

## Vadlīnijas darba devējiem par valsts valodas nozīmi un svešvalodu prasībām darba vidē un darba sludinājumos (privātajā sektorā)



Latvijas Republikā valsts valoda ir latviešu valoda. Lai darba vidē nostiprinātu latviešu valodas lietošanu un novērstu lingvistisko diskrimināciju, t. i., situāciju, kad personai pretlikumīgi tiek liegtas tiesības savā darba vietā sazināties latviešu valodā vai nepamatoti prasīta konkrētas svešvalodas prasme, šajās vadlīnijās apkopotas normatīvo aktu prasības par valodu lietošanu privātajā sektorā, kā arī ietverti piemēri par svešvalodas prasību pamatotību.

### Nodarbināto valodas lietojums

Ievērojot Valsts valodas likuma mērķi un tā 2. pantā ietvērto valodas lietošanas pamatprincipu, privāto tiesību jomā valsts valoda obligāti lietojama likumā noteiktajos gadījumos – ja tiek skartas likumīgas sabiedriskās intereses.<sup>1</sup>

Likumīgas sabiedriskās intereses: sabiedriskā drošība, veselība, tikumība, veselības aizsardzība, patērētāju tiesību un darba tiesību aizsardzība, drošība darba vietā, sabiedriski administratīvā uzraudzība.

Šāda prasība attiecināma arī uz privātajā sfērā nodarbinātajiem. Pamatojoties uz Valsts valodas likuma 6. panta otro daļu, darbiniekiem valsts valoda jālieto tad, ja to darbība skar likumīgas sabiedriskās intereses. Prasība lietot valsts valodu vistiešākajā veidā ir saistīta ar konkrētiem amatiem un profesijām.

**Tātad tiem darbiniekiem, kuru profesionālā darbība skar kādu no Valsts valodas likumā uzskaitītajām likumīgām sabiedriskajām interesēm, ir jālieto valsts valoda.** Piemēram, pārdevējiem, kasieriem, viesmīļiem, bārmeņiem,

<sup>1</sup> Plašāks jēdziena *likumīgas sabiedriskās intereses* skaidrojums ir sniegts vadlīnijās, kas pieejamas Valsts valodas centra tīmekļvietnē: [https://www.vvc.gov.lv/sites/vvc/files/media\\_file/vvcvadlinijas\\_sabiedribas\\_intereses.pdf](https://www.vvc.gov.lv/sites/vvc/files/media_file/vvcvadlinijas_sabiedribas_intereses.pdf).

frizieriem u. c. apkalpojošā sfērā nodarbinātajiem ir jālieto valsts valoda, jo viņu profesionālā darbība skar vismaz tādas likumīgas sabiedriskās intereses kā patērētāju tiesību aizsardzība.

Atbilstoši Valsts valodas likuma 6. panta trešajai daļai personām, kuras, pamatojoties uz likumu vai citu normatīvo aktu, veic noteiktas publiskas funkcijas, jāprot un jālieto valsts valoda tādā apjomā, kāds nepieciešams attiecīgo funkciju veikšanai (piemēram, ģimenes ārstiem, privāto izglītības iestāžu pedagogiem u. tml.).

Profesionālo un amata pienākumu veikšanai nepieciešamo valsts valodas zināšanu apjomu nosaka Ministru kabinets.<sup>2</sup> Par valsts valodas lietošanu atbilstoši normatīvajos aktos noteiktajām prasībām ir atbildīgs pats darbinieks. Taču arī darba devējs ir atbildīgs, lai darbinieks lietotu valsts valodu tādā apjomā, kāds nepieciešams viņa profesionālo un amata pienākumu veikšanai.<sup>3</sup>

Nodarbināto savstarpējā komunikācija darba vidē, neveicot amata pienākumus, ir neoficiālā saziņa, kuras valodu normatīvie akti neregulē.

## 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>4</sup> jēgu un mērķi un līdz ar to nevar kalpot par darbinieka diskriminācijas attaisnojumu.<sup>5</sup>

<sup>2</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>3</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.

<sup>4</sup> Valsts valoda Latvijas Republikā ir latviešu valoda.

<sup>5</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 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.

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.

Valsts valodas likuma 21. panta ceturrtā daļa noteic, ka uzrakstos, izkārtņēs, afišās, plakātos, paziņojumos vai citos ziņojumos ietvertā informācija, ja tā skar likumīgas sabiedriskās intereses un paredzēta sabiedrības informēšanai sabiedrībai pieejamās vietās, sniedzama valsts valodā.

Informācija darba sludinājumā ir publiska, un tā skar šādas likumīgas sabiedriskās intereses:

- 1 darba tiesību aizsardzību, kas sevī ietver tiesības iepazīties ar pilnīgu un patiesu informāciju par darba piedāvājumu, nodrošinot visām personām vienlīdzīgas tiesības uz darbu (pieeju darba tirgum);
- 2 sabiedriski administratīvo uzraudzību, kuru īsteno valsts un pašvaldību institūcijas, veicot uzraudzību un kontroli pār personu darbību privāto un publisko tiesību jomā.

Tādējādi darba devējam **darba sludinājumi primāri ir jāpublicē valsts valodā**, taču līdztekus sludinājuma tekstam latviešu valodā informāciju var sniegt arī svešvalodā.<sup>6</sup> Līdztekus valsts valodai publiski sniedzot informāciju arī svešvalodā, jāievēro Valsts valodas likuma 21. panta septītajā daļā ietvertais princips – tekstam valsts valodā ierādāma galvenā vieta, un formas vai satura ziņā tas nedrīkst būt mazāks vai šaurāks par tekstu svešvalodā.

Piemēram, darba sludinājums publiskā tīmekļvietnē (darba sludinājumu portālā) ir sabiedrības informēšanai paredzēta sabiedrībai pieejama informācija, jo tīmekļvietnei var piekļūt jebkurš interneta lietotājs, izmantojot globālā tīmekļa pārlūkprogrammas. Savukārt privātās sarakstēs un uzņēmumu iekšējā informācijas tīklā ievietotie darba sludinājumi atzīstami par neoficiālo saziņu, tādējādi nav pakļauti normatīvajam regulējumam.

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.

Lai konkretizētu *pamatotu 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 iekšējā tirgū. Vienlaikus ir noteikts izņēmums, ka 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.

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

### **Svarīgi!**

Ja darba sludinājumā norāda konkrētas svešvalodas prasmi, obligāti jānorāda arī svešvalodas prasmes nepieciešamības pamatojums.

<sup>6</sup> Ministru kabineta 2005. gada 15. februāra noteikumu Nr. 130 "Noteikumi par valodu lietošanu informācijā" 4. punkts.

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 kā tāda nav reglamentēta. Tāpēc darba devējs intervijas veikšanas kārtību var noteikt pēc saviem ieskatiem, ievērojot Darba likumā noteiktās prasības.

### Svarīgi!

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, **darba intervijai jānotiek valsts valodā**. Šāda prasība pamatojama ar Valsts valodas likuma mērķi<sup>7</sup> un tā 2. pantā ietverto valodas lietošanas pamatprincipu, kā arī ar Darba likuma 56. panta ceturtajā daļā noteiktajām darbinieka tiesībām lietot valsts valodu, ja darba pienākumu veikšanai svešvalodas lietošana nav nepieciešama (piemēram, ja darbs saistīts ar preču ražošanu, pakalpojumu sniegšanu vai citām darbībām Latvijas tirgū, nepastāvot izņēmumam, kad svešvalodas zināšanas ir attiecīgā darba veikšanas vai nodarbošanās objektīvs un pamatots priekšnoteikums).

Atsevišķās situācijās ir pieļaujams, ka darba intervija vai kāda tās daļa notiek arī svešvalodā. Piemēram, gadījumā, ja darba sludinājumā norādīta konkrētas svešvalodas prasme un tā ir pamatoti nepieciešama darba pienākumu veikšanai,

<sup>7</sup> Valsts valodas likuma mērķis ir nodrošināt tiesības brīvi lietot latviešu valodu jebkurā dzīves jomā visā Latvijas teritorijā.

darba devējs darba intervijas laikā sarunā ar pretendentu var pārliecināties par pretendenta svešvalodas prasmi. Arī, ja pretendents ir ārzemnieks, darba intervija var notikt svešvalodā – ārzemniekam saprotamā valodā.

Darba līgums slēdzams valsts valodā.



## Darba līgums

Darba līgums ir darbinieka un darba devēja vienošanās. Ar darba līgumu darbinieks uzņemas veikt noteiktu darbu, pakļaujoties noteiktai darba kārtībai un darba devēja rīkojumiem, bet darba devējs – maksāt nolīgto darba samaksu un nodrošināt taisnīgus, drošus un veselībai nekaitīgus darba apstākļus.

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). Vienlaikus ir pieļaujams, ka līdztekus darba līguma tekstam latviešu valodā ir arī teksts svešvalodā.

### Svarīgi!

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

Darba līgumā tāpat kā darba sludinājumā nevar iekļaut prasību par konkrētas svešvalodas prasmi, ja darbs saistīts ar preču ražošanu, pakalpojumu sniegšanu vai citām darbībām Latvijas iekšējā tirgū. Izņēmums – ja svešvalodas prasme ir attiecīgā darba veikšanas vai attiecīgās nodarbošanās objektīvs un pamatots priekšnoteikums, tai skaitā ja darba izpilde ir saistīta ar ārvalstīm.



## 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.

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.

Tā kā termins *pamatota nepieciešamība* ir ģenerālklausula un attiecīgi piepildāma ar saturu katrā konkrētā gadījumā, svešvalodu zināšanu nepieciešamība jāvērtē, pirmkārt, attiecībā pret veicamo darbu – vai tā veikšanai svešvalodu zināšanām vispār ir kāda nozīme. Piemēram, kafejnīcas apkopējam/-ai svešvalodu zināšanas vispār nav nepieciešamas, taču ir gadījumi, kad darba devēji tās prasa. Otrkārt, svešvalodu zināšanu nepieciešamība jāvērtē noteiktā kontekstā – ņemot vērā Latvijā īstenoto valsts valodas politiku un latviešu valodas kā valsts valodas statusu un funkciju.<sup>8</sup>

Viena no valsts valodas funkcijām ir būt par visu valsts iedzīvotāju kopējo saziņas valodu visās attiecībās un visos līmeņos publiskā telpā (arī darba attiecībās).<sup>9</sup>

Likumdevējs ir noteicis, kas nav uzskatāms par attaisnojošu jeb pamatotu iemeslu, proti, svešvalodas prasme pati par sevi nav uzskatāma par pamatoti nepieciešamu darba pienākumu veikšanai, ja darbs saistīts ar preču ražošanu, pakalpojumu

<sup>8</sup> Ilves A. Atsevišķu jautājumu apskats saistībā ar valodu un diskrimināciju nodarbinātībā. Jurista Vārds, 13.08.2024., Nr. 33 (1351), 24.–25. lpp.

<sup>9</sup> Latvijas Republikas Satversmes komentāri, VIII nodaļa. Cilvēka pamattiesības, 110. lpp.

sniegšanu vai citām darbībām Latvijas iekšējā tirgū. Tas pēc būtības attiecas uz jebkuru aktivitāti, ko veic vai var veikt darbinieks pie sava darba devēja un šis darbs tiek veikts Latvijā.

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.

Prasība pēc konkrētas svešvalodas prasmes ir uzskatāma par pamatotu, ja tā darba pienākumu veikšanai ir jāpielieto regulāri un bez šīs svešvalodas zināšanām amata pienākumus nevar pilnvērtīgi veikt. Savukārt, ja svešvalodas prasme darba veikšanai ir nepieciešama vien pāris reizi gadā, nav samērīgi to izvirzīt kā prasību.

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

Tādās profesijās nodarbinātajiem, kuriem amata pienākumu izpildē ir tieša, nepastarpināta saskarsme galvenokārt ar ārvalstīm (tiešs darbs ar ārvalstu tirgu, klientiem, sadarbības partneriem), svešvalodas prasme var būt objektīvi pamatota, piemēram, operators starptautisko pakalpojumu centrā, kas sniedz pakalpojumu ārvalstij/-īm, reklāmas aģents darbam ārvalstu tirgū.

Vienlaikus ne visi darbi, kuri kādu iemeslu dēļ tiek veikti ārvalstīs, ir saistīti ar obligātu nepieciešamību pārvaldīt svešvalodu. Piemēram, specifiskas svešvalodu zināšanas varētu nebūt nepieciešamas tādās profesijās nodarbinātajiem kā mežstrādnieks, būvstrādnieks, kuru darba izpilde var būt saistīta ar darba braucieniem vai komandējumiem uz ārvalstīm, bet noteiktas valodas prasme nav attiecīgā darba veikšanas vai attiecīgās nodarbošanās objektīvs un pamatots priekšnoteikums (darba veikšana bez konkrētas svešvalodas zināšanas pati par sevi ir iespējama).

Ja darbs tiek veikts Latvijas iekšējā tirgū, izšķiramas šādas situācijas:

- 1 nav tiešas objektīvas sasaistes ar ārvalstīm;
- 2 ir objektīvi pastāvoša saikne ar ārvalstīm;
- 3 darba izpilde pati par sevi objektīvi nav iespējama bez svešvalodu zināšanām.



**Gadījumā, ja darbinieks veic darbu Latvijas tirgū un nav vērojama tieša objektīva sasaiste ar ārvalstīm, tad svešvalodas prasmes izvirzīšana nav pamatota.** Šādos gadījumos darbojas Darba likumā ietvertais pamatprincips, ka svešvalodas prasme nav nepieciešama un nav pamata to izvirzīt.

Piemēram, šādām profesijām: pārdevējs, kasieris, tirdzniecības zāles darbinieks, pārdošanas speciālists, virtuves darbinieks, kurjers, preču piegādātājs, farmaceits, ārsts, māsa, sanitārs, pedagogs (izņemot svešvalodu pedagogu), galdnieks, būvstrādnieks, mežstrādnieks, laukstrādnieks, traktorists, dzīvnieku kopējs, santehniķis, metinātājs, iekārtu uzstādītājs, ražošanas iekārtu operators, noliktavas strādnieks, krāvējs, automazgātājs, dežurants, uzraugs, apsardzes darbinieks, apkopējs, trauku mazgātājs.

Attaisnojošs iemesls nav apstākļi, ka viena daļa iedzīvotāju, ar ko darbiniekam ir saskarsme, nepārvalda vai nevēlas lietot valsts valodu.<sup>10</sup> Darba devējs nevar prasīt konkrētas svešvalodas prasmi, pamatojot šādu prasību tikai ar to, ka tā nepieciešama saziņai ar Latvijas iedzīvotājiem tiem saprotamā valodā.

Papildus norādāms, ka arī speciālie normatīvie akti paredz regulējumu attiecībā uz noteiktās profesijās nodarbinātajiem. Piemēram, Pacientu tiesību likumā noteikts, ja pacients neprot valsts valodu un runā tādā valodā, ko ārstniecības persona nesaprot, pacients nodrošina tulkošanu, izņemot gadījumus, kad tas nav iespējams objektīvu iemeslu dēļ.

### **Svarīgi!**

Darba devējs nevar izvirzīt nepamatotu un nesamērīgu prasību konkrētas svešvalodas prasmei. Prasība pēc konkrētas svešvalodas prasmes ir uzskatāma par nepamatotu, ja darba pienākumu veikšanai objektīvi tā nav nepieciešama.

**Gadījumā, ja darbs tiek veikts Latvijas tirgū un vienlaikus ir objektīvi pastāvoša saikne ar ārvalstīm, tad svešvalodas prasmes izvirzīšana noteiktām profesijām un amatiem var būt pamatota.**

Piemēram, tādās profesijās nodarbinātajiem, kuriem darba pienākumu izpildē ir tieša saskarsme galvenokārt ar ārzemniekiem, kuri īslaicīgi uzturas Latvijā: gids, muzejpedagogs, administrators vai klientu reģistrators viesnīcās vai tūrisma mītnēs.

Tāpat svešvalodu zināšanu izvirzīšana var būt pamatota nodarbinātajiem, kuru amata pienākumu izpilde saistīta ar ārvalstu delegāciju uzņemšanu Latvijā (piemēram, sadarbības vai mācību pasākumu ietvaros), kā arī nodarbinātajiem, kuru amata pienākumu izpilde saistīta, piemēram, ar kultūras, izklaides, sporta pasākumu

<sup>10</sup> Latvijas Republikas Satversmes komentāri, VIII nodaļa. Cilvēka pamattiesības, 110. lpp.

organizēšanu Latvijā (attiecīgā pienākuma izpildē ir tieša saskarsme ar ārvalstu speciālistiem vai sponsoriem pasākuma organizēšanā).

Savukārt, ja darbs tiek veikts Latvijas tirgū un darba izpilde pati par sevi objektīvi nav iespējama bez svešvalodas zināšanām, tad svešvalodas prasmes izvirzīšana ir pamatota. Tādās profesijās nodarbinātajiem, kam darba veikšana bez konkrētas svešvalodas zināšanām pati par sevi nebūtu iespējama, piemēram, tulkis, svešvalodas pasniedzējs, svešvalodā izdota masu informācijas līdzekļa žurnālists, pilots (profesionālā saziņa angļu valodā ar gaisa satiksmes vadības dienestu).

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.

Nodarbināto instruktāža un apmācība skar tādas Valsts valodas likumā noteiktās likumīgas sabiedriskās intereses kā drošība darba vietā, kas ietver preventīvus tiesiskus, saimnieciskus, sociālus, tehniskus un organizatoriskus pasākumus ar mērķi izveidot drošu un veselībai nekaitīgu darba vidi, kā arī novērst nelaimes gadījumus darbā un arodslimības.

Ievērojot Valsts valodas likuma 2. pantā ietvertu valodas lietošanas pamatprincipu, kā arī ņemot vērā Darba likumā garantētās darbinieka tiesības lietot valsts valodu, **nodarbināto instruktāža un apmācība veicama valsts valodā.**

Savukārt attiecībā uz darbinieka profesionālās apmācības vai kvalifikācijas paaugstināšanas pasākumiem valodas ierobežojumi nav noteikti. Nedz Darba likuma normas, nedz Valsts valodas likuma normas neregulē prasības darba devējam

nodrošināt darbinieka profesionālo apmācību vai kvalifikācijas paaugstināšanu noteiktā valodā.

Vienlaikus norādāms, ka gadījumā, ja darbiniekam darba pienākumu veikšanai svešvalodas lietošana nav nepieciešama, darbinieka profesionālajai apmācībai vai kvalifikācijas paaugstināšanai ir jānotiek valsts valodā.

Svešvalodā rīkotai sanāksmei jānodrošina tulkojums valsts valodā, ja to pieprasa kaut viens no sanāksmes dalībniekiem.



### **Sanāksmes, lietvedība, dokumenti (rīkojumi)**

Privātajā sfērā **sēdēm un sanāksmēm, kuras notiek svešvalodā, ir jānodrošina tulkojums valsts valodā**, ja to pieprasa kaut viens no sanāksmes dalībniekiem.<sup>11</sup> Tas nozīmē, ka rīkotājam ir jānodrošina, ka sanāksmes laikā ir pieejamas personas, kuras spēj nodrošināt tulkojumu valsts valodā.

Ievērojot Valsts valodas likuma 2. pantā ietverto valodas lietošanas pamatprincipu, kā arī ņemot vērā Darba likumā garantētās darbinieka tiesības lietot valsts valodu, **darba devēja rakstveida rīkojumiem jābūt valsts valodā**.

Savukārt lietvedībā un dokumentos valsts valoda jālieto tad, ja organizācijas vai uzņēmuma darbība skar likumīgas sabiedriskās intereses vai ja tās, pamatojoties uz likumu vai citu normatīvo aktu, veic noteiktas publiskas funkcijas. Minētās prasības ir attiecināmas uz tādiem dokumentiem, kas skar likumīgas sabiedriskās intereses vai ir saistīti ar attiecīgo publisko funkciju izpildi, piemēram, rēķiniem, paziņojumu vēstulēm u. tml. Statistiskiem pārskatiem, gada pārskatiem, grāmatvedības uzskaites dokumentiem un citiem valsts un pašvaldību iestādēs iesniedzamiem dokumentiem ir jābūt valsts valodā.<sup>12</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

<sup>11</sup> Valsts valodas likuma 7. panta otrā daļa.

<sup>12</sup> Valsts valodas likuma 8. panta otrā, trešā un ceturtnā daļa.

slēdzami valsts valodā. Ja līgumi ir svešvalodā, tiem pievienojams tulkojums valsts valodā.<sup>13</sup>

**Valsts valoda ir jālieto zīmogos, spiedogos un veidlapu tekstos,** ja tie tiek lietoti dokumentos, kas saskaņā ar normatīvo aktu prasībām ir jānoformē valsts valodā, piemēram, pavadzīmēs, rēķinos, paziņojumu vēstulēs. Ja līdztekus valsts valodai zīmogu, spiedogu un veidlapu tekstos lietota arī svešvaloda, tekstam valsts valodā ierādāma galvenā vieta, un formas vai satura ziņā tas nedrīkst būt mazāks vai šaurāks par tekstu svešvalodā.<sup>14</sup>

## **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 organizācijās un uzņēmumos. 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.

---

<sup>13</sup> Valsts valodas likuma 9. pants.

<sup>14</sup> Valsts valodas likuma 20. panta pirmā, otrā un piektā daļa.