

# INWEKTYWA UKRYTA – „KOŃ TROJAŃSKI W PRACY TŁUMACZA CZYLI O „ZAKŁĘTYCH SZYFRACH” PISM URZĘDOWYCH (NA MATERIALE NIEMIECKOJĘZYCZNYCH ŚWIADECTW PRACY)

**Julian Maliszewski**

*Autor jest członkiem zwyczajnym – kwalifikowanym i sekretarzem generalnym PT TEPIŚ.  
Profesor Politechniki Częstochowskiej, kierownik Zakładu Zastosowań Lingwistycznych na  
tamtejszym Wydziale Zarządzania. Tłumacz przysięgły i naukowo-techniczny języków angielskiego,  
niderlandzkiego, niemieckiego i rosyjskiego.*

Specyficznym zjawiskiem w sferze stylistycznych pejoratywów, na które składa się szerokie pole semantyczne inwektywy (zob. Maliszewski 2004: 45) są asteizmy i tak zwane *urbanitas*. Ich znaczenie *Słownik terminów literackich* wyjaśnia tylko częściowo jako dowcipne i nierzadko ironiczne zwroty, będące wyrazem zręczności konwersacyjnej (Głowiński 2000: 48). W badaniach stylistycznych asteizmy i urbanizmy mają o wiele szerszą definicję. Przypomnijmy, że *urbanitas* to nie tylko dowcip, ogłada w wysławianiu się, ale także zuchwałość i obcesowość; szczególnie w formie przymiotnikowej (*urbanus*) tego słowa.

Ceniony przez dziennikarzy i literatów Wolf Schneider autor poczytnej pracy o stylistyce współczesnego języka niemieckiego widzi w asteizmach nie tylko możliwości generowania pozytywnego komunikatu językowego, ale także o wiele szersze perspektywy generowania autoironii, sarkazmu i negatywnej hiperboli.

Inwektywy stały się przedmiotem wielu badań stylistycznych, pojawiły się także liczne próby ich słownikowych systematyzacji (zob. Maliszewski 2004: 45).

Szczególnym zjawiskiem stylistycznym jest tak zwana inwektywa ukryta. Przypomina ona nieco ironię sokratyczną, gdyż dotarcie do niej często wymaga metody znanej jako „majeutyczna” (por. Głowiński 2000: 222-223). Najprostsza jej formą jest zręczne zakamufLOWANA aluzja, apelująca do konotacyjnych zdolności odbiorcy i umiejętności właściwego pojmowania deiktycznej funkcji pola semantycznego i stylistycznego. Tego rodzaju aluzje mają zwykle charakter wypowiedzi negatywnej, rzadziej pozytywnej. Znane są ogólnie jako wyraz „uszczypliwości”, „ciętego języka”, albo też po prostu złośliwości mówiącego. Cechuje je ironia i sarkazm, co czyni jasnym cel ich generowania – wyrażenie negatywnego stosunku wobec przedmiotu lub adresata komunikatu. Inwektywa jest stałym elementem języka, niezależnie od jego postaci i formy. Istnieje zarówno w języku dzieł literackich, jak i w mowie powszechniej.

Inwektywa ukryta (*hidden invective* – *versteckte Invektive*) niezbyt często stanowiła główny problem w badaniach nad stylistyką języka. Jej często kontekstualny charakter każe zwrócić się ku badaniom intra- i intertekstualnym, pomagającym nie tylko zdefiniować obszar wypowiedzi i sposoby jej generowania, ale także docierać do właściwego jej sensu (por. Rössler 1999: 76-78; Bürkli 1999: 127-129).

Praca Beatrice Bürkli ma dla niniejszych rozważań niezwykle ważne znaczenie, gdyż badaczka jako jedna z pierwszych w części swych badań nad intra- i intertekstualnością wykorzystuje jako materiał poglądowy nie dzieła literatury pięknej, jak większość badaczy, a język codzienny – *sprachliche Tagesläufe*, prezentując jego dynamiczny rozwój. Z książką Bürkli koresponduje rozległe studium Lorenza Hofera, także wydane w serii *Basler Studien zur deutschen Sprache und Literatur*, poświęcone badaniom nad stylistyką współczesnej niemieczyny. Pojawiające się w tytule *urbanes Sprechen* sygnalizuje nie tylko prowadzenie badań nad językiem miast (*Stadtsprache*), lecz nawiązuje do licznych w tej odmianie języka asteizmów, charakterystycznych dla licznych odmian języka powszechnego i kolokwialnego (dialekty, żargony, idiolekty i topolekty) (zob. Hofer 2002).

Rozważania o roli ukrytych inwektyw i asteizmów w rozwoju współczesnego języka niemieckiego pojawiają się na marginesie badań Thomasa Lehmana, poświęconych dynamice poetyckiej artykulacji wrażeń wzrokowych w twórczości poetyckiej Johanna Wolfganga Goethego ( *Wahlverwandschaften*), w sztuce filmowej Petera Greenawaya ( *The Draughtsmann's Contract*) i ich wpływowi na współczesny język literacki (zob. Lehmann 2002).

W przytoczonych powyżej pracach przewija się jedna myśl przewodnia – użytkownicy współczesnego języka niemieckiego coraz częściej metaforyzują język swoich wypowiedzi, starając się nadać mu piętno własnej indywidualności. Zjawisko to, rzecz jasna, rejestrowane jest w środowiskach tak zwanych „świadomych użytkowników języka” (N. Chomsky), którzy potrafią uczynić zeń nie tylko sposób komunikowania się, ale także sygnalizują z jego pomocą własny image( Zob. Chomsky 1993: 72-77). Indywidualizacja ta w równym stopniu dotyczy generowania wypowiedzi pozytywnych, jak i negatywnych, chociaż tych ostatnich pojawia się coraz więcej (zob. Maliszewski 2004: 38-39).

Logiczną konsekwencją takiej indywidualizacji języka, jest przeniknięcie tego zjawiska do sfery pism i dokumentów urzędowych. Wszak dokumenty te sporządzają także indywidualni użytkownicy języka. Indywidualizacja taka często przeradza się w rodzaj polilektu, rozumianego tylko przez określony krąg odbiorców komunikatu. Twierdzenie to jest w pełni uzasadnione biorąc pod uwagę nie zawsze czytelny język dokumentów urzędowych, których właściwe rozumienie jest niejednokrotnie dla odbiorców w języku ojczystym. Docieranie do właściwego sensu zawartego w pismach urzędowych jest niczym innym, jak właściwym odcodowaniem idiolektu, którym jest przecież w pewnym sensie hermetyczna sfera języka jego autora i odbiorcy. Nie ma podstaw, by nie wierzyć socjologom z Instytutu Gallupa, iż każdy dorosły użytkownik języka ojczystego (w tym przypadku amerykańskiego angielskiego) miał przynajmniej trzy razy w roku trudności z właściwym odczytaniem sensu pisma otrzymanego z urzędu (por. Adamik 2001: 123-124).

Jednym z ciekawszych materiałów egzemplifikacyjnych, ukazujących funkcjonowanie ukrytej inwektywy w dokumentach, pozostających w oficjalnym obiegu urzędowym są świadectwa pracy.

Kształtowanie tekstu dokumentu spełniającego ważną rolę w sferze zatrudnienia i zarządzania zasobami ludzkimi od kilku lat stanowi przedmiot dociekań nie tylko językoznawców, lecz także psychologów. Jedną z ostatnich prac podejmujących zagadnienie relacji intratekstualnych w różnych rodzajach świadectw pracy jest książka napisana przez psychologów – Jürgena Hessego i Hansa Christiana Schradera (zob. Hesse, Schrader 2001). Berlińscy badacze, prowadzący znaną Pracownię Strategii i Poradnictwa Zawodowego postanowili zbadać aspekt psycholingwistyczny i socjolingwistyczny kształtowania różnych form świadectw pracy.

W jednym z rozdziałów autorzy omawiają trudną sztukę „czytania pomiędzy wierszami” (zob. Hesse, Schrader 2001: 53-56).

Istotą tej trudnej sztuki jest docieranie do właściwych znaczeń – w większości stanowiących zawoalowane pejoratywy, ukryte zręcznie pod postacią neutralnych określeń, lub wręcz eufemizmów.

Problem powyższy sygnalizowali już wcześniej inni autorzy pracy z zakresu stylistyki praktycznej (zob. Schilling 2001; Römer, Matzke 2003; Zillig 2003), a nawet ekonomiści zajmujący się komunikacją lingwistyczną w biznesie (zob. Bartnik 2000: 124-127), zwracając uwagę na potrzebę opracowania odpowiedniej metody, umożliwiającej docieranie do właściwych znaczeń poszczególnych wyrażen lub całych fraz. Niemal wszyscy piszący zgadzają się w jednej kwestii – opracowanie takiej metody jest niemożliwe. Można bazować jedynie na pewnych schematach, ułatwiających właściwe rozumienie tekstu, które często jednak zawodzą, podobnie jak w interpretacji znaczeń w dziełach literackich. Zauważa się to

szczególnie na płaszczyźnie funkcjonalnej tzw. „metajęzyków”, zwłaszcza tych, które są związane z najbardziej dynamicznymi sferami codzienności: kulturą, gospodarką i polityką (por. Janich, Greule 2003; Janich, Thim-Mabrey 2003).

Dotarcie do właściwej i zgodnej z intencjami autora warstwy znaczeniowej komunikatu zawsze stanowiło fundamentalne zagadnienie w pracy wszystkich tłumaczy, niezależnie od reprezentowanej przez nich dyscypliny. Napisano wiele prac dotyczących optymalizacji tego procesu. Warto jednak przypomnieć, iż właściwe rozumienie tekstu wyjściowego jest najważniejszym etapem fazy kognitywnej, kiedy to tłumacz przygotowuje się do wykonania tłumaczenia (zob. Grucza 1999: 2-4).

Świadectwa pracy, w których dokonywana ocena odchodzącego pracownika zawsze nosi znamiona subiektywizmu, są swoistym „barometrem językowym”, odzwierciedlającym postawę autora komunikatu wobec przedmiotu i podmiotu, którego komunikat ten dotyczy. Zachodzi przy tym zjawisko, które już Johann Wolfgang Goethe określił jako *Wahrheit und Wohlwollen*, zmienione później na poetycką *Dichtung und Wahrheit*. Dzieje się tak dlatego, że w przeciwieństwie do innych dokumentów, stanowiących ocenę osoby – dyplomów uczelni, świadectw szkolnych i tym podobnych, w świadectwie pracy trudno zawrzeć jednoznaczne sformułowanie takiej oceny w postaci stopnia lub noty (słownej lub cyfrowej).

Sposoby sporządzenia świadectwa pracy są w większości krajów europejskich prawnie unormowane. W Niemczech regulują to przepisy § 630 kodeksu cywilnego (BGB), § 73 kodeksu handlowego (HGB) i § 113 ustawy o prowadzeniu działalności gospodarczej (GewO). Przepisy te stwarzają możliwość złożenia sprzeciwu wobec treści świadectwa pracy i żądania jego zmiany (*Berichtigungsanspruch*). Możliwość sporu prawnego pomiędzy pracodawcą jako autorem świadectwa pracy i odchodzącym pracownikiem, stwarza ryzyko dla tego pierwszego. Pracownik ma zagwarantowane prawo domagania się wprowadzenia zmian w treści tego dokumentu, szczególnie wtedy, gdy jest dlań niekorzystna i może mieć wpływ na dalsze zatrudnienie i nowego pracodawcy. W ostatnim dziesięcioleciu dwudziestego wieku odnotowano w Niemczech pokaźną ilość spraw, toczących się przed sądami pracy, w których pracownicy domagali się zmiany oceny zawartej w wydanym przez pracodawcę świadectwie pracy (zob. Schulz 2003: 34-35; Nasemann 2003: 103).

Świadomość ryzyka i chęć uniknięcia uciążliwego postępowania sądowego sprawiły, że pracodawcy podjęli działania obronne, uciekając się „do sposobów”. Jednym z nich jest kodowanie treści świadectwa pracy, szczególnie w częściach dotyczących różnorodnych ocen pracownika, stosując zawołowane inwektywy, brzmiące z pozoru neutralnie lub wręcz łagodnie.

Adresat takiego dokumentu staje się interpretatorem - podobnie jak czytelnik dzieła literackiego, który musi dotrzeć do właściwych znaczeń tam zawartych.

Częściami świadectwa pracy, zawierającymi wiele pułapek znaczeniowych są przede wszystkim akapity poświęcone:

- a) ocenie jakości pracy i związanych z nią osiągnięć (*Arbeitsleistung*);
- b) ocenie osobowości i cech charakteru pracownika (*Verhalten, Benehmen*).

Zestawienie prawdy i intencji (*Wahrheit und Wohlwollen*) jest czasami zaskakujące, wręcz paradoksalne i nie zawsze daje się wytłumaczyć w oparciu o znane metodologie semantyczne i stylistyczne.

Można zrozumieć zastosowanie stopnia przymiotnika lub przysłówka do odpowiedniej gradacji oceny pracy pracownika, gdzie ustala się przejrzystą skalę oceny. Na przykład:

Pracownik wykonywał powierzone mu obowiązki zawsze ku ....:

*Der Arbeitnehmer hat die ihm übertragenen Arbeiten stets zu unserer...:*

*... vollsten Zufriedenheit erledigt, czyli sehr gute Arbeitsleistungen erbracht.*

Odpowiednie obniżanie stopnia przymiotnika powoduje obniżenie oceny:

*... vollen Zufriedenheit erledigt, czyli gute Arbeitsleistungen erbracht.*

Zwykłe określenie *zu unserer Zufriedenheit erledigt* – to już durchschnittliche Arbeitsleistungen gebracht.

Zmiana „predykatu“ na zachowawcze ... *im Großen und Ganzen zu unserer Zufriedenheit gebracht* oznacza znaczne obniżenie oceny na ... *mangelhafte Arbeitsleistungen*.

Jakakolwiek mowa o wysiłkach, usiłowaniach, trudach lub dążeniach oznacza jednoznacznie złą ocenę jakości pracy. Zamieszczenie w tekście świadectwa pracy zdań typu: *Er/sie war stets bemüht, die ihm/ihr übertragenen (anvertrauten) Arbeiten zu unserer Zufriedenheit zu erledigen*, albo jeszcze bardziej „wymijająco“: *.. hat sich bemüht, den an ihn/sie gestellten Arbeitsanforderungen gerecht zu werden*, albo inaczej: *Er/sie hat die ihm/ihr übertragene Arbeiten mit Fleiß und Interesse durchgeführt* zawsze oznacza jedno: *Die Arbeitsleistungen waren richtig schlecht*, albo wręcz: Eifer – ja, aber kein Erfolg (HS).

W przytoczonych powyżej przykładach pojawia się jednak pewien paradygmat, który każdy filolog i tłumacz może szybko opanować. Jego istota polega na przesuwaniu skali w dół – najwyższy stopień przymiotnika to najwyższa ocena i tak dalej.

Znacznie większe trudności w dotarciu do sposobu generowania oceny pojawiają się w ocenach bardziej złożonych. Widać to szczególnie w ocenie osiągnięć pracowników zatrudnionych na samodzielnych stanowiskach w handlu, marketingu, w urzędzie, gdzie wymagania są szczególnie wysokie. Zamienniki podane przez cytowanych powyżej Jürgena Hessego i Hansa Christiana Schradera są często zaskakujące (*Arbeitszeugnisse* 2001: 57-59)<sup>1</sup>:

To, że pracownik lub przysłowiowy Herr Schmidt:

*...hat alle übertragenen Arbeiten ordnungsgemäß erledigt* oznacza w istocie: *ein Bürokrat ohne Eigeninitiative* (HS). Opinię pracodawcy o odchodzącym pracowniku sformułowaną w bogatym stylu: *... möchten wir seine Fähigkeit hervorheben, die Aufgaben mit vollem/großem Erfolg delegieren...*, można zastąpić jedną krótką inwektywą: *Drückeberger* (HS). Podobnie krótko można skwitować brzmiące z pozoru bardzo poważnie frazy: *... hat sich bemüht, den Anforderungen gerecht zu werden* – *Versager*; a *... zeigte für die Arbeit Verständnis...* po prostu: *Faulpelz* (HS).

Zaskakujący ekwiwalent zyskuje zdanie, które na pierwszy rzut oka jest niemal poruszającym uwypatnieniem zaangażowania pracownika w jego obowiązki: *... müssen wir ihm bescheinigen, dass er sich den ihm übertragenen Aufgaben mit Eifer gewidmet hat...* można tę frazę skwitować równie niemną, chociaż metaforycznie brzmiącą inwektywą: *Pechvogel, ohne jeden Erfolg*, albo bardziej kolokwialnie: *leider nichts drauf* (HS).

Pracodawca niejednokrotnie w „okrutny” sposób wypowiada się o kwalifikacjach pracownika i ich wykorzystaniu. Pozytywne stwierdzenie: *... verfügt über Fachwissen und zeigt ein gesundes Selbstvertrauen...* po głębszej analizie zmienia się w poważny zarzut: *... geringe Fachkenntnisse, aber >große Klappe<* (HS).

Owa *wielka kłapa* to nie tylko brak kwalifikacji, ale także często brak odporności na trudny pracy i wytrzymałości na pokonywanie wielu przeszkód z nią związanych. Jeżeli pracodawca stwierdza, że ktoś: *... zeigte sich den Belastungen gewachsen...*, to z reguły chce powiedzieć o tym kimś: *... die Nerven liegen schnell blank* (HS).

Ocena pracownika pełniącego kierownicze stanowisko może być zawołowana w postaci „niby-rzetelnej” konstatacji: *... koordinierte er die Arbeit seiner Mitarbeiter und gab klare Anweisungen ...*, podczas gdy taki kierownik lub szef postrzegany jest przez przełożonych jako osoba mająca wręcz *.. schlechte Führungs- und Vorgesetztenqualität* (HS).

Docierając do swoistego, bo zawsze zaskakującego swą aleatorycznością, polilektu, czytelnik tak sformułowanych ocen może jedynie, że pośród słów-kluczy, wokół których skupiają się „zaminowane” pola semantyczne, dają się wyłonić najbardziej istotne dla oceny - pośród czasowników: *bemühen, stets sich widmen, Verständnis zeigen, gerecht zu werden, erledigen*, a pośród rzeczowników: *Fachwissen* (zamiast konkretnych *Fachkenntnisse*), *Selbstvertrauen, Eifer, Fleiß und Interesse*.

<sup>1</sup> Większość cytatów pochodzi z pracy Autorów: *Arbeitszeugnisse. Professionell erstellen, interpretieren, verhandeln*. Frankfurt am Main: Eichborn Verlag 2001, s. 57-59 (oznaczono je HS). Pozostałe cytaty pochodzą ze zbiorów autora, udostępnionych przez Pana Hansa Schierholza z Krajowego Urzędu Pracy, równocześnie pracownika naukowego Uniwersytetu w Bremie.

Z pozoru neutralne, często używane w języku codziennym, słowa te, umieszczone w odpowiednim kontekście ulegają znacznemu przewartościowaniu semantycznemu, a przede wszystkim stylistycznemu, stając się „niebezpiecznym narzędziem” w rękach piszącego, zmieniając się w ukrytą inwektywę.

Proces „inwektywacji” lub „pejoratyżacji” intensyfikuje się podczas oceniania zachowania i cech charakteru pracownika.

Także i na tej płaszczyźnie zauważa się z jednej strony prosty mechanizm gradacyjny. Jeżeli mówimy o czyimś zachowaniu, że było ono *stets einwandfrei* lub *stets vorbildlich*, to wynik „odkodowania” jest prosty – chodzi bowiem o zachowanie bardzo dobre (*sehr gutes Verhalten*). Odjęcie przysłówka *stets* „obniża” ocenę do dobrej. *Sehr gut* to zachowanie dobre, a *gut* to już zachowanie zadowalające (*befriedigend*). Jeżeli pojawi się „słowo-klucz”, lub raczej „wytrych” *bemühen*, to ocena jest zdecydowanie zła; i nie pomoże tu nawet „ratowniczy” przysłówek *stets*. Zdanie *Er war stets um ein gutes Verhältnis zu Kollegen und Vorgesetzten bemüht* oznacza w rzeczywistości bardzo kolokwialnie: *Schlechter geht's nicht!*

Przejrzysta skala stopniowania oceny ulega szybko zagmatwaniu, przy bardziej złożonych i dalej idących ocenach pracownika. Zła ocena kryje się w zdaniu *Wir lernten ihn als umgänglichen Kollegen kennen*, które po rozszyfrowaniu brzmi: *Die Mitarbeiter und Vorgesetzten sehen ihn lieber von hinten*.

Pracownik o silnym „ego”, nie ulegający zbyt swojemu przełożonemu, zyskuje opinię tolerancyjnego współpracownika w kręgu kolegów z pracy - ... *galt im Kollegenkreis als toleranter Mitarbeiter*. Zwierzchnicy w takim sformułowaniu ukrywają jednak opinię niezbyt przychylną: *für seine Vorgesetzten ein harter Brocken (HS)*.

Bliższą prawdzie jest opinia o asertywności pracownika, który: ... *verstand es stets, seine Interessen in (unserem) Unternehmen durchzusetzen...*, która po odszyfrowaniu zmienia się w niemal obraźliwą konstatację: .. *unangenehmer, kompromißunfähiger Typ*.

Modne w ostatnich czasach spotkania pracownicze, obchodzenie popularnych świąt, albo też integracyjne pikniki lub biwaki organizowane przez pracodawców mogą zakończyć się tragicznie szczególnie dla bon-vivantów, zwanych dziś potocznie „luzakami”. Ktoś, kto nie unika alkoholu podczas takich spotkań, może być oceniony wręcz jako pijaczyna. Pracodawca „owinie to w przysłowiową bawełnę”, pisząc o takim pracowniku: *Durch seine Geselligkeit trug er zur Verbesserung des Betriebsklimas bei*. „Deszyfrator” z przerażeniem stwierdzi, że pracownik ten ...*neigte zu übertriebenen Alkoholgenuss*.

Zbyt częste sięganie po alkohol podczas spotkań handlowych z kontrahentami nie jest mile widziane przez zwierzchników. Potrafią oni w pozornie „chwalebnym” zdaniu: ... *durch seine anpassungsfähige und freundliche Art war er im Unternehmen sehr geschätzt...* ukryć złośliwie poważny zarzut: *er hat während der Dienstzeit Probleme mit Alkohol gehabt (HS)*.

Tragicznie mogą się także skończyć przyjacielskie, często „niewinne umizgi” do koleżanek w pracy. Kogoś takiego pracodawca określi także „niewinnie”: *Für die Belange der Belegschaft bewies er stets Einfühlungsvermögen*. Tkwi tu także dobrze ukryta inwektywa, mogąca zniweczyć – szczególnie w czasach dzisiejszej *political correctness*, szansę na ponowne zatrudnienie: *Sucht Sexkontakte bei Betriebsangehörigen*.

Mimo walki o zaprzestanie dyskryminacji ze względu na preferencje seksualne, złośliwy szef może zakodować informację o homoseksualizmie pracownika, zmieniając z przysłówkowego na przymiotnikowe otoczenie metaforycznego *Einfühlungsvermögen*: ... *er bewies ein umfassendes Einfühlungsvermögen für die Belegschaft...* jednym słowem pracownik: ...*ist homosexuell veranlagt*.

Częścią świadectwa pracy, budzącą największe zastrzeżenia ocenianych w nim osób, jest zakończenie, najczęściej czytane przez przyszłych pracodawców (zob. Nasemann 2003: 45).

Zakodowane w końcowej konkluzji świadectwa stwierdzenia są najczęstszym powodem składania licznych odwołań, żądań korekty tego dokumentu przez pracowników, którzy czują się pokrzywdzeni.

Ich roszczenia często są w pełni uzasadnione, gdyż oceny umieszczane w podsumowaniu dokumentu okazują się, po dotarciu do ich właściwego znaczenia, zbyt ostre lub wręcz niesprawiedliwe.

W niewinnym z pozoru sformułowaniu, że pracodawca rozstał się z pracownikiem na mocy obopólnego porozumienia: ... *haben wir uns im gegenseitigen Einvernehmen getrennt*..., kryje się często informacja, o zmuszeniu tego pracownika do odejścia: *dem Arbeitnehmer mußte das Ausscheiden nahegelegt werden, sond wäre er gekündigt (gefeuert) worden (HS)*. Życzenia sukcesów w nowej pracy, jak na przykład: ...*wünschen wir ihm für den weiteren Weg in einem anderen Unternehmen viel Erfolg* ... są często zawołanym głosem ulgi, po pozbyciu się niewygodnego pracobiorcy: ...*bloß gut, dass wir ihn endlich los sind!* , a samo życzenie sukcesów często jest przykrym stwierdzeniem, że takowych pracownik nie odniósł w swym dotychczasowym miejscu zatrudnienia: .. *bei uns hatte er ihn (Erfolg) leider nicht*, natomiast zwykłe podziękowanie .. *für seine Mitarbeit bedanken wir uns*.. odczytać należy jako pogardliwe: ...*und tschüß!*

Powyższe przykłady dowodzą, że odczytanie właściwej, zgodnej z intencjami nadawcy treści komunikatu, zawartego w świadectwie pracy, jest sztuką trudną, dostępną jedynie wtajemniczonym.

Jak dotrzeć do właściwej treści zawartej w takim dokumencie. Cytowani powyżej autorzy nie zawsze podają jednoznaczny algorytm odszyfrowywania zawołanych treści.

Hesse i Schrader podają jedynie w części przekonywający schemat właściwego – ich zdaniem – odczytywania treści świadectwa pracy, zalecając zwrócenie szczególnej uwagi na jego następujące elementy:

- brak ważnych i niezbędnych składników w treści świadectwa, które autor świadomie opuścił (tzw. *beredtes Schweigen*)
  - celowa chaotyczność w gradacji, przez umieszczanie nieistotnych elementów oceny, przez ważnymi
  - świadomie stosowana wieloznaczność słów, w celu uwydatnienia cech negatywnych
  - często stosowanie strony biernej, co ma zwrócić uwagę na brak aktywności i samodzielności ocenianego
  - stosowanie zaprzeczenia-zaprzeczenia, co ma oznaczać cechę lub ocenę wręcz przeciwną
  - niemal karykaturalne przesadzanie w ocenach pozytywnych, przesadne ugrzecznienie i wyczuwalna ironia
- (Hesse, Schrader 2001: 60).

Tego rodzaju „recepta” jest rzeczywiście dyskusyjna, mimo że nawiązuje do ustalonych i sprawdzonych już metodologii tekstologicznych i stylistycznych, wymaga ona, bowiem, nie tylko doskonałych kompetencji lingwistycznych, ale także trudnej do zdefiniowania intuicji, jaką posiadają często ludzie pióra (literaci, redaktorzy, korektorzy etc.).

Problem powyższy nie dotyczy jednakże li tylko odbiorców i zainteresowanych, którzy – przynajmniej – nie zawsze świadomi są ukrytych treści zawartych w dotyczącym ich oceny dokumencie. Wszak w praktyce tłumacze nader często otrzymują zlecenie przetłumaczenia na język polski niemieckich świadectw pracy. Powstaje zatem pytanie – jak ma się zachować tłumacz potrafiący odczytać ukryte inwektywy i pejoratywne oceny, zawołane w często neutralnych lub wręcz pozytywnie brzmiących stwierdzeniach, zawartych w takim dokumencie.

Z jednej strony można powiedzieć, że tłumacz tłumaczy to, co widzi – przecież tekst takiego dokumentu jest zawsze czytelny w formie bezpośredniej. Z drugiej strony – świadomość ukrytych treści, diametralnie różnych od tego, co zawiera bezpośrednio czytany dokument, stwarza nie tylko niezręczną dla tłumacza sytuację, a czasem wręcz pokusy przełożenia takiego tekstu „na nasze”.

Powyższe aspekty dowodzą tak zwanej „pozornej nieprzekładalności”, zjawiska zauważanego w teoriach przekładoznawczych dopiero od niedawna, chociaż sygnalizowanego już przeszło dziesięć lat temu przez Katharinę Reiss i Hansa J. Vermeera, jako zróżnicowanie trzech podstawowych funkcji tekstu: informacyjnej, ekspresyjnej i operacyjnej (1991: 206).

Świadectwa pracy z zakodowanymi ocenami w formie ukrytej inwektywy jest szczególną formą mieszaną, w której niezwykle trudno oddzielić od siebie trzy podstawowe funkcje, a jeszcze trudniej określić hierarchię translacyjnej ważności i intratekstualnych wzajemnych relacji jego elementów (*translatorische Relevanz*). Nie chodzi przy tym o stale pojawiające się pytanie jak tłumaczyć (*frei oder wörtlich*), a o rzecz wiele ważniejszą, która Reiss i Vermeer sformułowali jako regułę *so frei wie nötig, do wörtlich wie möglich* (Reiss, Vermeer 1991: 216).

Z punktu widzenia translatoryki świadectwo pracy z ukrytymi inwektywami i pejoratywami stanowi tekst *bi-semantyczny (binarny)*. W tekstach takich nie zawsze da się zbudować algorytm hierarchii semantycznej, co prowadzi w konsekwencji do swoistego *nomadyzmu* w poszukiwaniu dominanty semantycznej.

Zadanie tłumacza nie jest więc w takiej sytuacji łatwe. Winien on bowiem nie tylko wiernie przełożyć tekst, oddając wszystkie konstytutywne elementy dokumentu, a jednocześnie uświadomić odbiorcę tłumaczenia o istnieniu dwóch różnych warstw semantycznych, uzmysławiając mu jednakże, że nie ma ona prawa ingerencji w strukturę „metaforyczną” takiego tekstu. Taka propozycja reakcji tłumacza na tekst o dwóch różnych płaszczyznach semantycznych nie jest jedyna. Dyskusja doświadczonych tłumaczy winna przynieść inne możliwe rozwiązania w tej trudnej kwestii.

## Bibliografia

- Adamzik K. (2001): *Sprache: Wege zum Verstehen*. München: W. Fink Verlag.
- Bartnik D. (2000): *Praktisches Kaufmannswissen das jeder braucht*. Augsburg: Weltbild Buchverlag.
- Bürkli B. (1999): *Sprachvariation in einem Großbetrieb. Eine individuenzentrierte Analyse anhand sprachlicher Tagesläufe*. Tübingen und Basel: A. Francke Verlag.
- C. Römer, Matzke B. (2003): *Lexikologie des Deutschen. Eine Einführung*. Tübingen: Gunter Narr Verlag.
- Chomsky N. (1993): *Reflections on Language – Reflexionen über die Sprache*. Übersetzt von Georg Meggle und Maria Ulkan. 3. Auflage. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Głowiński M, Kostkiewiczowi T., Okopień Sławińska A., Sławiński J. (2000): *Słownik terminów literackich*. Wydanie trzecie poszerzone i poprawione. Red. J. Sławiński. Wrocław-Warszawa-Kraków: Zakład Narodowy im. Ossolińskich(dalej – *Słownik terminów literackich*).
- Grucza F. (1999): *Translacja a kreatywność*. W: „Lingua Legis”. No. 7, s. 2-4.
- Hesse J., Schrader C. H. (2001): *Arbeitszeugnisse. Professionell erstellen, interpretieren, verhandeln*. Frankfurt am Main: Eichborn Verlag.
- Hesse J., Schrader H. C. (2001): *Arbeitszeugnisse. Professionell erstellen, interpretieren, verhandeln*. Frankfurt am Main: Eichborn Verlag.
- Hofer L. (2000): *Zur Dynamik urbanen Sprechens*. Tübingen und Basel: A. Francke Verlag. [W pracy tej pojawiają się rozdziały napisane przez innych autorów, między innymi przez Heinricha Löfflera i Annelies Häcki Buhofer.]
- Janich N., A. Greule A.(Ed.) (2003): *Sprachkulturen in Europa. Ein internationales Handbuch*.Tübingen: Gunter Narr Verlag.
- Janich N., Ch. Thim-Mabrey Ch. (Ed.) (2003): *Sprachidentität – Identität durch Sprache*. Tübingen: Gunter Narr Verlag.
- Lehmann Th. (2002): *Zur Artikulation von Blickbezügen in der Fiktion*. Tübingen und Basel: A. Francke Verlag.
- Maliszewski J. (2004): *Thumacz wobec inwektywy, czyli o cenzorskich zadaniach tłumacza*. W: *Thumaczenie-Przekład-Komunikacja II*. Red. J. Maliszewski. Częstochowa: Wydawnictwo Naukowe Politechniki Częstochowskiej, s. 37 - 48.
- Nasemann A. (2003): *Arbeitszeugnisse durchschauen und interpretieren*. 2. erarbeitete Auflage. Niederhausen im Taunus: Neuwied Verlag, s. 103.
- Reiss K., Vermeer H. J. (1991): *Grundlegung einer allgemeinen Translationstheorie*. 2 Auflage. Tübingen: Max Niemeyer.

- Rössler E. (1999): *Intertextualität und Rezeption. Linguistische Untersuchungen zur Rolle von Text-Text-Kontakten im Textverstehen aktueller Zeitungstexte*. Frankfurt am Main: Eichborn Verlag. [W pracy tej zamieszczono obszerną bibliografię przedmiotową].
- Schilling M. (2001): *Reden und Spielen. Die Kommunikation zwischen Trainern und Spielern im gehobenen Amateurfußball*. Tübingen: Gunther Narr Verlag 2001.
- Schulz G.-R. (2003): *Alles über Arbeitszeugnisse*. 3. Auflage. München: Meyer Verlag.
- Zillig W. (2003): *Natürliche Sprachen und kommunikative Normen*. Tübingen: Gunter Narr Verlag 2003.

## SUMMARY

The paper contains the consideration of the some lexical and stylistic aspects of special translation. The dynamic and continuous process of development in lingual communication, as well as the transformation of language social structure, have made an impact on special “office-lexis” to mention our language of every-day business communication.

The focus of attention is given to hidden invective as “magic spell” of official valuation of employee. Investigation of German employment certificates indicates the serious differences between the written text and intentions of its author, which opinions are diametrically opposed to the directly read content of issued document.

The semantic comparison of written text with its decodes or “deciphered” version shows the direction of changes introduced leads from the material concrete towards an euphemizing and ironic ambiguity.

In the majority of cases the translator has problem to transfer the elements of above mentioned documents using not one, but a great variety of translating methods.