

Angaż nie po polsku, tylko na wniosek pracownika obcokrajowca



MAGDA SŁOMSKA

adwokat, kancelaria Dentons

Firma chce zatrudnić cudzoziemca. W jakim języku powinna sporządzić umowę o pracę? Czy koniecznie musi być spisana w języku polskim?

Wykonywanie pracy przez obcokrajowców na rzecz polskich pracodawców jest bardzo rozpowszechnione.

Pracodawcy mogą zastanawiać się, w jakim języku powinna zostać sporządzona umowa o pracę z zagranicznym pracownikiem. W rozwiązaniu tego dylematu pomocne będzie odniesienie się do przepisów ustawy o języku polskim (Dz.U. z 1999 r. nr 90, poz. 999 ze zm.). Wskazują one na obowiązek używania języka polskiego na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej przy wykonywaniu przepisów z zakresu prawa pracy. Jednakże od tej zasady przewidziane zostały odstępstwa.

W pierwszej kolejności możliwe jest wprowadzenie oprócz polskich wersji dokumentu także wersji w języku obcym. Może być to język obcy, którym władają obie lub jedna strona umowy o pracę. W przypadku sporządzenia umowy w dwóch językach należy wskazać, która z nich jest wiążąca. W tym celu w umowie zawiera się zazwyczaj postanowienie, zgodnie z którym w przypadku jakichkolwiek rozbieżności pomiędzy wersjami językowymi jedna z nich ma charakter nadrzędny – jest wiążąca lub stanowi

podstawę wykładni takiego kontraktu. Jeżeli osoba świadcząca pracę jest obywatelem Rzeczypospolitej Polskiej, podstawą wykładni umowy musi być wersja w języku polskim. W pozostałych przypadkach – kiedy pracownik jest obcokrajowcem – nie ma przeszkód, aby wiążącą była ta druga wersja.

Ponadto umowa o pracę może zostać sporządzona jedynie w języku obcym na wniosek pracownika obcokrajowca, który włada tym językiem obcym i nie jest obywatelem polskim. W tym przypadku – przed

przygotowaniem umowy – niezbędne jest udzielenie podwładnemu pouczenia o prawie do sporządzenia tego dokumentu w języku polskim. W celu uniknięcia wątpliwości co do tego, czy pracodawca udzielił pouczenia, odpowiedni zapis tego dotyczący może zostać zawarty w umowie o pracę.

Powyższe zasady znajdują zastosowanie do wszelkich pozostałych dokumentów z zakresu prawa pracy. Przy czym do ich kontroli jest uprawniona Państwowa Inspekcja Pracy. Opr. BL

