

**LATVIJAS UNIVERSITĀTE**  
**JURIDISKĀ FAKULTĀTE**  
**CIVILTIESIKO ZINĀTŅU KATEDRA**

**LINGVISTISKĀ DISKRIMINĀCIJA DARBA**  
**TIESISKAJĀS ATTIECĪBĀS**

**BAKALaura DARBS**

Autors: **Elīna Kaupe**  
Studenta apliecības numurs: ek09031  
Darba vadītājs: Dr.iur., doc. Annija Kārcliņa

RĪGA 2012

## ANOTĀCIJA

Darba devēji praksē bieži izvirza darba meklētājiem un darbiniekiem svešvalodu zināšanu prasības profesijās, kur darbiniekam svešvalodas lietošana nav nepieciešama darba pienākumu veikšanai, tādējādi darba devēji, kas šādas prasības izvirza liedz vai apgrūtina iespēju personām, kas ir profesionālas un kompetentas attiecīgā darba veikšanai, taču attiecīgo svešvalodu nepārvalda, pieteikties uz brīvo vakanci un personām, kas jau atrodas darba tiesiskajās attiecībās rada konkurētspējas ierobežojumus ar tām personām, kas svešvalodu pārvalda.

**Bakalaura darba mērķis** ir analizēt un secināt, ka Latvijā darba tiesiskajās attiecībās pastāv lingvistiskā diskriminācija attiecībā uz darbiniekiem un darba meklētājiem, kuru svešvalodu zināšanu prasme nav izcila vai tādas nav nemaz, kā arī sniegt ieteikumus, kā šo diskriminācijas formu novērst.

**Bakalaura darba uzdevums** ir pierādīt, ka darba devējs nav tiesīgs dot rīkojumu darbiniekam lietot svešvalodu, ja šāda prasība nav objektīvi sagaidāma no attiecīgā darba rakstura, uzteikt darba līgumu, vai kā citādi radīt nelabvēlīgus apstākļus darbiniekam, kas nepārvalda svešvalodas, ja uzteikuma, nelabvēlīgo apstākļu vai citu sankciju pamatā ir svešvalodas nezināšana profesijās, kur tās lietošana nav no attiecīgā darba rakstura izrietošs objektīvs un nepieciešams priekšnosacījums.

**Iegūtie rezultāti:** Autore bakalaura darbā pierādīja, ka Latvijā darba tiesiskajās attiecībās aktuāla problēma ir lingvistiskā diskriminācija no darba devēju puses, kā rezultātā tiek diskriminēti svešvalodas (pārsvarā krievu valodas) nepārvaldoši darbinieki un darba meklētāji un šo diskriminācijas formu ir iespējams novērst veicot grozījumus Darba likumā, kas aizliedz darba devējiem izvirzīt nepamatotas svešvalodu zināšanu prasības.

**Atslēgas vārdi:** darba tiesiskās attiecības, lingvistiskā diskriminācija, svešvaloda, tiesiskās vienlīdzības princips.

## ANOTATION

In practice, employers often postulate knowledge of foreign languages to employees and people who are trying to find a job in certain professions, where a use of a foreign language isn't required to officiate professional responsibilities. Thereby, employers who postulate these requirements, forbid or make it difficult for people to apply for a vacancy, who are otherwise professional and competent in this particular job but don't know the corresponding foreign language, and for people who are already in the judicial employment relationship, make limitations of competitiveness with those people who know Russian.

**The objective of this bachelor thesis** is to analyse, and conclude that there is a linguistic discrimination in the judicial employment relationship in Latvia in relation to employees and people who are trying to find a job but don't know a foreign language, or whose knowledge of a foreign language is not outstanding and to give suggestions how to avoid this discrimination form.

**The aim of this bachelor thesis** is to accomplish that an employer is not authorised to order an employee to use a foreign language if this requirement is not expected by objective considerations of the nature of the work, terminate the employment contract, or in any other way create inimical conditions for an employee who does not know the language. Regarding cases in which termination of contract, inimical conditions or other sanctions are based on lack of knowledge of a foreign language in professions where its use is not an unbiased and indispensable precondition, derived from the nature of the corresponding work.

**Acquired results:** The author of this thesis proved that a linguistic discrimination from the side of the employer is a current problem in Latvia in a judicial employment relationship, consequently employees and people who are trying to find a job who do not know a foreign language (mainly Russian) are being discriminated against, and that this form of linguistic discrimination can be precluded by making amendments to the Labour law, which would forbid employers to postulate unreasonable requirements of knowledge of foreign languages.

**Key words:** employment legal relationships, linguistic discrimination, foreign language, principle of legal equality.

## SATURS

Ievads .....	5
1. Valsts valodas loma darba tiesiskajās attiecībās.....	7
2. Lingvistiskās diskriminācijas jēdziens un būtība .....	9
2.1. Tiesiskās vienlīdzības princips lingvistiskās diskriminācijas kontekstā	14
2.1.1. Vienlīdzības princips .....	17
2.1.2. Diskriminācijas aizlieguma princips .....	20
3. Lingvistiskā diskriminācija, dibinot darba tiesiskās attiecības .....	23
4. Lingvistiskā diskriminācija darba tiesisko attiecību laikā .....	29
4.1. Darba devēja rīkojuma saturs un robežas.....	30
4.2. Darba devēja uzteikums lingvistiskās diskriminācijas kontekstā .....	32
4.2.1. Darba devēja uzteikums, pamatojoties uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 1.punktu .....	34
4.2.2. Darba devēja uzteikums, pamatojoties uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 2.punktu .....	36
4.2.3. Darba devēja uzteikums, pamatojoties uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 3.punktu .....	38
4.2.4. Darba devēja uzteikums, pamatojoties uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 6.punktu .....	39
4.2.5. Darba devēja uzteikums darbiniekam pārbaudes laikā .....	40
Secinājumi.....	44
Izmantotā literatūra un avoti .....	46
Pielikumi .....	51
1. pielikums. Darba sludinājumu piemēri .....	51
2. pielikums. Aptaujas rezultātu apkopojums.....	56

## IEVADS

Bakalaura darba tēmu „Lingvistiskā diskriminācija darba tiesiskajās attiecībās” autore izvēlējās, jo uzskata, ka Latvijā darba tiesiskajās attiecībās tiek diskriminēti svešvalodās nerunājoši (pārsvarā krievu valodā nerunājošie) darba meklētāji un darbinieki, jo darba devēji kā obligātu prasību izvirza svešvalodu zināšanu ne tikai profesijās, kurās darba pienākumos ietilpst šīs svešvalodas lietošana, piemēram, saziņā ar ārvalstu klientiem, bet arī profesijās, kur darba pienākumu veikšana nav saistīta ar svešvalodu lietošanu, tātad svešvalodu prasme nav attiecīgā darba objektīvs un pamatots priekšnoteikums.

Autoresprāt, viens no galvenajiem iemesliem kādēļ Latvijā pastāv šāda lingvistiskās diskriminācijas izpausmes forma, ir apstākļi, ka normatīvajos aktos nav imperatīvu noteikumu, kas noteiktu, ka darba valoda privātajā sektorā ir valsts valoda un svešvalodu zināšanu darbiniekiem var izvirzīt tikai tad, ja šādu prasību paredz attiecīgā darba raksturs un šāda prasība ir objektīvi pamatota.

Bakalaura darba tēmas aktualitāte izpaužas apstākļi, ka normatīvie akti paredz vispārēju diskriminācijas aizliegumu, kas sevī ietver arī lingvistiskās diskriminācijas aizliegumu, taču praksē atsevišķas lingvistiskās diskriminācijas formas, kā nepamatotu svešvalodu (īpaši krievu valodas) zināšanu prasību izvirzīšana darbiniekiem, tiek piekoptas un atbalstītas pat no atsevišķu valsts institūciju puses, jo šādu prasību izvirzīšana netiek uzskatīta par lingvistiskās diskriminācijas formu. Ņemot vērā, ka krievu valodas apgūšana skolās nav obligāta prasība, tie Latvijas iedzīvotāji, kas dzimuši un auguši laikā, kad Latvijas Republika atguva neatkarību un krievu valoda sāka zaudēt savu nozīmīgumu, nezina vai zina nepietiekoši krievu valodu, lai konkurētu darba tirgū ar tiem Latvijas iedzīvotājiem, kas krievu valodu pārvalda, jo visbiežāk darba meklētājiem un darbiniekiem nepamatoti tiek izvirzītas tieši krievu valodu zināšanu prasības.

Bakalaura darbā autore, galvenokārt, aprakstīs, vai svešvalodu un jo īpaši krievu valodu zināšanu prasību izvirzīšana, ir uzskatāma par lingvistiskās diskriminācijas formu, kā darba tiesiskajās attiecībās lingvistiskā diskriminācija var izpausties un vai darba devēja izvirzītās prasības darbiniekiem pēc obligātām svešvalodu zināšanām tādās profesijās, kur to lietojums nav attiecīgā darba rakstura objektīvs un nepieciešams priekšnoteikums, ir atbilstošas normatīvajiem aktiem un vispārīgajiem tiesību principiem.

**Bakalaura darbā izmantotās zinātniskās pētniecības metodes:** sintēzes un analītiskā zinātniskās pētniecības metodes, kā arī indukcijas un dedukcijas zinātniskās pētniecības metodes. Tiesību normu iztulkošanai autore izmantoja tiesību normu gramatisko, vēsturisko, sistēmisko un salīdzinošo tiesību normu interpretāciju metodi. Izmantotās zinātniskās

pētniecības metodes ļāva autorei izprast tiesību normu pieņemšanas mērķus, salīdzināt un kopsakarā izvērtēt vairāku tiesību normu regulējumu attiecībā uz lingvistisko diskrimināciju, apstiprināt bakalaura darba hipotēzi un sasniegt bakalaura darba mērķi, kā arī secināt, kā šo diskriminācijas formu ir iespējams novērst.

**Bakalaura darba mērķis** ir izpētīt latviešu valodas nozīmi darba tiesiskajās attiecībās, analizēt un secināt, ka Latvijā darba tiesiskajās attiecībās pastāv lingvistiskā diskriminācija attiecībā uz svešvalodās nerunājošiem darbiniekiem un darba meklētājiem. Pamatot, ka ar darba devēju izvirzītu nepamatotu prasību darbiniekam zināt svešvalodu tiek diskriminēti tie darbinieki un darba meklētāji, kuriem svešvalodu zināšanu prasme nav izcila vai tādas nav nemaz.

**Bakalaura darba uzdevums** ir sasniegt bakalaura darba mērķi un apstiprināt bakalaura darba hipotēzi, pierādot, ka darba devējs nav tiesīgs dot rīkojumu darbiniekam lietot svešvalodu, ja šāda prasība nav objektīvi sagaidāma no attiecīgā darba rakstura, uzteikt darba līgumu, vai kā citādi radīt nelabvēlīgus apstākļus darbiniekam, kas nepārvalda krievu valodu, ja uzteikuma, nelabvēlīgo apstākļu vai citu sankciju pamatā ir krievu valodas nezināšana profesijās, kur svešvalodas zināšana un lietošana nav attiecīgā darba rakstura objektīvs un nepieciešams priekšnosacījums.

**Bakalaura darba hipotēze:** Lingvistiskā diskriminācija, kas izpaužas kā nepamatotu svešvalodu zināšanu prasību izvirzīšana darba meklētājiem un darbiniekiem, ir tiesiskās vienlīdzības princips, kas nostiprināts Latvijas Republikas Satversmes 91.pantā, pārkāpums.

**Faktoloģiskā materiāla avoti:** Bakalaura darbā veiktā analīze un pētījums pamatojas uz Latvijas Republikas un citu valstu normatīvajiem aktiem, statistikas datiem, Latvijas un ārvalstu zinātnieku publikācijām zinātnisko rakstu krājumos un periodikā, Latvijas, Eiropas Cilvēktiesību tiesas un Eiropas Savienības tiesas judikatūras atziņām, kā arī internetā pieejamiem materiāliem.

**Bakalaura darba struktūra:** Bakalaura darbā ir 58 lappuses (ieskaitot pielikumus), kas sastāv no ievada, četrām nodaļām un to apakšnodaļām, secinājumu daļas, izmantotās literatūras un avotu saraksta un diviem pielikumiem – pirmo pielikumu veido darba sludinājumu paraugi, kur darbiniekiem tiek izvirzītas nepamatotas svešvalodu zināšanu prasības un otro pielikumu veido aptaujas par lingvistiskās diskriminācijas aktualitāti Latvijā rezultātu apkopojums. Bakalaura darbā apkopotajās nodaļās pētītas galvenās lingvistiskās diskriminācijas izpausmes formas darba tiesiskajās attiecībās, jo tās apskatot, ir iespējams secināt, kādi pasākumi ir jāveic, lai lingvistisko diskrimināciju novērstu.

# 1. VALSTS VALODAS NOZĪME DARBA TIESISKAJĀS ATTIECĪBĀS

Latvijas Republikas Satversmes (turpmāk tekstā – Satversme) 4.pants nosaka, ka „valsts valoda Latvijas Republikā ir latviešu valoda”<sup>1</sup>. Satversmes 21.pants<sup>2</sup> un 101.pants<sup>3</sup> nosaka, ka Saeimas un pašvaldības iestāžu darba valoda ir latviešu, taču Satversme nenosaka kādā valodā notiek darba tiesiskās attiecības privātuzņēmumos. Valsts valodas likuma 1.panta 3.punkts nosaka, ka viens no likuma darbības mērķiem ir nodrošināt ikviena „tiesības brīvi lietot latviešu valodu jebkurā dzīves jomā visā Latvijas teritorijā”<sup>4</sup>, iepriekš minētais nepārprotami norāda arī uz to, ka ikvienai Latvijā dzīvojošai personai ir tiesības lietot latviešu valodu darba tiesiskajās attiecībās.

Valsts valodas likuma 2. un 6.pants nosaka latviešu valodas lietošanas pienākumu valsts un pašvaldību iestādēs, tiesās un citās līdzīgās publiskās sfērās, savukārt, privātajā sfērā valsts valodas lietošana tiek regulēta tikai tādos gadījumos, kad attiecīgā uzņēmējdarbība skar sabiedrisko drošību, veselību, patērētāju tiesību un darba tiesību aizsardzību un citas sabiedriskās intereses, taču arī tad tikai tādā apjomā, lai šis regulējums būtu samērīgs ar privāto uzņēmējdarbības tiesībām un interesēm<sup>5</sup>. Likums nesniedz skaidrojumu, kas jāsaprot ar jēdzienu „uzņēmējdarbības tiesības un intereses” - attiecīgi interpretējot Valsts valodas likuma 2.panta otro daļu ikvienu nesamērīgu svešvalodu zināšanu prasību varētu pamatot ar „uzņēmējdarbības tiesībām un interesēm”, taču tāds nav likumdevēja mērķis – jau minēts, ka no Valsts valodas likuma 1.panta izriet likuma darbības mērķi, kas nozīmē, ka attiecīgi ikviena turpmākā likuma tiesību norma ir jātulko atbilstoši likuma mērķiem un privātā sektora uzņēmējdarbības tiesības un intereses nedrīkst nonākt pretrunā ar ikvienas personas tiesībām brīvi lietot latviešu valodu arī darba tiesiskajās attiecībās.

Lingvistiskā diskriminācija attiecībā uz svešvalodu lietojumu nebūs izplatīta problēma publiskajā sektorā, ar to saprotot Valsts valodas likuma 2.panta pirmajā daļā un 6. panta pirmajā daļā minētās iestādes un institūcijas, jo attiecībā uz tām likumdevējs ir tieši noteicis pienākumu saziņā un lietvedībā lietot valsts valodu, taču privātajā sektorā, ja uzņēmējdarbības darbība nav saistīta ar likumīgām sabiedrības interesēm Valsts valodas likuma 6.panta otrās daļas izpratnē, valsts valodas lietošana darba tiesisko attiecību laikā nav obligāts no likuma izrietošs pienākums.

<sup>1</sup> Latvijas Republikas Satversme: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 1993. 1. jūlijs, nr.43.

<sup>2</sup> Latvijas Republikas Satversmes 21.pants nosaka, ka „Saeimas darba valoda ir latviešu valoda”.

<sup>3</sup> Latvijas Republikas Satversmes 101.pants nosaka, ka „Pašvaldību darba valoda ir latviešu valoda”.

<sup>4</sup> Valsts valodas likums: LR likums, Latvijas Vēstnesis, 1999.gada 21.decembris, Nr.428/433.

<sup>5</sup> Turpat.

Apstākļi, ka normatīvajos aktos nav noteikts pienākums lietot valsts valodu privātajā sektorā, kur uzņēmējdarbība nav saistīta ar sabiedrības interesēm Valsts valodas likuma<sup>6</sup> izpratnē, rada lingvistiskajai diskriminācijai darba tiesiskajās attiecībās labvēlīgus apstākļus – no vienas puses Valsts valodas likuma normas jāinterpretē tā, lai tiktu realizēts likuma 1.panta 3.punktā ietvertais mērķis – ikviena tiesības brīvi lietot valsts valodu arī nodarbinātības sfērā (ja darbinieks prot un vēlas lietot latviešu valodu, viņam ir tiesības latviešu valodu lietot), taču jāievēro arī Valsts valodas likuma 6.panta otrā daļa, no kuras netieši izriet, ka darba devējam nav pienākums nodrošināt, lai saziņa uzņēmumā notiktu latviešu valodā un darba devējs ir tiesīgs pats noteikt valsts valodas lietojuma apjomu. Lai gan šādu secinājumu var izdarīt interpretējot Valsts valodas likuma 6.panta otro daļu, šāds secinājums nonāktu pretrunā ar likuma mērķi, tādēļ zvērināts advokāts Agris Bitāns Valsts valodas likuma tiesību normas iesaka tulkot paplašināti un pienākumu prast un lietot latviešu valodu atbilstoši profesijas un amata pienākumu veikšanai Valsts valodas likuma 6.panta izpratnē attiecina uz visa veidu uzņēmējdarbību privātajā sektorā<sup>7</sup>. Arī Eiropas Savienības tiesas tiesnesis Egils Levits ir norādījis, ka „personai nav tiesību prasīt, lai viņai būtu iespēja sazināties publiskā telpā tieši viņas dzimtajā valodā. Taču jebkurai Latvijas iedzīvotājai ir tiesības prasīt, lai viņam būtu iespējams publiskā telpā sazināties valsts valodā”<sup>8</sup>.

Tāpat jāņem vērā arī starptautiskais normatīvais regulējums, nosakot valsts valodas lietojuma iespējas. Cilvēktiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencijas Pirmais protokols kopsakarā ar Cilvēktiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencijas Četrpadsmito protokolu<sup>9</sup> paredz aizliegumu konvencijas dalībvalstu valdībām un likumdevējiem noteikt tādas pasākumus, kas ierobežotu konvencijā garantētās personu tiesības uz runas brīvību, kas cita starpā netieši ietver arī personas tiesības lietot savu dzimto valodu un aizliegumu radīt nelabvēlīgas sekas personai tās valodas dēļ<sup>10</sup>. No iepriekš minētā autore secina, ka ikvienam Latvijas iedzīvotājam Valsts valodas likums garantē tiesības lietot valsts valodu arī nodarbinātības sfērā un šīs tiesības drīkst ierobežot tikai likumā noteiktajos gadījumos un kārtībā.

---

<sup>6</sup> Valsts valodas likums: LR likums, Latvijas Vēstnesis, 1999.gada 21.decembris, Nr.428/433.

<sup>7</sup> Bitāns A. „Juridiskas piezīmes latgaliešu rakstu valodas kā vēsturiska latviešu valodas paveida sakarā”, Jurista Vārds, 06.03.2012., Nr.43, 8.lpp.

<sup>8</sup> Levits E. „Satversmes 91.pants” Grām: Latvijas Republikas Satversmes komentāri VIII nodaļa Cilvēka pamattiesības, Rīga, Latvijas Vēstnesis, 2011, 110.lpp.

<sup>9</sup> 2000.gada 4.jūnija Cilvēktiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencijas Pirmais un Četrpadsmitais protokols, pieejams:

[http://www.echr.coe.int/NR/rdonlyres/56D2C838-7133-4010-8D00-99BE58570B95/0/LVA\\_CONV.pdf](http://www.echr.coe.int/NR/rdonlyres/56D2C838-7133-4010-8D00-99BE58570B95/0/LVA_CONV.pdf),  
(aplūkots: 20.04.2012).

<sup>10</sup> Player M.A. Employment discrimination law, Hornbook series, practitioner's edition, West publishing CO, St. Paul, Minn, 1988, 103.p.

## 2. LINGVISTISTISKĀS DISKRIMINĀCIJAS JĒDZIENS UN BŪTĪBA

Vēsturiski darba tiesības ir izveidojušās kā specifiska privāttiesību nozare ar mērķi pasargāt darbiniekus, kas salīdzinājumā ar darba devēju atrodas ekonomiski vājākā pozīcijā<sup>11</sup>, jo ir personiski un ekonomiski atkarīgi no darba devēja<sup>12</sup>, tādēļ darbinieks bieži izvēlēsies labāk būt pakļautam diskriminācijai, nekā pazaudēt darbu, tādēļ ir nepieciešams, lai normatīvais regulējums nepieļautu lingvistiskajai diskriminācijai labvēlīgus apstākļus.

Ar jēdzienu „diskriminācija” saprot atšķirīgu attieksmi pret indivīdu vai indivīdu grupu politiskās vai reliģiskās pārliecības, rases, dzimuma, vecuma, valodas, sociālā vai mantiskā stāvokļa un citu faktoru dēļ<sup>13</sup>, un kuras mērķis ir personas vai personu grupas nostādīšana mazāk labvēlīgā situācijā<sup>14</sup> nekā cita persona vai personu grupa bez objektīva, samērīga un sabiedrībā nepieciešama pamatojuma<sup>15</sup>.

Diskriminācijas aizlieguma mērķis ir „panākt tiesisku un saprātīgās robežās veicināt arī faktisku vienlīdzību starp cilvēkiem, kas ar noteiktu kritēriju palīdzību tiek iedalīti noteiktās grupās, aizliedzot pret viņiem tiesisku un pēc iespējas arī faktiski atšķirīgu attieksmi”<sup>16</sup>. Par diskrimināciju nav uzskatāma atšķirīga attieksme, ja šāda attieksme ir pamatota un ja mērķis, kādēļ pret personu tiek piemērota atšķirīga attieksme, ir tiesisks un tā sasniegšanai noteikti līdzekļi ir samērīgi<sup>17</sup>. Diskriminācija var izpausties kā atšķirīga attieksme pret indivīdu apstākļos, kad tas atrodas vienādā vai tuvu līdzīgā situācijā ar citām personām, kā arī kā vienāda attieksme pret personu, kas atrodas atšķirīgā situācijā ar citām personām<sup>18</sup>.

Pastāv trīs diskriminācijas veidi: tiešā diskriminācija, netiešā diskriminācija un pozitīvā diskriminācija<sup>19</sup>, taču pozitīvo diskrimināciju praksē mēdz neuzskatīt par diskrimināciju<sup>20</sup>, jo

<sup>11</sup> Satversmes tiesas 2005.gada 17.janvāra spriedums lietā nr. 2004-10-01, pieejams: <http://www.satv.tiesas.gov.lv/?lang=1&mid=19>, (aplūkots: 31.03.2012).

<sup>12</sup> ZAB „BDO Zelmēns & Liberte”, „Darba likums ar komentāriem”, Rīga: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010., 122.lpp.

<sup>13</sup> Platā K., Krasovska B., Informatīvais materiāls par darba tiesisko attiecību jautājumiem „Par vienlīdzīgu attieksmi”, Jelgava: LR Valsts darba inspekcija, 2006., 7.lpp.

<sup>14</sup> [B.a.] Diskriminācijas novēršana, diskriminācija, pieejams: [http://www.tiesibsargs.lv/lat/diskriminacijas\\_noversana/](http://www.tiesibsargs.lv/lat/diskriminacijas_noversana/), (aplūkots 04.02.2012).

<sup>15</sup> Eiropas Cilvēktiesību Tiesas 1985.gada 28.maija spriedums lietā Abdulaziz, Cabales and Balkandali v. the United Kingdom, pieejams: <http://www.unhcr.org/refworld/type,CASELAW,,MWI,3ae6b6fc18,0.html>, (aplūkots: 05.04.2012).

<sup>16</sup> Levits E. „Satversmes 91.pants” Grām: Latvijas Republikas Satversmes komentāri VIII nodaļa Cilvēka pamattiesības, Rīga, Latvijas Vēstnesis, 2011, 101.lpp.

<sup>17</sup> [B.a.] Diskriminācijas novēršana, diskriminācija, pieejams: [http://www.tiesibsargs.lv/lat/diskriminacijas\\_noversana/](http://www.tiesibsargs.lv/lat/diskriminacijas_noversana/), (aplūkots 04.02.2012).

<sup>18</sup> Pitt G., Employment Law, Fifth Edition, Thomson Sweet & Maxwell, 2004, 28-29.p.

<sup>19</sup> Gailums I. Darba likums. Komentāri. Tiesu prakse. 1.grāmata A un B daļa, Rīga: Gailuma juridiskā biznesa biroja izdevniecība, 2003, 23.lpp.

<sup>20</sup> [B.a.] Diskriminācijas novēršana, diskriminācija, pieejams: [http://www.tiesibsargs.lv/lat/diskriminacijas\\_noversana/](http://www.tiesibsargs.lv/lat/diskriminacijas_noversana/), (aplūkots 04.02.2012).

tā izpaužas kā tādu darbību veikšana, kas kādai personu grupai piedāvā priekšrocības kādu darbību vai pienākumu veikšanai<sup>21</sup>. Darba likumā tiešās diskriminācijas definīcija ir noteikta 29.panta piektajā un devītajā daļā paredzot, ka „tieša diskriminācija pastāv, ja salīdzināmā situācijā attieksme pret personu saistībā ar tās piederību pie noteikta dzimuma ir, bija vai var būt mazāk labvēlīga nekā pret citu personu”<sup>22</sup> un šie paši noteikumi ir piemērojami arī pastāvot citiem aizliegtajiem diskriminācijas pamatiem<sup>23</sup>, tādējādi jebkura darbība, kas pamatojas uz diskriminācijas aizlieguma pamatiem kā personas tautība, dzimums, vecums, valoda, būs uzskatāma par tiešo diskrimināciju<sup>24</sup>, piemēram, tiešā diskriminācija pastāvēs situācijās, kurās indivīds tika, tiek vai tiks nostādīts nelabvēlīgākos apstākļos nekā citas personas, kas atrodas tādā pašā vai tuvu līdzīgā situācijā<sup>25</sup>. Tiešā diskriminācija var rasties gan pamatojoties uz ārējā normatīvā akta noteikumiem, gan darba līguma vai darba koplīguma noteikumiem, gan no uzņēmumā piekoptās prakses vai kādas personas individuālās attieksmes<sup>26</sup>.

Darba likuma 29.panta sestā un devītā daļa nosaka, ka netieša diskriminācija pastāv, ja šķietami neitrāls kritērijs, noteikums, vai prakse rada vai var radīt mazāk labvēlīgu attieksmi vai nelabvēlīgas sekas personai, kurai piemīt kāda no diskriminācijas aizlieguma principa pazīmēm<sup>27</sup>, izņemot gadījumu, kad šāds noteikums, kritērijs vai prakse ir nepieciešama un objektīvi pamatota ar tiesisku mērķi, un kura sasniegšanai izraudzītie līdzekļi ir samērīgi<sup>28</sup>, tātad netiešā diskriminācija var tikt attaisnota, ja šādas atšķirīgas attieksmes piemērošanas pamatā ir objektīvi apstākļi<sup>29</sup>, kas arī ir galvenā atšķirība starp tiešo un netiešo diskrimināciju<sup>30</sup>.

Ārvalstu literatūrā ir atrodams savādāks diskriminācijas veidu iedalījums, proti, tiešā diskriminācija, netiešā diskriminācija un viktimizācija (angļu valodā „victimisation”). Viktimizācija nozīmē, ka persona tiek diskriminēta tās agrāk izdarītas vai patreizējas darbības

---

<sup>21</sup> Gailums I. Darba likums. Komentāri. Tiesu prakse. 1.grāmata A un B daļa, Rīga: Gailuma juridiskā biznesa biroja izdevniecība, 2003, 23.lpp

<sup>22</sup> Darba likums: LR likums, Latvijas Vēstnesis, 2001.gada 6.jūlijs, Nr.105.

<sup>23</sup> Darba likuma 29.panta devītā daļā nosaka, ka „Šā panta, kā arī šā likuma 32.panta pirmās daļas, 34., 48., 60. un 95.panta noteikumi, ciktāl tie nav pretrunā ar attiecīgo tiesību būtību, attiecas arī uz atšķirīgas attieksmes aizliegumu atkarībā no darbinieka rases, ādas krāsas, vecuma, invaliditātes, reliģiskās, politiskās vai citas pārliecības, nacionālās vai sociālās izcelsmes, mantiskā vai ģimenes stāvokļa, seksuālās orientācijas vai citiem apstākļiem”.

<sup>24</sup> Gailums I. Darba likums. Komentāri. Tiesu prakse. 1.grāmata A un B daļa, Rīga: Gailuma juridiskā biznesa biroja izdevniecība, 2003, 23.lpp

<sup>25</sup> Nielsen R, European Labour Law, DJOF Publishing, Copenhagen, 2000, 292.p.

<sup>26</sup> Dupate K. Latvijas tiesu prakse diskriminācijas aizlieguma pārkāpuma lietās darba tiesiskajās attiecībās, Rīga: Tiesībsargs, 2007, 6.lpp.

<sup>27</sup> Darba likums: LR likums, Latvijas Vēstnesis, 2001. 6.jūlijs, Nr.105.

<sup>28</sup> Sk. Dupate K. Latvijas tiesu prakse diskriminācijas aizlieguma pārkāpuma lietās darba tiesiskajās attiecībās, Rīga: Tiesībsargs, 2007, 6.lpp.

<sup>29</sup> Nielsen R, European Labour Law, DJOF Publishing, Copenhagen, 2000, 225.p.

<sup>30</sup> Pitt G., Employment Law, Fifth Edition, Thomson Sweet & Maxwell, 2004, 28.p.

dēļ<sup>31</sup>, piemēram, darbiniekam A tiek atteikts paaugstinājums darbā un darbinieks ir pārliecināts, ka viņš ir diskriminēts tā rases dēļ, tāpēc vēršas ar prasību tiesā pret darba devēju un kā liecinieku lūdz pieaicināt savu kolēģi B. Savukārt, darba devējs uzzinājis, ka B tiek aicināts par liecinieku lietā, paziņo, ka B netiks piešķirts atvaļinājums, ja viņš liecinās – B tiek diskriminēts (viktimizācija) par tā vēlmi palīdzēt kolēģim A.

Jēdziens „lingvistika” nozīmē valodniecību jeb zinātņi, kas pētī valodu, savukārt, jēdziens „lingvistisks” nozīmē „saistīts ar valodu, tai raksturīgs”<sup>32</sup>, ņemot vērā iepriekš minēto, ar jēdzienu lingvistiskā diskriminācija ir jāsaprot diskrimināciju uz valodas pamata, piemēram, diskriminācija saistībā ar personas dzimto valodu, akcentu, un tā var izpausties arī kā nepamatotas svešvalodu zināšanu prasības darba tiesiskajās attiecībās. Lingvistisko diskrimināciju plašākā tulkojumā var uzskatīt arī par vienu no nacionālās izcelsmes diskrimināciju formām, jo dzimtā valoda ir cieši saistīta ar personas izcelsmes vietu<sup>33</sup>, tāpat lingvistiskā diskriminācija ir cieši saistīta arī ar personas etnisko izcelsmi, tādēļ neskatoties uz to, ka valsts valodas vai svešvalodas zināšanu prasība tieši nešķiro personas pēc to nacionālās vai etniskās piederības, nepamatotas svešvalodu zināšanu prasības nostāda izdevīgākā situācijā tās personas, kurām attiecīgi pieprasītā valoda ir dzimtā valoda (jeb plašākā nozīmē - valoda, ko personas prot), bet neizdevīgākā situācijā tās personas, kurām pieprasītā valoda nav dzimtā valoda jeb valoda, ko persona nezina vai zina vāji, tādēļ lingvistiskā diskriminācija veido arī netiešo diskrimināciju uz etniskās un nacionālās izcelsmes pamata<sup>34</sup>.

Tiesībsarga birojs par diskrimināciju uz valodas pamata laika posmā no 2007.-2011.gadam ir saņēmis 57 rakstiskas sūdzības<sup>35</sup>, kas ir bijis otrais lielākais sūdzību iesniegšanas pamats uzreiz pēc diskriminācijas uz rases vai tautības pamata. Lielais sūdzību skaits neliecina par kopējo personu skaitu, kas laika posmā no 2007.-2011.gadam ir cietuši no lingvistiskās diskriminācijas, taču šāds sūdzību skaits liecina par to, ka lingvistiskā diskriminācija Latvijā pastāv un ir aktuāla problēma. Bakalaura darba ietvaros autore veica aptauju (sk. aptaujas rezultātus 2.pielikumā<sup>36</sup>) ar 50 respondentiem, lai noskaidrotu faktisko lingvistiskās diskriminācijas aktualitāti Latvijā. Aptaujas rezultāti liecina par to, ka 84 % aptaujāto personu uzskata lingvistisko diskrimināciju par aktuālu problēmu Latvijā un no tiem

<sup>31</sup> Nairns J. *Employment Law for Business students*, Second edition, England, Harlow: Pearson Education Limited, 2004, 40 p.

<sup>32</sup> Baldunčiks J., Pokrotniece K. „Svešvārdu vārdnīca”, Rīga: Apgāds „Jumava”, 1999, 438.lpp.

<sup>33</sup> [B.a.] *Language Discrimination*, pieejams: <http://www.workplacefairness.org/language>, (aplūkots: 23.03.2012).

<sup>34</sup> Dupate K. Valsts valodas zināšanu prasības Latvijas nodarbinātības jomā ES tiesību un cilvēktiesībās noteiktā diskriminācijas aizlieguma principa kontekstā, Grām: *Juridiskās koledžas raksti 2008*, Rīga: Juridiskā koledža, 2008, 58.lpp.

<sup>35</sup> [B.a.] *Latvijas Cilvēktiesību centrs, Diskriminācijas novēršana Latvijā II*, Rīga, 2011, pieejams: [http://www.humanrights.org.lv/upload\\_file/Diskriminācijas\\_noversana\\_Latvija\\_II\\_Screen.pdf](http://www.humanrights.org.lv/upload_file/Diskriminācijas_noversana_Latvija_II_Screen.pdf), (aplūkots: 03.03.2012).

<sup>36</sup> Sk. 2. pielikums. Aptaujas rezultātu apkopojums.

58 % ir saskārušies ar lingvistisko diskrimināciju darba tiesiskajās attiecībās saistībā ar darba devēja nepamatotām svešvalodu zināšanu prasībām. Pamatojoties uz tiesībsarga sniegto informāciju un aptaujas rezultātiem, bakalaura darba autore secina, ka Latvijā lingvistiskā diskriminācija, galvenokārt, izpaužas kā darba devēja nepamatotu svešvalodu (jo īpaši krievu valodas) zināšanu prasību izvirzīšana darbiniekiem un darba meklētājiem, kuru darba pienākumu veikšanai svešvalodu lietošana nav nepieciešama.

Latvijas novados un mazpilsētās latviešu īpatsvars ir aptuveni 75% un iedzīvotājiem nav nepieciešamības mācīties, zināt un lietot krievu valodu. Skolās, kur mācības notiek latviešu valodā pēc neatkarības atgūšanas tikai aptuveni 35% skolēnu kā svešvalodu ir apguvuši krievu valodu, pārējie skolēni, ja krievu valoda nav to dzimtā valoda, vai neapgūst to citā veidā, krievu valodu nezina<sup>37</sup>, tādējādi darba devēji, kas izvirza obligātas krievu valodas zināšanu prasības darba meklētājiem, liedz iespēju personām, kas ir profesionālas un kompetentas attiecīgā darba veikšanai, taču nezina krievu valodu, pieteikties uz brīvo vakanci un personām, kas jau atrodas darba tiesiskajās attiecībās rada konkurētspējas ierobežojumus ar tām personām, kas krievu valodu pārvalda.

Starptautiskajā praksē attiecībā uz lingvistisko diskrimināciju ir sastopama Latvijai pretēja situācija, jo biežāk darba tiesiskajās attiecībās tiek diskriminēti ārvalstu pilsoņi, kas nepārvalda attiecīgās valsts valodu, nevis pašas valsts pilsoņi, kas vēlas realizēt savas tiesības lietot valsts valodu. Tā lietā Nr.C-379/87 Eiropas Kopienų Tiesa (tagad Eiropas Savienības Tiesa) skatīja jautājumu, kur skolotājam darba tiesisko attiecību turpināšanai tika izvirzīta prasība nokārtot īru valodas eksāmenu. Pieteicēja uzskatīja, ka ar šādu prasību tiek pārkāptas tiesības uz brīva darbaspēka kustību, jo īru valodas zināšanas nav saistītas ar viņas darba pienākumiem. Spriedumā tiesa norādīja, ka Eiropas Savienības dalībvalstīm ir tiesības veidot valsts valodas aizsardzības politiku, tomēr šāda valsts rīcība nevar būt šķērslis Eiropas Savienības tiesībās nostiprinātajai brīvai darbaspēka kustībai, tādēļ līdzekļiem, kas nepieciešami valsts politikas mērķa sasniegšanai, ir jābūt samērīgiem un nediskriminējošiem<sup>38</sup>.

Neskatoties uz to, ka Darba likumā tieši diskriminācija uz valodas pamata jeb lingvistiskā diskriminācija nav minēta pie aizliegtajiem diskriminācijas pamatiem, šāds aizliegums izriet no Cilvēktiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencijas 14.panta<sup>39</sup>,

<sup>37</sup> Cālīte A. Kādas valodu zināšanas un kāpēc pieprasa Latvijas darbaspēka tirgū?, Latvijas Vēstneša portāls, 2011.gada 7.jūlijs, pieejams: <http://lv.lv/?menu=doc&id=232760>, (aplūkots: 05.04.2012).

<sup>38</sup> Eiropas Savienības (bij. Kopienų) tiesas 1989.gada 28.novembra spriedums lietā Nr.C-379/87, pieejams: [http://oxcheps.new.ox.ac.uk/casebook/Resources/GROENE\\_1%20DOC.pdf](http://oxcheps.new.ox.ac.uk/casebook/Resources/GROENE_1%20DOC.pdf), (aplūkots: 03.03.2012).

<sup>39</sup> 1948.gada 10.decembra Cilvēktiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencija, pieejams: <http://www.humanrights.lv/doc/regional/eck.htm>, (aplūkots: 25.03.2012).

Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 21.panta<sup>40</sup>, kā arī no Satversmes 91.panta otrā teikuma.

Lai konstatētu, ka pastāv diskriminācija, ir nepieciešams konkrētajā situācijā konstatēt aizliegta pamata pastāvēšanu, kas saskaņā ar galvenajām diskrimināciju regulējošajām Eiropas Savienības direktīvām<sup>41</sup> un Lisabonas līgumu<sup>42</sup> ir seši aizliegtie diskriminācijas pamati: personas rase vai etniskā izcelsme, reliģiskā pārliecība, dzimums, vecums un seksuālā orientācija, taču gan citi Eiropas Savienības<sup>43</sup> un starptautisko tiesību<sup>44</sup> tiesību akti, gan Latvijas normatīvie akti<sup>45</sup> paredz daudz plašāku aizliegto diskriminācijas pamatu uzskaitījumu, no kuriem viens ir arī personas valoda<sup>46</sup>. Nodarbinātības jomā īpaši svarīgi ievērot diskriminācijas aizlieguma principu, dibinot darba tiesiskās attiecības, neietverot darba sludinājumos attiecīgā darba veikšanai nepamatotas prasības, darba intervijās, kā arī darba tiesisko attiecību pastāvēšanas laikā, nosakot darba samaksu, darba apstākļus, paaugstināšanu vai pazemināšanu amatā un uzteicot darba līgumu<sup>47</sup>.

Autore secina, ka Latvijā tiek tieši diskriminētas tās personas, kas krievu valodu nepārvalda, jo tiek nostādītas nevienlīdzīgākā situācijā nekā personas, kas attiecīgo svešvalodu prot, tāpat šīs personas tiek netieši diskriminētas uz personas nacionālās un etniskās izcelsmes pamata, jo personas dzimtā valoda un personas nacionālā un etniskā izcelsme ir cieši saistītas<sup>48</sup>, savukārt, privilēģētākā stāvoklī tiek nostādītas tās personas, kas krievu valodu pārvalda, jo darba devēji izvēlas pieņemt darbā personas, kas tiem vēlamu svešvalodu prot.

---

<sup>40</sup> 2007.gada 14.decembra Eiropas Savienības Pamattiesību harta, pieejams:

<http://eur-lex.europa.eu/lv/treaties/dat/32007X1214/hm/C2007303LV.01000101.htm>, (aplūkots: 25.03.2012).

<sup>41</sup> Sk. Piemēram, Eiropas Savienības Padomes 2000.gada 27.novembra direktīva 2000/78/EK ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju, pieejams: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0078:lv:HTML>, (aplūkots: 01.04.2012).

<sup>42</sup> 2007.gada 13.decembra Lisabonas līgums, pieejams:

<http://eur-lex.europa.eu/JOHtml.do?uri=OJ:C:2007:306:SOM:LV:HTML>, (aplūkots: 01.04.2012).

<sup>43</sup> Sk. 2007.gada 14.decembra Eiropas Savienības Pamattiesību harta, pieejams:

<http://eur-lex.europa.eu/lv/treaties/dat/32007X1214/hm/C2007303LV.01000101.htm>, (aplūkots: 01.04.2012).

<sup>44</sup> Sk. 1948.gada 10.decembra Vispārējā cilvēktiesību deklarācija, pieejama:

<http://www.humanrights.lv/doc/vispaar/vispcd.htm>, (aplūkots: 01.04.2012).

<sup>45</sup> Sk. Latvijas Republikas Satversme: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 1993. 1. jūlijs, nr.43.

<sup>46</sup> Sk. Vispārējā cilvēktiesību deklarācija, pieejama: <http://www.humanrights.lv/doc/vispaar/vispcd.htm>, (aplūkots: 01.04.2012).

<sup>47</sup> [B.a.] Latvijas cilvēktiesību centrs, pieejams:

[http://www.humanrights.org.lv/html/lv/jomas/datu\\_baze/29501.html](http://www.humanrights.org.lv/html/lv/jomas/datu_baze/29501.html), (aplūkots: 11.03.2012).

<sup>48</sup> Sk. Dupate K. Valsts valodas zināšanas prasības Latvijas nodarbinātības jomā ES tiesību un cilvēktiesībās noteiktā diskriminācijas aizlieguma principa kontekstā, Juridiskās koledžas raksti 2008, Rīga: Juridiskā koledža, 2008 58.lpp.

## 2.1. Tiesiskās vienlīdzības princips lingvistiskās diskriminācijas kontekstā

Tiesiskās vienlīdzības princips ir starptautiski atzīts tiesību princips un ir ietverts visu valstu konstitūcijās<sup>49</sup>. Satversmes 91.pants nosaka, ka „visi cilvēki Latvijā ir vienlīdzīgi likuma un tiesas priekšā. Cilvēka tiesības tiek īstenotas bez jebkādas diskriminācijas”<sup>50</sup>. Satversmes 91.pants veido tiesiskās vienlīdzības principu<sup>51</sup>, kas sevī ietver divus dažādus, bet cieši saistītus tiesību principus – vienlīdzības principu (Satversmes 91.panta pirmais teikums) un diskriminācijas aizlieguma principu (Satversmes 91.panta otrais teikums)<sup>52</sup>, taču pastāv arī uzskats, ka viss Satversmes 91.pants kopumā ir vienlīdzības princips un šī principa galvenais elements ir ietverts panta pirmajā teikumā, tādēļ praksē to tāpat kā visu pantu kopumā dēvē par vienlīdzības principu. Panta otrais teikums veido diskriminācijas aizlieguma principu jeb vienlīdzības principa palīgelementu, kas precīzē un palīdz piemērot vienlīdzības principu<sup>53</sup>. Autore pievienojas viedoklim, ka Satversmes 91.pants veido tiesiskās vienlīdzības principu, kas sevī ietver vienlīdzības principu panta pirmajā teikumā un diskriminācijas aizlieguma principu otrajā teikumā, tādēļ bakalaura darbā Satversmes 91.panta apzīmēšanai tiks lietots jēdziens „tiesiskās vienlīdzības princips”, bet panta pirmajā teikumā ietvertā principa apzīmēšanai jēdziens „vienlīdzības princips” un otrajā teikumā - „diskriminācijas aizlieguma princips”.

Tiesiskās vienlīdzības princips paredz aizliegumu pret personām, kas atrodas dažādās situācijās, izturēties vienādi un pret personām, kas atrodas vienādās vai salīdzināmās situācijās, izturēties atšķirīgi uz visdažādāko pazīmju pamata<sup>54</sup>, taču tajā pašā laikā princips „pieļauj un pat prasa atšķirīgu attieksmi pret personām, kas atrodas atšķirīgos apstākļos, kā arī pieļauj atšķirīgu attieksmi pret personām, kas atrodas vienādos apstākļos, ja tam ir objektīvs un saprātīgs pamats”<sup>55</sup>. Pēc savas būtības tiesiskās vienlīdzības princips ir jāpiemēro kopā ar kādu citu tiesību normu, kas attiecīgo jautājumu ir materiāli noregulējusi<sup>56</sup>.

<sup>49</sup> Levits E. „Satversmes 91.pants” Grām: Latvijas Republikas Satversmes komentāri VIII nodaļa Cilvēka pamattiesības, Rīga, Latvijas Vēstnesis, 2011, 82.lpp.

<sup>50</sup> Latvijas Republikas Satversme: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 1993. 1. jūlijs, Nr.43.

<sup>51</sup> Šādu Satversmes 91.panta apzīmējumu izmanto Dupate K., sk. Dupate K., Latvijas tiesu prakse diskriminācijas aizlieguma pārkāpuma lietās darba tiesiskajās attiecībās, Rīga: Tiesībsargs, 2007., 5.lpp.

<sup>52</sup> Satversmes tiesas 2005.gada 14.septembra spriedums lietā Nr.2005-02-0106, pieejams: <http://www.satv.tiesa.gov.lv/?lang=1&mid=19>, (aplūkots: 11.03.2012).

<sup>53</sup> Levits E. „Satversmes 91.pants” Grām: Latvijas Republikas Satversmes komentāri VIII nodaļa Cilvēka pamattiesības, Rīga, Latvijas Vēstnesis, 2011, 74.lpp.

<sup>54</sup> Dupate K. Latvijas tiesu prakse diskriminācijas aizlieguma pārkāpuma lietās darba tiesiskajās attiecībās, Rīga: Tiesībsargs, 2007, 5lpp.

<sup>55</sup> Satversmes tiesas 2005.gada 11.novembra spriedums lietā Nr.2005-08-01, pieejams: <http://www.satv.tiesa.gov.lv/?lang=1&mid=19>, (aplūkots: 05.04.2012).

<sup>56</sup> Levits E. „Satversmes 91.pants” Grām: Latvijas Republikas Satversmes komentāri VIII nodaļa Cilvēka pamattiesības, Rīga, Latvijas Vēstnesis, 2011, 75.lpp.

Vienlīdzības princips un diskriminācijas aizlieguma princips ir ne tikai vieni no svarīgākajiem konstitucionālajiem principiem, bet arī vieni no pamatprincipiem darba tiesiskajās attiecībās, kas nostiprināti Darba likuma 7.panta pirmajā daļā (vienlīdzības princips) un Darba likuma 7.panta otrajā daļā, 29.,34.,48.,60.un 95.pantā (diskriminācijas aizlieguma princips). Darba likuma 7.panta pirmajā daļā noteiktais vienlīdzības princips aizliedz pret personām vienādās vai tuvu līdzīgās situācijās izturēties atšķirīgi uz visdažādāko pazīmju pamata, savukārt, galvenokārt, Darba likuma 7.panta otrajā daļā noteiktais diskriminācijas aizlieguma princips aizliedz izturēties pret personām atšķirīgi noteiktu personas īpašību, pazīmju vai citu apstākļu dēļ – personas ādas krāsa, dzimums, rase, invaliditāte, vecums vai citas pazīmes<sup>57</sup>. Likumdevējs Darba likuma 7.panta otrajā daļā ir ļāvis arī citas pazīmes, piemēram, personas valodu, uzskatīt par aizliegtajiem diskriminācijas pamatiem, ja šīs pazīmes nepamatoti liedz personai vienlīdzīgas tiesības ar citām personām. Vienlīdzības principa un diskriminācijas aizlieguma principa galvenā atšķirība ir tajā, ka „vienlīdzības princips pieļauj atšķirīgas attieksmes attaisnošanu, ja tās pamatā ir objektīvi apstākļi un ir ievērots samērīguma princips, savukārt, diskriminācijas aizlieguma principa ietvaros atšķirīgas attieksmes attaisnošana ir ļoti ierobežota”<sup>58</sup>. Ja pret kādu personu izturas nevienlīdzīgi ar citām personām, tad šādi attieksmei ir jābūt attaisnojošai. Ja attieksmi nevar attaisnot, tad ir pārkāpts vienlīdzības princips. Diskriminācijas aizlieguma princips ir specifisks regulējums, kas ierobežo „vienlīdzības principa neievērošanas attaisnošanas iespējas, jo tas apgrūtina vai pat padara par neiespējamu nevienlīdzīgas attieksmes attaisnojumu, ja nevienlīdzīgā attieksme ir saistīta ar diskriminācijas aizliegumā iekļauto aizliegto kritēriju”<sup>59</sup>, darba tiesību izpratnē ar aizliegtajiem diskriminācijas pamatiem ir jāsaprot ne tikai Darba likuma 7.panta otrajā daļā<sup>60</sup> tieši minētie pamati, bet arī tādus diskriminācijas aizlieguma pamatus, kas izriet no Satversmes un Latvijai saistošajiem starptautiskajiem cilvēktiesību dokumentiem.

Tiesiskās vienlīdzības princips ir ietverts tādos starptautiskos cilvēktiesību dokumentos kā 1948.gada 10.decembra ANO Vispārējās cilvēktiesību deklarācijas 1.pantā<sup>61</sup>, 1966.gada 16.decembra Starptautiskā pakta par pilsoniskajām un politiskajām tiesībām 2.panta pirmajā

<sup>57</sup> Darba likums: LR likums, Latvijas Vēstnesis, 2001.gada 6.jūlijs, Nr.105.

<sup>58</sup> Dupate K. Latvijas tiesu prakse diskriminācijas aizlieguma pārkāpuma lietās darba tiesiskajās attiecībās, Rīga: Tiesībsargs, 2007, 5.lpp

<sup>59</sup> Levits E. „Satversmes 91.pants” Grām: Latvijas Republikas Satversmes komentāri VIII nodaļa Cilvēka pamattiesības, Rīga, Latvijas Vēstnesis, 2011, 88.lpp.

<sup>60</sup> Darba likuma 7.panta otrā daļa: „Šā panta pirmajā daļā paredzētās 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.”

<sup>61</sup> 1948.gada 10.decembra ANO Vispārējās cilvēktiesību deklarācijas 1.pants: „Visi cilvēki piedzimst brīvi un vienlīdzīgi savā cieņā un tiesībās. Viņiem ir saprāts un sirdsapziņa, un viņiem citam pret citu jāizturas brālības garā.”, pieejams: <http://www.humanrights.lv/doc/vispaar/vispcd.htm>, (aplūkots: 05.04.2012).

daļā<sup>62</sup> un 1966.gada 16.decembra Starptautiskā pakta par ekonomiskajām, sociālajām un kultūras tiesībām 2.panta otrajā daļā un 3.pantā<sup>63</sup>. Atbilstoši Satversmes 1.pantam Satversmē garantēto pamattiesību nodrošināšanas un aizsardzības apjoms ir jāinterpretē un jāpiemēro saskaņā ar jebkuru no starptautiskajiem cilvēktiesību dokumentiem<sup>64</sup>, tādēļ Satversme gluži tāpat kā iepriekš minētie starptautiskie cilvēktiesību dokumenti, kas tieši paredz diskriminācijas aizliegumu uz valodas pamata, valodu uztver kā vienu no galvenajiem diskriminācijas aizlieguma pamatiem un ikviena nepamatota atkāpe no diskriminācijas aizlieguma principa ievērošanas ir jāuztver kā konstitucionālā līmenī neattiecinājama un prettiesiska.

Lingvistiskās diskriminācijas jeb diskriminācijas uz valodas pamata aizliegums ir tieši noteikts 1950.gada 4.novembra Eiropas Cilvēktiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencijas (turpmāk – ECK) 14.pantā paredzot, ka ECK minētās tiesības un brīvības tiek nodrošinātas bez jebkādas diskriminācijas, tajā skaitā neatkarīgi no personas valodas<sup>65</sup>. Ja ECK 14.pants garantē tikai ECK noteikto personas tiesību un brīvību realizāciju bez jebkādas diskriminācijas un nerunā par dalībvalstu nacionālajiem tiesību aktiem, tad ECK 12.protokola 1.pants<sup>66</sup> paredz diskriminācijas aizlieguma principa ievērošanu arī attiecībā uz nacionālajos tiesību aktos noteiktajām personu tiesībām un brīvībām<sup>67</sup>, tādējādi nosakot konvencijas dalībvalstu pienākumu arī nacionālajos tiesību aktos noteikt tādu tiesību un brīvību īstenošanas regulējumu, ko personas varētu realizēt bez jebkādas neattiecināmas tiešas vai netiešas diskriminācijas. Tādu pašu diskriminācijas aizliegumu paredz arī Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 20.pants nosakot, ka „visas personas ir vienlīdzīgas likuma priekšā”<sup>68</sup> un

---

<sup>62</sup> 1966.gada 16.decembra Starptautiskajā paktā par pilsoniskajām un politiskajām tiesībām 2.panta pirmajā daļā „Ikviena šā pakta dalībvalsts apņemas respektēt un garantēt visām tās teritorijas ietvaros un tās jurisdikcijā esošajām personām šajā paktā atzītās tiesības bez jebkādas atšķirības - neatkarīgi no rases, ādas krāsas, dzimuma, valodas, reliģijas, politiskās vai citas pārliecības, nacionālās vai sociālās izcelšanās, mantiskā stāvokļa, dzimšanas vai citiem apstākļiem.”, pieejams: <http://www.humanrights.lv/doc/vispaar/pptpakc.htm>, (aplūkots: 05.04.2012).

<sup>63</sup> 1966.gada 16.decembra Starptautiskajā paktā par ekonomiskajām, sociālajām un kultūras tiesībām 2.panta otrā daļā „Šā pakta dalībvalstis apņemas garantēt, lai šajā paktā pasludinātās tiesības tiktu īstenotas bez jebkādas diskriminācijas - neatkarīgi no rases, ādas krāsas, dzimuma, valodas, reliģijas, politiskās vai citas pārliecības, tautības vai sociālās izcelšanās, mantiskā stāvokļa, dzimšanas vai citiem apstākļiem” un 3.pants „Šā pakta dalībvalstis apņemas nodrošināt vīriešiem un sievietēm vienlīdzīgas tiesības izmantot visas šajā paktā noteiktās ekonomiskās, sociālās un kultūras tiesības.”, pieejams: <http://www.humanrights.lv/doc/vispaar/escpakc.htm>, (aplūkots: 05.04.2012).

<sup>64</sup> ZAB „BDO Zelmenis & Liberte”, „Darba likums ar komentāriem”, Rīga: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010., 20.lpp.

<sup>65</sup> 1948.gada 10.decembra Eiropas Cilvēktiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencija, pieejams: <http://www.humanrights.lv/doc/regional/eck.htm>, (aplūkots: 05.04.2012).

<sup>66</sup> 2000.gada 4.jūnija Cilvēktiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencijas Divpadsmitais protokols, pieejams: [http://www.echr.coe.int/NR/rdonlyres/56D2C838-7133-4010-8D00-99BE58570B95/0/LVA\\_CONV.pdf](http://www.echr.coe.int/NR/rdonlyres/56D2C838-7133-4010-8D00-99BE58570B95/0/LVA_CONV.pdf), (aplūkots: 05.04.2012).

<sup>67</sup> Levits E. „Satversmes 91.pants” Grām: Latvijas Republikas Satversmes komentāri VIII nodaļa Cilvēka pamattiesības, Rīga, Latvijas Vēstnesis, 2011, 80.lpp.

<sup>68</sup> 2007.gada 14.decembra Eiropas Savienības Pamattiesību harta, pieejams: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:083:0389:0403:lv:PDF>, (aplūkots: 05.04.2012).

21.panta pirmajā daļā paredzot, ka ir aizliegta visa veida diskriminācija, tajā skaitā arī diskriminācija uz valodas pamata.

### 2.1.1. Vienlīdzības princips

Vienlīdzības princips kā konstitucionāls princips ir ietverts Satversmes 91.panta pirmajā teikumā nosakot, ka „visi cilvēki ir vienlīdzīgi likuma un tiesas priekšā”, Darba likumā vienlīdzības princips galvenokārt ir noteikts 7.panta pirmajā daļā<sup>69</sup>. „Vienlīdzības princips nozīmē, ka vienādos faktiskajos apstākļos un tiesiskajos apstākļos izturēšanās ir jābūt vienādaī, savukārt atšķirīgos apstākļos izturēšanās ir jābūt atšķirīgai”<sup>70</sup>, taču salīdzināmās situācijās pret personām var izturēties atšķirīgi, ja atšķirīgas attieksmes piemērošana ir samērīga un objektīvi pamatota<sup>71</sup>.

Vienlīdzības princips darba tiesībās lingvistiskās diskriminācijas kontekstā salīdzinājumā ar publisko tiesību jomu, ir ar vāju iedarbību, jo privāttiesībās galvenais princips ir privātautonomijas princips, kas ļauj personām rīkoties atbilstoši saviem uzskatiem. Privātautonomijas princips ļauj personām attiecībās ar citām personām neņemt vērā vienlīdzības principu, tādējādi izturēties pret citām personām nevienlīdzīgi un pat diskriminējoši<sup>72</sup>, taču iepriekš minētais princips darba tiesībās darbojas tikai attiecībās starp vienu darbinieku un otru darbinieku, vai starp darbinieku un klientu. Darba devējs nav tiesīgs, pamatoties uz privātautonomijas principu, pret personu piemērot nevienlīdzīgu attieksmi, jo Darba likuma 7.pants uzliek darba devējam pienākumu ikvienam darbiniekam nodrošināt vienādas tiesības uz darbu un darba apstākļiem bez jebkādas diskriminācijas<sup>73</sup>, saprotot ar to gan tiešas, gan netiešas diskriminācijas aizliegumu<sup>74</sup>.

Vienlīdzības principa piemērošana notiek trīs etapos jeb soļos. Pirmajā etapā tiek analizētas un salīdzinātas divas situācijas, lai secinātu, vai tās pēc būtības ir ar vienādu vai atšķirīgu raksturu, pēc tām ir jāizpēta, vai attieksme uz abām situācijām ir vienāda vai atšķirīga un, ja tiek secināts, ka attieksme uz divām atšķirīgām situācijām pēc būtības ir

<sup>69</sup> Darba likuma 7.panta pirmā daļa: „Ikvienam ir vienlīdzīgas tiesības uz darbu, taisnīgiem, drošiem un veselībai nekaitīgiem darba apstākļiem, kā arī uz taisnīgu darba samaksu”.

<sup>70</sup> Levits E. „Satversmes 91.pants” Grām: Latvijas Republikas Satversmes komentāri VIII nodaļa Cilvēka pamattiesības, Rīga, Latvijas Vēstnesis, 2011, 89.lpp.

<sup>71</sup> Eiropas Savienības Tiesas 2011.gada 11.jūnija spriedums lietā Nr.C-285/10 (29.punkts), pieejams: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?jsessionid=9ea7d2dc30db743ea2127b4f4fdbafee8439add233d5.e34KaxiLc3qMb40Rch0SaxuKaNF0?text=&docid=85135&pageIndex=0&doclang=LV&mode=req&dir=&oc c=first&part=1&cid=277111>, (aplūkots: 05.04.2012).

<sup>72</sup> Levits E. „Satversmes 91.pants” Grām: Latvijas Republikas Satversmes komentāri VIII nodaļa Cilvēka pamattiesības, Rīga, Latvijas Vēstnesis, 2011, 93.lpp.

<sup>73</sup> Turpat.

<sup>74</sup> ZAB „BDO Zelmenis & Liberte”, „Darba likums ar komentāriem”, Rīga: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010., 20.lpp.

vienāda, vai uz divām vienādām situācijām pēc būtības ir atšķirīga, vai šādas attieksmes piemērošana ir pieļaujama un attaisnojama<sup>75</sup>. Attiecīgi, lai izvērtētu, vai darba tiesiskajās attiecībās lingvistiskās diskriminācijas kontekstā vienlīdzības princips tiek ievērots, ir jānoskaidro, vai ir attaisnojama svešvalodu (pārsvārā krievu valodas) zināšanu prasības izvirzīšana darba tiesisko attiecību nodibināšanas laikā un darba tiesisko attiecību pastāvēšanas laikā.

Pirmais solis ir noskaidrot, vai pastāv vienādas vai dažādas situācijas darba tiesisko attiecību nodibināšanai un to pastāvēšanas laikā attiecībā uz svešvalodu nepārzinošiem un svešvalodu pārzinošiem darba meklētājiem un darbiniekiem – gan svešvalodas nepārvaldošas, gan pārvaldošas personas, kas vēlas nodibināt darba tiesiskās attiecības vai jau atrodas darba tiesiskajās attiecībās, atrodas vienādās situācijās – attiecīgi vai nu darba meklējumos vai jau ir darba tiesiskajās attiecībās.

Otrais solis ir noskaidrot, vai attieksme attiecībā uz darba meklētājiem un darbiniekiem, kas pārvalda svešvalodu ir tāda pati, kā attieksme uz personām, kas attiecīgo svešvalodu nepārvalda. Praktiski ikvienas profesijas darba sludinājumos<sup>76</sup> kā obligāta darbiniekam izvirzāma prasība ir krievu valodas prasme - personai, kas krievu valodu nepārvalda, nepārprotami tiek liegta iespēja ne tikai tikt pieņemtai attiecīgajā darbā, bet tiek arī pārkāptas Satversmes 106.pantā garantētās personas tiesības izvēlēties sev nodarbošanos un darbu<sup>77</sup>. Tajā pašā laikā personas, kas krievu valodu pārvalda, ir prioritārā statusā, jo darba devējs būs ieinteresēts pieņemt darbā personu, kas šo svešvalodu pārvalda, tādējādi garantējot darba devēja klientiem iespēju sazināties tiem tīkamā valodā. No iepriekš minētā var secināt, ka krievu valodu nepārvaldošas personas neatrodas vienādās situācijās ar krievu valodu pārvaldošām personām.

Trešais solis ir pārbaudīt, vai svešvalodu zināšanu prasības izvirzīšana darba tiesisko attiecību nodibināšanai un to laikā ir attaisnojama. Atšķirīgas attieksmes piemērošana vienādās situācijās attiecībā uz krievu valodu pārzinošiem un nepārzinošiem darba meklētājiem un darbiniekiem būs attaisnojama, ja šādai atšķirīgas attieksmes piemērošanai ir saprātīgs iemesls, tai ir leģitīms mērķis un atšķirīgas attieksmes piemērošana ir samērīga<sup>78</sup>. Autores ieskatā, saprātīgs iemesls svešvalodu zināšanu prasībai lingvistiskās diskriminācijas kontekstā varētu būt darba devēja attiecīgās komercdarbības īpatnības, piemēram, komercdarbība ir saistīta ar pakalpojumu sniegšanu ārvalstu klientiem un sadarbības

---

<sup>75</sup> Levits E. „Satversmes 91.pants” Grām: Latvijas Republikas Satversmes komentāri VIII nodaļa Cilvēka pamattiesības, Rīga, Latvijas Vēstnesis, 2011, 94.lpp.

<sup>76</sup> Sk. 1.pielikums. Darba sludinājumu piemēri.

<sup>77</sup> Latvijas Republikas Satversme: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 1993.gada 1. jūlijs, Nr.43.

<sup>78</sup> Levits E. „Satversmes 91.pants” Grām: Latvijas Republikas Satversmes komentāri VIII nodaļa Cilvēka pamattiesības, Rīga, Latvijas Vēstnesis, 2011, 96.lpp.

partneriem. Ja darba meklētājs vēlas strādāt šāda uzņēmumā, tad viņš jau ir informēts, ka attiecīgais amats prasītu arī adekvātas svešvalodu zināšanu prasības, jo šāda prasība objektīvi izriet no attiecīgās komercdarbības rakstura. Cita situācija ir tad, ja darba devējs obligātu svešvalodas zināšanu prasību izvirza tādā profesijā, kur šādas valodas zināšanas nav objektīvi nepieciešamas – profesijās, kurās nenotiek darbs ar patērētājiem (apkopēja, šuvēja u.c.). Attiecīgi attieksme no darba devēju puses pret krievu valodu nezinošiem darba meklētājiem un darbiniekiem ir mazāk labvēlīga - darba devēji šādus darba meklētājus un darbiniekus uzskata par mazāk piemērotiem attiecīgā darba veikšanai un priekšroku dod tiem, kas darba devējam vēlamo valodu prot.

Valsts valodas likuma 6.panta otrā un trešā daļa nosaka, ka valsts valoda privātajos uzņēmumos ir jālieto tikai tad, ja attiecīgā uzņēmuma komercdarbība ir saistīta ar likumīgām sabiedrības interesēm (veselības aizsardzība, patērētāju tiesības u.c.) vai komercdarbība ir saistīta ar publisku funkciju veikšanu. Pārējos komercdarbību gadījumos darba devējs ir tiesīgs pats noteikt valsts valodas un svešvalodu lietojuma apjomu uzņēmumā, lai tiktu sekmīgi pildīti darba pienākumi<sup>79</sup>. Leģitīmu mērķi svešvalodu zināšanu prasībai var saskatīt tad, ja tiek aizsargātas patērētāju intereses un tieši tāpēc darba devējs izvirza darbiniekam prasību zināt attiecīgo svešvalodu, piemēram, ārstam ir jāzina latīņu valoda, lai tas varētu orientēties slimību diagnozēs, izrakstīto zāļu sastāvā, taču leģitīma mērķa nav, ja attiecīgā profesija neprasa darbiniekam kontaktēties ar patērētājiem jeb attiecīgo svešvalodu lietot savu darba pienākumu veikšanai, kā tas ir grāmatvedei, šuvējai, šoferim.

Ar samērīgumu vienlīdzības principa kontekstā ir jāsaprot, ka sabiedrībai ir jāgūst lielāks labums no tā, ka kādas personas vienādās vai salīdzināmās attiecībās atrodas nevienlīdzīgās situācijās, nekā attiecīgo personu zaudējums<sup>80</sup>. Ir saprotams kādu labumu gūst sabiedrība, ja ārsts zina latīņu valodu, taču nav saprotams kādu labumu gūst sabiedrība no tā, ka darba devējs ir izvirzījis prasību zināt un lietot svešvalodu darbiniekiem, kura darbs ne tikai nav saistīts ar pakalpojumu sniegšanu patērētājiem, bet no attiecīgā darba rakstura vispār neizriet objektīva pamatojuma svešvalodu zināšanu prasībai. Darba devēja klientu apmierinātība par pareizi sastādītu rēķinu vai līgumu nebūs atkarīga no tā, vai grāmatvedis un jurists zina un darba tiesisko attiecību laikā lieto krievu valodu, vai nē. Ja svešvalodu zināšana un lietošana nav attiecīgā darba rakstura objektīvs un nepieciešams priekšnoteikums, tad svešvalodu zināšanu prasība nav samērīga, jo sabiedrības intereses no tā labumu negūst, toties indivīds ir nostādīts nevienlīdzīgā situācijā attiecībā pret citām personām, kas attiecīgo valodu prot un šāda prasība ir uzskatāma par neattaisnojamu vienlīdzības principa pārkāpumu. Jāņem

<sup>79</sup> Valsts valodas likums: LR likums, Latvijas Vēstnesis, 1999.gada 21.decembris, Nr.428/433.

<sup>80</sup> Levits E. „Satversmes 91.pants” Grām: Latvijas Republikas Satversmes komentāri VIII nodaļa Cilvēka pamattiesības, Rīga, Latvijas Vēstnesis, 2011, 97.lpp.

vērā, ka vienlīdzības principu nevar interpretēt atrauti no diskriminācijas aizlieguma principa, jo abi principi ir jāaplūko kopsakarā, lai varētu secināt, vai atšķirīgas attieksmes piemērošana attiecībā uz krievu valodu nepārzinošiem un krievu valodu pārzinošiem indivīdiem ir vai nav attaisnojama.

### 2.1.2. Diskriminācijas aizlieguma princips

Agrāk darba devējs varēja atteikties pieņemt darbā ikvienu personu, ko viņš nevēlējās, tagad darbojas diskriminācijas aizlieguma princips, kas šādas iespējas darba devējam liedz<sup>81</sup>. Ar jēdzienu „diskriminācija” saprot atšķirīgu attieksmi pret indivīdu vai indivīdu grupu politiskās vai reliģiskās pārliecības, rases, dzimuma, vecuma, valodas, sociālā vai mantiskā stāvokļa un citu faktoru dēļ<sup>82</sup>, un kuras mērķis ir personas vai personu grupas nostādīšana mazāk labvēlīgā situācijā<sup>83</sup> nekā cita persona vai personu grupa bez objektīva, samērīga un sabiedrībā nepieciešama pamatojuma<sup>84</sup>.

Diskriminācijas aizlieguma princips (jeb atšķirīgas attieksmes aizlieguma princips<sup>85</sup>) konstitucionālā līmenī ir noteikts Satversmes 91.panta otrajā teikumā un tā būtība ir nepieļaut iespēju, ka demokrātiskā un tiesiskā valstī, pamatojoties uz kādu aizliegtu pamatu jeb kritēriju, tiktu pārkāptas vai ierobežotas personas pamattiesības<sup>86</sup>. Darba likumā diskriminācijas aizlieguma princips galvenokārt ir ietverts 7.panta otrajā daļā<sup>87</sup>.

Ja atšķirīga attieksme ir balstīta uz diskriminācijas aizlieguma pamatiem (personas dzimums, rase, ādas krāsa, vecums, valoda u.c. normatīvajos aktos noteiktie diskriminācijas aizlieguma pamati), tad atšķirīgas attieksmes piemērošana var nebūt attaisnojama vispār, vai arī attaisnojums ir pieļaujams tikai izņēmuma gadījumos. Turpretī, ja atšķirīga attieksme pamatojas uz jebkuru citu kritēriju, kas nav diskriminācijas aizlieguma principa aizlieguma pamats, tad runa ir par Satversmes 91.panta pirmajā teikumā ietverto vienlīdzības principu, kur atšķirīgas attieksmes piemērošana ir attaisnojama, ja ir iespējams konstatēt, ka tas tiek darīts, lai sasniegtu leģitīmu mērķi, ka atšķirīgas attieksmes piemērošanai ir saprātīgi iemesli

<sup>81</sup> Deakin Simon, Gillian S Moriss, Labour Law, Fourth edition, Oxford: Hart Publishing, 2005, 132 p.

<sup>82</sup> Platā K., Krasovska B., Informatīvais materiāls par darba tiesisko attiecību jautājumiem „Par vienlīdzīgu attieksmi”, Jelgava: LR Valsts darba inspekcija, 2006., 7.lpp.

<sup>83</sup> [B.a] Diskriminācijas novēršana, diskriminācija, pieejams:

[http://www.tiesibsargs.lv/lat/diskriminacijas\\_noversana/](http://www.tiesibsargs.lv/lat/diskriminacijas_noversana/), (aplūkots 04.02.2012).

<sup>84</sup> Eiropas Cilvēktiesību Tiesas 1985.gada 28.maija spriedums lietā Abdulaziz, Cabales and Balkandali v. the United Kingdom, pieejams: <http://www.unhcr.org/refworld/type,CASELAW,,MWI,3ae6b6fc18,0.html>, aplūkots: 05.04.2012.

<sup>85</sup> ZAB „BDO Zelmanis & Liberte”, „Darba likums ar komentāriem”, Rīga: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010., 21.lpp

<sup>86</sup> Satversmes tiesas 2008.gada 29.decembra spriedums lietā Nr. 2008-37-03 (6.punkts), pieejams:

[http://www.satv.tiesa.gov.lv/upload/spriedums\\_2008-37-03.htm](http://www.satv.tiesa.gov.lv/upload/spriedums_2008-37-03.htm), (aplūkots: 06.04.2012).

<sup>87</sup> Darba likums: LR likums, Latvijas Vēstnesis, 2001.gada 6.jūlijs, Nr.105.

un tā ir samērīga<sup>88</sup>. Vērtējot diskriminācijas aizlieguma principu lingvistiskās diskriminācijas kontekstā ir jāsaprot, ka personas valoda (jo īpaši personas dzimtā valoda) ir cieši saistīta ar personas nacionālo un etnisko izcelsmi<sup>89</sup>. Ja par personas valodu kā aizliegto diskriminācijas kritēriju vēl varētu diskutēt, tad absolūts diskriminācijas aizlieguma kritērijs ir personas nacionālā un etniskā izcelsme, no kuras netieši izriet arī aizliegums diskriminēt personu tās valodas dēļ.

Patlaban Satversmes 91.panta otrā daļa *expressis verbis* nenosauc aizliegtos diskriminācijas kritērijus, taču saskaņā ar tiesību normas vēsturisko iztulkošanas metodi, ir jāņem vērā, ka vēsturiski Satversmes 91.panta otrajā daļā bija paredzēts iekļaut sekojošus diskriminācijas aizlieguma kritērijus: „rase, tautība, dzimums, vecums, valoda, partijas piederība, politiskā pārliecība, reliģija, pasaules uzskats, sociālais stāvoklis, mantiskais stāvoklis, dienesta stāvoklis un citi līdzīgi apstākļi”<sup>90</sup>. Tas nozīmē, ka likumdevēja griba jau vēsturiski ir bijusi Satversmes 91.panta otrajā daļā diskriminācijas aizlieguma principā ietvert arī valodu kā aizliegto diskriminācijas kritēriju. Ņemot vērā iepriekš minēto kopsakarā ar Eiropas Savienības Pamattiesības hartas 21.pantu, ANO Vispārējās cilvēktiesību deklarācijas 1.pantu, Starptautiskā pakta par pilsoniskajām un politiskajām tiesībām 2.panta pirmo daļu un Starptautiskā pakta par ekonomiskajām, sociālajām un kultūras tiesībām 2.panta otro daļu un 3.pantu<sup>91</sup>, ir secināms, ka no Satversmes 91.panta otrā teikuma nepārprotami izriet, ka valoda ir viens no aizliegtajiem diskriminācijas kritērijiem.

---

<sup>88</sup> Levits E. „Satversmes 91.pants” Grām: Latvijas Republikas Satversmes komentāri VIII nodaļa Cilvēka pamattiesības, Rīga, Latvijas Vēstnesis, 2011, 97.lpp.

<sup>89</sup> Dupate K. Valsts valodas zināšanu prasības Latvijas nodarbinātības jomā ES tiesību un cilvēktiesībās noteiktā diskriminācijas aizlieguma principa kontekstā, grām: Juridiskās koledžas zinātniskie raksti 2008, Juridiskās koledžas raksti 2008, Rīga: Juridiskā koledža, 2008,53.lpp.

<sup>90</sup> Levits E. „Satversmes 91.pants” Grām: Latvijas Republikas Satversmes komentāri VIII nodaļa Cilvēka pamattiesības, Rīga, Latvijas Vēstnesis, 2011, 101.lpp.

<sup>91</sup> Iepriekš minētie dokumenti min valodu kā vienu no aizliegtajiem diskriminācijas pamatiem. Sk. sīkāk. 1948.gada 10.decembra ANO Vispārējās cilvēktiesību deklarācijas 1.pants: „Visi cilvēki piedzimst brīvi un vienlīdzīgi savā cieņā un tiesībās. Viņiem ir saprāts un sirdsapziņa, un viņiem citam pret citu jāizturas brālības garā.”, pieejams: <http://www.humanrights.lv/doc/vispaar/vispcd.htm>, aplūkots: 05.04.2012. 1966.gada 16.decembra Starptautiskajā paktā par pilsoniskajām un politiskajām tiesībām 2.panta pirmajā daļa „Ikviens šā pakta dalībvalsts apņemas respektēt un garantēt visām tās teritorijas ietvaros un tās jurisdikcijā esošajām personām šajā paktā atzītās tiesības bez jebkādas atšķirības - neatkarīgi no rases, ādas krāsas, dzimuma, valodas, reliģijas, politiskās vai citas pārliecības, nacionālās vai sociālās izcelšanās, mantiskā stāvokļa, dzimšanas vai citiem apstākļiem.”, pieejams: <http://www.humanrights.lv/doc/vispaar/pptpakc.htm>, aplūkots: 05.04.2012. 1966.gada 16.decembra Starptautiskajā paktā par ekonomiskajām, sociālajām un kultūras tiesībām 2.panta otrā daļa „Šā pakta dalībvalstis apņemas garantēt, lai šajā paktā pasludinātās tiesības tiktu īstenotas bez jebkādas diskriminācijas - neatkarīgi no rases, ādas krāsas, dzimuma, valodas, reliģijas, politiskās vai citas pārliecības, tautības vai sociālās izcelšanās, mantiskā stāvokļa, dzimšanas vai citiem apstākļiem” un 3.pants „Šā pakta dalībvalstis apņemas nodrošināt vīriešiem un sievietēm vienlīdzīgas tiesības izmantot visas šajā paktā noteiktās ekonomiskās, sociālās un kultūras tiesības.”, pieejams: <http://www.humanrights.lv/doc/vispaar/escpakc.htm>, (aplūkots: 05.04.2012).

Darba likuma 7.panta otrajā daļā<sup>92</sup> ir uzskaitīta daļa no aizliegtajiem diskriminācijas kritērijiem, tādēļ apstāklis, ka Darba likumā valoda nav minēta, nenozīmē, ka valoda darba tiesiskajās attiecībās nebūtu aizliegtais diskriminācijas kritērijs, jo darba tiesībās nevar būt noteiktu mazāk aizliegto diskriminācijas kritēriju, nekā to ir noteikusi Satversme un starptautiskie cilvēktiesību dokumenti (Piemēram, Eiropas Savienības Pamattiesību harta, kuras 21.pantā kā viens no aizliegtajiem diskriminācijas pamatiem ir minēta valoda<sup>93</sup>).

Darba tiesiskajās attiecībās, kur darbiniekam tiek pieprasītas nepamatotas svešvalodas zināšanas tiek pārkāpts ne tikai vienlīdzības princips, bet arī diskriminācijas aizlieguma princips, ņemot vērā, ka valoda un jo īpaši personas nacionālā un etniskā izcelsme ir vieni no aizliegtajiem diskriminācijas kritērijiem. Ja darba devēja prasībai darbiniekam darba tiesiskajās attiecībās zināt un lietot krievu valodu nav attaisnojoša iemesla (piemēram, pakalpojumu sniegšana galvenokārt ārzemju klientiem), tad šāda prasība ir diskriminējoša. Attaisnojošs iemesls, lai darbiniekam pieprasītu svešvalodas zināšanas, nevar būt apstāklis, ka daļa darba devēja klientu, darbinieku vai pats darba devējs nepārvalda vai nevēlas lietot darba attiecībās latviešu valodu, jo pretējā gadījumā šāda darba devēja rīcība pārkāptu Satversmes 4.panta (valsts valoda Latvijas Republikā ir latviešu valoda<sup>94</sup>)<sup>95</sup>, kā arī Valsts valodas likuma jēgu un mērķi - stiprināt valsts valodas lomu Latvijā un garantēt ikvienai personai tiesības publiskajā telpā lietot valsts valodu<sup>96</sup>. Secināms, ka diskriminācija uz valodas pamata jeb lingvistiskā diskriminācija ir konstitucionālā līmenī aizliegta, jo valoda ir viens no aizliegtajiem diskriminācijas pamatiem.

---

<sup>92</sup> Darba likuma 7.panta otrā daļa paredz, ka „Šā panta pirmajā daļā paredzētās 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.”

<sup>93</sup> 2007. gada 14. decembra Eiropas Savienības Pamattiesību harta, pieejams:

<http://eur-lex.europa.eu/lv/treaties/dat/32007X1214/htm/C2007303LV.01000101.htm>, (aplūkots: 25.03.2012).

<sup>94</sup> Latvijas Republikas Satversme: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 1993. 1. jūlijs, nr.43.

<sup>95</sup> Levits E. „Satversmes 91.pants” Grām: Latvijas Republikas Satversmes komentāri VIII nodaļa Cilvēka pamattiesības, Rīga, Latvijas Vēstnesis, 2011, 110.lpp

<sup>96</sup> Valsts valodas likums: LR likums, Latvijas Vēstnesis, 1999.gada 21.decembris, Nr.428/433

### 3. LINGVISTISKĀ DISKRIMINĀCIJA, DIBINOT DARBA TIESISKĀS ATTIECĪBAS

Darba tiesiskās attiecības tiek nodibinātas ar darba līgumu, ko noslēdz darba devējs un darbinieks (Darba likuma 28.panta pirmā daļa), taču, lai darba devējs izvēlētos darbinieku, kas vislabāk atbilstu attiecīgās profesijas un amata prasībām, darba devējs visbiežāk izmanto darba sludinājumus (jebkāda veida darba devēja paziņojums par brīvajām darba vietām darba devēja uzņēmumā (Darba likuma 32.panta pirmā daļa))<sup>97</sup>, kur norāda attiecīgajam amatam nepieciešamās zināšanas. Darba līguma noteikumiem, kas satur darbinieka pienākumu aprakstu, ir jābūt nediskriminējošiem<sup>98</sup>.

Likumdevējs darba devējiem ir piešķīris rīcības brīvību izvēlēties, ko darba sludinājumā vēl bez Darba likuma 32.panta trešajā daļā<sup>99</sup> minētajām prasībām norādīt. Valsts valodas centra kontroles daļas vadītājs Antons Kursītis ir norādījis, ka pašreizējā Darba likuma un Valsts valodas likuma redakcija nenosaka ierobežojumus darba devēja tiesībām darba sludinājumā iekļaut prasību pēc obligātām krievu valodas zināšanām, tādēļ prasības izvirzīšana par svešvalodas zināšanām paliek darba devēja ziņā<sup>100</sup>. Lai gan likumdevējs darba devējiem ir piešķīris plašu rīcības brīvību noteikt darba sludinājuma satura un noformējuma robežas, Darba likumā ir noteiktas arī obligāti ievērojamas prasības, piemēram, darba sludinājums nevar būt adresāts tikai viena dzimuma personām, ja vien piederība pie noteikta dzimuma ir attiecīgā darba veikšanas vai attiecīgās nodarbošanās objektīvs un pamatots priekšnoteikums, tāpat darba sludinājumā aizliegts norādīt vecuma ierobežojumus, izņemot gadījumu, kad saskaņā ar likumu personas noteiktā vecumā nedrīkst veikt attiecīgu darbu (Darba likuma 32.panta pirmā un otrā daļa). Darba likuma 32.panta pirmajā un otrajā daļā ir norādīti tikai divi diskriminācijas veidi, kurus aizliegts norādīt darba sludinājumos, proti, personas dzimums un vecums, taču Darba likuma 7.panta otrā daļa nosaka arī citus diskriminācijas veidus, tai skaitā, personas nacionālās jeb etniskās izcelsmes diskrimināciju<sup>101</sup>. Darba likuma 29.panta devītā daļa nosaka darba devēja pienākumu, sastādot darba sludinājuma saturu, nepārkāpt arī citus Darba likumā noteiktos diskriminācijas veidus,

<sup>97</sup> Darba likums: LR likums, Latvijas Vēstnesis, 2001.gada 6.jūlijs, Nr.105.

<sup>98</sup> Киселев И. Я., Сравнительное трудовое право, Москва: Проспект, 2005, с.92.

<sup>99</sup> Darba likuma: LR likums, Latvijas Vēstnesis, 2001.gada 6.jūlijs, Nr.105. 32.panta trešā daļa paredz, ka „Darba sludinājumā norāda darba devēja — fiziskās personas — vārdu un uzvārdu vai juridiskās personas firmu, vai personāla atlases uzņēmuma firmu, kas darba devēja uzdevumā novērtē pretendentu piemērotību un veic atlasi.”

<sup>100</sup> [B.a] Avīze: sūdzas par lingvistisko diskrimināciju Tiesībsarga birojā, pieejams:

<http://www.delfi.lv/news/national/politics/avize-sudzas-par-lingvistisko-diskriminaciju-tiesibsarga-biroja.d?id=42332160>, (aplūkots: 08.05.2012).

<sup>101</sup> Darba likums: LR likums, Latvijas Vēstnesis, 2001.gada 6.jūlijs, Nr.105.

kā arī tos, kas tieši vai netieši izriet no Darba likuma regulējuma<sup>102</sup>. Tas nozīmē, ka darba devējs, sastādot darba sludinājuma tekstu nedrīkst tajā ietver tādus nosacījumus, kas kādu personu grupu nostādītu nevienlīdzīgākā un diskriminējošā stāvoklī attiecībā ar citiem pretendentiem<sup>103</sup>. No iepriekš minētā izriet, ka neskatoties uz to, ka no Darba likuma regulējuma tieši neizriet, ka valoda būtu starp aizliegtajiem diskriminācijas pamatiem, tas nenozīmē, ka Darba likums pieļautu atšķirīgu attieksmi pret pretendentiem, kas nepārvalda svešvalodas, jo Darba likuma tiesību normas ir jāinterpretē kopsakarā ar citiem normatīvajiem aktiem, piemēram, Satversmi un starptautiskajiem cilvēktiesību dokumentiem, kas paredz diskriminācijas aizliegumu uz valodas pamata.

Jautājums par to, cik pamatotas ir darba devēju izvirzītās prasības pretendentiem pārzināt svešvalodas (jo īpaši krievu valodu) nav aktualizējies tikai pēdējā laikā, bet tā saknes ir atrodamas jau vismaz piecus, sešus gadus senā vēsturē<sup>104</sup>. Autore apskatīja vairākus darba sludinājumus interneta mājas lapās, no kuriem lielākajā daļā bija izvirzīta prasība pēc krievu valodas zināšanām (sk. 1.pielikums. Darba sludinājumu piemēri)<sup>105</sup>. Prasība pēc obligātām svešvalodu zināšanām netiek prasīta tikai klientu apkalpošanas sfērā, bet arī tādās jomās, kur darbiniekam ar klientiem saskarsme nenotiek, piemēram, apkopējai, šuvējai vai šoferim, tātad svešvalodas prasme nav attiecīgā darba objektīvs un pamatots priekšnoteikums.

2012.gada maija sākumā īpašu uzmanību lingvistiskās diskriminācijas jautājumam pievērsa tiesību zinātņu maģistre Evita Kuzma, kas sūdzējusies par lingvistisko diskrimināciju no tiesībsarga biroja puses, proti, tiesībsarga birojs piedāvā vairākas brīvas vakances dažādu jomu juriskonsultiem, taču papildus juridiskajai izglītībai un iepriekšējai darba pieredzei, tiek pieprasītas arī krievu valodu zināšanas. Tiesībsarga biroja pārstāve Ruta Siliņa ir norādījusi, ka aptuveni 60% no apmeklētājiem ir krievu valodā runājoši cilvēki un, lai šīm personām varētu sniegt kvalitatīvas konsultācijas, ir nepieciešams, lai darbinieki pārvaldītu krievu valodu<sup>106</sup>. Savukārt, Saeimas deputāte Vineta Poriņa ir izteikusi viedokli, ka „mēs nekad netiksīm galā ar ieilgušo faktisko divvalodību Latvijā, ja pat valsts iestādes automātiski samierināsies un piekāpsies gadījumos, kad krievvalodīgais nerunā valsts valodā”<sup>107</sup>. Tiesībsarga birojs par radušos situāciju norāda, ka darba devējam nevar liegt tiesības izvirzīt

<sup>102</sup> Darba likums: LR likums, Latvijas Vēstnesis, 2001.gada 6.jūlijs, Nr.105.

<sup>103</sup> Platā K., Krasovska B., Informatīvais materiāls par darba tiesisko attiecību jautājumiem „Par vienlīdzīgu attieksmi”, LR Valsts darba inspekcija, Jelgava, 2006., 9.lpp

<sup>104</sup> Cālīte A. Kādas valodu zināšanas un kāpēc pieprasa Latvijas darbaspēka tirgū?, Latvijas Vēstneša portāls, 2011.gada 7.jūlijs, pieejams: <http://lv.lv/?menu=doc&id=232760>, aplūkots: 05.04.2012.

<sup>105</sup> Sk. 1.pielikums. Darba sludinājumu piemēri.

<sup>106</sup> [B.a.] Avīze: sūdzas par lingvistisko diskrimināciju Tiesībsarga birojā, pieejams: <http://www.delfi.lv/news/national/politics/avize-sudzas-par-lingvistisko-diskriminaciju-tiesibsarga-biroja.d?id=42332160>, (aplūkots: 09.05.2012).

<sup>107</sup> Zvirbulis Ģ. Tiesībsarga birojs nodarbojas ar latviešu diskrimināciju darba tirgū, pieejams: [http://la.lv/index.php?option=com\\_content&view=article&id=349372:tiesbsarga-birojs-nodarbojas-ar-latvieu-diskriminaciju-darba-tirg&catid=72:politika&Itemid=421](http://la.lv/index.php?option=com_content&view=article&id=349372:tiesbsarga-birojs-nodarbojas-ar-latvieu-diskriminaciju-darba-tirg&catid=72:politika&Itemid=421), (aplūkots: 09.05.2012).

svešvalodu zināšanu prasības saviem potenciālajiem darbiniekiem, ja šāda prasība izriet no darba specifikas un tad tā nebūs diskriminācija<sup>108</sup>. Eiropas Savienības tiesas tiesnesis Egils Levits norāda, ka attaisnojošs iemesls, lai darbiniekam pieprasītu svešvalodas zināšanas, nevar būt apstākļi, ka daļa darba devēja klientu, darbinieku vai pats darba devējs nepārvalda vai nevēlas lietot darba attiecībās latviešu valodu, jo pretējā gadījumā šāda darba devēja rīcība pārkāptu Satversmes 4.panta (valsts valoda Latvijas Republikā ir latviešu valoda<sup>109</sup>)<sup>110</sup>, kā arī Valsts valodas likuma jēgu un mērķi - stiprināt valsts valodas lomu Latvijā un garantēt ikvienai personai tiesības publiskajā telpā lietot valsts valodu<sup>111</sup>. Autores ieskatā apstākļi, ka darba devēja lielākā daļa klientu ir krievu valodā runājoši, vēl nav objektīvs pamatojums, lai pieprasītu potenciālajam darbiniekam krievu valodu zināšanu prasības, piemēram, ja potenciālajam darbiniekam darba pienākumos nemaz neietilptu saziņa ar klientiem. Tajā pašā laikā ir jāņem vērā, ka arī attiecībā uz tām profesijām, kuras ir saistītas ar klientu konsultēšanu, krievu valodu zināšanu prasību izvirzīšana var būt nepamatota un diskriminējoša, piemēram, pašvaldībās, kur darba valoda ir valsts valoda, nebūtu objektīvi pamatota svešvalodu zināšanu prasība arī tiem potenciālajiem darbiniekiem, kuru darba pienākumos ietilptu klientu konsultēšana, jo normatīvie akti<sup>112</sup> jau ir noteikuši, ka pašvaldībās darbs (klientu konsultēšana tajā skaitā) noris valsts valodā.

Lai nepastāvētu šaubas un diskusijas par to, vai valoda patiešām ir viens no aizliegtajiem diskriminācijas veidiem, būtu jāveic grozījumi Darba likumā, papildinot Darba likumu ar tiesību normām, kas noteiktu imperatīvu aizliegumu darba devējiem izvirzīt nepamatotas svešvalodu zināšanu prasības darbiniekiem. Piemēram, Lietuvas Darba kodeksa 2.panta pirmās daļas 4.punktā ir tieša norāde uz valodu kā vienu no diskriminācijas aizlieguma principa pamatiem, tāpat Lietuvas Darba kodeksa 129.panta trešās daļas 4.punktā ir norādīts, ka personas valoda nevar būt par pamatu likumīgam darba devēja uzteikumam<sup>113</sup>.

Idejas par Darba likuma grozījumiem, kas aizliegtu darba devējiem pieprasīt nepamatotas svešvalodas zināšanas darbiniekiem parādījās jau 2011.gada sākumā, kad nacionālā apvienība Visu Latvijai! Tēvzemei un Brīvībai/LNNK rosināja grozīt Darba likuma

---

<sup>108</sup> [B.a] Tiesībsargs: objektīvas valodu zināšanu prasības nav diskriminācija, pieejams: <http://lat.gorod.lv/zinas/153817-tiesibsargs-objektivas-valodu-zinasanu-prasibas-nav-diskriminacija>, (aplūkots: 09.05.2012).

<sup>109</sup> Latvijas Republikas Satversme: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 1993. 1. jūlijs, nr.43.

<sup>110</sup> Levits E. „Satversmes 91.pants” Grām: Latvijas Republikas Satversmes komentāri VIII nodaļa Cilvēka pamattiesības, Rīga, Latvijas Vēstnesis, 2011, 110.lpp

<sup>111</sup> Valsts valodas likums: LR likums, Latvijas Vēstnesis, 1999.gada 21.decembris, Nr.428/433

<sup>112</sup> Latvijas Republikas Satversmes 101.pants nosaka, ka pašvaldības darba valoda ir valsts valoda.

<sup>113</sup> Lietuvas Darba kodekss, 2005.gada 20.decembra Nr. X-458 redakcija, pieejams: <http://www.vdi.lt/index.php?282560691>, (aplūkots: 20.03.2012).

tiesību normas<sup>114</sup>, savu nostāju pamatojot ar to, ka vairums Latvijas jauniešu nepārvalda krievu valodu un tādējādi sastopas ar grūtībām konkurēt darba tirgū ar tiem, kas krievu valodu pārvalda, taču Saeima grozījumu tālāku virzību noraidīja<sup>115</sup>. Darba likuma grozījumi paredzēja jauna Darba likuma 29<sup>1</sup>. panta izveidošanu, kas noteiktu, ka „*publicējot darba sludinājumu, veicot darba interviju, dibinot darba tiesiskās attiecības, kā arī darba tiesisko attiecību pastāvēšanas laikā darba devējam aizliegts noteikt nesamērīgas prasības konkrētu svešvalodu prasmei. Darba devējs var noteikt obligātas prasības konkrētas svešvalodas, kura ir Eiropas Savienības oficiālā valoda, prasmei, tikai tad, ja darba pienākumus nav iespējams veikt bez attiecīgās svešvalodas prasmes. Darba devējs var noteikt obligātas prasības konkrētas svešvalodas, kura nav Eiropas Savienības oficiālā valoda, prasmei tikai Ministru kabineta noteiktos gadījumos un profesijās*”<sup>116</sup>.

Arī 2012.gadā ir aktualizējies jautājums par nepieciešamajiem grozījumiem Darba likumā, kas paredzētu aizliegumu darba devējiem izvirzīt nepamatotas svešvalodu zināšanu prasības darbiniekiem, ja vien šāda prasība neizriet kā objektīvs nosacījums attiecīgā darba raksturam. Likumprojekts par grozījumiem Darba likumā pašlaik atrodas izskatīšanā Saeimā un vēl nav pieņemts vai noraidīts. Likumprojekts paredz, papildināt Darba likuma 29. pantu ar jaunu 1.<sup>1</sup> daļu šādā redakcijā: „(1<sup>1</sup>) Darba devējam aizliegts pieprasīt konkrētas svešvalodas prasmi, ja darba pienākumos neietilpst šīs svešvalodas lietošana”<sup>117</sup>, papildināt likuma 29. pantu ar jaunu 3.<sup>1</sup> daļu šādā redakcijā: „(3<sup>1</sup>) Ja strīda gadījumā darbinieks norāda uz apstākļiem, kas varētu būt par pamatu viņa tiešai vai netiešai diskriminācijai atkarībā no valodu prasmes, darba devēja pienākums ir pierādīt, ka atšķirīgās attieksmes pamatā ir objektīvi apstākļi, kas nav saistīti ar darbinieka valodu prasmi, vai arī to, ka noteiktas valodas prasme ir attiecīgā darba veikšanas vai attiecīgās nodarbošanās objektīvs un pamatots priekšnoteikums”<sup>118</sup>, papildināt Darba likuma 32. pantu ar jaunu 2.<sup>1</sup> un 2.<sup>2</sup> daļu šādā redakcijā: „(2<sup>1</sup>) Darba sludinājumā aizliegts norādīt konkrētas svešvalodas prasmi, izņemot gadījumus, kad tā pamatoti nepieciešama darba vai amata pienākumu veikšanai. (2<sup>2</sup>) Ja strīda gadījumā darbinieks norāda uz apstākļiem, kas varētu būt par pamatu viņa tiešai vai

---

<sup>114</sup> 2011.gada 27.janvāra Likumprojekts „Grozījumi Darba likumā”, pieejams:<http://titania.saeima.lv/LIVS10/SaeimaLIVS10.nsf/0/D162B6D42A254986C2257825004EB34B?OpenDocument>, (aplūkots: 11.03.2012).

<sup>115</sup> [B.a.] Diskriminācijas novēršana Latvijā, Rīga, Latvijas Cilvēktiesību centrs, 2011, pieejams: [http://www.humanrights.org.lv/upload\\_file/Diskriminācijas\\_noversana\\_Latvija\\_II\\_Screen.pdf](http://www.humanrights.org.lv/upload_file/Diskriminācijas_noversana_Latvija_II_Screen.pdf), (aplūkots: 23.04.2012).

<sup>116</sup> 2011.gada 27.janvāra Likumprojekts „Grozījumi Darba likumā”, pieejams <http://titania.saeima.lv/LIVS10/SaeimaLIVS10.nsf/0/D162B6D42A254986C2257825004EB34B?OpenDocument>, (aplūkots: 11.03.2012).

<sup>117</sup> 2011. gada 10. novembra Likumprojekts „Grozījumi Darba likumā” pieejams: <http://titania.saeima.lv/LIVS11/saeimalivs11.nsf/0/6A62BC2BFCB6AF3AC225794B003AC6C5?OpenDocument>, (aplūkots: 11.03.2012).

<sup>118</sup> Turpat.

*netiešai diskriminācijai atkarībā no valodu prasmes, darba devēja pienākums ir pierādīt, ka atšķirīgās attieksmes pamatā ir objektīvi apstākļi, kas nav saistīti ar darbinieka valodu prasmi, vai arī to, ka noteiktas valodas prasme ir attiecīgā darba veikšanas vai attiecīgās nodarbošanās objektīvs un pamatots priekšnoteikums*<sup>119</sup>. Autores ieskatā būtu nepieciešams veikt grozījumus arī Darba likuma 7.panta otrajā daļā, izsakot to šādā redakcijā – „Šā panta pirmajā daļā paredzētās 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, valodas, mantiskā vai ģimenes stāvokļa, seksuālās orientācijas vai citiem apstākļiem”<sup>120</sup>.

Pret šādiem Darba likuma grozījumiem ir Latvijas Darba devēju konfederācijas ģenerāldirektore Elīna Egle, kura uzskata, ka šādi Darba likuma grozījumi neatbilstu spēkā esošajiem normatīvajiem aktiem, kā arī vispārējiem tiesību principiem, kas jāievēro tiesiskā un demokrātiskā valstī<sup>121</sup>. Jāņem vērā, ka šādam viedoklim nav juridiska pamatojuma, jo nav norādīts, kādā veidā Darba likuma grozījumu projekts pārkāptu iepriekš minētos principus, tādēļ autore nepiekrīt Latvijas Darba devēju konfederācijas ģenerāldirektores viedoklim. Pretējs viedoklis ir arī 11. Saeimas deputātam Dzintaram Rasnačam, kas uzskata, ka lingvistiskā diskriminācija normatīvajos aktos nav izdalīta no citām diskriminācijas formām un var diskutēt, vai vispār ir vajadzīgs normatīvajos aktos atsevišķi izdalīt visas iespējamās diskriminācijas formas, taču, ņemot vērā pašreizējo situāciju Latvijā, ir acīmredzams, ka attiecībā uz lingvistisko diskrimināciju nepietiek ar vispārēju diskriminācijas aizliegumu, jo sabiedrības vairākuma viedoklis ir, ka Latvijas valsts valoda ir apdraudēta un lingvistiskā diskriminācija Latvijā plešas plašumā, tādēļ lingvistiskās diskriminācijas izpausmes formas normatīvajos aktos ir īpaši jāakcentē<sup>122</sup>. Autores ieskatā, ir diskutējams jautājums, vai lingvistiskās diskriminācijas formas ir jāakcentē tieši Darba likumā, vai kādā citā normatīvajā aktā, vai arī problēma ir nevis tajā, ka Latvijā nav normatīvā regulējuma, kas regulētu lingvistisko diskrimināciju, bet gan neprecīzā tiesību normu iztulkošanā. 11.Saeimas deputāts Boriss Cilevičs uzskata, ka problēma ir nevis nepilnīgos normatīvajos aktos, bet gan to interpretācijā un izpildē, proti, Latvijai ir saistošas Eiropas Savienības pretdiskriminācijas direktīvas, kuru noteiktumi ir iestrādāti Latvijas normatīvajos aktos un Darba likuma izpratnē

---

<sup>119</sup> 2011.gada 10.novembra Likumprojekts „Grozījumi Darba likumā” pieejams:

<http://titania.saeima.lv/LIVS11/saeimalivs11.nsf/0/6A62BC2BFCB6AF3AC225794B003AC6C5?OpenDocument>, (aplūkots: 11.03.2012).

<sup>120</sup> Darba likums: LR likums, Latvijas Vēstnesis, 2001.gada 6.jūlijs, Nr.105.

<sup>121</sup> Cālīte A. Kādas valodu zināšanas un kāpēc pieprasa Latvijas darbaspēka tirgū?, Latvijas Vēstneša portāls, 2011.gada 7.jūlijs, pieejams: <http://lv.lv/?menu=doc&id=232760>, (aplūkots: 05.04.2012).

<sup>122</sup> Saeimas stenogramma par likumprojekta „Grozījumi Darba likumā” otrais lasījums, pieejams: <http://titania.saeima.lv/LIVS10/SaeimaLIVS10.nsf/0/A4B3D6A1D9A1CE87C2257857003D3FD3?OpenDocument>, (aplūkots: 05.04.2012).

darba devējam nav tiesības darbiniekam izvirzīt jebkādas prasības, kas nav pamatotas un šāds pats secinājums attiecas arī uz nepamatotu svešvalodu zināšanu prasību<sup>123</sup>. Jāņem vērā, ka Latvijai ir ne tikai saistošas starptautiskās un Eiropas Savienības tiesību normas, bet Latvijai tās pareizi arī ir jāpiemēro, lai tiktu sasniegts starptautisko un Eiropas Savienības tiesību mērķis. Konkrētajā gadījumā ir secināms, ka diskriminācija Latvijā ir konstitucionālā līmenī aizliegta, taču tajā pašā laikā lingvistiskā diskriminācija Latvijā tomēr pastāv un ir aktuāla problēma, tādēļ nepietiek ar vispārēju diskriminācijas aizliegumu. Lingvistiskajai diskriminācijai ir dažādas izpausmes formas, no kurām viena ir nepamatotu svešvalodu zināšanu prasību izvirzīšana darbiniekiem – kamēr šāda lingvistiskās diskriminācijas forma neiegūs vispārātzītu lingvistiskās diskriminācijas formas statusu, darba devēji varēs turpināt pieprasīt svešvalodu zināšanu prasības darbiniekiem, jo pašreizējās Darba likuma un Valsts valodas likuma normas šādas tiesības darba devējiem neaizliedz<sup>124</sup>, un no pašreizējā normatīvā regulējuma pretēju secinājumu izdarīt nevar, tādēļ autore uzskata, ka ir nepieciešami Darba likuma grozījumi, kas aizliedzt darba devējiem izvirzīt svešvalodu zināšanu prasības potenciālajiem darbiniekiem. Jēdziens lingvistiskā diskriminācija jeb diskriminācija uz valodas pamata ir plašs un tikpat plašas ir arī tās izpausmes formas. Iespējams, ka darba devējs, kas darba sludinājumā izvirza potenciālajam darbiniekam obligātu svešvalodu zināšanu prasmi nemaz nenojauš, ka tādējādi diskriminē tos darba meklētājus, kas ir attiecīgās profesijas kompetenti speciālisti, taču nepārvalda pieprasīto svešvalodu, jo šādiem darba meklētājiem tiek liegta iespēja iegūt vēlamu darbu. Lai šādas diskriminējošas situācijas nevarētu rasties, ir nepieciešams, lai normatīvajos aktos būtu skaidri noteikts, ka diskriminācija uz valodas pamata jeb lingvistiskā diskriminācija ir aizliegta un darba devējs darba meklētājiem un darbiniekiem var izvirzīt svešvalodu zināšanu prasmi un lietojumu tikai tad, ja svešvalodas zināšana un lietojums ir attiecīgās profesijas objektīvs priekšnosacījums.

---

<sup>123</sup> Saeimas stenogramma par likumprojekta „Grozījumi Darba likumā” otrais lasījums, pieejams: <http://titania.saeima.lv/LIVS10/SaeimaLIVS10.nsf/0/A4B3D6A1D9A1CE87C2257857003D3FD3?OpenDocument>, (aplūkots: 05.04.2012).

<sup>124</sup> Sk. arī Valsts valodas centra kontroles daļas vadītāja Antona Kursīša viedokli. [B.a] Avīze: sūdzas par lingvistisko diskrimināciju Tiesībsarga birojā, pieejams: <http://www.delfi.lv/news/national/politics/avize-sudzas-par-lingvistisko-diskriminaciju-tiesibsarga-biroja.d?id=42332160>, (aplūkots: 08.05.2012).

## 4. LINGVISTISKĀ DISKRIMINĀCIJA DARBA TIESISKO ATTIECĪBU LAIKĀ

Darba līgums ir civiltiesisks līgums, tādēļ tā noteikumi ir apspriežami saskaņā ar Darba likuma noteikumiem un Civillikuma noteikumiem tiktāl, ciktāl tie nenonāk pretrunā ar Darba likuma noteikumiem (Darba likuma 28.panta trešā daļa<sup>125</sup>). Ja Darba likumā kāds darba tiesisko attiecību jautājums nav atrunāts, ir jāvadās pēc Civillikuma noteikumiem<sup>126</sup>. Noslēdzot darba līgumu starp darbinieku no vienas puses un darba devēju no otras puses, tiek nodibinātās to savstarpējās darba tiesiskās attiecības. Darba tiesiskajās attiecībās ir jāievēro darba disciplīna – darbinieks un darba devējs atrodas subordinācijas attiecībās<sup>127</sup>, tādēļ ar darba līguma noslēgšanu, darbinieks izsaka savu piekrišanu atbilstoši profesijas un amata noteikumiem veikt savu darbu, pakļauties darba kārtībai un darba devēja rīkojumiem, savukārt, darba devējs apņemas par darbinieka paveikto darbu maksāt darba līgumā noteikto darba samaksu un nodrošināt darba veikšanai atbilstošu apkārtējo vidi (Darba likuma 28.panta pirmā un otrā daļa<sup>128</sup>). Darba līgumā ir jāatspoguļo darba tiesisko attiecību dibināšanas un pastāvēšanas pamatnosacījumi, savukārt, tādu noteikumu atspoguļošana, kas būtu klasificējama kā tieša vai netieša diskriminācija, ir aizliegts. Par šāda pienākuma ievērošanu atbildīgs ir darba devējs un darba devējam ir jārūpējas, lai neviens darbinieks darba tiesisko attiecību laikā nenonāktu savstarpēji diskriminējošā stāvoklī<sup>129</sup>.

Papildus Darba likumā noteiktajām minimālajām darba līgumā iekļaujamajām prasībām, darbinieks un darba devējs ir tiesīgi vienoties par papildus noteikumu iekļaušanu darba līgumā (Darba likuma 40.panta ceturtnā daļa<sup>130</sup>), taču šiem noteikumiem ir jāatbilst normatīvo aktu noteikumiem un tie nedrīkst pasliktināt darbinieka tiesisko stāvokli Darba likuma 6.panta izpratnē<sup>131</sup>. Saskaņā ar Darba likuma 6.pantu nebūs spēkā neviens darba līguma, darba kārtības noteikums, darba devēja rīkojums un darba koplīguma noteikums, kas neatbilst darba tiesisko attiecību regulējošo normatīvo aktu noteikumiem, taču pārējie

---

<sup>125</sup> Darba likums: LR likums, Latvijas Vēstnesis, 2001.gada 6.jūlijs, Nr.105.

<sup>126</sup> Platā K. Informatīvais materiāls par darba tiesisko attiecību jautājumiem „Par darba līgumiem”, Rīga: LR Valsts darba inspekcija, 2006, 7.lpp

<sup>127</sup> Смирнов О.В, Снигирева И.О Трудовое право, Москва: Проспект, 2007, 449.c.

<sup>128</sup> Darba likums: LR likums, Latvijas Vēstnesis, 2001.gada 6.jūlijs, Nr.105.

<sup>129</sup> Platā K. Informatīvais materiāls par darba tiesisko attiecību jautājumiem „Par darba līgumiem”, Rīga, LR Valsts darba inspekcija, 2006, 8.lpp

<sup>130</sup> Darba likums: LR likums, Latvijas Vēstnesis, 2001.gada 6.jūlijs, Nr.105.

<sup>131</sup> Darba likuma 6.pants nosaka, ka „Nav spēkā darba koplīguma, darba kārtības noteikumu, kā arī darba līguma un darba devēja rīkojumu noteikumi, kas pretēji normatīvajiem aktiem pasliktina darbinieka tiesisko stāvokli. Nav spēkā darba līguma noteikumi, kas pretēji darba koplīgumam pasliktina darbinieka tiesisko stāvokli.”

noteikumi paliks spēkā<sup>132</sup>. Ņemot vērā darba tiesību izveides mērķi – aizsargāt ekonomiski vajākos darbiniekus<sup>133</sup>, pienākums nodrošināt darba tiesību ievērošanu gulstas uz darba devēju, tādēļ tieši darba devējam ir jā rūpējas par to lai darba līguma noteikumi atbilstu normatīvajiem aktiem. Arī tad, ja tomēr darba devējs un darbinieks ir noslēdzis darba līgumu, kura atsevišķi punkti neatbilst darba tiesības regulējošajiem normatīvajiem aktiem, darba devējs nevarētu likt darbiniekam šos punktus ievērot, atsaucoties uz faktu, ka viņš ir piekritis šādiem noteikumiem, parakstot darba līgumu<sup>134</sup>.

Lingvistiskā diskriminācija darba tiesisko attiecību laikā var izpausties kā atšķirīgas attieksmes aizlieguma principa pārkāpšana vienlīdzīgu darba apstākļu nodrošināšanā, darba samaksas noteikšanā, darba laika un atpūtas laika noteikšanā, kā arī citos veidos. Ja darbinieks ir pakļauts lingvistiskajai diskriminācijai darba tiesisko attiecību laikā, ir īpaši svarīgi zināt kādas ir darbinieka tiesības, lai šo nevienlīdzīgo situāciju novērstu, tāpēc turpmākajās apakšnodalās ir aprakstītas svarīgākās situācijas darba tiesiskajās attiecībās, kurās darba devējs varētu nostādīt darbinieku diskriminējošā stāvoklī.

#### **4.1. Darba devēja rīkojuma saturs un robežas**

Ja darba līgumā ir ietverts darbinieka pienākums darba tiesisko attiecību laikā lietot svešvalodu un šāds pienākums ir objektīvi pamatots, tad šādam noteikumam ir piekritis gan darba devējs, gan darbinieks, ņemot vērā, ka darba līgums ir rakstveidā izteikta pušu vienošanās, ar ko darbinieks uzņemas veikt darba devēja noteiktu darbu (Civillikuma 2178.pants)<sup>135</sup>. Taču, ja šāda vienošanās darba līgumā nav ietverta, darba devējs var censties diskriminēt darbinieku, dodot tam rīkojumus, kas ir nepamatoti un personu diskriminējoši. Lai darbinieks tiktu pasargāts no šādiem rīkojumiem, ir jānoskaidro darba devēja rīkojuma saturs un robežas. Darba likuma 28.panta otrā daļa un 39.pants<sup>136</sup> paredz pienākumu darbiniekam darba tiesisko attiecību laikā pakļauties darba devēja rīkojumiem, taču tas nenozīmē, ka darbiniekam būtu jāpakļaujas ikvienam darba devēja rīkojumam, jo darba devēja rīkojuma robežas ir ierobežotas. Rīkojumam tāpat kā darba līgumam ir jāatbilst normatīvo aktu

---

<sup>132</sup> ZAB „BDO Zelmenis & Liberte”, „Darba likums ar komentāriem”, Rīga: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010., 19.lpp.

<sup>133</sup> Turpat. 122.lpp.

<sup>134</sup> Turpat. 19.lpp.

<sup>135</sup> Civillikums: LR likums, Latvijas Vēstnesis, 2010. 28.oktorbis, Nr.183.

<sup>136</sup> Darba likuma 28.panta otrā daļa paredz, ka „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 tainīgus, drošus un veselībai nekaitīgus darba apstākļus.” Darba likuma 39.pants paredz, ka „darba līgums uzskatāms par noslēgtu ar brīdi, kad darbinieks un darba devējs ir vienojušies par veicamo darbu un darba samaksu, kā arī darbinieka turpmāku pakļaušanos noteiktai darba kārtībai un darba devēja rīkojumiem.”

noteikumiem un vispārējiem tiesību principiem – tiesiskās vienlīdzības principam tajā skaitā. Darba likums ir piešķīris darba devējam tiesības ar rīkojumiem darba līguma ietvaros precizēt un konkrētāk norādīt darbiniekam uz viņa darba pienākumiem, darba kārtības un darbinieka uzvedības noteikumiem (Darba likuma 56.panta pirmā un otrā daļa<sup>137</sup>). Darba devēja rīkojuma institūta pamatideja ir ar rīkojuma palīdzību sniegt darbiniekam plašāku informāciju par tā veicamo darbu situācijā, kura tieši nav atrunāta darba līgumā vai darba kārtības noteikumos, lai nerastos nepieciešamība grozīt iepriekš minētos dokumentus<sup>138</sup>. Darba likums neparedz darba devējam tiesības ar rīkojumu uzdot darbiniekam veikt pienākumus, kas nav atrunāti darba līgumā, vai arī vienpusēji grozīt darba līguma noteikumus un darbiniekam noteiktos pienākumus<sup>139</sup>. Ja darba devējs vēlas grozīt darbinieka pienākumu apjomu, ir nepieciešams grozīt darba līguma noteikumus, ko var izdarīt tikai pamatojoties uz darba devēja un darbinieka rakstiskas vienošanās pamata (Darba likuma 97.pants<sup>140</sup>).

Ja darba līgumā nav noteikts, ka darbiniekam ir pienākums darba tiesisko attiecību laikā lietot svešvalodu, rodas jautājumus, vai darba devējs ir tiesīgs dot rīkojumu, kas šādu pienākumu paredzētu, vai šāds rīkojums būtu jāuztver kā darba līgumā noteikto darbinieka pienākumu precizējums, vai tomēr par darba līgumā neatrunātu pienākumu uzlikšanu darbiniekam. Ja darba līgumā ir ietverts darbinieka pienākums veikt pārrunas ar klientiem, ir saprotams, ka darba devējs vēlas, lai darbinieks ar klientiem sazinātos tiem vēlamā valodā, it īpaši, ja darba devējs, nodibinot darba tiesiskās attiecības ar darbinieku, jau bijis norādījis darbinieka amata aprakstā, ka tā darba pienākumos ietilps komunikēšana gan ar vietējiem, gan ārzemju klientiem. Šādā situācijā būtu saprotams, ka tad, ja darba līgumā nav ietverta norāde uz darbinieka pienākumu darba tiesisko attiecību laikā ar attiecīgiem klientiem sazināties svešvalodā, šādu prasību objektīvi varētu sagaidīt no attiecīgās profesijas specifikas un darba devējs būtu tiesīgs ar rīkojumu precizēt darbinieka pienākumus, paredzot pienākumu ar attiecīgiem klientiem komunicēt svešvalodā, taču arī šis ir vērtējuma jautājums. Pretēju secinājumu var izdarīt situācijā, kad darbiniekam ar klientiem saziņa nenotiek, piemēram, grāmatvede, kuras darba pienākumos galvenokārt ietilpst finanšu dokumentu sagatavošana, kapitāla izlietojuma analīze un izvērtēšana, maksājumu deklarāciju sagatavošana<sup>141</sup> un citu līdzīgu darbu veikšana. Ja darba devējs ar rīkojumu paredzētu grāmatvedei pienākumu lietot

<sup>137</sup> Darba likums: LR likums, Latvijas Vēstnesis, 2001.gada 6.jūlijs, Nr.105.

<sup>138</sup> Platā K. „Informatīvais materiāls par darba tiesisko attiecību jautājumiem „Par darba līgumiem””, Rīga, 2006, LR Valsts darba inspekcija, 17-18.lpp.

<sup>139</sup> ZAB „BDO Zelmenis & Liberte”, „Darba likums ar komentāriem”, Rīga: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010., 122.lpp.

<sup>140</sup> Darba likums: LR likums, Latvijas Vēstnesis, 2001.gada 6.jūlijs, Nr.105.

<sup>141</sup> Noteikumi par Profesiju klasifikatoru, atbilstošiem pamatuzdevumiem un kvalifikācijas pamatprasībām un Profesiju klasifikatora lietošanas un aktualizēšanas kārtību: Ministru kabineta 2010.gada 18.maija noteikumi Nr.461, Latvijas Vēstnesis, 2012. 28.maijs, Nr.84.

svešvalodu darba tiesisko attiecību laikā saziņā ar darba devēju vai pārējiem darbiniekam, šāds rīkojums, pirmkārt, nebūtu objektīvi pamatots ar attiecīgā darba specifiku kā obligāts un nepieciešams attiecīgā darba veikšanas priekšnosacījums, un, otrkārt, šāds rīkojums būtu pretējs Darba likuma 56.pantam<sup>142</sup>, jo paredzētu darbiniekam darba līgumā neatrunātu darba pienākumu veikšanu. Turklāt, jāņem vērā, ka darba devējam, izdodot rīkojumu, ir jāievēro Darba likuma 6.panta noteikumi, kas paredz, ka darba devējs nav tiesīgs izdot tādus rīkojumus, kas ir pretrunā ar normatīvajiem aktiem un pasliktina darbinieka tiesisko stāvokli<sup>143</sup>. Ja darbinieks uzskata, ka darba devējs ar rīkojumu darba tiesisko attiecību laikā lietot svešvalodu pārkāpj normatīvo aktu prasības un pasliktina darbinieka tiesisko stāvokli un situāciju nav iespējams atrisināt sarunu ceļā, darbinieks ir tiesīgs ziņot par šo pārkāpumu Latvijas Republikas Valsts darba inspekcijai, kā arī vērsties ar prasības pieteikumu tiesā par darba devēja rīkojuma atzīšanu par spēkā neesošu<sup>144</sup>.

No iepriekš minētā var izdarīt secinājumu, ka darba devēja rīkojums darba tiesisko attiecību laikā lietot svešvalodu var būt gan objektīvi pamatots, gan nepamatots. Ja darba devēja rīkojums ir tiesisks (atbilst normatīvo aktu un vispārējo tiesību principu prasībām), tad darbiniekam ir pienākums šādam rīkojumam pakļauties (Darba likuma 28.panta otrā daļa un 39.pants<sup>145</sup>), turpretī, ja darba devējs ar savu rīkojumu rīkojas diskriminējoši, darbiniekam ir tiesības izmantot tiesiskās aizsardzības līdzekļus savu tiesību aizsardzībai.

#### **4.2. Darba devēja uzteikums lingvistiskās diskriminācijas kontekstā**

Viens no veidiem kā darba devējs var diskriminēt darbinieku tā valodas dēļ ir centieni izbeigt darba tiesiskās attiecības ar šo personu, tādējādi nostādot personu mazāk labvēlīgā situācijā nekā citus darbiniekus<sup>146</sup>. Ņemot vērā, ka Darba likums paredz konkrētus priekšnoteikumus, kuriem iestājoties darba devējs ir tiesīgs uzteikt darba līgumu, autores ieskatā, darba devējs secinājis, ka darbinieks nepārvalda tam vēlamo svešvalodu vai nepakļaujas tā rīkojumiem lietot svešvalodu, varētu mēģināt darba līguma uzteikumu pamatot sekojoši: „darbinieks bez attaisnojoša iemesla būtiski pārkāpis darba līgumu vai noteikto darba kārtību” (Darba likuma 101.panta pirmās daļas 1.punkts), „darbinieks, veicot darbu, rīkojies prettiesiski un tādēļ zaudējis darba devēja uzticību” (Darba likuma 101.panta pirmās

<sup>142</sup> Darba likuma 56.pants paredz, ka „Darba devējam nav tiesību prasīt, lai darbinieks veiktu darba līgumā neparedzētu darbu, izņemot šā likuma 57.pantā noteiktos gadījumus.”

<sup>143</sup> Darba likums: LR likums, Latvijas Vēstnesis, 2001.gada 6.jūlijs, Nr.105.

<sup>144</sup> ZAB „BDO Zelmenis & Liberte”, „Darba likums ar komentāriem”, Rīga: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010., 122.lpp.

<sup>145</sup> Darba likums: LR likums, Latvijas Vēstnesis, 2001.gada 6.jūlijs, Nr.105.

<sup>146</sup> [B.a.] Diskriminācijas novēršana, pieejams: [http://www.tiesibsargs.lv/lat/diskriminācijas\\_noversana/](http://www.tiesibsargs.lv/lat/diskriminācijas_noversana/), (aplūkots: 20.03.2012).

daļas 2.punkts), „darbinieks, veicot darbu, rīkojies pretēji labiem tikumiem, un šāda rīcība nav savienojama ar darba tiesisko attiecību turpināšanu” (Darba likuma 101.panta pirmās daļas 3.punkts) un „darbiniekam nav pietiekamu profesionālo spēju nolīgtā darba veikšanai” (Darba likuma 101.panta pirmās daļas 6.punkts)<sup>147</sup>.

Darba devēja uzteikums ir darba devēja gribas izteikums (vienpusējs tiesisks darījums)<sup>148</sup>, kas pēc savas būtības ir disciplinārsods, ja uzteikuma pamatā ir apstākļi, kas saistīti ar darbinieka uzvedību. Darba likuma 90.panta trešā daļa paredz, ka par katru darbinieka pārkāpumu, darbiniekam var izteikt tikai vienu piezīmi vai rājienu, kas arī ir disciplinārsodi<sup>149</sup>, tādēļ Darba likuma 90.panta trešā daļa ir jātulko paplašināti paredzot, ka par vienu un to pašu pārkāpumu, darba devējs darbinieku var disciplināri sodīt tikai vienu reizi<sup>150</sup>, tādējādi, ja darba devējs ir izteicis darbiniekam rājienu vai piezīmi par to, ka darbinieks, piemēram, darba intervijā vai savā motivācijas vēstulē ir norādījis, ka svešvalodas pārvalda brīvi, bet praksē izrādās, ka svešvalodu zināšanas ir vājas, darba devējs nav tiesīgs uzteikt darba līgumu aiz tāda paša pamata. Šeit gan ir jāievēro, ka darbinieks ir uzskatāms par disciplināri nesodītu, ja no pirmā disciplinārsoda izdarīšanas brīža ir pagājis gads<sup>151</sup>.

Lai darba devēja uzteikums būtu spēkā, tam ir jābūt tiesiski pamatotam (jābūt kādam no Darba likuma 101.panta pirmajā daļā minētajiem pamatiem) un jābūt izteiktam, ievērojot Darba likumā noteikto uzteikšanas procesu<sup>152</sup>. Nav nepieciešams, lai darbinieks darba devēja uzteikumam piekristu<sup>153</sup>. Darba devējam, uzsakot darba līgumu, ir ne tikai jānorāda uz kāda no Darba likuma 101.panta pirmajā daļā minētajiem uzteikuma tiesiskajiem pamatiem darba līgums tiek uzteikts, bet arī jānorāda uz konkrētiem faktiskiem apstākļiem, kas veido darba līguma uzteikuma tiesisko pamatu<sup>154</sup>. Darbiniekam nav tiesību darba devēja uzteikumam nepakļauties, bet darba devēja uzteikums ir jāņem vērā un jāpilda kā obligāts akts. Ja

---

<sup>147</sup> Darba likums: LR likums, Latvijas Vēstnesis, 2001.gada 6.jūlijs, Nr.105.

<sup>148</sup> Latvijas Republikas Augstākās Tiesas Senāta 2006.gada 11.janvāra spriedums Lietā Nr. SKC - 12, pieejams: Krauze R., Indrūna Z., Latvijas Republikas Augstākās Tiesas Senāta Civillietu departamenta spriedumi un lēmumi 2006, Rīga: Tiesu nama aģentūra, 2007, 363.lpp.

<sup>149</sup> Gailums I. Darba likums. Komentāri. Tiesu prakse. 3.grāmata C (100.-122.pants) un D daļa, Rīga: Gailuma juridiskā biznesa biroja izdevniecība, 2004, 17.lpp

<sup>150</sup> Turpat, 18.lpp.

<sup>151</sup> Gailums I. Darba likums. Komentāri. Tiesu prakse. 2.grāmata C (28.-99.pants), Rīga: Gailuma juridiskā biznesa biroja izdevniecība, 2002, 168.lpp.

<sup>152</sup> Slaidiņa V., Skultāne I, Darba tiesības, Rīga: Apgāds Zvaigzne ABC, 2011, 125.lpp.

<sup>153</sup> Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2009.gada 3.jūnija spriedums lietā Nr. SKC – 188, pieejams: <http://www.at.gov.lv/info/archive/department1/2009/>, (aplūkots: 17.04.2012).

<sup>154</sup> Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2011.gada 9.februāra spriedums lietā SKC – 299/2011, pieejams: <http://www.at.gov.lv/files/archive/department1/2011/skc-299.pdf>, (aplūkots: 18.04.2012).

darbinieks uzteikumam nepiekrīt, darbinieks ir tiesīgs vērsties ar prasību tiesā par uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu saskaņā ar Darba likuma 122.pantu<sup>155</sup>.

#### **4.2.1. Darba devēja uzteikums, pamatojoties uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 1.punktu**

Lai darba devējs varētu uzteikt darba līgumu Darba likuma 101.panta pirmās daļas 1.punktā<sup>156</sup> minētajā gadījumā ir nepieciešams konstatēt būtisku darba līguma vai darba kārtības pārkāpumu. Likumdevējs konkrēti nenosauc kādus darbinieka pārkāpumus varētu uzskatīt par būtiskiem, tādēļ pārkāpuma raksturs ir jāizvērtē katrā konkrētajā situācijā, taču par būtisku darba līguma pārkāpumu varētu uzskatīt tādu darbinieka rīcību, kas darba devējam radītu zaudējumus, klientu zaudēšanu vai citas negatīvas sekas. Tāpat būtisks darba līguma pārkāpums varētu būt arī darbinieka sistemātiski veiktas darbības, kas katra atsevišķa nevarētu tikt uzskatīta par būtisku darba līguma vai darba kārtības pārkāpumu, taču kopā veido būtisku darba līguma vai darba kārtības pārkāpumu<sup>157</sup>. Jāņem vērā, ka tiesu praksē ir atzīts, ka jēdziens „būtisks” Darba likuma 101.panta pirmās daļas 1.punkta izpratnē ir ģenerālklausula, kuras saturs ir jānosaka tiesību piemērotajām<sup>158</sup>. Savukārt, „jēdziens „darba kārtības un līguma noteikumi” aptver ne tikai atsevišķus darba devēja dokumentus ar šādiem nosaukumiem, bet arī normatīvos aktus, kas regulē atsevišķu profesiju pārstāvju pienākumus darbā”<sup>159</sup>.

Lingvistiskās diskriminācijas kontekstā ir jānoskaidro, vai apstākļi, ka darbinieks neievēro darba līgumā noteikto pienākumu darba tiesisko attiecību laikā ar klientiem, darba devēju un citiem darba devēja darbiniekiem sazināties svešvalodā, var tikt uzskatīts par būtisku darba līguma vai darba kārtības pārkāpumu. Pirmkārt, darba līgumu, pamatojoties uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 1.punktu, var uzteikt tikai tad, ja ir pārkāpti darba līguma vai noteiktās darba kārtības noteikumi<sup>160</sup>. Tas nozīmē, ka, ja noteiktajā darba kārtībā vai darba līgumā nav bijis ietverts darbinieka pienākums lietot svešvalodu, tad darba devējs

---

<sup>155</sup> Latvijas Republikas Augstākās Tiesas Senāta Civillietu departamenta 2011.gada 13.aprīļa spriedums lietā SKC – 300/2011, pieejams: <http://www.at.gov.lv/files/archive/department1/2011/skc300.pdf>, (aplūkots: 22.03.20212).

<sup>156</sup> Darba likuma 101.panta pirmās daļas 1.punkts paredz, ka darba devējam ir tiesības rakstveidā uzteikt darba līgumu, ja „darbinieks bez attaisnojoša iemesla būtiski pārkāpis darba līgumu vai noteikto darba kārtību”.

<sup>157</sup> Rācenāja Ņ. Darba līgums kā tiesību avots, Rīga: Biznesa augstskola Turība, 2009, 43-44.lpp.

<sup>158</sup> Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2011.gada 9.februāra spriedums lietā SKC – 299/2011, pieejams: <http://www.at.gov.lv/files/archive/department1/2011/skc-299.pdf>, (aplūkots: 18.04.2012).

<sup>159</sup> Latvijas Republikas Augstākās tiesa, Tiesu prakse lietās par individuālajiem darba strīdiem, 2010/2011, pieejams: <http://www.at.gov.lv/files/docs/petijumi/darba%20stridi.pdf>, (aplūkots: 18.04.2012).

<sup>160</sup> Darba likums: LR likums, Latvijas Vēstnesis, 2001.gada 6.jūlijs, Nr.105.

nevar pamatot darba līguma uzteikumu uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 1.punkta pamata.

Otrkārt, ir jāņem vērā, ka darba līgumu uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 1.punkta var uzteikt tikai tad, ja pārkāpums ir būtisks. Ja darba devējs un darbinieks noteiktajā darba kārtībā vai darba līgumā ir ietvēruši punktu, kas ir uzskatāmi par būtiskiem darba līguma pārkāpumiem un viens no tiem ir noteikums, ka būtisks darba līguma un darba kārtības noteikumu pārkāpums ir tāda darbinieka rīcība kā rezultātā darba devējam tiek radīti zaudējumi vai darba devēja klienti darbinieka rīcības dēļ pārtrauc sadarbību ar darba devēju, tad darba devējs var pamatot, ka tā iemesla dēļ, ka darbinieks ar klientiem nesazinās tiem vēlamā valodā, klienti ir iesnieguši sūdzības, apgalvojuši, ka vairs neizmantos darba devēja pakalpojumus, tādējādi radot arī darba devējam potenciālus zaudējumus un tādējādi ir radies uzteikuma pamatojums.

Treškārt, ir jākonstatē, ka darbinieks darba līguma vai darba kārtības noteikumu pārkāpumu ir izdarījis bez attaisnojoša iemesla. Darba likumā nav izskaidrots, kas ir uzskatāmi par attaisnojošiem iemesliem Darba likuma 101.panta pirmās daļas 1.punkta izpratnē, taču tādi viennozīmīgi varētu būt Darba likuma 74.pantā<sup>161</sup> minētie gadījumi, kā arī attaisnojošs iemesls varētu būt darbinieka subjektīvo tiesību realizēšana – proti, Valsts valodas likuma 1.panta 3.punktā<sup>162</sup> paredzētās ikvienas personas tiesības brīvi lietot latviešu valodu arī darba tiesiskajās attiecībās.

Ja realizējas iepriekš minētie trīs kritēriji, darba devējam rodas tiesības uzteikt darba līgumu, taču, lai izvērtētu, vai šāds uzteikuma pamatojums ir atbilstošs Darba likumam 101.panta pirmās daļas 1.punkta uzteikuma būtībai, ir nepieciešams konkrēto situāciju analizēt kopsakarā ar citiem normatīvajiem aktiem un vispārējiem tiesību principiem. Autores ieskatā nav juridiski svarīgi vērtēt, kāpēc darbinieks ir pārkāpis pienākumu darba tiesiskajās attiecībās lietot svešvalodu – vai darbinieks svešvalodu neprot, vai arī attiecīgajā situācijā nav vēlējis to lietot, jo, ja no attiecīgā darba rakstura neizriet objektīva prasība pēc svešvalodu zināšanām, tad apstākļi, ka darba līgumā vai noteiktajā darba kārtībā ir ietverts punkts, kas

---

<sup>161</sup> Darba likuma 74.panta pirmā daļa nosaka, ka „darba devējam ir pienākums izmaksāt šā panta trešajā daļā noteikto atlīdzību, ja darbinieks neveic darbu attaisnojošu iemeslu dēļ, īpaši gadījumos, kad darbinieks: 1) pamatojoties uz attiecīgu darba devēja rīkojumu, veic veselības pārbaudi ārstniecības iestādē; 2) iepriekš par to paziņojot darba devējam, ārstniecības iestādē nodod asinis; 3) pamatojoties uz attiecīgu darba devēja rīkojumu, darba laika ietvaros piedalās profesionālajā apmācībā vai kvalifikācijas paaugstināšanā; 4) ne ilgāk kā divas darba dienas neveic darbu sakarā ar laulātā, vecāku, bērna vai cita tuva ģimenes locekļa nāvi; 5) ne ilgāk kā vienu darba dienu neveic darbu sakarā ar pārcelšanos uz citu dzīvesvietu tajā pašā apdzīvotajā vietā pēc darba devēja iniciatīvas vai - ne ilgāk kā divas darba dienas - sakarā ar pārcelšanos uz citu dzīvesvietu citā apdzīvotajā vietā; 6) pamatojoties uz izsaukumu, ierodas izziņas iestādē, prokuratūrā, tiesā vai piedalās tiesas sēdē kā piesēdētājs; 7) piedalās tādu nepārvaramas varas, nejauša notikuma vai citu ārkārtējo apstākļu izraisītu seku novēršanā, kuras apdraud vai var apdraudēt sabiedrisko drošību vai kārtību; 8) neveic darbu svētku dienā, kas iekrīt darbiniekam noteiktajā darba dienā.

<sup>162</sup> Valsts valodas likums: LR likums, Latvijas Vēstnesis, 1999.gada 21.decembris, Nr.428/433.

paredz darbiniekam pienākumu lietot svešvalodu, minēto punktu pašu par sevi padara pretēju labiem tikumiem un attiecīgi arī uzteikums Darba likuma 101.panta pirmās daļas 1.punkta izpratnē nebūs tiesisks. Savukārt, ja svešvalodu zināšanu prasība izriet no attiecīgā darba rakstura kā objektīva prasība, tad darba devējs būtu tiesīgs uzteikt darba līgumu.

#### **4.2.2. Darba devēja uzteikums, pamatojoties uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 2.punktu**

Darba likuma 101.panta pirmās daļas 2.punkts paredz darba devēja tiesības uzteikt darba līgumu, ja darbinieks ir zaudējis darba devēja uzticību, jo, veicot darbu, ir rīkojies prettiesiski<sup>163</sup>. Lai uzteiktu darba līgumu, pamatojoties uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 2.punktu, ir jāpastāv trīs kritērijiem, kuriem iestājoties darba devējam rodas darba līguma uzteikuma tiesības – „darbinieka rīcībai ir jābūt saistītai ar darba pienākuma izpildi, darbinieka rīcībai ir jābūt prettiesiskai, darbinieka prettiesiskajai rīcībai ir tāds raksturs, kura dēļ zaudēta darba devēja uzticība”<sup>164</sup>. Darba likuma 101.panta pirmās daļas 2.punktā ietvertā jēdziena „rīkojies prettiesiski” saturs un nozīme ir jānoskaidro kopsakarā ar citām Darba likuma tiesību normām un izvērtējot darbinieka rīcības motīvus<sup>165</sup>. Autores ieskatā fakts, ka darbinieks nepārvalda svešvalodu, nenozīmē, ka tas var būt par pamatu darba līguma uzteikumam Darba likuma 101.panta pirmās daļas 2.punkta izpratnē. Lai svešvalodas nezināšana vai nelietošana būtu par pamatu iepriekš minētajam uzteikuma pamatojumam, svešvalodas lietošanai ir jāizriet no attiecīgā darba rakstura, proti, darba devējs nav tiesīgs uzteikt darba līgumu darbiniekam, kam nav nepieciešamības savu darba pienākumu izpildei svešvalodu zināt un lietot. Otrais kritērijs paredz, ka darbinieka rīcībai ir jābūt prettiesiskai – tas gan nenozīmē, ka darbiniekam būtu jāpārkāpj normatīvo aktu prasības, jo prettiesiskā rīcība var izpausties arī kā darbinieka darba pienākumu nepildīšana vai nepienācīga pildīšana<sup>166</sup>. Apstākļi, ka darbinieks neprot vai nelieto svešvalodu darba tiesiskajās attiecībās nebūs normatīvo aktu pārkāpums, tādēļ, pamatojoties uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 2.punktu, darba devējs darba līgumu darbiniekam uzteikt var tad, ja svešvalodas lietošana ietilpst darbinieka darba pienākumos. Ar jēdzienu „darba pienākums” saprot darba veikšanu, par ko darbinieks un darba devējs ir vienojušies darba līgumā jeb tos darbus, kas nepieciešami

<sup>163</sup> Darba likums: LR likums, Latvijas Vēstnesis, 2001.gada 6.jūlijs, Nr.105.

<sup>164</sup> Slaidiņa V., Skultāne I, Darba tiesības, Rīga: Apgāds Zvaigzne ABC, 2011, 125.lpp

<sup>165</sup> Latvijas Republikas Augstākās tiesa, Tiesu prakse lietās par individuālajiem darba strīdiem, 2010/2011, pieejams: <http://www.at.gov.lv/files/docs/petijumi/darba%20stridi.pdf>, (aplūkots: 18.04.2012).

<sup>166</sup> Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2004.gada 20.oktobra spriedums lietā Nr. SKC-557, pieejams: Guļāns A., Druks-Jaunzemis O., Dudelis M., Fridrihsons I., Gencs Z., Krauze R., Namatēvs R., Saulīte R., Šepteris I.Z., Zaķe R., Zāģere M., Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta spriedumi un lēmumi 2004. Rīga: Latvijas Tiesnešu mācību centrs, 2005., 570.-573.lpp.

darbinieka saistību pienācīgam izpildījumam<sup>167</sup>. Lai nerastos šaubas par darbinieka darba pienākumiem un to apjomu, ir svarīgi precīzi darba līgumā aprakstīt darbinieka darba pienākumus, jo, ja tie ir izteikti neskaidri un vispārīgi, darba devējam rodas plaša rīcības brīvība ar Darba likuma 56.pantā paredzētā rīkojuma palīdzību konkretizēt darbinieka darba pienākumus atbilstoši savām vēlmēm, kas citos apstākļos varētu tikt uzskatīti par darba līguma grozījumiem, kam būtu nepieciešama darbinieka piekrišana<sup>168</sup>. Piemēram, ja darba līgumā kā viens no darbinieka pienākumiem ir ietverts punkts „veicināt uzņēmuma labklājību un klientu apmierinātību ar sniegtajiem pakalpojumiem”, darba devējs šādu noteikumu varētu interpretēt arī kā darbinieka pienākumu lietot svešvalodu, ja darba devēja klients ir citā valodā runājošs, jo saziņa klienta dzimtajā valodā klientam ir izdevīgāka un ērtāka. Turpretī darbinieks, piekrītot šādam darba līguma noteikumam, varētu būt sapratis pienākumu saziņā ar klientiem ievērot sabiedrībā atzītas pieklājības normas. Problēmu, kas rodas no nekonkrēta darbinieka darba pienākumu apraksta, rada arī tas, vai darba devējs ir pirms darba līguma uzteikuma informējis darbinieku, ka no viņa darba pienākumiem izriet arī pienākums runāt svešvalodā, vai arī šādu paskaidrojumu sniedz jau pēc tam, kad darbinieks „prettiesisko” rīcību ir veicis. Ja darba devējs darbinieku nav informējis par darbinieka darba pienākuma saturu, tad katrā konkrētajā situācijā ir jāvērtē vai šāds darba devēja uzteikums atbilstu labiem tikumiem Civillikuma 1415.panta<sup>169</sup> un labai ticībai Civillikuma 1.panta<sup>170</sup> izpratnē.

Atbilstoši trešajam kritērijam darbinieka prettiesiskajai rīcībai ir jābūt ar tādu raksturu, kā rezultātā darba devējs ir zaudējis uzticību darbiniekam. „Uzticības zaudēšanas izvērtēšanai piemērojamas gan sabiedrībā vispārpieņemtais viedoklis par prettiesisku rīcību, gan ņemama vērā konkrētā darba devēja attieksme pret attiecīgo pārkāpumu”<sup>171</sup>. Piemēram, par tiesisku uzskatāms tāds darba devēja uzteikums, kas pamatots ar apstākli, ka darbinieka rīcība ir kaitējusi darba devēja reputācijai<sup>172</sup>. Darba devējs var pamatot, ka darbinieka atteikšanās ar darba devēja klientiem sazināties tiem tīkamā valodā, ir kaitējusi darba devēja reputācijai, jo klienti uzskata, ka darba devēja uzņēmuma kolektīvā ir nekompetenti un nepieklājīgi darbinieki.

<sup>167</sup> Slaidiņa V., Skultāne I, Darba tiesības, Apgāds Zvaigzne ABC, 2011, Rīga, 85.lpp

<sup>168</sup> Slaidiņa V., Skultāne I, Darba tiesības, Apgāds Zvaigzne ABC, 2011, Rīga, 86.lpp

<sup>169</sup> Civillikuma: LR likums, Latvijas Vēstnesis, 2010. 28.oktorbis, Nr.183, 1415.pants nosaka, ka „neatļauta un nepieklājīga darbība, kuras mērķis ir pretējs reliģijai, likumiem vai labiem tikumiem, vai kura vērsta uz to, lai apietu likumu, nevar būt par tiesiska darījuma priekšmetu; tāds darījums nav spēkā”.

<sup>170</sup> Civillikuma 1.pants nosaka, ka „tiesības izlietojamas un pienākumi pildāmi pēc labas ticības”.

<sup>171</sup> Slaidiņa V., Skultāne I, Darba tiesības, Apgāds Zvaigzne ABC, 2011, Rīga, 86.lpp

<sup>172</sup> Turpat, 86.lpp

### 4.2.3. Darba devēja uzteikums, pamatojoties uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 3.punktu

Darba likuma 101.panta pirmās daļas 3.punkts paredz darba devēja tiesības uzteikt darba līgumu, ja darbinieks, veicot savus darba pienākumus, ir rīkojies pretēji labiem tikumiem un tādēļ darba tiesiskās attiecības nav iespējams turpināt<sup>173</sup>. Darba devējs var uzteikt darba līgumu, ja var pierādīt, ka darbinieks ir rīkojies pretēji labiem tikumiem pildot savus darba pienākumus darba tiesisko attiecību laikā un, ja šādas rīcības rezultātā nav iespējama darba tiesisko attiecību turpināšana. Jāņem vērā, ka iepriekš minētais Darba likuma panta punkts neparedz iespēju uzteikt darba līgumu, ja darbinieka rīcības rezultātā darba devējam zūd vēlme turpināt darba tiesiskās attiecības, bet gan paredz nosacījumu, ka darbinieka rīcības rezultātā darba tiesisko attiecību turpināšana ir neiespējama. Likumdevējs nav noteicis jēdziena „labi tikumi” definīciju un praksē tas ir ieguvis ģenerālklausulas statusu, kura saturs ir jānosaka tiesību piemērotājam<sup>174</sup>, ņemot vērā vispārpieņemtās morāles normas un tiesiski ētiskos principus<sup>175</sup>, nevis darba devēja iekšējo pārlicību par to, kas ir „labi tikumi”. Likumdevējs ir respektējis sabiedrības uzskatu par valodu kā konstitucionālu vērtību (Satversmes 4.pants nosaka, ka valsts valoda ir latviešu valoda<sup>176</sup>) un tādēļ Valsts valodas likums ir garantējis ikvienam Latvijas iedzīvotājam valsts valodas lietošanas tiesības. Ja sabiedrība ir atzinusi valsts valodas lietošanas tiesības kā pamattiesību, tad analogijas ceļā nav iespējams izdarīt secinājumu, ka sabiedrība kā morāles normām atbilstošu un ētisku rīcību uztvertu svešvalodas zināšanu un lietošanas prasību darba tiesiskajās attiecībās, ja šāda prasība neizriet no attiecīgā darba rakstura kā objektīvs priekšnosacījums, jo ar šādu prasību tiek liegtas personas tiesības lietot valsts valodu. Vērtējot darba devēja uzteikuma pamatojumu ir jāņem vērā arī tiesību normas, kas aizliedz atšķirīgu attieksmi uz valodas pamata - Satversme un starptautiskie cilvēktiesību dokumenti, valodu uztver kā vienu no galvenajiem diskriminācijas aizlieguma pamatiem un ikviena nepamatota atkāpe no diskriminācijas aizlieguma principa ievērošanas ir jāuztver kā konstitucionālā līmenī neattaisnojama un prettiesiska.

Darba likuma 102.pants uzliek darba devējam pienākumu, uzsakot darba līgumu pamatojoties uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 3.punktu, norādīt uz „tikuma”

<sup>173</sup> Darba likums: LR likums, Latvijas Vēstnesis, 2001.gada 6.jūlijs, Nr.105.

<sup>174</sup> ZAB „BDO Zelmēns & Liberte”, „Darba likums ar komentāriem”, Rīga: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010., 194.lpp.

<sup>175</sup> Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2009. gada 20.maija spriedums Lietā Nr. SKC – 442, pieejams: <http://www.at.gov.lv/info/archive/department1/2009/>, (aplūkots: 22.03.2012).

<sup>176</sup> Latvijas Republikas Satversme: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 1993.gada 1. jūlijs, N.43.

pārkāpumu<sup>177</sup>, ņemot vērā, ka sabiedrībā nav atzīta morāles norma, kas paredzētu Latvijas iedzīvotāju pienākumu zināt svešvalodu darba tiesiskajās attiecībās, kur šāda prasība neizriet no attiecīgā darba rakstura un šādu prasību neparedz arī likums, autore secina, ka darba devējs nav tiesīgs uzteikt darba līgumu darbiniekam, kas nepārvalda svešvalodu, pamatojoties uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 3.punkta.

#### **4.2.4. Darba devēja uzteikums, pamatojoties uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 6.punktu**

Darba likuma 101.panta pirmās daļas 6.punkts paredz darba devēja tiesības uzteikt darba līgumu, ja tiek konstatēts, ka darbiniekam trūkst profesionālo spēju (gan teorētiskas, gan praktiskas zināšanas) savu darba pienākumu veikšanai. Šāds uzteikums attiecas uz tiem darbiniekiem, kam ir profesija<sup>178</sup>. „Profesija ir profesiju klasifikatorā (valsts vienotās ekonomiskās informācijas klasifikācijas sistēmas sastāvdaļa) minēts nodarbošanās veids”<sup>179</sup> – „amats, arods, profesija, specialitāte, kurā darbiniekam nepieciešama noteikta izglītība, zināšanas, pieredze, prasmes un iemaņas”<sup>180</sup>. Neskatoties uz to, ka profesiju klasifikators izvirza attiecīgajai profesijai izvirzāmās minimālās prasības<sup>181</sup>, ir pašsaprotami, ka arī citām izvirzāmajām prasībām ir jābūt tuvu līdzīgām, proti, profesionālo spēju trūkums būs pamats darba līguma uzteikumam Darba likuma 101.panta pirmās daļas 6.punkta izpratnē tikai tad, ja darbiniekam trūkst savai profesijai atbilstošu spēju – apstākļi, ka darba devējs vēlas, lai darbinieks zinātu svešvalodu, lai gan šāda prasība neizriet no attiecīgā darbinieka profesijas rakstura, nevar būt pamats darba devēja uzteikumam Darba likuma 101.panta pirmās daļas 6.punkta izpratnē. Piemēram, grāmatveža pienākumos atbilstoši profesiju klasifikatoram ietilpst tādu darbību veikšana kā finanšu dokumentu sagatavošana, kapitāla izlietojuma analīze un izvērtēšana, maksājumu deklarāciju sagatavošana un citu līdzīgu darbu veikšana<sup>182</sup>, profesiju klasifikators neparedz, ka grāmatveža darba pienākumos ietilptu konsultāciju sniegšana klientiem, tādēļ apstākļi, ka grāmatvedis spēj kvalitatīvi izpildīt profesiju klasifikatorā noteiktās profesijai atbilstošās darbības, taču nepārvalda darba devējam vēlamu svešvalodu, nevar tikt uzskatīts par profesionālo spēju trūkumu un būt par Darba likuma

<sup>177</sup> ZAB „BDO Zelmenis & Liberte”, „Darba likums ar komentāriem”, Rīga: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010., 195.lpp.

<sup>178</sup> Turpat, 196.lpp.

<sup>179</sup> Dubure V. Darba tiesību pamatjēdzieni un to skaidrojumi, Latvijas Universitātes Juridiskā fakultāte, Rīga, 1998, 12.lpp.

<sup>180</sup> [B.a.] Jaunais profesiju klasifikators, pieejams: <http://www.lm.gov.lv/text/80>, aplūkots: 14.04.2012.

<sup>181</sup> Noteikumi par Profesiju klasifikatoru, atbilstošiem pamatuzdevumiem un kvalifikācijas pamatprasībām un Profesiju klasifikatora lietošanas un aktualizēšanas kārtību: Ministru kabineta 2010.gada 18.maija noteikumi Nr.461, Latvijas Vēstnesis, 2012. 28.maijs, Nr.84.

<sup>182</sup> Turpat.

101.panta pirmās daļas 6.punkta uzteikuma pamatojumu. Pie pretēja secinājuma rastos situācija, ka darba devējs varētu saviem darbiniekiem noteikt neatbilstošas un nesamērīgas zināšanu prasības un, konstatējot, ka darbinieks izvirzītajām prasībām neatbilst, uzteikt darba līgumu pamatojoties uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 6.punkta - šāds darba devēja uzteikums novestu pie labu tikumu pārkāpuma Civillikuma 1415.panta izpratnē<sup>183</sup>.

#### 4.2.5. Darba devēja uzteikums darbiniekam pārbaudes laikā

Darba devējam darba tiesisko attiecību pastāvēšanas laikā ir viegli pārkāpt tiesiskās vienlīdzības principu situācijās, kad darbiniekiem ir noteikts pārbaudes laiks, jo Darba likuma 47.pants ļauj darba devējam uzteikt darba līgumu personai, kurai ir noteikts pārbaudes laiks, trīs dienas iepriekš, nenorādot uzteikuma iemeslu<sup>184</sup>. Pārbaudes laika mērķis ir ļaut darba devējam pārliecināties, vai darbinieks atbilst attiecīgajam amatam izvirzītajām profesionālajām spējām un, ja darba devējs secina, ka darbinieks neatbilst šīm spējām, vieglāk izbeigt darba tiesiskās attiecības, savukārt, darbiniekam ļaut pārliecināties, vai tas vēlas strādāt attiecīgajā darba vietā, vai attiecīgais amats atbilst viņa profesionālajām spējām un, ja konstatē apstākļus, kas liek darbiniekam nevēlēties turpināt darba tiesiskās attiecības, tās vienkāršāk izbeigt<sup>185</sup>, tādējādi atbilstoši pārbaudes laika mērķim, „ir saprotamas arī pārbaudes sekas – darba līguma uzteikums, ja viena vai otra puse pārbaudes laikā atzīst, ka turpmāka darba veikšana nav iespējama”<sup>186</sup>.

Apstākļi, ka darba devējam uzsakot darba līgumu darbiniekam pārbaudes laikā nav jānorāda uzteikuma iemesls, varētu likt domāt, ka darba devējs var uzteikt darba līgumu pārbaudes laikā konstatējot, ka darbinieks nepārvalda darba devējam vēlamu svešvalodu, taču tā nav, jo darba tiesiskajās attiecībās pārbaudes laikā darbinieks bauda tādu pašu tiesisko aizsardzību kā ikviens cits darbinieks, kam pārbaudes laika nav. Tas nozīmē, ka darbiniekam, saņemot uzteikumu pārbaudes laikā ir jābūt tiesībām vērsties ar prasību tiesā par darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu un tiesībām prasīt atjaunošanu darbā<sup>187</sup>. „Darbinieks var griezties tiesā savu interešu aizsardzībai, kur par pamatu atļaušanas lēmuma pārsūdzēšanai var būt tiesiski nepamatots darba devēja uzteikums, noteiktās darba līguma uzteikšanas

<sup>183</sup> Civillikums: LR likums, Latvijas Vēstnesis, 2010. 28.oktorbis, Nr.183.

<sup>184</sup> Darba likums: LR likums, Latvijas Vēstnesis, 2001.gada 6.jūlijs, Nr.105.

<sup>185</sup> Skultāne I., Darba devēja uzteikums pārbaudes laikā, Jurista Vārds, 2004.gada 10.augusts, Nr.30 (335), pieejams: <http://www.juristavards.lv/index.php?menu=DOC&id=92137>, (aplūkots: 17.04.2012).

<sup>186</sup> Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2009.gada 3.jūnija spriedums lietā Nr. SKC – 188, pieejams: <http://www.at.gov.lv/info/archive/departament1/2009/>, (aplūkots: 17.04.2012).

<sup>187</sup> Skultāne I., Darba devēja uzteikums pārbaudes laikā, Jurista Vārds, 2004.gada 10.augusts, Nr.30 (335), pieejams: <http://www.juristavards.lv/index.php?menu=DOC&id=92137>, (aplūkots: 17.04.2012).

kārtības pārkāpšana, atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpšana<sup>188</sup>. Tiesības prasīt atjaunošanu darbā darbiniekam ir tikai tad, ja darba devējs tam ar likumu piešķirtās tiesības uzteikt darba līgumu īsteno pretēji pārbaudes laika būtībai un mērķim, kā arī neievērojot darbinieka pamatotās intereses<sup>189</sup>. Ja darbinieks, kam ir uzteikts darba līgums pārbaudes laikā ceļ prasību tiesā par uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu un atjaunošanu darbā, „darba devējam ir pienākums pierādīt, ka darba līguma uzteikums ir tiesiski pamatots un atbilst noteiktajai darba līguma uzteikšanas kārtībai”<sup>190</sup>.

Gadījumos, kad darbinieku tiesības un intereses neaizsargā likums, ir piemērojama Civillikuma 1415.pantā minētā ģenerālklausula par labiem tikumiem (*nav spēkā tāds darba devēja uzteikums darbiniekam pārbaudes laikā, kura mērķis ir pretējs labiem tikumiem*) un Civillikuma 1.pantā minētā ģenerālklausula par labu ticību (*darba devējam savas ar likumu piešķirtās tiesības izlietojamas un pienākumi pildāmi pēc labas ticības*), jo darba devēja uzteikumam darbiniekam pārbaudes laikā kā vienpusējam tiesiskam darījumam ir jāatbilst vispārējām prasībām par tiesiskiem darījumiem un gribas izteikumiem. Saskaņā ar Civillikuma 1.pantu un 1415.pantu ir „aizsargājami tie darbinieki, kuri tiek atlaisti pārbaudes laikā, ja ir pietiekams pamats uzskatīt, ka darba devēja uzteikums pārkāpj labas ticības principu vai neatbilst labiem tikumiem”<sup>191</sup>. „Labas ticības princips nozīmē, ka katram savas subjektīvās tiesības jāīsteno un subjektīvie pienākumi jāizpilda, ievērojot citu personu pamatotās intereses un noteiktās ētiskās robežas, kuru pārkāpšanas gadījumā viņš nebauda tiesisku aizsardzību”<sup>192</sup> un princips ir piemērojams, ja uzteikumam nav objektīva pamata un darba devējs darba līgumu pārbaudes laikā ir uzteicis nevis tāpēc, ka darbiniekam trūkst profesionālo spēju sava darba pienākumu veikšanai vai pamatojoties uz citiem objektīviem iemesliem, bet citu patvaļīgu iemeslu dēļ<sup>193</sup>, kas cita starpā varētu būt arī darba devēja neapmierinātība ar nepietiekamajām darbinieka svešvalodu zināšanām, kaut gan šādu svešvalodu zināšana nav attiecīgā darba rakstura veikšanai objektīvs un nepieciešams priekšnoteikums.

Darba likuma 47.pants neparedz tiesības darba devējam uzteikt darba līgumu pārbaudes laikā bez iemesla - darba devējam uzteikuma tiesības rodas tikai tad, kad atbilstoši pārbaudes

<sup>188</sup> Krievs I, Darba devēja uzteikuma pārsūdzēšana pārbaudes laikā, Jurista Vārds, 2003. gada 23. decembris, Nr.46 (304), pieejams: <http://www.juristavards.lv/index.php?menu=DOC&id=82360>, (aplūkots: 17.04.2012.)

<sup>189</sup> Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2009.gada 3.jūnija spriedums lietā Nr. SKC – 188, pieejams: <http://www.at.gov.lv/info/archive/department1/2009/>, (aplūkots: 17.04.2012). sk. arī Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2010.gada 8.decembra spriedumu lietā SKC – 1170/2010, pieejams: <http://www.at.gov.lv/files/archive/department1/2010/skc-1170-10.pdf>, (aplūkots: 17.04.2012).

<sup>190</sup> Skultāne I., Darba devēja uzteikums pārbaudes laikā, Jurista Vārds, 2004.gada 10.augusts, Nr.30 (335), pieejams: <http://www.juristavards.lv/index.php?menu=DOC&id=92137>, (aplūkots: 17.04.2012).

<sup>191</sup> Turpat.

<sup>192</sup> Turpat.

<sup>193</sup> Turpat.

laika mērķim, pastāv pamatoti un konkrēti apstākļi, kas norāda uz darbinieka neatbilstību attiecīgā darba veikšanai<sup>194</sup>. Taču, neskatoties uz to, ka juridiskajā literatūrā ir atzīts, ka arī darbiniekam pārbaudes laikā ir jābūt tiesībām uz taisnīgu tiesu, ceļot prasību par darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, ja uzteikums ir pretējs labiem tikumiem vai ir pretrunā ar labu ticību, Darba likums šādas iespējas ierobežo darbiniekiem, kam darba līgums uzteikts pārkāpjot atšķirīgas attieksmes aizlieguma principu – proti, Darba likuma 122.pants, kas nosaka darbinieku tiesības celt prasību tiesā par darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, attiecas uz darbiniekiem, kam darba līgums uzteikts pamatojoties uz Darba likuma 101.panta pirmo daļu un darbiniekiem, kam darba līgums uzteikt pārbaudes laikā pārkāpjot labu tikumu principu (Civillikuma 1415.pants) vai uzteikums ir pretrunā ar labas ticības principu (Civillikuma 1.pants), savukārt, darbinieki, kam darba līgums uzteikts pārbaudes laikā, pārkāpjot atšķirīgas attieksmes aizlieguma principu, savu tiesību un interešu aizsardzībai var vērsties tiesā Darba likuma 48.pantā noteiktajā kārtībā.

Darba likuma 48.pants paredz darbinieka tiesības vērsties ar prasību tiesā par uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu, ja darba devējs, uzteicot darba līgumu, ir pārkāpis atšķirīgas attieksmes aizlieguma principu<sup>195</sup>. Ja darba devējam, uzteicot darba līgumu pārbaudes laikā, nav jāsniedz uzteikuma pamatojums un darba devējs uzteikuma pamatojumu nesniedz, darbiniekam nav iespēju uzzināt, ka uzteikums ir veikts, pārkāpjot atšķirīgas attieksmes aizlieguma principu un tādējādi atbilstoši Darba likuma 48.pantam vērsties ar prasību tiesā. Tiesu praksē ir atzīts, ka, ja darbinieks nav apstrīdējis darba devēja uzteikumu atbilstoši Darba likuma 48.pantam par atšķirīgas attieksmes aizlieguma principa pārkāpumu, tiesai, ņemot vērā, ka likumdevējs ir paredzējis darba devējam tiesības nenorādīt darba līguma uzteikuma pamatojumu, nav likumīga pamata vērtēt darba devēja uzteikuma iemeslus<sup>196</sup>, attiecīgi, ja darbinieks nespēj pamatot un pierādīt, ka darba līgums tam ir uzteikts, pārkāpjot atšķirīgas attieksmes aizlieguma principu, tiesa uzteikuma iemeslus pati nemeklēs un nevērtēs. Juridiskajā literatūrā minēto Darba likuma pantu atzīst par „mirušu normu”, jo ne tikai darbinieks, bet arī tiesa nav tiesīga prasīt darba devējam sniegt darba līguma uzteikuma motivāciju<sup>197</sup>.

Ja darbinieks var norādīt uz apstākļiem (piemēram, darba devējs ir rakstiski informējis darbinieku par savu neapmierinātību ar darbinieka svešvalodu zināšanu spējām), kas varētu

<sup>194</sup> Skultāne I., Darba devēja uzteikums pārbaudes laikā, Jurista Vārds, 2004.gada 10.augusts, Nr.30 (335), pieejams: <http://www.juristavards.lv/index.php?menu=DOC&id=92137>, (aplūkots: 17.04.2012).

<sup>195</sup> Darba likums: LR likums, Latvijas Vēstnesis, 2001.gada 6.jūlijs, Nr.105.

<sup>196</sup> Latvijas Republikas Augstākās Tiesas Senāta 2006.gada 11.janvāra spriedums Lietā Nr.SK-12, pieejams: Krauze R., Indrūna Z., Latvijas Republikas Augstākās Tiesas Senāta Civillietu departamenta spriedumi un lēmumi 2006, Tiesu nama aģentūra, Rīga, 2007, 363.lpp.

<sup>197</sup> Gailums I. Darba likums. Komentāri. Tiesu prakse. 2.grāmata C (28.-99.pants), Gailuma juridiskā biznesa biroja izdevniecība, Rīga, 2002, 82.lpp.

būt par pamatu darbinieka diskriminācijai, darba devējam radīsies pienākums pierādīt, ka šādai diskriminācijai un darba devēja izvirzītajām svešvalodu zināšanu prasībām ir objektīvs pamatojums. Ja darba devējs uzsauc darba līgumu tāpēc, ka persona nezina vai nelieto darba devējam vēlamo svešvalodu, nevis tāpēc, ka darbinieks neatbilst savam veicamajam darbam, pastāvētu diskriminācija uz valodas pamata jeb lingvistiskā diskriminācija un konstatējot šādu apstākli, darbiniekam rastos tiesība ne vien prasīt tiesai darba līguma uzteikumu atzīt par spēkā neesošu, bet arī atjaunošanu darbā<sup>198</sup>.

Iepriekš aprakstītās problēmas dēļ, autore kā risinājumu lingvistiskās diskriminācijas novēršanas iespējām, kad darbiniekam darba līgums tiek uzteikts pārbaudes laikā, jo darba devējs secina, ka darbinieks nepārvalda vai nelieto tam vēlamo svešvalodu, piedāvā veikt grozījumus Darba likuma 47.panta pirmajā daļā, kas paredzētu, ka darba devējam, uzsaucot darba līgumu pārbaudes laikā, ir jāsniedz uzteikuma pamatojums (*Darba likuma 47.panta pirmās daļas redakcija pēc grozījumiem - Pārbaudes laikā darba devējam un darbiniekam ir tiesības rakstveidā uzteikt darba līgumu trīs dienas iepriekš. Darba devējam, uzteicot darba līgumu pārbaudes laikā, ir pienākums norādīt šāda uzteikuma iemeslu*<sup>199</sup>). Ja darba devējam būtu jāsniedz uzteikuma iemesla pamatojums, darbinieks, konstatējot atšķirīgas attieksmes principa pārkāpumu, varētu realizēt savas tiesības, vēršoties tiesā savu tiesību un interešu aizsardzībai atbilstoši Darba likuma 48.pantam. Šādi Darba likuma grozījumi nemazinātu pārbaudes laika jēgu un mērķi – darba devējam saglabātos tiesības pārbaudīt, vai pieņemtais darbinieks atbilst attiecīgajam amatam izvirzītajām profesionālajām spējām un saglabātos arī iespējas vienkāršāk uzteikt darba līgumu, nekā tas ir darba tiesisko attiecību laikā, kad pārbaudes laiks jau ir beidzies, kad darba devējs ir tiesīgs uzteikt darba līgumu tikai Darba likuma 101.panta pirmajā daļā minētajos gadījumos.

---

<sup>198</sup> ZAB „BDO Zelmenis & Liberte”, „Darba likums ar komentāriem”, Rīga: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010., 111.lpp.

<sup>199</sup> Sk. Darba likuma 47.panta pirmās daļas spēkā esošo versiju, kas nosaka, ka „pārbaudes laikā darba devējam un darbiniekam ir tiesības rakstveidā uzteikt darba līgumu trīs dienas iepriekš. Darba devējam, uzteicot darba līgumu pārbaudes laikā, nav pienākums norādīt šāda uzteikuma iemeslu”.

## SECINĀJUMI

Pētījuma rezultātā autors ierosina aizstāvēšanai šādas tēzes:

1. Latvijai saistošie starptautiskie un Eiropas Savienības cilvēktiesību dokumenti valodu uztver kā vienu no galvenajiem diskriminācijas aizlieguma pamatiem. Vēsturiski arī Latvijas Republikas likumdevējs Satversmes 91.pantā ir ietvēris valodu kā aizliegto diskriminācijas pamatu. Šo normu kopsakarā autore iesaka Satversmes 91.pantu, kā arī citus normatīvos aktus, interpretēt, izmantojot vēsturisko tiesību normu iztulkošanas metodi un secināt, ka ikviena nepamatota un nesamērīga atkāpe no lingvistiskās diskriminācijas aizlieguma principa ievērošanas ir jāuztver kā konstitucionālā līmenī neattiecinājama un prettiesiska.
2. Attaisnojošs iemesls, lai darbiniekam pieprasītu svešvalodas zināšanas, nevar būt apstākļi, ka daļa darba devēja klientu, darbinieku vai pats darba devējs nepārvalda vai nevēlas lietot darba attiecībās latviešu valodu, jo pretējā gadījumā šāda darba devēja rīcība pārkāptu Satversmes 4.panta (valsts valoda Latvijas Republikā ir latviešu valoda), kā arī Valsts valodas likuma jēgu un mērķi - stiprināt valsts valodas lomu Latvijā un garantēt ikvienai personai tiesības publiskajā telpā lietot valsts valodu.
3. Viens no galvenajiem iemesliem kādēļ Latvijā pastāv lingvistiskā diskriminācija attiecībā uz tiem darbiniekiem, kas nepārvalda krievu valodu, ir apstākļi, ka normatīvajos aktos nav imperatīvu normu, kas noteiktu, ka darba valoda privātajā sektorā ir valsts valoda un ka darba devējs svešvalodu zināšanu prasību darbiniekam var izvirzīt tikai tad, ja šāda prasība ir pamatota un svešvalodas lietojumu paredz attiecīgā darba raksturs.
4. Lingvistiskā diskriminācija Latvijā ir konstitucionālā līmenī aizliegta, taču tai ir dažādas izpausmes formas, no kurām, autores ieskatā, viena ir nepamatotu svešvalodu zināšanu prasību izvirzīšana darbiniekiem – kamēr šāda diskriminācijas forma neiegūs vispārātzītu lingvistiskās diskriminācijas formas statusu, darba devēji varēs turpināt pieprasīt svešvalodu zināšanu prasības darbiniekiem, jo pašreizējās Darba likuma un Valsts valodas likuma tiesību normas šādas tiesības darba devējiem neliedz.

5. Lai lingvistiskā diskriminācija darba tiesiskajās attiecībās no darba devēja puses tiktu novērsta, ir nepieciešams veikt grozījumus Darba likumā (Darba likuma 7.pantā, 29.pantā un 32.pantā), kas noteiktu, ka valoda ir viens no aizliegtajiem diskriminācijas pamatiem un svešvalodu zināšanu prasību izvirzīšana darbiniekiem ir pieļaujama tikai tad, ja šāda prasība ir objektīvi pamatota ar darba pienākumu pildīšanu - pretējā gadījumā šādas prasības izvirzīšana ir uzskatāma par lingvistisko diskrimināciju un Satversmes 91.pantā noteiktā tiesiskās vienlīdzības principa pārkāpumu.

6. Pašreizējā Darba likuma 47.panta redakcija paredz, ka darba devējam nav pienākums sniegt uzteikuma pamatojumu, ja darba līgums tiek uzteikts darbiniekam pārbaudes laikā. Ja darba devējam, uzteicot darba līgumu pārbaudes laikā, nav jāsniedz uzteikuma pamatojums un darba devējs uzteikuma pamatojumu nesniedz, darbiniekam nav iespēju uzzināt, ka uzteikums ir veikts, pārkāpjot atšķirīgas attieksmes aizlieguma principu un tādējādi atbilstoši Darba likuma 48.pantam vērsties ar prasību tiesā, tādēļ autore iesaka grozīt Darba likuma 47.pantu, paredzot, ka uzsakot darba līgumu darbiniekam pārbaudes laikā, darba devējam ir pienākums sniegt uzteikuma pamatojumu.

7. Darba devējs ar rīkojumu var precizēt darbinieka darba pienākumus. Ja darba līgumā nav noteikts darbinieka pienākums darba tiesisko attiecību laikā lietot svešvalodu un šādu prasību nevar objektīvi sagaidīt no attiecīgā darba rakstura, tad darba devējs darbiniekam šādu rīkojumu nav tiesīgs dot. Pretējā gadījumā darba devēja rīkojums nebūtu objektīvi pamatots ar attiecīgā darba specifiku kā obligāts un nepieciešams attiecīgā darba veikšanas priekšnosacījums, un rīkojums būtu pretējs Darba likuma 56.pantam, jo paredzētu darbiniekam darba līgumā neatrunātu darba pienākumu veikšanu.

8. Autores ieteikums, vērtējot darba devēja uzteikuma pamatojumu darbiniekam, kas neprot vai nelieto darba devējam vēlamās svešvalodas, ir izvērtējams vadoties ne tikai pēc Darba likuma 101.panta pirmajā daļā minētajiem punktiem, bet arī pēc vispārējiem tiesību principiem un normatīvo aktu noteikumiem, kas paredz ikvienas personas tiesības lietot valsts valodu un konstatējot, ka svešvalodas lietošana neizriet no attiecīgā darba rakstura, secināt, ka darba devējs nav tiesīgs uzteikt darba līgumu.

## IZMANTOTĀ LITERATŪRA UN AVOTI

### Literatūra

1. [B.a] Avīze: sūdzas par lingvistisko diskrimināciju Tiesībsarga birojā, pieejams: <http://www.delfi.lv/news/national/politics/avize-sudzas-par-lingvistisko-diskriminaciju-tiesibsarga-biroja.d?id=42332160>, (aplūkots: 08.05.2012).
2. Baldunčiks J., Pokrotiece K. „Svešvārdu vārdnīca”, Rīga: Apgāds „Jumava”, 1999.
3. Bitāns A. Juridiskas piezīmes latgaliešu rakstu valodas kā vēsturiska latviešu valodas paveida sakarā”, Jurista Vārds, 06.03.2012., Nr.43..
4. Cālīte A. Kādas valodu zināšanas un kāpēc pieprasa Latvijas darbaspēka tirgū?, Latvijas Vēstneša portāls, 2011.gada 7.jūlijs, pieejams: <http://lv.lv/?menu=doc&id=232760>, (aplūkots: 05.04.2012).
5. Dubure V. Darba tiesību pamatjēdzieni un to skaidrojumi, Latvijas Universitātes Juridiskā fakultāte, Rīga, 1998.
6. Dupate K. Latvijas tiesu prakse diskriminācijas aizlieguma pārkāpuma lietās darba tiesiskajās attiecībās, Rīga: Tiesībsargs, 2007.
7. Dupate K. Valsts valodas zināšanu prasības Latvijas nodarbinātības jomā ES tiesību un cilvēktiesībās noteiktā diskriminācijas aizlieguma principa kontekstā, grām: Juridiskās koledžas zinātniskie raksti 2008, Rīga: Juridiskā koledža, 2008.
8. [B.a.] Diskriminācijas novēršana, diskriminācija, pieejams: [http://www.tiesibsargs.lv/lat/diskriminacijas\\_noversana/](http://www.tiesibsargs.lv/lat/diskriminacijas_noversana/), (aplūkots 04.02.2012).
9. Gailums I. Darba likums. Komentāri. Tiesu prakse. 2.grāmata C (28.-99.pants), Rīga: Gailuma juridiskā biznesa biroja izdevniecība, 2002.
10. Gailums I. Darba likums. Komentāri. Tiesu prakse. 1.grāmata A un B daļa, Rīga: Gailuma juridiskā biznesa biroja izdevniecība, 2003.
11. Gailums I. Darba likums. Komentāri. Tiesu prakse. 3.grāmata C (100.-122.pants) un D daļa, Rīga: Gailuma juridiskā biznesa biroja izdevniecība, 2004.
12. Krievs I, Darba devēja uzteikuma pārsūdzēšana pārbaudes laikā, Jurista Vārds, 2003. gada 23. decembris, Nr.46 (304), pieejams: <http://www.juristavards.lv/index.php?menu=DOC&id=82360>, (aplūkots: 7.04.2012.)
13. [B.a] Jaunais profesiju klasifikators, pieejams: <http://www.lm.gov.lv/text/80>, aplūkots: 14.04.2012.
14. [B.a] Latvijas Cilvēktiesību centrs, Diskriminācijas novēršana Latvijā II, Latvijas Cilvēktiesību centrs, Rīga, 2011, pieejams:

[http://www.humanrights.org.lv/upload\\_file/Diskriminācijas\\_noversana\\_Latvija\\_II\\_Screen.pdf](http://www.humanrights.org.lv/upload_file/Diskriminācijas_noversana_Latvija_II_Screen.pdf)  
(aplūkots: 03.03.2012).

15. Levits E. „Satversmes 91.pants” Grām: Latvijas Republikas Satversmes komentāri VIII nodaļa Cilvēka pamattiesības, Rīga, Latvijas Vēstnesis, 2011.

16. Platā K. Informatīvais materiāls par darba tiesisko attiecību jautājumiem „Par darba līgumiem”, Rīga: Valsts darba inspekcija, 2006.

17. Platā K., Krasovska B., Informatīvais materiāls par darba tiesisko attiecību jautājumiem „Par vienlīdzīgu attieksmi”, Jelgava: LR Valsts darba inspekcija, 2006.

18. Rācenāja Ņ. Darba līgums kā tiesību avots, Rīga, Biznesa augstskola Turība, 2009.

19. [B.a.] Saeimas stenogramma par likumprojekta „Grozījumi Darba likumā” otrais lasījums, pieejams:

<http://titania.saeima.lv/LIVS10/SaeimaLIVS10.nsf/0/A4B3D6A1D9A1CE87C2257857003D3FD3?OpenDocument>, (aplūkots: 05.04.2012).

20. Slaidiņa V., Skultāne I, Darba tiesības, Rīga: Apgāds Zvaigzne ABC, 2011.

21. Skultāne I., Darba devēja uzteikums pārbaudes laikā, Jurista Vārds, 2004.gada 10.augusts, Nr.30 (335), pieejams: <http://www.juristavards.lv/index.php?menu=DOC&id=92137>, (aplūkots: 17.04.2012).

22. ZAB „BDO Zelmenis & Liberte”, „Darba likums ar komentāriem”, Rīga: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010.

23. Zvirbulis Ģ. Tiesībsarga birojs nodarbojas ar latviešu diskrimināciju darba tirgū, pieejams: [http://la.lv/index.php?option=com\\_content&view=article&id=349372:tiesbsarga-birojs-nodarbojas-ar-latvieu-diskriminciju-darba-tirg&catid=72:politika&Itemid=421](http://la.lv/index.php?option=com_content&view=article&id=349372:tiesbsarga-birojs-nodarbojas-ar-latvieu-diskriminciju-darba-tirg&catid=72:politika&Itemid=421), (aplūkots: 09.05.2012).

24. [B.a.] Tiesībsargs: objektīvas valodu zināšanu prasības nav diskriminācija, pieejams: <http://lat.gorod.lv/zinas/153817-tiesibsargs-objektivas-valodu-zinasanu-prasibas-nav-diskriminacija>, (aplūkots: 09.05.2012).

25. Deakin Simon, Gillian S Moriss, Labour Law, Fourth edition, Oxford: Hart Publishing, 2005.

26. [B.a.] Language Discrimination, pieejams: <http://www.workplacefairness.org/language>, (aplūkots: 23.03.2012).

27. Nairns J. Employment Law for Business students, Second edition, England, Harlow: Pearson Education Limited, 2004.

28. Nielsen R, European Labour Law, Copenhagen: DJOF Publishing, 2000.

29. Pitt G., Employment Law, Fifth Edition, Thomson Sweet & Maxwell, 2004.

30. Player M.A. Employment discrimination law, Hornbook series, Practitioner's edition, , St. Paul, Minn: West publishing CO, 1988.
31. Смирнов О.В, Снигирева И.О Трудовое право, Москва: Проспект, 2007.
32. Киселев И. Я., Сравнительное трудовое право, Москва: Проспект, 2005.
33. 1. pielikuma darba sludinājumu paraugi, pieejami: [www.ss.lv](http://www.ss.lv), (aplūkoti: 20.03.2012.)
34. 2. pielikuma aptaujas rezultātu apkopojums, pieejams: <http://visidati.lv/surveys/results/669873507/>, (aplūkots: 07.05.2012).

### **Normatīvie akti**

1. 1948.gada 10. decembra Cilvēktiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencija, pieejams: <http://www.humanrights.lv/doc/regional/eck.htm>, (aplūkots: 25.03.2012).
2. 1948. gada 10. decembra Apvienoto Nāciju Organizācijas Vispārējā cilvēktiesību deklarācija, pieejama: <http://www.humanrights.lv/doc/vispaar/vispcd.htm>, (aplūkots: 01.04.2012).
3. 1966.gada 16.decembra Apvienoto Nāciju Organizācijas Starptautiskais pakts par pilsoniskajām un politiskajām tiesībām, pieejams: <http://www.humanrights.lv/doc/vispaar/pptpakc.htm>, (aplūkots: 05.04.2012).
4. 1966.gada 16.decembra Apvienoto Nāciju Organizācijas Starptautiskais pakts par ekonomiskajām, sociālajām un kultūras tiesībām, pieejams: <http://www.humanrights.lv/doc/vispaar/escpakc.htm>, (aplūkots: 05.04.2012).
5. 2000.gada 4.jūnija Cilvēktiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencijas Pirmais, Divpadsmitais un Četrpadsmitais protokols, pieejams: [http://www.echr.coe.int/NR/rdonlyres/56D2C838-7133-4010-8D00-99BE58570B95/0/LVA\\_CONV.pdf](http://www.echr.coe.int/NR/rdonlyres/56D2C838-7133-4010-8D00-99BE58570B95/0/LVA_CONV.pdf), (aplūkots: 05.04.2012).
6. Eiropas Savienības Padomes 2000.gada 27.novembra direktīva 2000/78/EK ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju, pieejams: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0078:lv:HTML>, (aplūkots: 01.04.2012).
7. 2007. gada 13. decembra Lisabonas līgums, pieejams: <http://eur-lex.europa.eu/JOHtml.do?uri=OJ:C:2007:306:SOM:LV:HTML>, (aplūkots: 01.04.2012).
8. 2007. gada 14. decembra Eiropas Savienības Pamattiesību harta, pieejams: <http://eur-lex.europa.eu/lv/treaties/dat/32007X1214/htm/C2007303LV.01000101.htm>, (aplūkots: 25.03.2012).

9. Latvijas Republikas Satversme: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 1993.gada 1. jūlijs, N.43.
10. Civillikums: LR likums, Latvijas Vēstnesis, 2010.gada 28.oktorbis, Nr.183.
11. Valsts valodas likums: LR likums, Latvijas Vēstnesis, 1999.gada 21.decembris, Nr.428/433
12. Darba likums: LR likums, Latvijas Vēstnesis, 2001.gada 6.jūlijs, Nr.105.
13. Likumprojekts „Grozījumi Darba likumā”, iesniegts 2011.gada 27.janvārī.  
pieejams:<http://titania.saeima.lv/LIVS10/SaeimaLIVS10.nsf/0/D162B6D42A254986C2257825004EB34B?OpenDocument>, (aplūkots: 11.03.2012).
14. Likumprojekts „Grozījumi Darba likumā” pieejams:  
<http://titania.saeima.lv/LIVS11/saeimalivs11.nsf/0/6A62BC2BFCB6AF3AC225794B003AC6C5?OpenDocument>, (aplūkots: 11.03.2012).
15. Noteikumi par Profesiju klasifikatoru, atbilstošiem pamatuzdevumiem un kvalifikācijas pamatprasībām un Profesiju klasifikatora lietošanas un aktualizēšanas kārtību: Ministru kabineta 2010.gada 18.maija noteikumi Nr.461, Latvijas Vēstnesis, 2012. 28.maijs, Nr.84.
16. Lietuvas Darba kodekss, 2005.gada 20.decembra Nr. X-458 redakcija, pieejams:  
<http://www.vdi.lt/index.php?282560691>, (aplūkots: 20.03.2012).

### **Juridiskās prakses materiāli**

1. Eiropas Cilvēktiesību Tiesas 1985.gada 28.maija spriedums lietā Abdulaziz, Cabales and Balkandali v. the United Kingdom, pieejams:  
<http://www.unhcr.org/refworld/type,CASELAW,,MWI,3ae6b6fc18,0.html>, (aplūkots: 05.04.2012).
2. Eiropas Savienības (bij. Kopienų) tiesas 1989.gada 28.novembra spriedums lietā Nr.C-379/87, pieejams:  
[http://oxcheps.new.ox.ac.uk/casebook/Resources/GROENE\\_1%20DOC.pdf](http://oxcheps.new.ox.ac.uk/casebook/Resources/GROENE_1%20DOC.pdf), (aplūkots: 03.03.2012).
3. Eiropas Savienības Tiesas 2011.gada 11.jūnija spriedums lietā Nr.C-285/10, pieejams:  
<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?jsessionid=9ea7d2dc30db743ea2127b4f4fdbafee8439add233d5.e34KaxiLc3qMb40Rch0SaxuKaNf0?text=&docid=85135&pageIndex=0&doclang=LV&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=277111>, (aplūkots: 05.04.2012).
4. Satversmes tiesas 2005.gada 17.janvāra spriedums lietā nr.2004-10-01, pieejams:  
<http://www.satv.tiesa.gov.lv/?lang=1&mid=19>, (aplūkots: 31.03.2012)
5. Satversmes tiesas 2005.gada 14.septembra spriedums lietā Nr.2005-02-0106, pieejams:  
<http://www.satv.tiesa.gov.lv/?lang=1&mid=19>, (aplūkots: 11.03.2012).

6. Satversmes tiesas 2005.gada 11.novembra spriedums lietā Nr.2005–08–01, pieejams: <http://www.satv.tiesa.gov.lv/?lang=1&mid=19>, (aplūkots: 05.04.2012).
7. Satversmes tiesas 2008.gada 29.decembra spriedums lietā Nr. 2008-37-03, pieejams: [http://www.satv.tiesa.gov.lv/upload/spriedums\\_2008-37-03.htm](http://www.satv.tiesa.gov.lv/upload/spriedums_2008-37-03.htm), (aplūkots: 06.04.2012).
8. Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2004.gada 20.oktobra spriedums lietā Nr. SKC – 557, pieejams: Guļāns A., Druks-Jaunzemis O., Dudelis M., Fridrihsons I., Gencs Z., Krauze R., Namatēvs R., Saulīte R., Šepteris I.Z., Zaķe R., Zāģere M., Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta spriedumi un lēmumi 2004. Rīga: Latvijas Tiesnešu mācību centrs, 2005.
9. Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2006.gada 11.janvāra spriedums Lietā Nr. SKC - 12, pieejams: Krauze R., Indrūna Z., Latvijas Republikas Augstākās Tiesas Senāta Civillietu departamenta spriedumi un lēmumi 2006, Rīga: Tiesu nama aģentūra, 2007.
10. Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2009. gada 20.maija spriedums Lietā Nr. SKC – 442, pieejams: <http://www.at.gov.lv/info/archive/department1/2009/>, (aplūkots: 22.03.2012).
11. Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2009.gada 3.jūnija spriedums lietā Nr. SKC – 188, pieejams: <http://www.at.gov.lv/info/archive/department1/2009/>, (aplūkots: 17.04.2012).
12. Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2010.gada 8.decembra spriedumu lietā SKC – 1170/2010, pieejams: <http://www.at.gov.lv/files/archive/department1/2010/skc-1170-10.pdf>, (aplūkots: 17.04.2012).
13. Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2011.gada 9.februāra spriedums lietā SKC – 299/2011, pieejams: <http://www.at.gov.lv/files/archive/department1/2011/skc-299.pdf>, (aplūkots: 18.04.2012).
14. Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2011.gada 13.aprīļa spriedums lietā SKC – 300/2011, pieejams: <http://www.at.gov.lv/files/archive/department1/2011/skc300.pdf>, (aplūkots: 22.03.2012).
15. Latvijas Republikas Augstākās tiesa, Tiesu prakse lietās par individuālajiem darba strīdiem, 2010/2011, pieejams: <http://www.at.gov.lv/files/docs/petijumi/darba%20stridi.pdf>, (aplūkots: 18.04.2012).

# PIELIKUMI

## 1. Pielikums. Darba sludinājumu piemēri

ajadzīgi ... x

http://www.ss.lv/msg/lv/work/are-required/panman/bcimbm.html

**SS.LV**  
SLUDINĀJUMI

• Iesniegt Sludinājumu • Mani Sludinājumi • Karte • Meklēšana

Darbs un bizness : Vakances (Vajadzīgi darbinieki) : Aparātu uzraugs

**Sludinājums** | [Pievienot Memo](#) | [Izdrukāt](#) | [Pārsūtīt](#)

Aicinām darbā laborantu, laboratorijas strādnieku ūdens skaitītāju pārbaudes veikšanai. Darba pienākumos ietilps ūdens skaitītāju sagatavošana pārbaudei, pārbaudes veikšana un datu apkopošana un ievade programmā. Darbs maiņās, katru darba dienu, no 14:30-23:00. Pēc savstarpējas vienošanās, darba laiks var tikt mainīts uz 07:00-15:30. Apmācība iespējama uz vietas. Pieteikumu lūdzam sūtīt uz norādīto e-pastu.

Profesija: Aparātu uzraugs

Vēlama izglītība: Ne zemāka par vidējo

Kompānijas nosaukums: SIA Vārdā

Valodu zināšana: Latviešu, Krievu

Darba dienas: Maiņās

Darba laiks: Maiņās

Atrašanās vieta: Rīga, Pļavnieki

Adrese, iela: Lubānas

ajadzīgi ... x

http://www.ss.lv/msg/lv/work/are-required/cleaner/mpnidd.html

**SS.LV**  
SLUDINĀJUMI

• Iesniegt Sludinājumu • Mani Sludinājumi • Karte • Meklēšana

Darbs un bizness : Vakances (Vajadzīgi darbinieki) : Apkopēja

**Sludinājums** | [Pievienot Memo](#) | [Izdrukāt](#) | [Pārsūtīt](#)

Aicinām darbā apkopēju biroja uzkopšanai. Objekts atrodas netālu no Lidostas "Rīga". Nokļūšana ar 22 autobusu. Ir iespēja strādāt no 06:30-11:30 vai vakarā pēc 17:00. Visas soc garantijas. Lūdzu zvanīt darba laikā līdz 18:00.

Profesija: Apkopēja

Kompānijas nosaukums: Serviks

Valodu zināšana: Latviešu, Krievu

Darba dienas: Darbdienas

Darba laiks: 06:00-11:00

Atrašanās vieta: Rīgas rajons, Mārupes pag.

Adrese, iela: Ziemeļu

Darbs un bizness : Vakances (Vajadzīgi darbinieki) : Apmetējs

[Sludinājums](#) | [Pievienot Memo](#) | [Izdrukāt](#) | [Pārsūtīt](#)

Sakara ar apjomu palielināšanos aicinām darba faszades darbiniekus, ka ari paligstradniekus.

Profesija:	Apmetējs
Vēlama izglītība:	Ne zemāka par vidējo
Kompānijas nosaukums:	Sia. Rufs
Valodu zināšana:	Latviešu, Krievu
Darba dienas:	Darbadienas
Darba laiks:	8. 00-17. 00
Atrašanās vieta:	Cits
Adrese, iela:	Riga

Darbs un bizness : Vakances (Vajadzīgi darbinieki) : Autoatslēdznieks

[Sludinājums](#) | [Foto](#) | [Kontakti](#) | [Pievienot Memo](#) | [Izdrukāt](#) | [Pārsūtīt](#) | [Atgādināt](#)

Piedāvājam labi apmaksātu darbu profesionālam auto atomehāniķim.

Prasības:  
 Vismaz 3 gadu iepriekšēja pieredze auto mehāniķa amatā;  
 Vēlme kārtīgi strādāt un godīgi nopelnīt;  
 Teicama attieksme pret darbu un klientiem;  
 Latviešu/ Krievu un vēlams Angļu valodas zināšanas.

Piedāvājam:  
 Darbu mūsdienīgā autoservisā/ maiņās;  
 Labus darba apstākļus;  
 Darba apģērbu un instrumentus.  
 Savus CV un pieteikuma vēstules sūtīt uz zemāk norādīto epastu.  
 Cilvēkus kas šaubās par savu atbilstību vai laimes meklētājus lūdzam netraucēt.  
 Vietu skaits ierobežots.

Profesija:	Autoatslēdznieks
Vēlama izglītība:	Ne zemāka par vidējo
Kompānijas nosaukums:	Serviss
Valodu zināšana:	Latviešu, Krievu, Angļu
Darba dienas:	Maiņāsv
Darba laiks:	9. 00-18. 00
Atrašanās vieta:	Rīga, centrs
Adrese, iela:	Brīvības iela

[Sludinājums](#) | [Foto](#) | [Kontakti](#) | [Pievienot Memo](#) | [Izdrukāt](#) | [Pārsūtīt](#) | [Atgādināt](#)

Sakarā ar jauna vieglo un komerctransporta auto servisa atvēršanu Jūrmalā, Kauguros, meklējam speciālistus darbam servisā.

Mūsu komandai aicinām pievienoties:

- auto elektriķi,
- auto mehāniķus,
- auto mehāniķus – motorists,
- auto mehāniķis – metinātājs,
- auto gāzes iekārtu uzstādīšanas – apkalpošanas speciālists,
- ritošās daļas ģeometrijas speciālists,
- stiklinieks,
- kondicionieru uzpildes – remonta speciālists,
- auto mazgātājs.

CV - Pieredzes aprakstu sūtīt uz norādīto e-pastu, norādot specialitāti uz kuru pretendējat.

Cilvēkus, kas šaubās par savu atbilstību vai laimes meklētājus lūdzam netraucēt.

Vecumam, izglītībai un valodu prasmēm nav lielas nozīmes. Galvenais, lai rokas būtu pareizās.

Prasības:

Iepriekšēja pieredze;

B kategorijas vadītāja apliecība (vēlama);

Prasme strādāt komandā;

Bez sliktiem ieradumiem un pozitīvu skatījumu uz dzīvi;

Piedāvājam:

Motivējošu un stabilu atalgojumu pēc padarītā darba apjoma;

Labus darba apstākļus, jaunus darba apgērbus, darba vietu ar instrumentiem;

Atsaucīgu un draudzīgu kolektīvu un vadību.

Profesija:	Automazgātājs
Vēlama izglītība:	Ne zemāka par vidējo
Kompānijas nosaukums:	SIA vārdā
Valodu zināšana:	Latviešu, Krievu
Darba dienas:	Darbadienas
Darba laiks:	8-17
Atrašanās vieta:	Jūrmala, Kauguri
Adrese, iela:	Kauguri

[Sludinājums](#) | [Pievienot Memo](#) | [Izdrukāt](#) | [Pārsūtīt](#)

Būvniecības kompānija meklē krasotāju brigādi uz partnera attiecībām darbam Jūrmalā. Velama pieredze darbam ar špektelemašīnu. Zvanīt līdz 8. 00. -19. 00.

Строительной компāнии требуется бригада маляров на партнёрских отношениях. Желателен опыт работы со шпаклёвочной машиной. Звонить с 8. 00. - 19. 00.

Profesija:	Krāsotājs
Vēlama izglītība:	Obligāti specializētā
Kompānijas nosaukums:	Ffb Serviss
Valodu zināšana:	Latviešu, Krievu
Darba dienas:	Darbadienas
Darba laiks:	8-18
Atrašanās vieta:	Jūrmala, Dubulti
Adrese, iela:	Cerīņu

Darbs un bizness : Vakances (Vajadzīgi darbinieki) : Autovadītājs

[Sludinājums](#) | [Pievienot Memo](#) | [Izdrukāt](#) | [Pārsūtīt](#)

Vajadzīgs autovadītājs B, kategorija, uz MB Sprinter, vēlams, kurš dzīvo Dārzciemā, Pļavniekos, vai purvciemā. Lūgums sūtīt CV. ar jums sazināšos personiski.

Profesija:	Autovadītājs
Vēlama izglītība:	Ne zemāka par vidējo
Kompānijas nosaukums:	Transports sia
Valodu zināšana:	Latviešu, Krievu
Darba dienas:	Darbdienas
Darba laiks:	9-18
Atrašanās vieta:	Rīga, Dārzciems
Adrese, iela:	Darzciema

Darbs un bizness : Vakances (Vajadzīgi darbinieki) : Trauku mazgātājs

[Sludinājums](#) | [Pievienot Memo](#) | [Izdrukāt](#) | [Pārsūtīt](#)

Aicinām darbā trauku mazgātāju kafējnīcai Rīgas centrā. Darba dienas jauktas.

Profesija:	Trauku mazgātājs
Vēlama izglītība:	Ne zemāka par vidējo
Kompānijas nosaukums:	Zilonitis
Valodu zināšana:	Latviešu, Krievu
Darba dienas:	Jaukti
Darba laiks:	12.00-19.00
Atrašanās vieta:	Rīga, centrs
Adrese, iela:	Centrs

Darbs un bizness : Vakances (Vajadzīgi darbinieki) : Dārznieks

**Sludinājums** | [Pievienot Memo](#) | [Izdrukāt](#) | [Pārsūtīt](#)

Dārzu mākslas uzņēmums Galantus, īstenojot ilgtermiņa attīstības stratēģiju, piedāvā vakances dārzkopības jomas profesionāļiem:

aicinām darbu vadītāju dārzu ierīkošanā

Prasmes, kompetence:

Izglītība dārzkopībā vai radniecīgā nozarē, praktiskās zināšanas dārzu ierīkošanas tehnoloģijās;

Ne mazāk kā 2 gadu darba pieredze dārzu ierīkošanā, vēlams – brigādes vadībā;

Auto vadītāja apliecība B kategorija;

Vēlams - BE, CE auto tiesības, A, B traktora tiesības;

Vēlams LAAB sertifikāts;

Prasmes darbā ar mazo dārza ierīkošanas tehniku, traktortehniku;

Reālā dzīvesvieta – Rīga, Rīgas rajons;

Latviešu valoda augstākajā līmenī, labas krievu valodas zināšanas, vēlams citu svešvalodu zināšanas vismaz sarunvalodas līmenī;

Datorprasmes – excel, word, internet, e pasts – laba lietotāja līmenī;

Lūdzu CV iekļaut informāciju par visām minētajām prasmēm, labākajiem kandidātiem veiksīm zināšanu pārbaudi.

Mūsu Piedāvājums:

Iespēja realizēt dažādus dārzu projektus, strādājot augstu novērtētā, spēcīgā un kompetentā komandā;

Liels atbalsts kompetences uzlabošanā, mācībās;

Konkurētspējīgs atalgojums;

Tehniskais nodrošinājums un atbalsts (brigādes buss, instrumenti, tehnika, ražošanas bāze, kompetenti projektu vadītāji u. c. );

Jauns, sirsnīgs, uz labām attiecībām un panākumiem orientēts kolektīvs.

CV ar motivācijas vēstuli sūtīt uz norādīto e-pastu ar norādi „Darbu vadītājs” līdz 10. 04. 2012. Kategoriska prasība nezvanīt, bet sūtīt e-pastu.

Profesija:	Dārznieks
Kompānijas nosaukums:	SIA Galantus
Darba dienas:	Darbdienas
Darba laiks:	8-17
Atrašanās vieta:	Rīga, centrs
Adrese, iela:	Maskavas

Darbs un bizness : Vakances (Vajadzīgi darbinieki) : Adītāja

**Sludinājums** | [Pievienot Memo](#) | [Izdrukāt](#) | [Pārsūtīt](#)

Meklēju mašīnādītāju, vēlams ar savu mašīnu gabaldarbu izpildei.

Profesija:	Adītāja
Kompānijas nosaukums:	Jr Rokdarbi
Valodu zināšana:	Latviešu, Krievu
Darba dienas:	Pēc izvēles
Darba laiks:	Pēc izvēles
Atrašanās vieta:	Rīga, centrs
Adrese, iela:	RĪGA, KELDIŠA Iela, PĻAVNIEKI

## 2. pielikums. Aptaujas rezultātu apkopojums

### Aptauja "Lingvistiskā diskriminācija darba tiesiskajās attiecībās"

#### Rezultātu kopsavilkums:

1. Vai, tavuprāt, lingvistiskā diskriminācija (jēdziens lingvistiskā diskriminācija nozīmē diskrimināciju uz valodas pamata, piemēram, saistībā ar personas dzimto valodu, akcentu utt.) ir aktuāla problēma Latvijā?

Jā	42		84%
Nē	7		14%
Es nesaprotu, kas ir lingvistiskā diskriminācija	0		0%
Man nav viedokļa	1		2%
Iesniegto atbilžu summa	50		

2. Vai Tu esi saskāries ar lingvistisko diskrimināciju meklējot darbu, darba attiecību laikā vai tās izbeidzot?

Esmu	29		58%
Neesmu	14		28%
Neesmu pārliecināts, ka tā bija diskriminācija	5		10%
Man nav viedokļa	2		4%
Iesniegto atbilžu summa	50		

3. Vai darba sludinājumi, kur kā obligāta prasība ir izvirzīta svešvalodu zināšana (tajā skaitā krievu valoda), ir atturējusi Tevi no pieteikšanās uz piedāvāto vakanci?



Jā	25		50%
Nē	15		30%
Man nav pieredzes darba meklēšanā	1		2%
Pieteicos uz vakanci, neskatoties uz pieprasītajām svešvalodu zināšanām	9		18%
Iesniegto atbilžu summa	50		

4. Vai esi kādreiz jutis diskomfortu (atšķirīgu attieksmi), jo nezini vai nezini pietiekošā līmenī svešvalodas (tajā skaitā krievu valodu)?

Jā	45		90%
Nē	5		10%
Iesniegto atbilžu summa	50		

5. Vai, tavuprāt, ir pieņemama darba devēja prasība pēc obligātām svešvalodu zināšanām profesijās, kur darba pienākumos neietilpst tieša saskarsme ar klientiem jeb profesijās, kur svešvalodu zināšana un lietošana nav nepieciešama attiecīgā darba veikšanai (piemēram, grāmatvede, šoferis, apkopēja, māksliniece)?

Ir pieņemama	3		6%
Nav pieņemama	28		56%
Atbilde ir atkarīga no attiecīgās			

profesijas	19		38%
Man nav viedokļa	0		0%
iesniegto atbilžu summa	50		

6. Kuras svešvalodas zināšanu pieprasīšana, tavuprāt, darba meklētājiem un darbiniekiem ir likusi justies diskriminētiem?

Krievu valodas	20		40%
Angļu valodas	0		0%
Vācu vai franču valodas	4		8%
Visas iepriekš minētās vai citas valodas	21		42%
Neviena svešvalodu zināšanu prasība neliek cilvēkam justies diskriminētam	5		10%
iesniegto atbilžu summa	50		


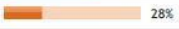
7. Kura svešvaloda, tavuprāt, būtu jāzina un jāpieprasa kā obligāta prasība ikvienam darbiniekam?

Krievu valodas	2		4%
Angļu valodas	9		18%
Vācu vai franču valodas	1		2%
Iepriekš minētās vai citas valodas	4		8%
Svešvalodu zināšana būtu jāpieprasa tikai tiem darbiniekiem, kuriem tā ir jālieto darba attiecībās ar klientiem vai tas izriet no attiecīgā darba	34		68%

rakstura

iesniegto atbilžu summa	50		
-------------------------	----	--	--

8. Vai Darba likuma grozījumi, kas aizliedz darba devējiem pieprasīt svešvalodu zināšanu prasības darbiniekiem, tavuprāt, mazinātu lingvistisko diskrimināciju darba tiesiskajās attiecībās?

Jā, mazinās	33		66%
Nē, namazinās	14		28%
Man nav viedokļa	3		6%
iesniegto atbilžu summa	50		

Skaidrojums: Izvēlēto atbilžu summa ir iegūta saskaitot respondentu visas atzīmētās atbildes uz šo jautājumu. Katras atbildes procentuālā vērtība tiek iegūta konkrētās atbildes izvēlēto reižu skaitu dalot ar kopējo iesniegto atbilžu summu.

Bakalaura darbs „**Lingvistiskā diskriminācija darba tiesiskajās attiecībās**” izstrādāts Latvijas Universitātes Juridiskajā fakultātē.

Ar savu parakstu apliecinu, ka pētījums veikts patstāvīgi, izmantoti tikai tajā norādītie informācijas avoti un iesniegtā darba elektroniskā kopija atbilst izdrukai.

Autors: \_\_\_\_\_ Elīna Kaupe

Rekomendēju/nerekomendēju darbu aizstāvēšanai

Vadītāja: Dr.iur., doc. Annija Kārkliņa \_\_\_\_\_ .\_\_\_\_.2012.

(*paraksts*)

Recenzents:

Darbs iesniegts Latvijas Universitātes Juridiskās fakultātes Civiltiesisko zinātņu katedrā  
\_\_\_\_.\_\_\_\_.2012.

Dekāna pilnvarotā persona:

Darbs aizstāvēts bakalaura gala pārbaudījuma komisijas sēdē

\_\_\_\_.\_\_\_\_.2012. Nr.\_\_\_\_

Komisijas sekretārs: