



Valsts darba inspekcija

Svarīga informācija par darba sludinājumā izvirzītajām svešvalodas prasībām

Publicēts pirms vairāk nekā 1 gada

Publicēts: 30.05.2024.

Ja darba devējs pretendenta piesaistei izmanto darba sludinājumu jeb paziņojumu par brīvajām darba vietām, darba sludinājuma saturam ir jāatbilst Darba likuma 32. pantā noteiktajām prasībām.

Darba likuma 32. panta otrajā *prim* daļā ir noteikts, ka darba sludinājumā aizliegts norādīt konkrētas svešvalodas prasmi, izņemot gadījumu, kad tā pamatoti nepieciešama darba pienākumu veikšanai. Saskaņā ar Darba likuma 56. panta ceturto daļu 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.

Kā norādīts likuma, ar kuru ieviesta Darba likuma 32. panta otrā *prim* daļa, anotācijā: "Lai [...] pārtrauktu krieviski nerunājošo darba ņēmēju lingvistisko diskrimināciju, [...] turpmāk, veicot darba intervijas, dibinot darba tiesiskās attiecības, kā arī darba tiesisko attiecību pastāvēšanas laikā darba devējiem ir aizliegts noteikt nesamērīgas prasības konkrētu svešvalodu prasmei. Svešvalodu prasmi turpmāk varētu pieprasīt tikai tad, ja darba pienākumus nav iespējams veikt bez attiecīgās svešvalodas prasmes." [1]

Papildus tam Darba likuma 7. pantā un 29. pantā ir nostiprināts vienlīdzīgu tiesību princips un atšķirīgas attieksmes aizliegums. Ikvienam ir vienlīdzīgas tiesības uz darbu, taisnīgiem, drošiem un veselībai nekaitīgiem darba apstākļiem, kā arī uz taisnīgu darba samaksu. Šīs tiesības 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, piemēram, valodas (Darba likuma 7. panta pirmā un otrā daļa). Atšķirīga attieksme, pamatojoties uz iepriekš minētajiem apstākļiem, aizliegta, gan dibinot darba tiesiskās attiecības, gan darba tiesisko attiecību pastāvēšanas laikā (Darba likuma 29. panta devītā daļa). Proti, darba tiesisko attiecību jomā nav pieļaujama jebkāda tieša vai netieša diskriminācija, tai skaitā uz valodas pamata.

Atbilstoši Darba likuma 29. panta trešajai *prim* daļai diskriminācija uz valodas pamata nav konstatējama situācijās, kad noteiktas valodas prasme ir attiecīgā darba veikšanas vai attiecīgās nodarbošanās objektīvs un pamatots priekšnoteikums. Proti, darba devējs pretendentiem nedrīkst izvirzīt svešvalodas prasības, ja veicamā darba specifika nav tāda, ka noteiktas svešvalodas zināšana ir priekšnosacījums, lai vispār varētu veikt konkrēto darbu, piemēram, tulkis, gids ārvalstu tūristiem u. tml. Ja darba devējs kā priekšnosacījumu darba tiesisko attiecību nodibināšanai nosaka svešvalodas prasmi situācijā, kad darbu iespējams veikt bez tās, saskatāmas noteiktas Latvijas darba tirgus dalībnieku daļas diskriminācijas pazīmes, jo tiek liegta iespēja iekārtoties darbā tiem Latvijas iedzīvotājiem, kuriem nav konkrētās svešvalodas prasmes.

Juridiskajā literatūrā pausts viedoklis, ka: "Satversmes 4. panta noteikums, ka latviešu valoda ir valsts valoda, tādēļ nozīmē, ka valstij ir jābalstās uz pieņēmumu, ka visi iedzīvotāji to pārvalda, un ka valsts politikai ir jābūt tādai, lai tā 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). Situācijās, kur šī valsts valodas funkcija faktiski netiek nodrošināta, tā ir valsts iedzīvotāju diskriminācija. [...] Tas attiecas ne vien uz publisko tiesību jomu, bet arī uz privāto tiesību jomu, piemēram, darba attiecībām. Tas nozīmē, ka darba devēja prasība, darba attiecībās lietot citu valodu nekā valsts valodu, ja tam konkrētā gadījumā nav īpaši attaisnojoša iemesla (piemēram, saskarsme galvenokārt ar ārzemēm vai ar ārzemniekiem, kuri īslaicīgi uzturas valstī), ir diskriminējoša. Attaisnojošs iemesls turpretim nav apstāklis, ka viena daļa iedzīvotāju, ar ko darbiniekam ir saskarsme, nepārvalda vai nevēlas lietot valsts valodu. Šāda rīcība ir pretrunā ar Satversmes 4. panta jēgu un mērķi un līdz ar to nevar kalpot par darbinieka diskriminācijas attaisnojumu." [2] "[N]evienam Latvijas iedzīvotājam nav jāzina un nav jālieto svešvaloda, lai savā zemē dabūtu darbu un strādātu. Izņēmums var būt vienīgi tur, kur darba profils prasa pastāvīgu komunikāciju ar ārzemēm vai ārzemniekiem [...]. Un tie tad darba devējam arī ir īpaši jāpamato." [3]

[1] Likumprojekta "Grozījumi Darba likumā" (likums pieņemts 01.11.2018., stājās spēkā 28.11.2018.) anotācija, pieejama <https://titania.saeima.lv/LIVS12/SaeimaLIVS12.nsf/0/3EB2D0DDA0F48014C2258243002CB418?OpenDocument>

[2] Levits E. 91. Visi cilvēki Latvijā ir vienlīdzīgi likuma un tiesas priekšā. Cilvēka tiesības tiek īstenotas bez jebkādas diskriminācijas. Grām. Latvijas Republikas Satversmes komentāri. VIII nodaļa. Cilvēka pamattiesības. Autoru kolektīvs prof. R. Baloža zinātniskā vadībā. – Rīga: Latvijas Vēstnesis, 2011., 110. lpp.

[3] Levits E. Valoda latviešiem ir svarīgākais nācijas identitātes elements. Jurista Vārds, 09.01.2024., Nr. 01/02 (1319/1320).

Saistītas tēmas

[Jaunumi](#)

<https://www.vdi.gov.lv/lv/jaunums/svariga-informacija-par-darba-sludinajuma-izvirzitam-svesvalodas-prasibam>