

Angelika Lis  <https://orcid.org/0009-0007-7720-430X>
Akademia Humanistyczno-Ekonomiczna w Łodzi
e-mail: angelikalis@interia.eu

Prawo i język. Analiza porównawcza polskiej i niemieckiej umowy o pracę w zakresie prawno-językowym

Streszczenie

W artykule omówione zostały zagadnienia związane z prawno-językową analizą porównawczą tłumaczenia tekstu prawnego w języku polskim i niemieckim na przykładzie umowy o pracę. Autorka artykułu podejmuje próbę ukazania możliwości zastosowania zagadnień dotyczących szeroko pojętej jurslingwistyki w perspektywie przekładu tekstów prawnych. Wyniki analizy mają na celu eliminację błędów językowych w tłumaczeniu tekstów prawnych.

Słowa kluczowe: prawo, język, jurslingwistyka, umowa o pracę

Lingwistyka prawa

W historycznym ujęciu termin naukowy **jurslingwistyka – lingwistyka prawa** zastosowany został po raz pierwszy w Kanadzie w latach siedemdziesiątych XX wieku. To właśnie Kanada miała największy wkład w rozwój tej dyscypliny naukowej ze względu na współistnienie dwóch kultur prawnych (*bijuridisme*) i dwóch języków (*bilinguisme*) (Sobiszewska, 2021: 123).

W początkowych etapach prowadzenia badań nad językiem prawa w większym zakresie uczestniczyli prawnicy i historycy prawa, natomiast językoznawcy odgrywali w tym czasie rolę drugoplanową (Jopek-Bosiacka, 2021: 9). Należy jednak zauważyć, iż współcześnie badania nad polskim językiem prawa prowadzą często językoznawcy, dla których język prawa jest często wymagającym i interesującym polem badawczym.

Z uwagi na hybrydowy charakter jurslingwistyki na termin ten należy spojrzeć z dwóch różnych perspektyw, tj. językoznawczej i prawnej (Sobiszewska, 2021: 128). Z jednej strony jurslingwistyka bada zagadnienia dotyczące języka specjalistycznego prawa, a z drugiej strony odgrywa ważną rolę w pracy prawników przy interpretacji prawa krajowego i unijnego w przypadku ewentualnych błędów w tłumaczeniu poszczególnych terminów prawnych. Oznacza to, że znajomość języków specjalistycznych jest szczególnie istotna nie tylko w pracy tłumacza, lecz także prawnika.

W tej perspektywie należy zauważyć, iż praca prawnika jest nierozdzielnie związana z językiem. Praca prawnicza jest zatem pracą w języku, na języku i z językiem, a działań prawnych nie można określać inaczej niż jako komunikacyjne akty językowe (Wimmer, Christensen, 1989: 27), co ostatecznie prowadzi do ustalenia istotnego faktu, że prawoznawstwo przynależy do nauk filologicznych (Savigny, 1951: 15). Prawo bez języka nie istnieje, tak jak język bez prawa. W związku z tym można stwierdzić, iż język prawny jest swojego rodzaju kodem, który prawnik w czasie swojej pracy dekoduje w prosty komunikat, dlatego należy tu podkreślić, iż akt językowy występuje tu na każdej płaszczyźnie. Fakt ten świadczy o tym, iż prawoznawstwo bazuje na podstawowych zasadach językoznawstwa związanych z aktem komunikacji językowej.

Niejednokrotnie w zagadnieniach dotyczących **jurslingwistyki** pojawiają się pytania dotyczące wspólnego zainteresowania językoznawców i jurystów, relacji między językiem a prawem, a także cech języka prawnego jako języka specjalistycznego.

Przedmiotem niniejszego opracowania – w odniesieniu do wskazanych pytań – jest próba porównania niemieckiego i polskiego języka prawnego z uwzględnieniem ich narodowych osobliwości na przykładzie wzorów umów o pracę w polskiej i niemieckiej wersji językowej.

Cechy języka prawa

W przypadku specjalistycznego języka prawnego można niejednokrotnie zadawać pytanie o jego charakterystyczne cechy, co też jednocześnie prowadzi do próby odróżnienia języka prawnego od innych języków specjalistycznych, na przykład języka nauki, języka ekonomicznego, języka technicznego czy też języka medycyny. Każdy język specjalistyczny ma swoje indywidualne cechy, które wskazują jego charakter i pole badawcze, a także odróżniają go od języka potocznego.

Dzisiejsze skomplikowane i wymagające wysokiego wyspecjalizowania realia życia, jak również stale rosnąca legalizacja związana z nadawaniem mocy prawnej prawie wszystkim dziedzinom życia wymuszają dostosowanie języka prawnego do tych tendencji. Prowadzi to do powstawania coraz większej przepaści między językiem prawnym a potocznym i przepaść ta będzie pogłębiać się w przyszłości, ponieważ język ewoluuje i ulega nieustannym modyfikacjom i transformacjom.

Zjawisko to prowadzi do powstania dwóch skrajnych postaw wobec języka prawnego. Z jednej strony językowi prawnemu zarzuca się, że jest niezrozumiały dla laików, z drugiej strony jest wysoko ceniony jako instrument ustalania prawdy i zabezpieczenia porządku prawnego w państwie.

Wydaje się jednak, że wskazany powyżej zarzut niezrozumiałości języka prawnego i tekstów prawnych nie może liczyć na żaden sukces jeśli chodzi o rozwiązanie tego problemu, ponieważ zrozumiałość lub niezrozumiałość tekstów prawnych nie odnosi się do samych tekstów, ale wiąże się z konkretnymi odbiorcami oraz z ich indywidualnie odmiennymi uwarunkowaniami poznawczymi i motywacyjnymi (Christmann, 2004: 3). Zrozumiałość tekstu jest zatem interpersonalnie różna.

Według językoznawców stopień zrozumiałości dowolnego tekstu prawnego jest łatwa do określenia na podstawie wzoru:

$$Z = Ls + Lw,$$

w którym niewiadome oznacza się przez Ls – jako przeciętną liczbę wyrazów powyżej ośmiu liter wśród 100 wyrazów tekstu, a Lw określa przeciętną długość zdania mierzoną liczbą wyrazów, co niejednokrotnie ukazuje, iż teksty prawne można zakwalifikować jako teksty trudne do zrozumienia (Jopek-Bosiacka, 2021: 16). Należy tu również podnieść, iż w rozumieniu tekstu prawnego szyk wyrazów w zdaniu jest niezwykle istotny, gdyż przyczynia się do przejrzystości i jasności specjalistycznego tekstu prawnego (Jopek-Bosiacka, 2021: 17). Uporządkowanie w tekście prawnym gwarantują również reguły formułowania zdań w retoryce prawnej przyjęte w *Zasadach techniki prawodawczej* (Jopek-Bosiacka, 2021: 18). Zdania występujące w tekstach prawnych konstruowane są według porządku *ordo naturalis* – zapoczątkowanego przez Arystotelesa (Jopek-Bosiacka, 2021: 18). Do zasad arystotelesowskiego porządku zdania w tekście prawnym należą między innymi:

- zasada najbardziej znaczących pozycji w zdaniu tj. inicjalnej i finalnej,
- zasada miejsc padania akcentu logicznego w zdaniu, w których powinny znaleźć się najważniejsze informacje dla nadawcy (Jopek-Bosiacka, 2021: 18).

Uporządkowanie zdania w tekście prawnym wpływa również na wysoką ocenę i szacunek, jakimi cieszą się język prawa i praca językowa jurystów, która paradoksalnie wiąże się z jego niezrozumiałością.

Kiedy laik udaje się do eksperta (prawnika) z oczekiwaniem rozwiązania konfliktu, nie oczekuje od prawnika, że wszystko będzie dla niego zrozumiałe. Całkiem przeciwnie, niezrozumiałość pociąga za sobą poczucie autorytetu. To powód, dla którego język prawników nadal cieszy się bardzo dużym szacunkiem. Prawdopodobnie nie ma innego języka specjalistycznego, który cieszyłby się wśród społeczeństwa takim uznaniem i prestiżem..

Posługiwanie się językiem prawniczym uważane jest za przykład precyzji, zróżnicowania i adekwatności merytorycznej. Natomiast stawianymi zarzutami językowi prawnemu są chociażby: wyróżniany styl nominalny, skomplikowana struktura zdania i trudna terminologia.

W związku z powyższym można wyróżnić pewne charakterystyczne cechy języka prawnego, jakimi są między innymi: specjalistyczna terminologia prawna, nominalizacja, impersonalny charakter wypowiedzi.

Specjalistyczna terminologia prawna

Bardziej szczegółowe omówienie funkcji słownictwa prawniczego w pracy prawniczej jest konieczne, aby móc opisać semantykę języka prawnego, w szczególności funkcjonowanie terminów prawnych. W tym kontekście można odnieść się do publikacji niemieckiego językoznawcy Dietricha Bussego, który odnosi się w nich do takich aspektów, jak zależność kontekstowa znaczeń pojęciowych i terminów specjalistycznych języka prawnego oraz związany z tym problem interpretacji pojęć w tekście prawnym, a także rola ram wiedzy specjalistycznej w kształtowaniu znaczenia terminów prawnych.

Busse proponuje opisanie specyfiki języka prawnego na podstawie pięciu prawniczych cech pojęciowych. Są to: specjalistyczność, intertekstualność, normatywność, funkcjonalność i instytucjonalność terminów prawnych.

Jak opisuje Busse, dwa pierwsze aspekty terminologii prawniczej są ze sobą ściśle związane, ale nie należy ich ze sobą porównywać. Związek ten wynika z faktu, że specjalistyczna strona języka prawnego ujawnia się w tekstach i odwołaniach tekstowych. Analiza tekstów prawnych nie zawsze jest wystarczająca do ujawnienia semantyki poszczególnych terminów prawnych. Interpretacja terminów prawnych nie odnosi się wyłącznie do tekstów, ale w wielu miejscach jest związana ze złożonymi ramami wiedzy prawniczej, bez uwzględnienia których nie można ustalić wyjaśnienia terminów. Jak wskazuje Busse, prawo jest wysoce złożoną strukturą ram wiedzy z różnych dziedzin, niejednokrotnie ze sobą połączonych. W zakresie tekstu znajdują one odzwierciedlenie w różnych relacjach intra- i intertekstualnych, jak na przykład relacja między częściami ogólnymi i fachowymi tekstu prawnego lub odniesienie do innych rodzajów tekstów, takich jak teksty komentarze czy też orzeczenia sądowe. Znaczenie pojęcia prawnego może być wyraźne w tekście ustawy (na przykład w części ogólnej) lub tylko w odniesieniu do bardziej złożonych ram naukowych.

Cechy normatywności i instytucjonalności są ze sobą ściśle związane również w tym sensie, że interpretacja pojęć prawnych jest powiązana z różną rangą hierarchiczną poszczególnych instytucji odpowiedzialnych za wykładnię prawa i orzecznictwo.

Busse w związku z tym zauważa, że normatywność prawnych interpretacji pojęciowych nierozdzielnie łączy się z instytucjonalnym charakterem prawa.

Z hierarchicznego punktu widzenia dopuszczalność lub niedopuszczalność interpretacji danego pojęcia zależy od tego, czy odpowiada ona dominującej opinii. Tylko tę interpretację uznaje się za normatywną, czyli wiążącą, jeśli jest przypisana do przeważającej opinii dotyczącej wykładni prawnej danego pojęcia.

W odniesieniu do funkcjonalności jako wyznacznika języka prawa Busse podkreśla, że terminy prawne służą za zbiór instrumentów do wykonywania funkcji regulującej przez ustawę, ponieważ wiele terminów pozostaje funkcjonalnie otwartych, aby można było je wykorzystywać w sposób elastyczny.

Z etymologicznego punktu widzenia terminy prawne dzielą się na terminy prawne pierwotne i wtórne. Pierwsze z nich powstają wewnątrz w prawie, w celu opisanie konkretnych stosunków i procesów prawnych, natomiast pozostałe wywodzą się z języka potocznego i są używane przez język prawny z niezmiennym lub prawnie ściślejszym

znaczeniem. W zależności od tego, czy znaczenie pojęcia jest precyzyjnie określone za pomocą definicji legalnej lub pozostaje niejasne lub nieokreślone zgodnie z wolą ustawodawcy, mamy wówczas do czynienia z określonymi i nieokreślonymi pojęciami prawnymi.

Nominalizacja

Terminologia prawnicza dzieli się zgodnie z funkcjonalnym trójpodziałem prawa na język prawa, język orzecznictwa i język doktryny prawniczej. Jak zauważa Gustav Radbruch, główne obszary działania prawa można przypisać do każdego z głównych obszarów funkcjonowania prawa. Zatem jako charakterystyczne cechy język prawa wyróżnia się:

- lapidarność,
- precyzję wypowiedzi,
- rzeczowość,
- nienacechowane emocjonalnie określenia.

Podczas gdy język prawa charakteryzuje się rzeczowym i nienacechowanym emocjonalnie sposobem wyrazu, język sporów sądowych często ucieka się do emocjonalnej retoryki, co Radbruch nazywa żarliwą retoryką. Standardem estetycznym języka decyzji prawnych i orzecznictwa jest, zdaniem Radbrucha, elegancja sformułowań, która wyraża się poprzez zwięzły język i zrozumiałość.

Wśród osobliwości gramatycznych i stylistycznych należy wymienić preferowanie nominalizacji. Masowe użycie rzeczowników można wyjaśnić przede wszystkim ich specyficzną funkcją w tekście prawnym. Rzeczowniki odnoszą się do adresatów, których dotyczy obowiązująca norma prawna. Służą one również do określenia zachowań, które są wymagane lub dozwolone. Rzeczowniki są także składnikami dyrektywnych form wypowiedzi, takich jak pozwolenie, ostrzeżenie, przykazanie czy obowiązek. Preferowanie form nominalnych związane jest również z dążeniem do kształtowania możliwie najogólniejszych określeń dla prawnie utrwalonych faktów, które tym samym nabierają charakteru wysoce abstrakcyjnego.

Rzeczownik stanowi najodpowiedniejszą formę gramatyczną do opisywania stanów. Pozwala na wykazanie obiektywizmu, z czym wiąże się kolejna funkcja stylu nominalnego. Rzeczowniki zapewniają także jasność pojęcia, wyrażają wynik działania, akcentują obiektywizm mówcy, a także przedstawiają to, co rzeczywiste, i podkreślają jednocześnie moc prawa.

Ponadto należy wspomnieć o jeszcze jednej funkcji stylu nominalnego, tj. ekonomii wypowiedzi, która opiera się na wyrażaniu się w sposób oszczędny tak, by formuła tekstów wyrażona była przez ich lapidarność, konkretność i zwięzłość, w tym zachowując ich rzetelność.

Bezosobowy charakter wypowiedzi

W specjalistycznych tekstach prawnych uwaga skoncentrowana jest na opisie i nazywaniu faktów, czynności, przedmiotów i obiektów w celu zachowania ich formalnego charakteru.

Natomiast nadawca wypowiedzi nie jest spersonalizowany, podobnie jak adresat tekstu (na przykład adresat normy). Należy zauważyć, iż zapewnia to obiektywność i podkreśla rangę prawa w życiu codziennym.

Nieosobowy charakter wypowiedzi osiągnąć jest w języku prawnym między innymi przez następujące formy językowe:

- konstrukcje strony biernej,
- zaimki nieosobowe,
- czasowniki substancywne,
- konstrukcje imiesłowowe i bezokolicznikowe.

Nieosobowy charakter retoryki prawnej jest ważnym aspektem, wpływa bowiem na zachowanie obiektywności wypowiedzi i tym samym pozwala wypowiedzi nabrać formalnego stylu, który powoduje niejednokrotnie, iż język prawa poprzez zastosowanie takich form językowych cieszy się niesłabnącym szacunkiem w społeczeństwie.

Przekład dokumentów z zakresu prawa pracy

Przekład dokumentów prawnych wymaga nie tylko odpowiedniego przygotowania językowego, lecz także odpowiedniej wiedzy merytorycznej dotyczącej właściwej gałęzi prawa tłumaczonego dokumentu. Należy tu podkreślić, iż jakość przekładu w dużej mierze zależy od stosownego przygotowania merytorycznego, gdyż bez znajomości podstaw wiedzy specjalistycznej z danej dziedziny może dojść do pomyłki lub błędu językowego w tłumaczeniu pojedynczego terminu lub całej frazy. Dlatego niezwykle istotna w tym wypadku jest literatura fachowa, która może okazać się pomocna w trakcie przekładu wskazanej dokumentacji prawnej.

W związku z powyższym analizowane poniżej umowy z zakresu prawa pracy, które są przedmiotem tejże pracy, zostaną zaprezentowane również od merytorycznej strony, co jest niezbędne w celu dokonania analizy porównawczej umów w prawn językowym ujęciu.

Należy w tej kwestii podkreślić, iż prawo pracy jest gałęzią prawa regulującą stosunek pracy konkretnego pracownika i pracodawcy jako stron stosunku pracy. Jak wiadomo, ta dziedzina prawa jest ściśle związana z prawem cywilnym, ponieważ obie należą do prawa prywatnego i regulują stosunki prawne między osobami/obywatelami, które są równe jako podmioty. Prawo cywilne określa ogólne normy dotyczące zawierania umów zarówno w Niemczech, jak i w Polsce. Kodyfikacje prawa cywilnego obu krajów definiują rodzaje większości umów, które są dopuszczalne w obrocie publicznym. W Republice Federalnej Niemiec prawo cywilne określane jest mianem *Bürgerliches Recht*, ponieważ jego nazwa sięga łacińskiego *ius civile* (łac. *civis* – obywatel), a ono odnosi się do stosunków prawnych poszczególnych obywateli wobec siebie. Jego regulacje zostały zawarte w Kodeksie cywilnym, który został uchwalony 18 sierpnia 1896 roku (Osiewicz-Maternowska, 2020: 279).

Warto zauważyć, iż źródłem prawa pracy w polskim systemie prawnym jest przede wszystkim Kodeks pracy z dnia 26 czerwca 1974 roku, którego regulacje uzupełniane są przez kolejne akty prawne, uchwalone na jego podstawie. Kwestie nieuregulowane w Kodeksie pracy regulują przepisy innych ustaw i aktów prawnych, które określają

prawa i obowiązki pracowników i pracodawców. Należą do nich między innymi wszelkie układy zbiorowe i układy zbiorowe pracy, regulaminy i statuty. Podstawą ogólnych norm prawnych Kodeksu pracy jest między innymi Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r.

Jak już zostało wspomniane, podstawowym aktem prawnym regulującym prawa i obowiązki stron stosunku pracy w Polsce jest Kodeks pracy, natomiast w niemieckim systemie prawnym umowa o pracę jako jedna z umów cywilnoprawnych jest uregulowana co do zasady w prawie cywilnym i wyraźnie wymieniona w art. 611a niemieckiego Kodeksu cywilnego.

Zatrudnienie, czyli nawiązanie stosunku pracy, stanowi swoistego rodzaju umowę pomiędzy pracownikiem a pracodawcą i podlega regulacjom prawnym. Cechą wspólną umów, w których nawiązuje się zatrudnienie (stosunek pracy), jest jasny podział, iż to pracodawca gwarantuje pracownikowi pracę na ściśle określonych warunkach i określone wynagrodzenie, a pracownik zapewnia w zamian swoją dyspozycyjność oraz uczciwą i dobrze wykonaną pracę.

Z względu na charakter prawny umów można wyróżnić następujące ich rodzaje, które są najbardziej powszechne:

Tabela 1. Rodzaje umów przy nawiązywaniu zatrudnienia – porównanie

Rodzaj umowy	Umowa o pracę	Umowa zlecenia	Umowa o dzieło
Regulacja prawna	Kodeks pracy	Kodeks cywilny	Kodeks cywilny
Czas trwania umowy	Na okres próbny. Na czas określony. Na czas nieokreślony.	Bez ograniczeń czasowych.	Bez ograniczeń czasowych.
Urlopy	Przysługujące urlopy: – 20 dni – gdy pracownik jest zatrudniony krócej niż 10 lat; – 26 dni – gdy pracownik jest zatrudniony co najmniej 10 lat; – urlop macierzyński.	Brak urlopu (chyba, że ujęte jest to w umowie). Urlop macierzyński nie przysługuje.	Brak urlopu. Urlop macierzyński nie przysługuje.
Składki ZUS	Obowiązkowe: emerytalne, rentowe, wypadkowe, zdrowotne, chorobowe.	Obowiązkowe: emerytalne, rentowe, wypadkowe, zdrowotne. Dobrowolne: chorobowe.	Brak obowiązku odprowadzania składek.

Rodzaj umowy	Umowa o pracę	Umowa zlecenia	Umowa o dzieło
Okres wypowiedzenia	Okres próbny: – 3 dni – przy zatrudnieniu do 2 tygodni; – 7 dni – przy zatrudnieniu ponad 2 tygodnie; – 14 dni – przy zatrudnieniu do 3 miesięcy. Czas określony i nieokreślony: – 14 dni – przy zatrudnieniu krótszym niż 6 miesięcy; – 1 miesiąc – przy zatrudnieniu co najmniej 6 miesięcy; – 3 miesiące – przy zatrudnieniu co najmniej 3 lat.	Może być rozwiązana za wypowiedzeniem w każdym czasie, przez każdą ze stron.	Wygasa po wykonaniu dzieła i zapłacie należności. Możliwość odstąpienia od umowy w każdym czasie.

Źródło: opracowanie na podstawie Kodeksu pracy (Dz.U. z 2023 r., poz. 1365) i Kodeksu cywilnego (Dz.U. z 2023 r. poz. 1610, 1615, 1890, 1933)

W powyższej tabeli porównane zostały rodzaje umów przy nawiązywaniu zatrudnienia. Należy podkreślić, iż w niemieckim prawie pracy powszechniejszą formą nawiązywania stosunku pracy jest umowa o pracę i to ta forma zatrudnienia zostanie szerzej omówiona w tejże publikacji. Jednakże w celu ukazania szerszej perspektywy istniejących form nawiązywania stosunku pracy w opracowaniu przedstawiono również pozostałe rodzaje umów, które mogą regulować sposób nawiązywania stosunku pracy.

Istotną cechą umowy o pracę jest fakt, iż daje ona osobie zatrudnionej pełen zakres praw wynikających z Kodeksu pracy. Należy wskazać, iż w tym rodzaju umowy pracownik ma prawo do urlopu wypoczynkowego, macierzyńskiego i zdrowotnego.

Ponadto umowa o pracę musi mieć określoną formę prawną, czyli powinna być sporządzona na piśmie w dwóch identycznych egzemplarzach. Jest to najważniejszy obowiązek pracodawcy i nie może on go nie dopełnić. Jeden egzemplarz umowy jest przekazywany pracownikowi, drugi pozostaje u pracodawcy i zostaje włączony do akt osobowych pracownika.

Umowa o pracę ma określoną strukturę i powinna zawierać odpowiednie elementy, aby jej postanowienia uzyskały moc prawną. W umowie o pracę powinny zostać określone elementy, takie jak:

- strony umowy – nazwa pracodawcy i osoba go reprezentująca oraz imię i nazwisko pracownika;

- rodzaj umowy (na przykład umowa na czas określony);
- data jej zawarcia;
- rodzaj pracy, tj. określenie zawodu pracownika, funkcji, jaką będzie pełnił, nazwę stanowiska pracy lub czynności, jakie miałby wykonywać;
- miejsce wykonywania pracy, wymiar czasu pracy (na przykład jedna czwarta etatu, półetatu, pełen etat);
- wynagrodzenie poprzez podanie wysokości pensji zasadniczej oraz dodatków i premii;
- termin rozpoczęcia pracy, a w przypadku umów na czas określony, również termin jej zakończenia.

Każda umowa o pracę powinna zostać podpisana przez dwie strony: pracownika oraz osobę upoważnioną przez pracodawcę lub przez samego pracodawcę. Zaprezentowany powyżej teoretyczny aspekt specjalistycznej wiedzy prawniczej ściśle wiąże się z aspektem językowo-translatologicznym, który w dziedzinie przekładoznawstwa jest niezwykle istotnym punktem odnoszącym się do wspomnianej już jakości tłumaczenia tekstu prawnego.

Problemy związane z tłumaczeniem prawniczym dotyczą przede wszystkim różnic między poszczególnymi systemami prawnymi w Polsce i Niemczech, które pociągają za sobą odmienne wymagania informacyjne odbiorcy tekstów. Ponadto tłumacz napotyka na trudności, gdy ma do czynienia z różnymi typami tekstów prawnych i ich różnymi funkcjami. W tym kontekście dokumenty i ich tłumaczenie stanowią same w sobie szczególny przypadek tłumaczeń, gdyż problematyczna może okazać się również terminologia prawnicza ze swoimi wieloznacznymi pojęciami.

W związku z powyższym warto podkreślić, iż komparatystyka prawnicza, znana również jako prawo porównawcze, to duży i poważny problem zarówno dla tłumacza prawniczego, jak i prawnika. We wszystkich krajach świata prawo jest uprawiane jako doktryna własnego, krajowego prawa, a studia prawnicze niejednokrotnie nie przygotowują młodych adeptów prawa w tej dziedzinie. Prawo porównawcze nie jest też wymagane na egzaminach państwowych. Jednocześnie jednak badacze prawa zajmują się tym tematem, o czym świadczy powoływanie na wydziałach prawa katedr prawa porównawczego/komparatystycznego.

Jednocześnie w przypadku przekładu tekstów prawnych należy wyraźnie podkreślić, że zestawienie tekstów odnoszących się do podobnych instytucji prawnych w dwóch językach nie oznacza, że oba systemy prawne są ze sobą zgodne. Teksty i instytucje paralelne mogą jednak pomóc tłumaczowi w znalezieniu terminologii i reguł strukturalnych dla jego przekładów. W tekście paralelnym z tego samego obszaru tematycznego i na podobnym poziomie treści znajdzie on specjalistyczne wskazówki terminologiczne, frazeologiczne i stylistyczne dla bezbłędnej kompozycji tekstu docelowego (Osiewicz-Maternowska, 2020: 284).

Zestawione poniżej teksty niemieckie i polskie nie są swoimi bezpośrednimi odpowiednikami, tzn. polski wzór umowy nie jest tłumaczeniem niemieckiego tekstu źródłowego i odwrotnie. Odnoszą się one jednak do podobnych sytuacji w poszczególnych systemach prawnych. W analizie umów o pracę uwzględniono dwa aspekty: ich strukturę (budowa umowy i jej elementów składowych) oraz terminologię prawniczą.

Tabela 2. Wzory umów o pracę w niemieckiej i polskiej wersji językowej

Wzór umowy o pracę w niemieckojęzycznej wersji	Wzór umowy o pracę w polskojęzycznej wersji
<p style="text-align: center;">ARBEITSVERTRAG</p> <p>zwischen</p> <hr/> <p>– nachfolgend: Arbeitgeber – und</p> <hr/> <p>– nachfolgend: Arbeitnehmer – wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:</p> <p>§ 1 – Beginn des Arbeitsverhältnisses, Probezeit und Tätigkeit (1) Der Arbeitnehmer wird zum ____ auf unbestimmte Zeit als _____ eingestellt. (2) Die ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit. Während dieser Zeit können die Vertragspartner das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen kündigen.</p> <p>§ 2 – Arbeitszeit Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt _____ Stunden wöchentlich.</p> <p>§ 3 – Vergütung Der Arbeitnehmer erhält für seine vertragliche Tätigkeit ein monatliches Bruttogehalt in Höhe von _____ EUR.</p> <p>§ 4 – Urlaub Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Urlaubstage pro Kalenderjahr. Für diesen Urlaubsanspruch gelten die Vorschriften des Bundesurlaubsgesetzes.</p>	<p style="text-align: center;">UMOWA O PRACĘ</p> <p>zawarta w dniu</p> <p>.....</p> <p style="text-align: center;">(data zawarcia umowy)</p> <p>między</p> <p>.....</p> <p>(imię i nazwisko pracodawcy lub osoby reprezentującej pracodawcę albo osoby upoważnionej do składania oświadczeń w imieniu pracodawcy)</p> <p>a</p> <p>(imię i nazwisko pracownika oraz jego adres zamieszkania)</p> <p>na</p> <p>.....</p> <p style="text-align: center;">(okres próbny, czas nieokreślony, czas określony)</p> <p>1. Strony ustalają następujące warunki zatrudnienia:</p> <p>1) rodzaj pracy </p> <p>(stanowisko, funkcja, zawód, specjalność)</p> <p>2) miejsce wykonywania pracy </p> <p>3) wymiar czasu pracy </p> <p>4) wynagrodzenie </p> <p>(składniki wynagrodzenia i ich wysokość oraz podstawa prawna ich ustalenia)</p> <p>5) inne warunki zatrudnienia </p> <p>6) termin rozpoczęcia pracy </p> <p>7)</p> <p>(dopuszczalna liczba godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy, których przekroczenie uprawnia pracownika, oprócz normalnego wynagrodzenia, do dodatku do wynagrodzenia, o którym mowa w art. 1511 § 1 Kodeksu pracy)</p>

Wzór umowy o pracę w niemieckojęzycznej wersji	Wzór umowy o pracę w polskojęzycznej wersji
<p>§ 5 – Arbeitsverhinderung Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber jede Arbeitsverhinderung und ihre voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen. Auf Verlangen sind die Gründe der Arbeitsverhinderung mitzuteilen.</p> <p>§ 6 – Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung (1) Das Arbeitsverhältnis kann von den Parteien gemäß der gesetzlichen Vorschriften ordentlich gekündigt werden. (2) Die Kündigungsfrist richtet sich nach den gesetzlichen Vorschriften. Die Anwendung der verlängerten Kündigungsfristen und Kündigungsstermine gemäß § 622 Abs. 2 BGB wird für beide Vertragsparteien vereinbart.</p> <p>§ 7 – Ende des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das gesetzliche Rentenalter erreicht hat oder in dem seine Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit durch einen entsprechenden Rentenbescheid festgestellt wird. Das Recht zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses bleibt hiervon unberührt.</p> <p>§ 8 – Ausschlussfristen (1) Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht binnen drei Monaten nach Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich geltend gemacht werden. (2) Lehnt die andere Vertragspartei den Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von drei Wochen nach Geltendmachung des Anspruchs, verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von drei Monaten nach der Ablehnung oder dem Ablauf der Drei-Wochen-Frist gerichtlich geltend gemacht wird. (3) Absatz 1 und Absatz 2 gelten auch für Ansprüche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Zusammenhang stehen.</p>	<p>2. Przyczyny uzasadniające zawarcie umowy (informacja, o której mowa w art. 29 § 11 Kodeksu pracy, o obiektywnych przyczynach uzasadniających zawarcie umowy o pracę na czas określony)</p> <p>..... (data i podpis pracownika)</p> <p>..... (podpis pracodawcy lub osoby reprezentującej pracodawcę lub osoby upoważnionej do składania oświadczeń w imieniu pracodawcy)</p>

Tabela 2 cd.

Wzór umowy o pracę w niemieckojęzycznej wersji	Wzór umowy o pracę w polskojęzycznej wersji
<p>(4) Absatz 1 und Absatz 2 gelten nicht für Ansprüche auf Haftung für Schäden aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit, auf Haftung für Sach- und Personenschäden wegen grob fahrlässiger oder vorsätzlicher Pflichtverletzungen, auf Zahlung des Mindestlohns nach dem MiLoG und für andere gesetzliche oder tarifliche Ansprüche, auf die nicht verzichtet werden kann.</p> <hr/> <p style="text-align: center;">Ort, Datum</p> <hr/> <p style="text-align: center;">(Unterschrift des Arbeitgebers)</p> <hr/> <p style="text-align: center;">Ort, Datum</p> <hr/> <p style="text-align: center;">(Unterschrift des Arbeitnehmers)</p>	

Źródło: *Arbeitsvertrag (kurz)* (b.r.); *Umowa o pracę – wzór obowiązujący od 26 kwietnia 2023 r.* (2023).

Porównując powyższe przykładowe umowy, polski tekst wydaje się znacznie bardziej zwięzły i koherentny. Z kolei niemiecka wersja zawiera wiele szczegółowych informacji i dodatkowych klauzul. Wynika to z faktu, że niemieckie prywatne prawo pracy jest fragmentaryczne, i aby zapewnić pełną ochronę prawną stronom umowy, konieczne jest szczegółowe uregulowanie poszczególnych obszarów bezpośrednio w umowie. Należy tu zauważyć, iż polscy pracownicy i pracodawcy są chronieni przez przepisy Kodeksu pracy, które regulują szereg indywidualnych praw i obowiązków stron związanych ze stosunkiem pracy.

Zarówno we wzorze umowy niemieckiej, jak i polskiej rodzaj pracy i uzgodniony czas pracy zostały dokładnie opisane i doprecyzowane, ponieważ są to istotne zapisy w umowie, regulujące stosunek pracy, i dzięki temu umowa może zostać zawarta. Istotne jest również, by w umowie znalazły się informacje o świadczeniach, tj. wysokości i składzie wynagrodzenia, oraz ewentualnie także te dotyczące terminów płatności. Są to wzajemne świadczenia pracodawcy i pracownika stanowiące przedmiot umowy. W każdej z dwóch umów znajdują się również ogólne i charakterystyczne elementy dla wszystkich tekstów tego typu, które mają duże znaczenie, ale także które nie wynikają bezpośrednio ze stosunku pracy, tj. preambuła czy też podpisy stron umowy.

Oprócz wewnętrznej ustalonej struktury umowy o pracę i jej istotnych elementów, ważnym elementem jest również język, który wyraża jej treść. Należy zauważyć, iż kwestie terminologiczne, frazeologiczne i stylistyczne stanowią największe trudności

w tłumaczeniu tekstów prawnych, w tym wypadku wszelkiego rodzaju umów (Kierkowska, 2002: 56).

W przypadku obu umów do prawnych terminów specjalistycznych zalicza się przede wszystkim nazwę umowy oraz określenia stron. Oba przykładowe teksty zawierają istotne informacje dotyczące stron (nazwy i adresy), które zostały określone na początku i są przywoływane w dalszej części tekstu jedynie pod przypisanymi im oznaczeniami jako „pracodawca” i „pracownik”. Ponadto pojawiają się również określenia odnoszące się do poszczególnych części umowy.

W treści umowy pojawiają się między innymi następujące określenia paralelne specjalistycznych terminów prawnych:

1. **Arbeitsvertrag** jest niemieckim ekwiwalentem językowym polskiej **umowy o pracę**.
2. **Arbeitgeber** jest tu odpowiednikiem polskiego **pracodawcy**.
3. **Arbeitnehmer** odpowiada natomiast **pracownikowi** w języku polskim.
4. **Vergütung** jest odpowiednikiem polskiego **wynagrodzenia za pracę**.
5. **Arbeitszeit** tłumaczony zwykle zostaje jako **czas pracy** w języku polskim.
6. **Kündigung** znajduje swój ekwiwalent w polskim **wypowiedzeniu**.

Powyższe przykłady ekwiwalentów językowych w polskiej i niemieckiej wersji wzorów umowy o pracę są stałymi elementami, które występują zawsze w umowach i tym samym ułatwiają pracę specjalistom związanym z dziedziną translatoryki czy językoznawstwa.

Należy tu podkreślić, iż umowy o pracę w obu językach charakteryzują się pewnymi określonymi strukturami i specjalistycznymi określeniami z zakresu prawa pracy. W umowie niemieckiej występują złożenia z *Arbeit* i *Vertrag*, w polskiej – stałe zwroty z wymienionymi dwoma słowami, na przykład „umowa o pracę” lub „wynagrodzenie za pracę”. Są one powszechne w danym systemie prawnym, dlatego powinny pojawić się odpowiednio w tłumaczeniu. Zestawienie wyrażen z tekstów paralelnych oferuje tłumaczowi dalszą pomoc w poszukiwaniu ekwiwalentów. Powyższa lista przykładów z umów o pracę pokazuje, jakie struktury są używane w danym języku. Pomocne jest również użycie ich w konkretnym kontekście.

Z perspektywy badania językoznawczego należy tu wskazać, iż tłumacz podczas procesu tłumaczenia dysponuje przede wszystkim specjalistycznymi słownikami oraz całą swoją dotychczasową wiedzą. Jednocześnie należy podkreślić, że zestawienie specjalistycznych terminów prawnych z tekstów paralelnych dostarcza wielu informacji o tym, które z podanych elementów powinien zawierać tekst docelowy. Analiza i porównanie tekstów w obu językach pomaga podjąć trafną decyzję przy wyborze odpowiedniego wariantu w tłumaczonym dokumencie prawnym.

Znajomość wyrażen występujących jako paralelne dla siebie i ich znaczenia w obu językach jest warunkiem koniecznym do poprawnego przetłumaczenia umowy.

Wnioski końcowe

Język jest nieodłącznym elementem prawa, dlatego prawo należy prezentować jako zjawisko społeczne, które wyznacza różne wymiary i płaszczyzny komunikacji

językowo-prawnej. Prawo bez języka nie istnieje, dlatego istotnym punktem jest tu akt komunikacji. W związku z tym interkulturowa komunikacja prawna wymusza od jej użytkowników odpowiednią znajomość ekwiwalentów językowych w specjalistycznych tekstach w różnych wersjach językowych. Z tego powodu przekład wyróżniający się wysoką jakością odgrywa istotną rolę i może okazać się pomocny w sytuacjach spornych związanych z regulacjami prawnymi.

W przypadku przekładu specjalistycznych tekstów prawnych koniecznym okazuje się fakt połączenia wiedzy specjalistycznej z zakresu języka, prawa oraz translatoryki. Ważnym aspektem jest to, iż szczególną wagę przykładana się do błędów w przekładach tekstów prawnych, ponieważ te najpoważniejsze mogą wpływać niejednokrotnie na skutki prawne, co też może znaleźć odniesienie w poniesieniu odpowiedzialności prawnej przez tłumacza. Za Anną Jopek-Bosiacką warto powtórzyć, iż błędy te – choć są najczęściej określone jako błędy tłumaczeniowe – nierzadko wynikają z nieznaności lub z niedostatecznej wiedzy na temat systemów prawnych właściwych dla tekstu źródłowego i docelowego. Błędy w tłumaczeniach niejednokrotnie pogarszają jakość tłumaczonego tekstu, a tym samym wpływają na jego estetykę, która powinna być wartością dodaną w specjalistycznym tekście prawnym. Ponadto estetyka tekstów prawnych jest ściśle związana z rzetelnością i precyzją tekstów prawnych.

Co więcej, jak zauważyła Jopek-Bosiacka, przekład prawny cechuje pewna autonomia w przekładoznawstwie specjalistycznym, co oznacza, że istnieją określone zasady, którymi każdy tłumacz powinien się kierować przy tłumaczeniu tekstów prawnych.

Ponadto tłumacz i prawnik wykazują często opozycyjne stanowiska, które są często wynikiem wymagań stawianych osobom z określonej profesji, tzn.: tłumacz jest zobowiązany do wiernego oddania swojego tekstu wyjściowego, a także do spełnienia oczekiwań swoich odbiorców tekstu docelowego, natomiast zadaniem prawnika, jako autora specjalistycznego (na przykład sędziego), jest wiernie oddanie tekstu prawnego i spełnienie oczekiwań swoich odbiorców tekstu docelowego. Oba odgrywają rolę pośrednika, dzięki któremu może dojść do aktu komunikacji. Zarówno prawnik, jak i tłumacz muszą przestrzegać pewnych reguł swojej pracy zawodowej, a jednocześnie postawić się w sytuacji komunikacyjnej z laikami (obywatelami) i innymi ekspertami (prawnik) oraz z odbiorcami w innej kulturze prawnej (tłumacz).

Trudność pracy jurysty polega na posługiwaniu się językiem, który jest dostosowany zarówno do laika, jak i do innych ekspertów. Co więcej, jakość prawna tekstu, na przykład orzeczenia sądowego, nie może na tym ucierpieć. Trudność pracy tłumacza polega natomiast na tym, iż nie może on zapomnieć, że tłumaczyć należy tak, by odbiorca tekstu docelowego nie stracił wrażenia, że czyta oryginalny tekst prawny, a nie jego tłumaczenie. Odnosząc się do tego faktu, można ponownie podnieść argument, iż jakość w przekładzie prawnym odgrywa szczególnie dużą rolę.

W artykule przedstawiono argumenty świadczące o tym, iż zarówno niemiecki, jak i polski język prawny mają swoje cechy charakterystyczne. Wskazane języki są wysoce sformalizowane i zawierają wiele specjalistycznych terminów, które są przede wszystkim abstrakcyjne i precyzyjnie określają pewne zagadnienia prawne. W obu wersjach językowych umów o pracę można zauważyć, iż każdy z języków wymaga jednoznacznych

sformułowań w celu uniknięcia wielości interpretacji. Wynika z tego również fakt, że umowy charakteryzują się dwiema cechami: dużym naciskiem na terminy fachowe oraz specyficznymi sformułowaniami specjalistycznych terminów prawnych i specyficznych sformułowań. Z prawnego-językowego aspektu przykład umów o pracę nie należy do łatwych, jednak posługiwanie się tekstami paralelnymi może okazać się pomocne.

Reasumując, prawo jest ściśle związane z językiem, gdyż – jak już wcześniej wskazano – jest ono również nauką filologiczną, czyli opiera się na języku, dlatego tak istotną rolę w dobrym przekładzie odgrywa połączenie wiedzy specjalistycznej z zakresu języka, prawa oraz translatoryki – dzięki temu tłumacz będzie mógł uniknąć popełnienia ewentualnych błędów tłumaczeniowych w swoim przekładzie.

Bibliografia

Busse D. (1998), *Rechtssprache als Problem der Bedeutungsbeschreibung. Semantische Aspekte einer institutionellen Fachsprache*, „Sprache und Literatur in Wissenschaft und Unterricht”, Jg. 29(81), s. 24–47.

Christmann U. (2004), *Verstehens- und Verständlichkeitsmessung. Methodische Ansätze in der Anwendungsforschung*, [w:] K. Lerch (Hrsg.), *Recht verstehen. Verständlichkeit, Missverständlichkeit und Unverständlichkeit von Recht*, Berlin, s. 33–62.

<https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU19640160093/U/D19640093Lj.pdf> [dostęp: 15.01.2023].

Jopek-Bosiacka A. (2021), *Przekład prawny i sądowy*, Warszawa.

Kierzkowska D. (2002), *Tłumaczenie prawnicze*, Warszawa.

Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U. z 2009 r., nr 114, poz. 946), <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU19970780483/U/D19970483Lj.pdf> [dostęp: 17.01.2023].

Muster: Arbeitsvertrag (kurz) (b.r.), Dr. Kluge Rechtsanwälte, <https://www.kluge-recht.de/arbeitsrecht/muster-vorlagen/arbeitsvertrag-kurz/> [dostęp: 23.01.2023].

Osiewicz-Maternowska M. (2020), *Der Arbeitsvertrag auf Deutsch und auf Polnisch – eine Analyse ausgewählter Aspekte auf rechtswissenschaftlicher und sprachlicher Ebene*, „Colloquia Germanica Stetinensia”, nr 29, s. 277–294.

Radbruch G. (2003), *Rechtsphilosophie: Studienausgabe. 2. Auflage*, Heidelberg.

Savigny F.K. von (1951), *Juristische Methodenlehre*, V.G. Wesenberg (Hrsg.), Stuttgart.

Sobieszewska M. (2015), *Juryslingwistyka: między językiem a prawem*, „Studia Iuridica Lublinensia”, t. 4, s. 123–130.

Umowa o pracę – wzór obowiązujący od 26 kwietnia 2023 r. (2023), Druki Gofin, <https://druki.gofin.pl/umowa-o-prace-wzor.1026.54.html> [dostęp: 23.01.2023].

Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (Dz. U. z 2023 r., poz. 1610, 1615, 1890, 1933).

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2023 r., poz. 1365), <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU19740240141/U/D19740141Lj.pdf> [dostęp: 15.01.2023].

Wimmer R., Christensen R. (1989), *Probleme zwischen Linguistik und Rechtstheorie*, [w:] F. Müller F. (Hrsg.), *Untersuchungen zur Rechtslinguistik: interdisziplinäre Studien zu praktischer Semantik und Strukturierender Rechtslehre in Grundfragen der juristischen Methodik*, Berlin, s. 27–46.

Abstract

Law and language. A comparative analysis of the Polish and German employment contracts in terms of law and language

This article discusses issues related to the legal-linguistic comparative analysis of the translation of a legal text in Polish and German using the example of employment contracts. The author of the article attempts to show the possibility of applying the insights from broad jurislinguistics in the translation of legal texts. The results of the analysis are aimed at eliminating linguistic errors in the translation of legal texts.

Keywords: law, language, jurislinguistics, employment contract