

PEDAGÓGUSOK A MUNKAJOG HÁLÓJÁBAN, AVAGY ISMÉT EGY ÚJ JOGÁLLÁSI TÖRVÉNYT KREÁLT A JOGALKOTÓ*

TEACHERS IN THE NET OF LABOR LAW OR DID THE LEGISLATOR CREATE A NEW LEGAL STATUS LAW AGAIN

RÁCZ ZOLTÁN^{**}

Absztrakt: Az elmúlt évek során a törvényhozás révén fokozatosan kiszervezték a közalkalmazotti törvény hatálya alól bizonyos foglalkozási ágak munkavállalóit. Egy nemrégiben nyilvánosságra került törvénytervezet szerint a kiszervezés elérte a pedagógustársadalmat is. Jelen tanulmány a törvénytervezet egyes szabályainak elemzésére vállalkozik.

Kulcsszavak: *pedagógusok, sztrájk, polgári engedetlenség, közalkalmazotti törvény*

Abstract: Over the past years, through legislation, workers in certain occupations have been gradually excluded from the scope of the Civil Service Act. According to a recently published draft law, outsourcing has also reached the teaching community. This study undertakes to analyze some of the rules of the draft law.

Keywords: *teachers, strike, civil disobedience, public employee law*

Bevezetés

A pedagógusok jelenleg a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) hatálya alá tartoznak. Ez a törvény nem határozza meg személyi hatálya keretei között a közalkalmazott fogalmát. A Kjt. a munkáltató oldaláról közelíti meg a személyi hatály alá tartozó csoport körvonalainak meghúzását, hiszen akként fogalmaz, hogy „az állami és a helyi önkormányzati költségvetési szerveknél, valamint a helyi önkormányzat által a feladatkörébe tartozó közszolgáltatások ellátására foglalkoztatottak közalkalmazotti jogviszonyára terjed ki”.¹ Ezen megközelítés abból a problémából fakad, hogy a közalkalmazott mint

* A tanulmány leadásának ideje: 2023. április 30.

** DR. RÁCZ ZOLTÁN
PhD egyetemi docens
Miskolci Egyetem ÁJK
Civilisztikai Tudományok Intézete
Munka- és Agrárjogi Intézeti Tanszék
3515 Miskolc-Egyetemváros
racziroda@gmail.com

¹ Kjt. 1. §.

kategória nem egy foglalkozást takar, hanem tulajdonképpen egy gyűjtőfogalmat jelent, amely több foglalkozási ágat fog össze. A közalkalmazotti szabályozás egy ún. töredékes szabályozás, ami azt jelenti, hogy a személyi hatály gyakran „többszöröződik”, mert az egyes közalkalmazotti rétegekre a Kjt. szabályán kívül más törvények és végrehajtási rendeletek határoznak meg rendelkezéseket.

1. A közalkalmazotti törvény kiüresítése

Az utóbbi években számos esetben megtörtént bizonyos foglalkozási ágaknak a közalkalmazotti törvény hatálya alól történő „kiszervezése”.² A „kiszervezések” érintették a teljes egészségügyet, a felsőoktatást, a szakképzés területét, az MTA kutatóhálózataiban dolgozó kutatókat. Ezeken a területeken – néhány kivételtől eltekintve – a jogalkotó egy új jogállási törvényben igyekezett rendezni a foglalkozási ághoz tartozók jogviszonyának kérdéseit. A kiszervezések esetében megfigyelhető volt az egységes, alaposan átgondolt koncepció hiánya, a jogi technikák esetlegessége. Ezen témakörrel jelen tanulmány keretei között azért nem kívánunk bővebben szólni, mert a fentebb hivatkozott tanulmányunkban egy alapos elemzés keretei között már megtettük. Annak ellenére, hogy a magyar kormány létrehozott egy „humán csúcsminisztériumként” aposztrofált kormányzati szervet, az EMMI-t, így a közös minisztérium ellenére közös elképzelésről a kiszervezések tekintetében egyáltalán nem beszélhetünk.

2. A magyar pedagógustársadalmat érintő történések

Az utóbbi években a közoktatás területén Magyarországon a közvéleményt is felkavaró események történtek. A teljesség igénye nélkül a pedagógusok élethelyzetük, elsősorban javadalmazásuk javítását igényelték, a kormányzat elzárkózása miatt sztrájkokat kezdeményeztek, amire a kormány reakciója a pedagógusok sztrájkjogának a csorbítása volt.³ Ettől eltérő álláspontra jutott a magyar Alkotmánybíróság⁴, amely két különvélemény mellett nem fogadta el az indítványozók álláspontját a sztrájktörvény-módosítás alaptörvény-elleneségével kapcsolatban. A pedagógusok ellenreakciója polgári engedetlenségi akciók kezdeményezéseiben nyilvánult meg, amelyet néhány esetben az érintettek jogviszonyának a megszüntetése követett.⁵ A pedagógusokkal történő teljes körű egyeztetés helyett a Belügyminisztérium elkészítette a köznevelésben foglalkoztatottak jogállásáról és egyes kapcsolódó

² MÉLYPATAKI Gábor – RÁCZ Zoltán: A közalkalmazotti jogállás jövője – végelgyengülés vagy újjászületés? *ProBono* megjelenés alatt.

³ <https://hu.euronews.com/2022/10/07/nemzetkozi-normaknak-sem-felel-meg-a-magyar-tanarok-sztrajkjoganak-csorbitasa>, 2023. április 3.
https://eduline.hu/kozoktatasi/20220531_Novak_Katalin_alairta_a_sztrajktorvenyt, 2023. április 3.

⁴ AB II/01665/2022. https://hvg.hu/itthon/20221207_alkotmanybirosag_pedagogusok_sztrajkjog, 2023. április 3.

⁵ Tanulópénz. *HVG* 2022. március 9., 2022/10., 8.

törvények módosításáról szóló törvénytervezetét (a továbbiakban: törvénytervezet). Jelen tanulmányban elemezzük ezen új jogállási törvény egyes szabályait.

3. Mi a törvénytervezet célja?

A törvénytervezet preambuluma az alábbiakat tartalmazza:

„Meggyőződésünk, hogy korszerű tudást biztosító, hatékony köznevelési rendszert csak a nemzeti és európai azonosságtudatra, hazaszeretetre valamint aktív állampolgárságra történő nevelésre lehet alapozni.

A köznevelés rendszerének szereplői – azon felismeréstől vezetve, amely szerint céljuk a gyermek mindenképp felett álló érdekének érvényre juttatása – a gyermekek, tanulók tekintetében a művelődéshez való jog és a védelemhez és gondoskodáshoz való jog elsődlegességét szem előtt tartva végzik tevékenységüket.

A pedagógus célja, hogy az általa nevelt és oktatott gyermek lelki és szellemi fejlődését lehetővé tegye, továbbá, hogy nevelő-oktató munkája során hozzásegítse a gyermeket, tanulót, hogy a magyar nemzet elkötelezett, értékes tagjává válhasson.

Mindezek megvalósítása érdekében a pedagógus nevelő-oktató munkája során arra törekszik, hogy feladatainak ellátását az általános etikai normákkal összhangban, a gyermek, tanuló jogainak, érdekeinek érvényesítése érdekében végezze.

Az Országgyűlés e célok elérése érdekében, továbbá a köznevelésben foglalkoztatottak társadalmi megbecsültségét kifejezendő – a köznevelésben foglalkoztatottak jogviszonyának újraszabályozása, tevékenységük anyagi és erkölcsi elismerése, valamint a munkavégzés és a családi élet összeegyeztethetőségének elősegítése érdekében – a következő törvényt alkotja:”

Az első négy bekezdésben foglalt célokkal alapvetően egyetérthetünk, viszont álláspontunk szerint a később elemzésre kerülő egyes rendelkezések egyáltalán nem fogják szolgálni a pedagógusok társadalmi megbecsülését, az ő anyagi és erkölcsi elismerését, valamint a munkavégzés és a családi élet összeegyeztethetőségének elősegítését. Ezen állításunkat a későbbiekben megkíséreljük alátámasztani.

4. A törvénytervezet szerkezete, összehasonlítása korábbi jogállási törvényekkel

A törvénytervezet átfogó módon törekszik rendezni a pedagógusok jogállási kérdéseit, felülírva a nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXCV. törvény (Nktv.) szabályait. A munkajogi kérdések kettéoszlanak individuális és kollektív munkaügyi szabályozásra. A tanulmány terjedelmi okokból nem vállalkozhat az összes problémát okozó rendelkezés ismertetésére, ezért csupán a legkirívóbb szabályok elemzése történik meg.

Az individuális munkajogi részben egy, a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) szerkezetéhez hasonló szabályanyagot találhatunk (alapelvek, a jogviszony létesítése, módosítása, megszüntetése, munkaidőre, a munka díjazására vonatkozó szabályok, kártérítési és fegyelmi felelősség).

A kollektív munkajogi részben (amely a munkaügyi kapcsolatok elnevezést viseli) szó van a szervezkedés szabadságáról, a különböző szintű érdekegyeztetésről

és ugyan a törvénytervezet megemlíti a participációt és a munkaügyi viták feloldásának eljárását a 132. §-ban, de ezen a törvénytervezet későbbi részeiben sem a participációról, sem a munkaügyi vita feloldásának szabályairól nem találunk rendelkezéseket, vagyis a jogalkotó adós maradt ezen, két lényeges kollektív munkajogi intézmény szabályainak a kidolgozásával.

Megvizsgálva a bevezetőben említett kiszervezett ágazati törvényeket, jelentős eltérést látunk ezen szabályozások logikájában. A korábbi ágazati törvények esetében többnyire egy, az adott ágazatot szabályozó törvény módosítása révén történt meg az adott jogállás újraszabályozása. Kivételt képez ez alól az egészségügy területe, ahol a korábban említett törvény önállóan, a korábbi, egészségügyet szabályozó törvényektől függetlenül rendezte az ott dolgozók életviszonyait, ezért a törvénytervezet leginkább az egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló törvényhez hasonlít, azzal a nem jelentéktelen különbséggel, hogy sokkal részletesebb szabályozást nyújt annál. A legszembeeszköbb különbség, hogy a törvénytervezet tartalmazza a fegyelmi felelősség és fegyelmi eljárás szabályait, ami egy nóvum a közsféra szabályozásában, hiszen 2012. július 1. napi hatállyal⁶ a Kjt. rendszeréből kikerült a fegyelmi felelősség és csupán a közhatalom gyakorlását megtestesítő foglalkozási ágak törvényeiben (Kttv., Hszt., Hjt. stb.) találunk ilyen rendelkezést.

5. A belső szabályzat mint jognyilatkozat megítélése

A törvénytervezet – a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) – szabályozásához⁷ igazodva rögzíti a munkáltatói belső szabályzat előírásait. A törvénytervezet 14. §-a alapján a munkáltató belső szabályzata a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyra vonatkozóan egyoldalú jognyilatkozatot, kötelezettségvállalást, a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állóknak vagy azok csoportjának címzett általános utasítást tartalmazhat. Ugyanakkor a törvénytervezet 18. § (1) bekezdése használja a köznevelési intézményen belüli szervezeti és működési szabályzat fogalmát – az egyes munkáltatói jogok átruházhatóságának relációjában –, de nem utal vissza a 14. § (1) bekezdésre. Álláspontunk szerint a jogalkotó kísérletet sem tett arra, hogy tisztázza, miszerint egy munkáltató szervezeti és működési szabályzata a saját értelmezésében belső szabályzatnak minősül-e vagy sem. Gyakorlati tapasztalataink szerint egy szervezeti és működési szabályzat egy adott munkáltató egyik legfontosabb alapidokumentuma, ezért szükségesnek tartjuk ezen dokumentum munkajogi helyzetének egyértelmű meghatározását, nevezetesen az belső szabályzatnak – és ezáltal – jognyilatkozatnak minősül-e vagy sem.

6. A kinevezés egyoldalú módosítása

A munkajog egyik alapvető szabálya közé tartozik, miszerint a két fél közös akaratát tartalmazó megállapodásokat (munkaszerződés, tanulmányi szerződés, versenytilalmi megállapodás, kinevezés és annak elfogadása) elsősorban közös megegyezéssel

⁶ 2012. évi LXXXVI. törvény 26. §.

⁷ Mt. 17. §.

lehet módosítani. Ugyanakkor a munkajog ismer ezen fő szabály alóli kivételeket, amikor a megállapodást egyoldalúan is lehet módosítani (sőt vannak esetek, amikor ez a munkáltató számára kötelezettséget jelent), illetve ismertek a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás (kiküldetés, kirendelés, átirányítás) szabályai is.

A törvénytervezet 44. § (1) bekezdése ugyan fő szabályként szintén a közös megegyezéssel történő módosítást írja ugyan elő, de kivételeket is megfogalmaz. A törvénytervezet szerint a munkáltató egyoldalúan is meghatározhatja a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony kezdetének napját, a próbaidőt, a besorolást, a havi illetmény összegét és eltérítését.

Nehezen egyeztethető össze a munkajog szabályaival, hogy a jogalkotó ennyire széles körben biztosítja a munkáltató egyoldalú kinevezésmódosítási lehetőségét, ehhez hasonló szabályokat csak a közhatalom gyakorlását megtestesítő, fentebb már idézett jogszabályoknak találhatunk, márpedig a pedagógusok csak nagyon-nagyon kismértékben jogosultak közhatalom gyakorlására (pl. bizonyos okiratok kiállítása). Ugyanakkor a szabályozás jogtechnikai szempontból is érthetetlen, mert nem derül ki a törvénytervezet szövegéből, hogy például a próbaidő esetében a munkáltató pontosan mit határozhat meg egyoldalúan: a próbaidő alkalmazását, annak mértékét?

7. Rendkívüli felmentés

A törvénytervezet a munkáltató egyoldalú címzett jognyilatkozatával rendkívüli felmentés jogcímén teszi lehetővé a köznevelésben foglalkoztatotti jogviszony megszüntetését, hasonlóan az Mt. 78. § és a Kjt. 33/A. §-ban írt jogviszony megszüntetési jogcímekhez [újabb jogtechnikai hibaként jegyezzük meg, hogy a törvénytervezet 47. § (2) bekezdésében, ahol a megszüntetési jogcímek felsorolására kerül sor, ezen jogcím nem található meg]. Az előbb említett törvényhelyek tartalmazzák a jogviszony-megszüntetés esetében kötelezően betartandó szubjektív és objektív határidőket (szubjektív határidő alatt értjük azt a határidőt, ami a munkáltatói jogkör gyakorlójának a tudomásszerzésével kezdődik, míg objektív határidő alatt értjük azokat a határidőket, amelyek a jogviszony-megszüntetés alapját képező ok bekövetkezésétől kezdődnek). A munkáltató az Mt. és a Kjt. alapján rövid, 15 napos határidőben élhet ezen jogviszony-megszüntetési lehetőséggel, ezért a magyar munkajogban példátlan a törvénytervezetben írt szubjektív határidő, ami gyakorlatilag akár 364 napos határidőt is lehetővé tesz a munkáltató számára a jogviszony megszüntetésére.⁸ Hangsúlyozni szeretnénk, hogy ezen jogintézmény

⁸ Törvénytervezet 52. § (3) bekezdés: „A rendkívüli felmentés jogát a munkáltató az annak alapjául szolgáló okról való tudomásszerzéstől az adott tanév augusztus 1. napjáig (a továbbiakban: zárónap), a zárónap és a tanév befejezése közötti tudomásszerzés esetén a következő tanév augusztus 1. napjáig gyakorolhatja, bűncselekmény elkövetése esetén a büntethetőség elévüléséig lehet gyakorolni. A tudomásszerzés időpontjának – ha a rendkívüli felmentés jogát testület jogosult gyakorolni – azt kell tekinteni, amikor a rendkívüli felmentés okáról a testületet – mint a munkáltatói jogkört gyakorló szervet – tájékoztatják.”

esetében egy azonnali hatályú megszüntetésről beszélünk. Felmerül a kérdés, milyen jogpolitikai indoka van annak, hogy egy pedagógust 364 napon keresztül jogbizonytalanságban lehessen tartani a munkáltatónak, megszünteti-e a jogviszonyát vagy sem.

8. A munkaidő-beosztás speciális szabályai

A munkajog a munkáltató számára biztosítja a munkarend meghatározásának (a munkaidő beosztásának) jogát. Az Mt. 96. § (1) bekezdés megfogalmazásából az derül ki, hogy a jogalkotó egyenlőséget tesz a munkarend és a munkaidő-beosztás fogalma között. A törvénytervezet nem ezt a megoldást választotta, hiszen a 77. § és a 78. §-ban külön rendelkezéseket rögzített ezek tekintetében. Ezen túlmenően szabályozta a kötött munkaidőn belüli feladatok teljesítését, a szintén kötött munkaidőben oktatási intézményen belül, illetve azon kívül történő munkavégzést, valamint az ún. munkakörre irányadó neveléssel-oktatással lekötött munkaidőn felüli többlettanítás egyoldalú elrendelését.⁹

Álláspontunk szerint a törvénytervezet a munkáltató számára indokolatlan hatalmat biztosít a mérlegelési jogkörének gyakorlására. Ez a megállapításunk vonatkozik az ún. szabad felhasználású munkaidőnek az intézményben történő kitöltésére, valamint a pedagógus munkakörére irányadó neveléssel-oktatással lekötött munkaidő vonatkozásában előírható többlettanításra. A munkaviszony (ideértjük a törvénytervezet által szabályozni kívánt köznevelésben foglalkoztatottak jogviszonyát is) alapvető jellege a jogviszony alanyainak alá-fölé rendeltsége, a munkavállaló (a köznevelésben foglalkoztatott) kiszolgáltatott helyzete, amivel párosul – többek között – a munkáltató mérlegelési jogkörének a széles körben történő megnyilvánulása. Mindezen megállapítások figyelembevételével mellett is eltúlzottnak tartjuk a munkáltatók számára biztosított részjogosítványokat, amelyek már-már visszaélészerűen teszik lehetővé intézkedések alkalmazását a köznevelésben fog-

⁹ 79. § (3) A kötött munkaidőn belül

- a) a neveléssel-oktatással lekötött munkaidőben a tanulókkal, gyermekekkel való közvetlen foglalkozással összefüggő, a 80. §-ban meghatározott feladatok,
- b) annak a neveléssel-oktatással lekötött munkaidőn felüli részében végrehajtási rendeletben meghatározott további feladatok rendelkezhetők el.

81. § (2) A munkáltató határozza meg, hogy melyek azok a feladatok, amelyeket a pedagógusnak a kötött munkaidőben a nevelési-oktatási intézményben, pedagógiai szakszolgálat intézményben, és melyek azok a feladatok, amelyeket az intézményen kívül lehet teljesítenie. Ennek során indokolt esetben mérlegelési jogkörében a szabad felhasználású munkaidő tekintetében is előírhatja az intézményben történő munkavégzést.

82. § (4) Ha a feladatellátás más munkaszervezési eszközökkel nem oldható meg, a pedagógus számára a munkáltató a munkakörére irányadó neveléssel-oktatással lekötött munkaidő

- a) felső határáig bármely okból,
- b) felső határának legfeljebb száztíz százalékáig kizárólag eseti helyettesítésre egyoldalúan rendelhet el többlettanítást.

lalkoztatottak tekintetében. Ezen szabályok semmiképpen sem szolgálják a jelen tanulmányunk 3. fejezetében írt törvényalkotói célokat. Egy ilyen egyoldalú munkaidőbeosztási lehetőség egyértelműen veszélyezteti a pedagógusok munkavégzésének és a családi életének harmonikus összehangolását.

9. Fegyelmi eljárás

Amint azt már a tanulmány korábbi részében jeleztük, a törvénytervezet vissza kívánja állítani a Kjt. 2012-es módosításában eltörölt fegyelmi felelősséget és fegyelmi eljárást, a közalkalmazotti szférában egyedülálló módon. A Kjt. eredeti szövege közel 20 évig tartalmazta a közalkalmazottak fegyelmezésére szolgáló szabályanyagot, majd azzal az indokkal került ki a törvényből, hogy az ún. laikus bíráskodásnak nincs helye a közalkalmazotti területen. Nehéz szabadulni a gondolatától, hogy a közalkalmazotti szférában miért egyedül a pedagógusok körében lenne lehetőség a munkáltató által egyoldalúan elrendelt fegyelmi eljárásra, miközben egyik, korábban kiszervezett területen sem és a még megmaradó nagyon kevés létszámú, a Kjt. személyi hatálya alá tartozók esetében sem fognak érvényesülni a fegyelmi eljárás szabályai. Talán csak nem a renitens pedagógusok elleni fellépés újabb eszközével kívánja a Kormány felruházni a munkáltatókat? Utalunk a jelen tanulmány 6. fejezetében írt azon megállapításunkra, miszerint ezen jogintézmény esetében is elmondható, hogy ehhez hasonló szabályozásra példát csak a közhatalom gyakorlását megtestesítő jogszabályokban (Kttv., Hszt., stb.) találhatunk, a fegyelmi szabályok bevezetésének a pedagógusok körében semmilyen jogpolitikai indoka nincs és nem is szolgálják a törvénytervezet preambulumban írt magasztos célok megvalósulását.

10. Az egyszerre létező és nem létező participációs szabályok

A törvénytervezet az Mt. mintájára rögzíti a munkaügyi kapcsolatok fogalmának meghatározását¹⁰. Eszerint: „132. § *A köznevelésben foglalkoztatottak szociális és gazdasági érdekeinek védelme érdekében e törvény szabályozza a szakszervezet és a munkáltatók, vagy érdek-képviselői szervezeteik kapcsolatrendszerét. Ennek keretében biztosítja a szervezkedés szabadságát, a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban vagy munkaviszonyban állók részvételét a munkafeltételek alakításában, meghatározza a munkaügyi konfliktusok megelőzésére, feloldására irányuló eljárást.*”

Amint azt a jelen tanulmány 4. fejezetében már jeleztük, a törvénytervezet 132. §-a tartalmazza ugyan a részvételi jogokat, de a jogalkotó megelégedett a participációs intézmények szabályainak részletes kidolgozásáról. A törvénytervezetben nem találunk participációs (például a Kjt.-ben írt közalkalmazotti tanácshoz hasonló) intézményeket, ahol a köznevelésben foglalkoztatottak valóban tudnák gyakorolni a munkafeltételek alakításához fűződő részvételi jogokat. A törvénytervezet 59. §-a és 166. §-a ugyan tartalmaz egy kifejezést („köznevelésben foglalkoztatot-

¹⁰ Mt. 230. §.

tak tanácsa”), de ezen kifejezés a csoportos létszámcsökkentés 59. §-ban szabályozott rendelkezései között bukkan fel, valamint a Pp.-módosítást tartalmazó 166. §-ban. Nem derül ki a törvénytervezetből, hogy mit értünk köznevelésben foglalkoztatottak tanácsa alatt, hogyan történik e testület tagjainak választása, milyen jogosítványokkal rendelkezik, mennyi időre szól a mandátuma, stb.

Ugyanez a megállapításunk igaz egy másik participációs intézmény, a Kjt.-ben közalkalmazotti szabályzatként megjelenített fogalomra is. A törvénytervezet 5. § (1) bekezdése szerint: „A köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyt e törvény és e törvény felhatalmazása alapján megalkotott kormányrendelet és miniszeri rendelet, a 148. § (11) bekezdésében meghatározott kollektív szerződés (a továbbiakban kollektív szerződés), valamint a munkáltató által kiadott munkáltatói szabályzat (a továbbiakban együtt: köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyra vonatkozó szabály) határozza meg.” Ebből a szövegből az derül ki, hogy a törvénytervezet nem kívánta biztosítani a köznevelésben foglalkoztatottak számára részvételi jogaik körében, hogy megalkothassanak érdekképviseleti szerveik útján a munkáltatójukkal egy, a részvételi jogaikat biztosító belső szabályzatot.

11. Kollektív szerződések

A törvénytervezet 148. § (11)–(13) bekezdése szerint a 2023. május 31-én fennálló kollektív szerződést az azt kötő felek a törvény hatálybalépését követően 90 napon belül módosítják azzal, hogy a tervezet meghatározza az új kollektív szerződések tartalmát és viszonyát a munkaviszonyra vonatkozó szabályoktól. Amennyiben a törvény hatálybalépését követő 90 napon belül nem tudnak a módosításban megállapodni, úgy a kollektív szerződés a törvény erejénél fogva megszűnik. Végül a tervezet kimondja, hogy a fenti szabályok szerinti kollektív szerződéseken kívül köznevelési intézményben kollektív szerződés nem köthető.

Ezzel a szabályozással – az egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló törvény rendelkezéseihez hasonlóan – a jogalkotónak más célja nemigen lehetett, mint az egyébként is csökkenő számú kollektív szerződések számának további redukálása. Hiszen ezen elképzelésnek más következménye nem lehet.

12. Érdekegyeztetés

A törvénytervezet a köznevelési ágazati érdekegyeztetés fórumaként a Köznevelés-stratégiai Kerekasztalt jelöli meg, amelynek keretén belül a köznevelésért felelős miniszter az országos önkormányzati érdekképviseleti szervezetek bevonásával a köznevelési ágazatban reprezentatív szervezetekkel egyeztet a munkaügyi kapcsolatokat, a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyt és a köznevelési dolgozók munkaviszonyát érintő ágazati kérdésekben.

A Köznevelés-stratégiai Kerekasztal¹¹ nagyon hasonlóan felépülő érdekegyeztető szervezet, mint a Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanács (NGTT), hiszen nem

¹¹ https://eduline.hu/kozoktatasi/szerdan_ulesezik_a_megujult_koznevelesi_ker_9TBGEA, 2023. április 3.

klasszikus tripartit jellegű szervezet, hanem több oldalt is bevon a résztvevők körébe (pl. egyházi szervezetek). Annyiban is hasonlít az NGTT-re, hogy működésének nincs szilárd jogszabályi alapja és csak konzultatív hatáskörrel rendelkezik. Ehhez a megállapításhoz kapcsolódnak az NGTT-t ért kritikák¹², amelyeknek a lényege, hogy az ilyen típusú szervezetek (ideértve a Köznevelés-stratégiai Kerekasztalt is) nem lehetnek egy valódi érdekegyeztetés fórumai, hiszen egyrésztől nem minősülnek a klasszikus, tripartit típusú érdekegyeztető szervezeteknek, ahol a végrehajtó hatalom egyeztet a munka világának szociális partnereivel (munkáltatói és munkavállalói érdekképviselői szervezetekkel), másrésztől az ilyen szervezetek nem rendelkeznek valódi, az érdekek érvényesítését ténylegesen is szolgáló jogosítványokkal (pl. véleményezési joggal), csupán a konzultáció biodíszleteinek minősülnek.

Összegzés

A rendszerváltozás utáni első munkajogi reform 1992-ben zajlott, amikor a korábban egységes, minden munkavállalóra kiterjedő hatályú Mt.-t felváltotta az Mt.-ben, Kjt.-ben és Ktv.-ben meghatározott, differenciált munkajogi szabályrendszer. Az Mt. a piaci szféra munkaviszonyait rendezte, a közszférában elsősorban finansziális megfontolásból történt meg a differenciálás a jogviszonyok tekintetében a közhatalom gyakorlását megtestesítők (Ktv.) és a közszolgáltatásban tevékenykedők (Kjt.) között. Az elmúlt évtizedekben többször felmerült az egységes közszolgálat gondolata, de különböző okokból erre nem kerül sor sem az 1990-es, sem a 2000-es években. A 2011–2012. években zajlott a magyar munkajog második reformja (új Mt., Ktv. helyett Kttv., majd valamivel később a Kit. hatályba lépése), de ekkor is elmaradt a közalkalmazotti szféra szabályinak újragondolása. Ehelyett a 2010-es évek végétől megkezdődött a Kjt. kiüresítése átfogó, egységes elképzelés nélkül. Ennek újabb állomása a jelenleg hatályos Kjt. „derékhadát” képező pedagógustársadalom tagjait érintő, a köznevelésben foglalkoztatottak jogállásáról szóló törvénytervezet. A tervezet rengeteg jogalkotás-technikai hibát tartalmaz, tehát jogászszakmailag is alkalmatlan, de a legfőbb probléma a tervezni kívánt jogállási törvény kitűzött céljait el nem érő szabályanyag, amely az eddigi jogállási törvényekhez képest is számos, a kiszolgáltatott fél helyzetét még nehezebbé tevő, a munkáltató mérlegelési jogkörét eltúlzottan biztosító rendelkezéseket tartalmaz.

Felhasznált irodalom

- [1] MÉLYPATAKI Gábor – RÁCS Zoltán: A közalkalmazotti jogállás jövője – végelgyengülés vagy újjászületés? *ProBono* megjelenés alatt.
- [2] <https://hu.euronews.com/2022/10/07/nemzetkozi-normaknak-sem-felel-meg-a-magyar-tanarok-sztrajkjoganak-csorbitasa>, 2023. április 3.

¹² „A munkaügyi érdekegyeztetés három évtizede” konferencia. Miskolc, 2023. március 23.

- [3] https://eduline.hu/kozoktatas/20220531_Novak_Katalin_alairta_a_sztrajktorvenyt, 2023. április 3.
- [4] https://hvg.hu/itthon/20221207_alkotmanybirosag_pedagogusok_sztrajkjog, 2023. április 3.
- [5] Tanulópénz. *HVG* 2022. március 9., 2022/10., 8.
- [6] https://eduline.hu/kozoktatas/szerdan_ulesezik_a_megujult_koznevelési_ker_9TBGEA, 2023. április 3.