

Dokumentacja pracownicza – po polsku, angielsku czy dwujęzyczna

PROBLEM

Obecnie na porządku dziennym jest wydawanie poleceń służbowych i tworzenie dokumentacji pracowniczej w językach obcych. Część pracodawców, szczególnie tych funkcjonujących w ramach międzynarodowej grupy spółek, nie zdaje sobie jednak sprawy, że istnieją ściśle reguły rządzące stosowaniem języków obcych w stosunkach pracy. Zazwyczaj stosuje się reguły obowiązujące w całej grupie, rozciągając obowiązujące polityki czy ogólne wytyczne na pracowników wykonujących pracę w kraju, bez wprowadzenia polskich wersji językowych tych dokumentów. Sytuacji nie poprawia fakt, że obowiązujące przepisy mogą budzić wątpliwości w praktyce. Nie dość, że znajdują się w ustawie zupełnie niezwiązanej treściowo z prawem pracy, to jeszcze posługują się bardzo ogólnymi pojęciami „wykonywania przepisów z zakresu prawa pracy” czy „dokumentów wynikających z zakresu prawa pracy”. Wszystko to powoduje, że pracodawcy nierzadko mają trudności z ustaleniem, czy i w jakim zakresie mogą posługiwać się w stosunkach pracy językiem obcym.

Ustawa z 7 października 1999 r. o języku polskim (t.j. Dz.U. z 2011 r. nr 43, poz. 224 ze zm.)

Art. 7

1. Na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w obrocie z udziałem konsumentów oraz przy wykonywaniu przepisów z zakresu prawa pracy używa się języka polskiego, jeżeli:

- konsument lub osoba świadcząca pracę ma miejsce zamieszkania na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w chwili zawarcia umowy oraz
- umowa ma być wykonana lub wykonywana na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

Art. 8

1. Dokumenty w zakresie, o którym mowa w art. 7, w tym w szczególności umowy z udziałem konsumentów i umowy z zakresu prawa pracy, sporządza się w języku polskim, z zastrzeżeniem ust. 1b.

1a. Dokumenty w zakresie, o którym mowa w art. 7, mogą być jednocześnie sporządzone w wersji lub wersjach obcojęzycznych. Podstawą ich wykładni jest wersja w języku polskim, jeżeli osoba świadcząca pracę lub konsument są obywatelami Rzeczypospolitej Polskiej.

1b. Umowa o pracę lub inny dokument wynikający z zakresu prawa pracy, a także umowa, której stroną jest konsument lub inne niż umowa dokumenty stosowane w obrocie z udziałem konsumentów, mogą być sporządzone w języku obcym na wniosek osoby świadczącej pracę lub konsumenta, władającego tym językiem, niebędących obywatelami polskimi, pouczonych uprzednio o prawie do sporządzenia umowy lub innego dokumentu w języku polskim.

Co wynika z praktyki

1 Po polsku nie tylko z Polakami

Pracodawcy zatrudniający pracowników wykonujących pracę na terenie kraju z reguły posługują się językiem polskim. Język ten stosują często nie tylko w stosunkach pracy z Polakami, ale też jeśli zatrudniają obcokrajowców.

2 Obce nazwy stanowisk

Przyjętą praktyką jest wprowadzanie do umów o pracę pojęć pochodzących z języków obcych, m.in. dla określenia stanowisk pracy menedżerów, członków kadry zarządzającej, informatyków, przedstawicieli handlowych. Dotyczy to też określania zakresu obowiązków i składników wynagrodzenia.

3 Bez wniosku i informacji

Jeśli pracownik jest obcokrajowcem, zdarza się, że umowa o pracę zawierana jest w języku obcym, którym pracownik się posługuje, nawet jeśli umowa ta ma być wykonywana na terytorium Polski, gdzie obcokrajowiec aktualnie zamieszkuje. Nie wymaga się w takim przypadku wniosku ze strony tego pracownika ani nie informuje go o możliwości zawarcia umowy w języku polskim.

4 Korporacyjne regulacje

W międzynarodowych korporacjach zdarza się, że z obywatelami polskimi, zamieszkującymi w Polsce i tu wykonującymi pracę, zawierane są tylko umowy w języku obcym. Nawet jeśli z takimi pracownikami zawierane są umowy w języku polskim, pracodawcy nie pamiętają, aby całą dokumentację prowadzić w języku ojczystym. Często obejmują ich korporacyjnymi politykami wynagradzania, politykami flotowymi, kodeksami etyki pracowniczej wprowadzonymi w języku obcym.

5 Są też dwujęzyczne wzorce

Duża część pracodawców stosuje dwujęzyczne wzorce umów, porozumień, wypowiedzeń i innych dokumentów. Ma to miejsce głównie u pracodawców międzynarodowych, u których kadra zarządzająca posługuje się językiem obcym. Zdarza się, że umieszcza się w takich umowach klauzule wskazujące jako wiążącą wersję językową inną niż polska.

6 Język pracowników

Sami pracownicy (szczególnie kadra zarządzająca) stosują języki obce, składając oświadczenia pracodawcy reprezentowanemu przez obcokrajowca (np. dwujęzyczne wypowiedzenia umów o pracę).

Co mówią przepisy

1 Dwa warunki

Zgodnie z ustawą o języku polskim przy wykonywaniu przepisów z zakresu prawa pracy używa się języka polskiego, jeżeli spełnione są równocześnie dwa warunki. Po pierwsze, pracownik w chwili zawarcia umowy o pracę ma miejsce zamieszkania na terytorium RP. Po drugie, umowa ma być wykonana lub jest wykonywana na terytorium RP.

2 Zbyt ogólny obowiązek

Przepisy wprowadzają bardzo ogólny obowiązek stosowania języka polskiego przy „wykonywaniu przepisów prawa pracy”. Zatem w każdej sytuacji, gdy pracodawca będzie stosował przepisy prawa pracy, od rekrutacji aż po rozwiązanie umowy o pracę, a nawet przy czynnościach po jej ustaniu, o ile wynikają ze stosunku pracy (np. wykonywanie umów o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy), musi posługiwać się językiem polskim. Obowiązek stosowania języka polskiego dotyczy też pracownika, np. co do zasady nie może on wystosować do pracodawcy wypowiedzenia wyłącznie w języku obcym.

3 Wiąże polska wersja

Obowiązek sporządzenia umów o pracę i dokumentów w języku polskim nie wyklucza zastosowania przez pracodawcę wersji dwujęzycznej (polskiej i równoległej w języku obcym). Jeśli pracownik jest Polakiem, wiążące znaczenie będzie miała zawsze wersja w języku polskim.

4 Szczególny przypadek

Szczególny przypadek dotyczy osób niebędących obywatelami polskimi. Nawet jeśli taki pracownik w chwili zawarcia umowy o pracę zamieszkuje w kraju i jednocześnie umowa ma być wykonywana w kraju, można zawrzeć z nim umowę o pracę lub sporządzić inny dokument tylko w języku obcym. Warunkiem jest, aby pracownik wystąpił z wnioskiem o zawarcie umowy lub sporządzenie dokumentu w tym języku i aby tym językiem władał. Jednak nawet w takim przypadku należy pracownika pouczyć o prawie sporządzenia umowy lub dokumentów w języku polskim. Wyjątek ten obejmuje wyłącznie zawieranie umów o pracę i sporządzanie innych dokumentów.

5 Pod lupą PIP

Przestrzeganie obowiązku stosowania języka polskiego może być przedmiotem kontroli Państwowej Inspekcji Pracy. Sporządzanie dokumentacji pracowniczej wyłącznie w języku obcym zagrożone jest karą grzywny (art. 15 ust. 1 i 2 ustawy) do 5000 zł.

PODSUMOWANIE



**LUKASZ
CHRUŚCIEL**
radca prawny,
partner w kancelarii
Raczkowski
Paruch



**URSZULA
KĄDZIOŁKA**
aplikant radcowski,
prawnik w kancelarii
Raczkowski
Paruch

Zarówno przepisy ustawy o języku polskim, jak i praktyka pracodawców wymagają poprawy. W praktyce korporacji międzynarodowych najszerzej stosowane są dokumenty dwujęzyczne, co wydaje się najbezpieczniejszym i najbardziej praktycznym rozwiązaniem. Często popełnianym błędem jest jednak wprowadzanie do umów dwujęzycznych z osobą będącą obywatelem polskim klauzul nadających wiążący charakter wersji obcojęzycznej. Pracodawcy, decydując się na zawarcie umów czy innych aktów pracowniczych wyłącznie w języku obcym, często zapominają też, że przepisy zezwalają na to wyłącznie wtedy, jeśli: 1) pracownik nie jest Polakiem, 2) sam występuje ze stosownym wnioskiem, 3) włada językiem obcym, 4) został przez pracodawcę pouczony o możliwości sporządzenia aktu w języku polskim.

Niewątpliwie niewłaściwa praktyka pracodawców wynika po części z wadliwej konstrukcji samych przepisów. Postulatem

de lege ferenda powinno być wprowadzenie jasnych reguł stosowania języka polskiego w stosunkach pracy do samego kodeksu pracy. Ponadto pracodawcy powinni uzyskać jasność, co w praktyce oznacza „wykonywanie przepisów prawa pracy”. W szczególności, należałoby rozwiać podstawowe wątpliwości, czy źródła prawa pracy, np. regulamin pracy, układ zbiorowy pracy i regulamin wynagradzania, zawsze muszą być sporządzone w języku polskim (są to źródła prawa, jak ustawy czy rozporządzenia), czy też możliwe jest ich wprowadzenie wyłącznie w języku obcym. Przepisy powinny dawać również wprost odpowiedź na bardziej prozaiczne pytania, np. czy wysłanie wiadomości e-mailowej w języku angielskim przez przełożonego z zagranicy powinno być w języku polskim. Podobnie z przepisów powinno wprost wynikać, że pracodawca może zamieścić ofertę pracy w języku obcym, nawet jeśli ma obowiązek zawrzeć później umowę o pracę w języku polskim (taki zasługujący na aprobatę pogląd zaprezentował R. Krajewski w „Karnoprawnej ochronie języka polskiego”, *Ius Novum* 2013/4/12). Zupełnie niepraktyczny jest również art. 8 ust. 1b, który ogranicza możliwość stosowania wyłącznie języka obcego wobec obcokrajowca czy bezpaństwowca tylko do zawierania umów o pracę i sporządzania innych dokumentów „wynikających z zakresu prawa pracy”. Jakże racje miałyby przemawiać za tym, aby szef Holender nie mógł zaznajomić pracownika

– również Holendra (tyle że wykonującego pracę w Polsce) – z zakresem obowiązków w języku niderlandzkim? Przepis ten sprawia trudności również z punktu widzenia pracownika – obcokrajowca, który chciałby wypowiedzieć umowę o pracę wyłącznie w języku obcym. Zgodnie z art. 8 ust. 1b warunkiem stosowania wyłącznie języka obcego jest złożenie wniosku przez pracownika i uprzednie pouczenie go o prawie do sporządzenia dokumentu w języku polskim. Możliwość wypowiedzenia umowy w języku obcym otworzy się więc tylko, jeśli pracodawca wystosuje do pracownika ogólne pouczenie na przyszłość. Negatywnie trzeba ocenić bezwzględny wymóg stosowania języka polskiego w szczególności w kontekście wprowadzania do aktów prawa pracy pojedynczych pojęć czy nawet całych wyrażań związanych z terminologią branżową. Polskie prawo powinno być dostosowane do realiów umów o pracę i innych aktów, zawieranych na co dzień na całym świecie. Tymczasem przepisy wprowadzają sankcję grzywny do 5000 zł za każdy przypadek „sporządzenia umowy lub innego dokumentu wyłącznie w języku obcym”. Nie jest przy tym jasne, czy PIP może nałożyć grzywnę tylko jeśli pracodawca sporządzi umowę w całości wyłącznie w języku obcym, czy też również wówczas, gdy pojedyncze jej fragmenty strony uzgodnią wyłącznie w języku obcym. Na szczęście praktyka orzecznicza przyjmuje racjonalne podejście do tego problemu.