



Kiss György¹

Néhány gondolat az ígéretről – In memoriam M. Szabó Miklós

„A hadvezér: a bölcsesség, a megbízhatóság,
az emberség, a bátorság és a szigorúság.” (Szun-ce)

Az ígélet természetéről

Alapvető erkölcsi követelményeket rendkívül nehéz időtálló jogi formába önteni és azt a jog számára értelmezhető tartalommal megfogalmazni. A bizonytalansági tényezőkre hívja fel a figyelmet Havighurst az egyenlőség jogi meghatározásának elemzésénél.² Hasonló problémák merülnek fel az ígélet (*promise, das Versprechen, promesse*) tekintetében is. Mind az egyenlőség, mind az ígélet régmúlta visszanyúló erkölcsi kategória, zsinórmérték, vágy és követelmény is egyben. Abban a pillanatban azonban, amikor jogi elvként, sőt akár konkrét normaként akarjuk megformálni, olyan problémákkal szembesülünk, amelyeket az erkölcsiség szintjén játékos homály fed.

Mind az egyenlőség, mind az ígélet valamilyen erkölcsi magatartási norma sajátos kifejezője, amely a közösségtől és az egyéntől bizonyos kötelesek megtartását várja el. Az erkölcsi és a jogi kategóriák közötti különbség azonban éppen e kötelesek tartalmában és betartásuk vagy éppen megsértésük következményeiben rejlik. Ami az egyenlőséget illeti, ez a fogalom a jogban számos érdektől determinált, és így már pusztán megfogalmazása is a relativizálódás irányába sodorja. Havighurst kérdése támasztja alá ezt az állítást a legjobban: kinek az egyenlősége? Álláspontja szerint, ha a jog azt vállalja, hogy mindenkinek egyenlően biztosítja azokat az ellenszolgáltatásokat, jutalmakat (*rewards*), amelyeket az emberek annak a minőségnek, illetve tulajdonságnak az okán kapnak, amelyekkel egyesek rendelkeznek, mások nem: ez is egyfajta egyenlőség.

¹ Egyetemi tanár, vezető, NKE ÁNTK Közigazgatás-tudományi Doktori Iskola; az MTA rendes tagja.

² HAVIGHURST 1961: 128–129.

nevezetesen az erők egyenlősége (*equality for the strong*). Ezzel szemben, ha a jog nivelláló befolyását érvényesíti, ha azt vállalja, hogy elejét veszi annak, hogy az erők rákényszerítsék akarataikat a gyengékre, ha elismerjük, hogy a tényleges egyenlőtlen-ségből fakadó hatalomnak korlátokat kell szabni, ez is egyfajta egyenlőség, nevezetesen a gyengék egyenlősége (*equality for the weak*).³ Az egyenlőség kategóriáját a jog területén két ellentétes érdek befolyásolja. A közjogi megközelítés elsősorban a nivelláló folyama-tokat erősíti, a magánjog pedig sokkal inkább az „erők egyenlősége” felé hajlik.

Ez utóbbi azért lényeges, mert a magánjog legfontosabb intézménye a szerződés, amelynek az egyik lényeges alkotóeleme az ígéret. Mint ahogyan a későbbiekben vizsgáljuk, a szerződés „a felek kölcsönös és egybehangzó jognyilatkozata, amelyből kötelezettség keletkezik a szolgáltatás teljesítésére és jogosultság a szolgáltatás követel-lésére”.⁴ Az ígéret azonban egyoldalú jognyilatkozat, amely az ígértetevő valamilyen elkötelezettségét jelenti a jövőre nézve egy másik személy érdekében.⁵ Ez az elköteleződés azonban csak első látásra tűnik magától értetődőnek. Mivel az ígéret más, illetve mások felé tett nyilatkozat, az ígértetevő elkötelezettségének az ígéret fogadója vagy fogadói számára is egyértelműnek kell lennie. Ennek a feltételnek az egyik része az ígértetevő oldalán jelentkezik. Az ígértetevő nyilatkozata ugyanis nem egyszerű közlés, hanem ki kell fejeznie szándékát az ígéret megtartására, másképpen fogalmazva meg kell győz-nie erről az ígéret fogadóját. Utóbbinak nem kell kételkednie abban, hogy az ígértetevő komolyan gondolja kijelentését.⁶ Ez egyben azt is jelenti, hogy az ígéretet fogadó (*hearer*) immár nem pusztán passzív részese a hallott nyilatkozatnak, hanem mintegy felkészült arra, hogy az ígéret elfogadását vagy elutasítását mérlegelje.⁷

Ezen a ponton indokolt az ígéretet mint erkölcsi kategóriát és mint a jog egyik intézményét differenciáltan kezelni. Ez a differenciálás azonban nem jelent abszolút

³ HAVIGHURST 1961: 129.

⁴ Lásd többek között a 2013. évi V. törvény (Polgári Törvénykönyv) 6:58. § (1) bekezdését vagy az amerikai *Restatement (Second) of Contracts* 1 §-át. (Utóbbi: „A contract is a promise or a set of promises for the breach of which the law gives a remedy, or the performance of which the law in some way recognizes as a duty.” – „A szerződés olyan ígéret vagy ígéretek összessége, amelyeknek a megszegése esetén a jog jogorvoslatot biztosít, vagy amelyeknek teljesítését a jog valamilyen módon köteleességgént ismeri el.”)

⁵ HOGG 2011: 6. („A promise is a statement by which one person commits to some future beneficial performance [or the beneficial withholding of a performance] in favour of another person.” – „Az ígéret olyan nyilatkozat, amellyel egy személy egy másik személy javára valamilyen jövőbeli előnyös teljesítésre [vagy a teljesítés előnyös visszatartására] kötelezi magát.”)

⁶ Lásd erről HICKEY 1986.

⁷ HICKEY 1986: 69–70. Hickey érvelése lényeges az egyoldalú ígéret megítélése szempontjából, különös tekintettel például a díjkitűzésre vagy az egyéb, ún. adománytartalmú ígéretre. Lásd erről még METZGER–PHILLIPS 1990.

elhatárolást. Jól mutatja ezt a szerződés mint jogintézmény erkölcsi tartalmának az elemzésére vonatkozó vizsgálatok összessége. Charles Fried több munkájában elemzte a szerződések erkölcsi tartalmát.⁸ Álláspontja szerint az ígéret betartásának elve (*promise principle*) a szerződési jog erkölcsi bázisa, ugyanis csak ennek az elvnek az érvényesülése által alapíthatnak az emberek magukra nézve olyan kötelezettségeket, amelyek korábban nem léteztek. Számára meghatározó elem az ígéretben rejlő morális kötelezettség, illetve kötelezettségvállalás.⁹

Ami az ígéretet mint erkölcsi kategóriát illeti, az ígéret számos szempont szerint osztályozható. Az ígéret kifejezhet elköteleződést valamilyen vallás (isten), világnézet, politikai meggyőződés iránt. Ebben a körben az ígéret (*promise*) sok hasonlóságot mutat a fogadalommal, illetve az esküvel (*vow, oath*). Ez utóbbi kettő sem feltétlenül azonos, ugyanis míg a fogadalom általános ígéretet jelent valamilyen eszme iránt, az eskü ennél több, amennyiben személyes elkötelezettséget jelent, általában a jelenben, konkrét személy, intézmény vagy intézmény felé.¹⁰ Úgy tűnhet, hogy az ígéretnek ebben a közegben nincs vagy csupán gyenge kötőereje van. Ez azonban jelentős tévedés, ugyanis az ígéret, illetve az ígéretek rendszere a társadalmi lét szignifikáns kulturális és magatartásbeli kohéziós eleme.¹¹ Ebből a szempontból is lényeges Hogg megjegyzése, aki szerint abban a társadalomban, amelynek nincs koncepciója a jövőről, a jövőbeli események kiszámíthatóságáról, az emberi elkötelezettség észszerűségéről a jövőbeli cselekedeteket illetően, hiányozhat az ígéret pusztá fogalma is.¹²

Az ígéret társadalomra gyakorolt erkölcsi kötőereje a kezdetektől napjainkig kimutatható. Egyáltalán nem véletlen, hogy az egyes jogi rendszerek igyekeztek az ígéret erkölcsi tartalmát felhasználni, amelynek legfontosabb eleme az ígéretek betartásának érvényesítése volt. Így az ígéret morális kötőereje jogok és köteleességek formájában jelent meg, azzal a megváltozott tartalommal, hogy az ígéretnek jogi kötőereje lett. Az ígéret azonban mint jogi kategória számos új problémát vetett fel. Az ígéret ugyanis fontos intézménye lett mind a közjognak, mind a magánjognak. Ebben a tanulmányban nem foglalkozom az ígéretnek a közjogban betöltött szerepével és súlyával, néhány megjegyzés azonban indokolt. A közjogi jogviszonyokban az ígéret kötőereje jelentősen függ az erőviszonyoktól. Ezt fejti ki Pufendorf, aki szerint az erőviszonyok nagymértékű felborulása (állam/uralkodó *versus* állampolgár/

⁸ FRIED 1981; 2007; lásd még GRANT 1974: 7–10, 17–19, 64–68, 95–98.

⁹ FRIED 1981: 14–21.

¹⁰ HOGG 2011: 39; ATIYAH 1981: 54.

¹¹ HOGG 2011: 52–56.

¹² HOGG 2011: 52.

alattvaló) sokszor azt a benyomást támasztja alá, hogy az abszolút hatalom – alapvetően a mai értelemben vett közjogi hatalom – nincs kényszerítve arra, hogy egyértelmű, mintegy befejezett kötelezettségvállalást tegyen.¹³

Az ígéret a magánjogban – közelebbről a szerződéses viszonyokban – alapvetően az ügyleti biztonságot szolgálja. Az ígéretnek ez az első látásra egyértelmű rendeltetése azonban éppen a szerződéshez mint kétoldalú jogügyletnek való viszonyában okozott értelmezési nehézségeket. A kérdés az, hogy önmagában az ígéretnek mint egyoldalú jognyilatkozatnak vagy a szerződésnek mint kétoldalú jognyilatkozatnak van-e kötőereje. A *common law* rendszerében a szerződés fogalmának meghatározása tekintetében két egymással versengő nézet érvényesült. Az egyik szerint a szerződés olyan ígéret vagy ígéretek összessége, amelyet a jog érvényesíteni fog.¹⁴ A másik álláspont értelmében a szerződés olyan megállapodást jelent, amely kötelezettségeket keletkeztet, amelyeket a jog eszközeivel lehet érvényesíteni.¹⁵ Ez utóbbi azt jelenti, hogy az ígéret főszabályként önmagában nem kötelező, kivéve, ha azt okiratba foglalták, vagy alátámasztja valamilyen ellenszolgáltatás.¹⁶ Az angol szerződési jogban a szerződésnek az ígéret oldaláról történő megközelítése mellett az szól, hogy gyökerei mélyebbre nyúlnak, a megállapodáson alapuló teória elsősorban kontinentális (francia) hatásra került előtérbe, továbbá a nem ingyenes ígéret egyes elemeinek kikényszeríthetősége annak a gyakorlati követelménynek felelt meg, hogy az ígéret fogadója általi valamiféle elfogadás esetén ezt az alkut könnyebben lehessen érvényesíteni, mint egy megállapodást.¹⁷ A *promise versus contract* vita korántsem mellékes a munkaszerződés, illetve a munkajogviszony esetében, amelyet a felek alá-fölé rendeltsége jellemez. Ebből adódóan – eltérően más kötelektől – a munkáltató egyoldalú jognyilatkozatainak különös jelentősége van. Ebből következően a munkajogviszony stabilitása nagymértékben függ attól, hogy az ígéret morális erején túl jogi eszközökkel kikényszeríthető-e, akár úgy is, hogy a munkaszerződés ún. *implied terms* egyik eleme csupán.

A kontinentális európai megközelítés napjainkra némileg eltér a *common law* megoldásától, azonban gyökerei közel azonosak voltak. Így többek között Grotius szerződésstanának az ígéret központi eleme,¹⁸ így Hogg joggal állapítja meg, hogy ő volt talán az utolsó, aki az ígéretnek ekkora jelentőséget tulajdonított. Később

¹³ PUFENDORF 1931: XII. 6. 84.

¹⁴ BEALE 2012: 1–16.

¹⁵ PEEL 2011: 1.

¹⁶ PEEL 2011: 3–6.

¹⁷ BEALE 2012: 1–17.

¹⁸ GROTIUS 1999: II. könyv, XI–XIII. fejezet.

Pothier a szerződés fogalmát a következőképpen határozta meg: a szerződés olyan megállapodás, amelyben két fél kölcsönösen ígéretet tesz egymásnak, vagy az egyik fél egyoldalúan ígéretet tesz a másiknak, valaminek az adására vagy tevésére vagy valamitől való tartózkodásra.¹⁹ Ebben a rendszerben az ígéret és a kötelezettség kifejezés jelentése az, hogy valaki az ígérettel kifejezi szándékát a kötelezettségvállalásra, és egyúttal jogot ad a másiknak arra, hogy érvényesítse követelését a kötelezettség teljesítésére. Tehát az ígéretet beemeli a szerződés elemei közé, ami szintén jelentős a munkaszerződés minősítése szempontjából. A német jogban az ígéret és a szerződés kapcsolata a polgári törvénykönyv (Bürgerliches Gesetzbuch, a továbbiakban: BGB) megalkotása előtti időszakra tehető. A pandektatudomány ugyan az ígéret intézményét háttérbe szorította, de a BGB előkészítő szakaszában Kübel – aki a törvény-előkészítő bizottság tagja volt – a már uralkodónak tekinthető álláspont-hoz képest merőben új javaslatot fogalmazott meg.²⁰ Javaslatáértelmében az ígéret kötelező erejéhez, amely arra irányul, hogy az ígértetevő valaki más részére teljesít, nem szükséges annak a személynek az elfogadása, akinek a részére a teljesítést ígérték. Kübel javaslatát az ügyleti forgalom és a jogélet szükségletével indokolta. Továbbá sajátos logikával utalt az ígértetevő akaratszabadságára. Érvelése szerint, amennyiben az ígéret tevőjét nem kötné saját nyilatkozata, igen nehéz lenne megindokolni, hogy miért egy másik személy – szintén akaratszabadságán alapuló – döntése tenné ezt kötelezővé. A bizottság hosszas vita után végül nem támogatta javaslatát. Ez hosszú időre meghatározta a német jog hozzáállását az egyoldalú ígéret kötőerejéhez. Összefoglalásképpen elmondható, hogy az ígérethez való kötöttség elve sokkal több bizonytalansággal jár, és egyre több problémát indukál, mint a szerződéses elvre alapozott megoldás. Kétségtelen azonban, hogy az ígéret intézménye nem tűnt el, és a következő pontban ezt éppen a munkaszerződés intézményén keresztül, a munkajogviszony stabilitásának vizsgálatánál mutatom be.

Az ígéret jelenléte és kötőereje a munkaszerződésben

A munkajogviszony tartalma mind összetevőit, mind karakterét tekintve összetett. A tartalmát alakító elemek közül a munkaszerződés csak egy, ezen kívül további elemként számos kógens normát találunk. Így a munkaszerződés és a munkajogviszony tartalma nem azonos. Az előbbi csak a felek megállapodását

¹⁹ POTHIER 1764: 4.

²⁰ SCHUBERT 1980–1986 [1877]: 1171.

tartalmazza, az utóbbi az említett kógens normákat, valamint gyakran egy sajátosan normatív szerződéses elemet, a kollektív szerződést.

A munkaszerződés viszonylag egyszerű megállapodás, általában a munkafeladatokat (munkakör) és a munkabért (rendszerint alapbér) tartalmazza csupán. Nyilvánvaló azonban, hogy a munkaszerződés tartalma ennél összetettebb, és ez a leírtakon kívül összefüggésben van a jogviszony karakterével. A munkajogviszonyban az egyéni munkavállaló alárendeltsége a munkajog premisszája.²¹ Ez közelebbről azt jelenti, hogy a munkavállaló a munkáltató utasítása szerint köteles munkáját végezni. Nem térünk ki az alárendeltség természetére, az viszont lényeges kérdés, hogy meddig terjed a munkáltató jogköre, az irányítási jog (*Direktionsrecht, managerial prerogative*). Az általánosnak tekinthető vélemény szerint a munkáltató hatalmának maga a szerződés szab korlátot. Valójában a szerződés ebben a tekintetben nem sok eligazítást ad. Lényegesek viszont a szerződésben benne rejlő, illetve benne foglalható feltételek, a már említett *implied terms*. Ezek a feltételek ugyanis (szerződéses) felhatalmazást adnak a munkáltatónak arra, hogy a munkajogviszony tartalmát egyoldalúan alakíthassa a szerződés kifejezett tartalmának módosítása nélkül is. A benne foglalt feltételeknek azonban nemcsak a munkajogviszony konkrét tartalma, hanem annak stabilitása, jelen és jövőbeli kontinuitása tekintetében is jelentősége van.

Mielőtt azonban ezt a tételt tárgyalnánk, választ kell adni arra a kérdésre, hogy valójában mit is jelent az *implied term*. Ennek a komplex problémának ebben a tanulmányban csupán a legfontosabb elemeit tekintjük át. Az *implied terms* az egyes jogrendszerekben különböző módon épül be a jogviszonyokba, értve ezalatt a klasszikus magánjogi köteleket és a munkajogviszonyt is. Az angol szerződési jogban eredetét és elterjedését valószínűleg annak köszönhetette, hogy a jogászoknak volt olyan törekvésük, hogy az adott esetet egy más esetben már elfogadott, illetve megítélt kötelezettségvállalás alá vonják. Ennek a gyakoriságával, elterjedésével kialakultak azok a szerződéses feltételek, amelyeket meghatározott esettípus vonatkozásában alkalmazhatónak tekintettek.²² Ezek a feltételek származhatnak jogszabályok diszpozitív rendelkezéseiből (*default rules*), tényekből, valamint kereskedelmi gyakorlatból, szokásból.²³ Ahhoz, hogy ezeket alkalmazni lehessen, adott szerződéses tényállás kell, amelybe az egyik fél valamilyen feltételt beletartozónak vél, vagy éppen nem, és a bíróság feladata annak eldöntése, hogy a valamely fél által hivatkozott feltétel vagy éppen annak hiánya *implied term*, vagy sem. A részletek

²¹ RICHARDI 1968: 1.

²² AUSTIN-BAKER 2011: 51–52.

²³ AUSTIN-BAKER 2011: 5.

mellőzésével megállapítható, hogy a bíró általában azt vizsgálja, hogy a felek akkor is megkötötték volna-e a szerződést, ha a benne foglalt feltételek *express termsként* jelennek meg. Továbbá a szerződés tartalma bizonytalanságának esetén a lehetséges alkalmazható diszpozitív jogszabályok (*default rules*) értelmezése alapján minősíti a benne foglalt feltételek meglétét vagy hiányát. A francia jog – különösen a munkajog – bizonyos klauzulákat állít fel, és alkalmaz benne foglalt elemként. Ennek célja az, hogy egyértelművé tegye a szerződés kétes elemeit, és adott esetben pótolja azokat a hiányzó elemeket, amelyeket a felek kihagytak a szerződésből, de az ún. észszerűségi teszt alapján benne kellene lenniük.²⁴ A német munkajogban kiemelt jelentősége van a munkajogviszony dogmatikai elemzésének, amelyben örök téma a munkáltató irányítási joga, hatalma és a munkaszerződés közötti ellentmondás, illetve összefüggés vizsgálata.²⁵ A benne foglalt feltételek elsősorban a munkáltató egyoldalú alakítási joga szempontjából érdemelnek figyelmet. Alapvető kérdés, hogy megalapozható-e a munkáltató alakítási joga az íratlan jogi normák által?²⁶ Az irodalomban korábban is, de napjainkban is egyre erősebben jelen volt és van az a nézet, hogy a munkáltató ezt a felhatalmazást a szerződésben kapja meg.²⁷

Összefoglalásképpen megállapítható, hogy a benne foglalt feltételek és a munkaszerződés *incomplete contract* jellege egymást feltételezi. Ehhez jön a munkajogviszonynak – az alá-fölé rendeltség mellett – még egy ismérve: nevezetesen a munkajogviszony ún. tartós kötelmi viszony (*Dauerschuldverhältnis, long-term relationship*). Ez a jellegzetesség a tömegtermelés adott technológiai szintjén jelent meg. A munkajogviszony viszonylagos stabilitásához és folyamatosságához a munkáltatónak gazdasági, üzleti, a munkavállalónak pedig egzisztenciális, szociális érdeke fűződött.

Megjegyzendő azonban, hogy nem csupán a munkajogviszony, hanem más magánjogviszonyok is minősíthetők tartamjogviszonynak. Ilyenek lehetnek például a bérleti, a társasági jogviszonyok stb. Mi a különbség a munkajogviszony és a többi tartós jogviszony között? Ezen a ponton van jelentősége az ígéretnek. Már több mint egy évszázada állapította meg Gierke, hogy az egyes tartós jogviszonyoknak eltérő funkciójuk van a kötelmek rendszerében. Ez a különbség jól kimutatható az áruforgalmi jogügyleteknél, de különös jelentősége van azoknál a kötelmeknél, amelyek az alanyok személyét, személyiségét érintik

²⁴ ANTONMATTEI 2005.

²⁵ GAST 1978: 343.

²⁶ Ez a kérdés még ma is aktuális, annak ellenére, hogy a BGB 611a § ma már rendelkezik a munkáltató irányítási jogáról.

²⁷ BIRK 1973; MENTZEL 2003.

(*personenrechtliches Dauerschuldverhältnis*). Ezek között említi a szolgálati szerződést és a társasági szerződést, illetve jogviszonyt. Kiemeli, hogy a személyes teljesítés, hozzájárulás a kötelelem céljának megvalósításához mindkét esetben személyi-közösségi elemet visz a kötelembé. Ezáltal egyik kötelelem sem jellemezhető csupán az árucserével, hanem „*sie sind Geschäfte der sozialen Organisation*”.²⁸ Gierke kimerítő elemzése sok kérdést vet fel. Különösen a szolgálati szerződés és a társasági szerződés összehasonlításával kapcsolatban ismét felmerül, hogy a szolgálati szerződés esetében milyen folyamatos köteletség terheli a szolgálatot fogadó felet. Nevezetesen, a munkaszerződés esetében milyen folyamatos kötelezése van a munkáltatónak az ellenérték megfizetésén túl? Másképpen fogalmazva mit tartalmaz a szolgálati szerződésben, illetve a munkaszerződésben kifejezett vagy benne rejlő ígéret mint *implied term*? Sőt: létezik-e egyáltalán ilyen ígéret?

A válasz a munkajogviszony tartalmának szerkezetében rejlik. Ha a teljesítés oldaláról közelítünk a munkajogviszony tartalmához, kimutatható, hogy a munkavállaló teljesítési kötelezése nem átmeneti, illetve nem konkrét időponthoz köthető, hanem visszatérően folyamatos.²⁹ Nikisch ezt a helyzetet teljesítési állapotnak nevezi, amely a munkavállaló számára a munkajogviszony keletkezésétől annak végéig tart. A tartamjelleg a munkajogviszony esetében azért is különös, mert a munkajogviszony zömében határozatlan időtartamra létesül. Hangsúlyozza, hogy a munkavállaló a munkáltató üzeméhez vagy háztartásához tartozik, ami fokozza a jelentőségét ennek a teljesítési állapotnak. Ebben a megközelítésben tartamjogviszonynak minősül a határozott időtartamra létesített munkajogviszony is. Nikisch mintegy 70 évvel ezelőtti megállapításai mai is helytállóak, annak ellenére, hogy az említett ún. beiktatási elmélet (*Eingliederungstheorie*) ma már elsősorban a másik fél üzleti érdekkörébe való beillesztődést jelenti. Lényeges továbbá, hogy a határozott időtartamra megkötött munkaszerződések kötelezettségei alól napjainkban az ún. *spotszerződésekkel* próbálnak kibújni, mondván, azok nem minősülnek munkaszerződésnek.

Az angol munkajog megközelítése látszólag más, de tartalmában hasonlít az előbbihez. Korábban a munkaszerződést alapvetően cseretípusú szerződésként értékelték, amelyben a munkavállalót a szerződésben meghatározott munka végzésének, a munkáltatót pedig a munka ellenértéke megfizetésének kötelezése terhelte. Ez a képlet változott meg a *mutuality of obligations test* bevezetése által.³⁰ Ennek lényege a jogok és kötelezések kölcsönösségének kiemelése, amely minden bilaterális

²⁸ („Ezek a társadalmi szerveződések ügyletei.”) GIERKE 1914: 409.

²⁹ NIKISCH 1955: 144.

³⁰ DEAKIN–MORRIS 2005: 164–168.

kötelemnek a legfontosabb eleme. Az alapvető kérdés abban rejlik, hogy milyen tartalmú a kölcsönösség, mire terjed ki, különösen a munkáltató tekintetében. Másképpen fogalmazva a munkaszerződésben benne rejlik-e a munkajogviszony fenntartásának ígérete?³¹ A kérdés megválaszolásához Freedland elméletére kell hivatkoznom. Állítása értelmében a munkaszerződés nem csupán csereszerződés, több annál, ugyanis a szerződésnek a felek érdekeit nem egyetlen „csere”, hanem cserék sorozata során kell érvényesítenie és védenie.³² Ebből következően a munkaszerződésnek kétrétegű struktúrája van. Az első réteg (szint) a munka és az ellenérték cseréje. A második szint a kölcsönös köteleességek cseréje a jövőbeli teljesítésre. Azaz, „the promises to employ and be employed”.³³ Freedland hangsúlyozza, hogy ez a kölcsönös ígéret vonatkozhat akár rövid tartamra is, de nem a kölcsönös teljesítés tartama a lényeg, hanem az, hogy ez biztosítja a munkajogviszony stabilitását.³⁴ Ez a kölcsönös ígéret a munkajogviszony lényeges, mintegy megkülönböztető ismérve a többi *long-term* kötelemhez képest.

Az ígéret mint stabilitási tényező

Összefoglalásképpen megállapítható, hogy az ígéret mind morális, mind jogi értelmezésében stabilitási, biztonsági tényezőnek számított. Ez a stabilitás technológiájában, kultúrájában és értékeiben gyorsabban változó társadalomban könnyen háttérbe szorulhat. Az alkalmazkodóképesség, a rugalmasság valóban megkövetelheti a korábbtól eltérő magatartást, illetve attitűdöket. Az ígéret fogalma azonban nem változott. Az ígéret nem más, mint olyan nyilatkozat, amellyel egy személy egy másik személy javára valamilyen jövőbeli előnyös teljesítésre (vagy a teljesítés előnyös visszatartására) kötelezi magát.³⁵ Ennek a fogalomnak minden eleme lényeges. A legfontosabb azonban az ígéret teljesíthetősége, amely azt jelenti, hogy ez nem csupán az ígértező szubjektív elhatározásán múlik, hanem az ígéretnek objektíve teljesíthetőnek kell lennie. Ez azért lényeges, mert minden ígéret bizalmat kelt

³¹ DEAKIN–MORRIS 2005: 111. („With reference to the employment contract, »mutuality of obligations« has a specific meaning which refers to the presence of mutual commitments to maintain the employment relationship in being over a period of time.” – „A munkaszerződés tekintetében a »kölcsönös kötelezettségeknek« sajátos jelentése van, amely – bizonyos ideig – a munkaviszony fennmaradására vonatkozó kölcsönös kötelezettségvállalások meglétére utal.”)

³² FREEDLAND 1976: 20.

³³ („[...] ígéret, hogy foglalkoztatnak és foglalkoztatva leszek.”) FREEDLAND 1976: 20.

³⁴ FREEDLAND 1976: 20.

³⁵ HOGG 2011: 6.

az ígélet fogadójában arra vonatkozóan, hogy az ígértetevő teljesíti az ígéletében foglaltakat. Ezt a követelményt fejezi ki a *reliance theory*. A *reliance* – mint bizalom valakiben, illetve valamiben – nem csupán a szerződési jog egyik meghatározó elve, hanem a társadalom kötőereje is lehet. Jól szemlélteti ezt Fuller megállapítása, aki szerint a társadalom tagjai közötti egyre növekvő kölcsönös függőség mellett éppen a bizalomnak mint a felelősség alapjának van rendkívül nagy szerepe.

Ez a bizalom a jövőre, a jövő stabilitására vonatkozik. Kiemelendő továbbá, hogy ennek a bizalomnak kölcsönösnek kell lennie. Az ígélet fogadójának elvárása mellett az ígértetevő is elvárhatja, hogy a másik fél az ígélet által indukált magatartást tanúsítsa. Ez egyben azt is jelenti, hogy az ígélet felelősség is. A jogban ez különböző módon alakul, függően az ígélet tartalmától, attól, hogy a teljesítés a másik fél elfogadásától függ, vagy sem stb. E munkában a részletek elhagyásával csupán arra hívjuk fel a figyelmet, hogy az ígélet egy olyan társadalomban, amely évszázadokon keresztül csak nagyon lassan változott, a közösség stabilizációs pontja volt, nevezetesen az ígélet elköteleződésként történő értelmezése eredményeképpen. Ez a tartalom – mint érték – napjainkban is jelen van, még akkor is, ha erről gyakran nem vagyunk hajlandók tudomást venni.

Felhasznált irodalom

- ANTONMATTEI, Paul-Henri (2005): *Les clauses du contrat de travail*. Paris: Éd. Liaisons, Rueil-Malmaison.
- ATIYAH, Patrick Selim (1981): *Promises, Morals and Law*. Oxford: Oxford University Press.
- AUSTIN-BAKER, Richard (2011): *Implied Terms in English Contract Law*. Cheltenham: Edward Elgar. Online: <https://doi.org/10.4337/9781849808545>
- BEALE, Hugh szerk. (2012): *Chitty on Contracts I. General Principles*. London: Thomas Reuters.
- BIRK, Rolf (1973): *Die arbeitsrechtliche Leitungsmacht*. Köln: Carl Heymanns.
- DEAKIN, Simon – Gillian S. MORRIS (2005): *Labour Law*. Oxford: Hart.
- FREEDLAND, Mark (1976): *The Contract of Employment*. Oxford: Clarendon.
- FRIED, Charles (1981): *Contract as Promise*. Cambridge, MA – London: Harvard University Press.
- FRIED, Charles (2007): The Convergence of Contract and Promise. *Harvard Law Review Forum*, 120(1), 1–9. Online: <https://cdn.harvardlawreview.org/wp-content/uploads/pdfs/cfried.pdf>
- GAST, Wolfgang (1978): *Arbeitsvertrag und Direktion*. Berlin: Duncker & Humblot. Online: <https://doi.org/10.3790/978-3-428-44207-2>
- GIERKE, Otto von (1914): Dauernde Schuldverhältnisse. In Otto VON GIERKE – Otto FISCHER: *Jeherings Jahrbücher für die Dogmatik des bürgerlichen Rechts*. Jena: Gustav Fischer.
- GRANT, Gilmore (1974): *The Death of Contract*. Columbus, OH: Ohio State University Press.
- GROTIUS, Hugo (1999): *A háború és a béke jogáról*. Ford. Haraszti György, Brósz Róbert, Diódsi György, Muraközi Gyula. Budapest: Pallas Stúdió – Attraktor.

- HAVIGHURST, Harold (1961): *The Nature of Private Contract*. Evanston, IL: Northwestern University School of Law.
- HICKEY, Raymund (1986): Promise is a Promise. On Speech Acts of Commitment in English. *Studia Anglica Posnaniensia*, 18, 69–80. Online: <http://hdl.handle.net/10593/17859>
- HOGG, Martin (2011): *Promises and Contract Law. Comparative Perspectives*. Cambridge: Cambridge University Press. Online: <https://doi.org/10.1017/CBO9780511895050>
- MENTZEL, Thomas (2003): *Die Änderung von Arbeitsbedingungen kraft Direktionsrecht oder im Wege vorab konsentierter Änderungsverträge – Zur Frage der Anerkennung und Kontrolle eines „erweiterten“ Weisungsrechts*. Hamburg: Kovač.
- METZGER, Michael B. – Michael B. PHILLIPS (1990): Promissory Estoppel an Reliance on Illusory Promises. *SMU Law Journal*, 44(2), 841–903. Online: https://scholar.smu.edu/smulr/vol44/iss2/4?utm_source=scholar.smu.edu%2Fsmulr%2Fvol44%2Fiss2%2F4&utm_medium=PDF&utm_campaign=PDFCoverPages
- NIKISCH, Arthur (1955): *Arbeitsrecht*. I. Tübingen: J. C. B. Mohr (Paul Siebeck).
- PEEL, Edwin (2011): *The Law of Contract*. London: Sweet & Maxwell.
- POTHIER, Robert Joseph (1764): *Traité des obligations*. Paris: Chez Débure l’aîné, Quai des Augustins à l’Image S. Paul.
- PUFENDORF, Samuel von (1931): *Elementorum jurisprudentiae universalis (Element of Universal Jurisprudence)*. Oxford: Clarendon.
- RICHARDI, Reinhard (1968): *Kollektivgewalt und Individualwille bei der Gestaltung des Arbeitsverhältnisses*. München: C. H. Beck.
- SCHUBERT, Werner szerk. (1980–1986) [1877]: *Die Vorlagen der Redaktoren für die erste Kommission zur Ausarbeitung der Entwurf eines Bürgerlichen Gesetzbuches. Recht der Schuldverhältnisse*. III. kötet. Berlin – New York: W. de Gruyter.