredz, ka svešvalodu zināšanas nevar izvirzīt kā prasību darba līguma noslēgšanai un darba izpildei, izņemot gadījumu, kad konkrētas svešvalodas prasme ir pamatoti nepieciešama darba pienākumu veikšanai.

Prasību pēc konkrētas svešvalodas prasmes var uzskatīt par pamatotu, ja tā darba pienākumu veikšanai ir jāpielieto regulāri. Savukārt, ja svešvalodas prasme darba veikšanai ir nepieciešama vien pāris reižu gadā, nav samērīgi to izvirzīt kā prasību. Šādā gadījumā būtu izvērtējama tulka pieaicināšana.

Svešvalodas prasmes prasībai ir jābūt samērīgai, norādot svešvalodas prasmes nepieciešamības pamatojumu, lai pretendents spētu izprast svešvalodas prasības lietderību un nozīmīgumu. Nevar prasīt svešvalodas prasmi, ja darba pienākumu veikšanai tā nav nepieciešama.<sup>22</sup>

Ja darba pienākumi ir saistīti ar starptautisko tūrisma, starptautiskiem pasākumiem, drošības apsvērumiem, Eiropas Savienības brīvu preču apriti vai ārvalstu pilsoņu tiesībām un pienākumiem, svešvalodas prasme var būt pamatoti izvirzāma. Tāpat var pamatoti prasīt svešvalodas prasmi tādiem veicamajiem darba pienākumiem, kas ir saistīti ar pārrobežu sadarbību, tostarp sadarbību ar Eiropas Savienības institūcijām un citām starptautiskām institūcijām.

Piemēram, noteiktas svešvalodas prasme var būt objektīvs un pamatots priekšnoteikums tādu profesiju pārstāvju darba pienākumu veikšanai kā zinātnieki, vēsturnieki, specializētu jomu eksperti u. tml.

Katrs gadījums ir vērtējams individuāli, ņemot vērā konkrētos darba pienākumus un to, vai no šiem pienākumiem izriet nepieciešamība prast kādu noteiktu svešvalodu.

<sup>22</sup> Par pamatotām prasībām svešvalodu zināšanām skat. Valsts kancelejas izstrādāto vadlīniju “Personāla atlases vadlīnijas” 2. pielikumu. Pieejamas: <https://www.mk.gov.lv/lv/media/11772/download?attachment>.

Likumdevējs vienlaikus ir noteicis, kas nav uzskatāms par attaisnojošu jeb pamatotu iemeslu. Proti, svešvalodas prasme nav uzskatāma par pamatoti nepieciešamu darba pienākumu veikšanai, ja darbs saistīts ar preču ražošanu, pakalpojumu sniegšanu vai citām darbībām Latvijas tirgū. Šo noteikumu var neattiecināt uz tādiem darbiem Latvijas iekšējā tirgū, kur svešvalodas prasme ir attiecīgā darba veikšanas vai attiecīgās nodarbošanās objektīvs un pamatots priekšnoteikums, tai skaitā ja darba izpilde ir saistīta ar ārvalstīm (piemēram, tulkiem, tulkotājiem, svešvalodu pedagogiem, muzeju vecākajiem speciālistiem, vadot ekskursijas latviešu valodā un svešvalodās).

### **Svarīgi!**

Darba devējam ir jāvērtē, vai attiecīgā darba gadījumā pastāv vai nepastāv objektīvi apsvērumi svešvalodas prasmes izvirzīšanai, un darba devējam ir jāspēj pierādīt un pamatot, ka šī svešvalodas prasme ir pamatoti nepieciešama.

Darba devējam ir aizliegts izvirzīt nepamatotas un nesamērīgas prasības konkrētu svešvalodu zināšanām. Prasība pēc konkrētas svešvalodas prasmes ir uzskatāma par nepamatotu, ja darba pienākumu veikšanai objektīvi tā nav nepieciešama. Darba devējs nevar prasīt konkrētas svešvalodas prasmi, pamatojot šādu prasību tikai ar to, ka tā nepieciešama saziņai ar Latvijas iedzīvotājiem tiem saprotamā valodā.

Piemēram, nav pamatoti pieprasīt konkrētas svešvalodas prasmi tādiem amatiem, kuru darba pienākumu veikšana saistīta tikai ar valsts pārvaldes institūcijas vai kapitālsabiedrības darbības īstenošanu un darba izpilde nav saistīta ar ārvalstīm: komercdarbības un pārvaldes (administrācijas) speciālistiem, lietvežiem, grāmatvežiem, tehniskajiem darbiniekiem u. tml.

Satversmes tiesa ir noteikusi: “Valsts valodas konstitucionālais statuss juridiski nostiprina Latvijas iedzīvotāju tiesības un arī pienākumu lietot latviešu valodu kā mutvārdu, tā arī rakstveida saziņā.”<sup>23</sup> Latviešu valodas valsts valodas statuss nozīmē, ka valstij ir jābalstās uz pieņēmumu, ka visi iedzīvotāji to pārvalda, un ka valsts politikai ir jābūt tādai, lai valsts valoda visā valsts teritorijā arī faktiski būtu visu valsts iedzīvotāju kopēja saziņas valoda visās attiecībās un visos līmeņos publiskā telpā (valsts valodas regulējums neattiecas tikai uz tīri privāto saziņu).<sup>24</sup>

<sup>23</sup> Satversmes tiesas 2005. gada 14. septembra sprieduma lietā Nr. 2005-02-0106 15.1. punkts.

<sup>24</sup> Latvijas Republikas Satversmes komentāri, VIII nodaļa. Cilvēka pamattiesības, 110. lpp.

## Uzraudzība un kontrole

Valsts valodas likuma un citu ar valsts valodas lietošanu saistīto normatīvo aktu prasību izpildi uzrauga Valsts valodas centrs (konsultatīvā tālruņa numurs 67331814; elektroniskā pasta adrese [pasts@vvc.gov.lv](mailto:pasts@vvc.gov.lv)). Kontrolējot normatīvo aktu izpildi valsts valodas lietošanas jomā, Valsts valodas centra amatpersonas veic pārbaudes valsts pārvaldes iestādēs un kapitālsabiedrībās. Pārkāpumu konstatēšanas gadījumā Valsts valodas centrs var piemērot administratīvos sodus.

Darba tiesisko attiecību un darba aizsardzības normatīvo aktu prasību ievērošanu uzrauga un kontrolē Valsts darba inspekcija (konsultatīvā tālruņa numurs 67186522; elektroniskā pasta adrese [vdi@vdi.gov.lv](mailto:vdi@vdi.gov.lv)). Valsts darba inspekcija savas kompetences ietvaros var, ievērojot “Konsultē vispirms” principu, sniegt skaidrojumu darba devējam par normatīvā regulējuma piemērošanu, dot rīkojumu novērst trūkumus vai piemērot administratīvo sodu.

Strīda gadījumā atšķirīgas attieksmes un konkrētas svešvalodas prasības pamatotības un likumības izvērtēšana ir tiesas kompetencē.