



## **A Társaság a Szabadságjogokért elemzése a Státusztörvény tervezetéről az Európai Unió Alapjogi Chartájának tükrében**

### **Összefoglaló**

A kormány továbbra sem változtat azon a szándékán, hogy az Országgyűlés elé terjessze a pedagógusok jogállását átalakító törvényt. Teszi ezt annak ellenére, hogy a vállalatok alapján a törvénynek illeszkednie kell az Európai Unió Alapjogi Chartájában foglalt alapjogokhoz.

Azonban látható, hogy a törvénytervezet számos ponton ellentétes a Chartában deklarált jogokkal. Rendelkezései sértik, illetve veszélyeztetik a gyermekek mindenek felett álló érdekét és gondoskodáshoz való jogát, továbbá az oktatáshoz való részét alkotó tanszabadságot és a tanulók és szülei magánélethez való jogát is. A pedagógusok mint munkavállalók jogai tekintetében a törvénytervezet ellentétes a foglalkozás szabadságának, a tisztességes és igazságos munkafeltételeknek, a tulajdonhoz való jog és a diszkrimináció tilalom Chartában foglalt követelményeivel.

Elemzésünk azt igazolja, hogy a törvénytervezet jelenlegi formájában nem elfogadható, mert nem felel meg az Európai Unió által támasztott követelményeknek.

## **Bevezetés**

Az Emberi Erőforrás Fejlesztési Operatív Program Plusz (EFOP Plusz) rögzíti, hogy a program keretében támogatott beruházások tekintetében Magyarország a műveletek kiválasztása és végrehajtása során maradéktalanul betartja és figyelembe veszi az Európai Unió Alapjogi Chartáját. Ez a vállalás horizontális feljogosító feltétel, teljesítésének elmulasztása a finanszírozás felfüggesztését vonja maga után. Az EFOP Plusz második és egyben legnagyobb összegű finanszírozást jelentő prioritása a pedagógus életpálya modell, amelynek megvalósítása, a kormány jelenleg nyilvános tervei szerint, a pedagógusok jogállásának megváltoztatásával és a köznevelési törvény módosításával kapcsolódna össze. Ezért ezek a jogszabályok, illetve jogszabály-módosítások is vizsgálándók atekintetben, hogy összhangban állnak-e az Európai Unió Alapjogi Chartájával. Ebben az elemzésben bemutatjuk, hogy milyen alapjogi sérelmeket, illetve alapjogok veszélyeztetését azonosítottunk a tervezett változtatásokat bevezető, a *köznevelésben foglalkoztatottak jogállásáról és egyes kapcsolódó törvények módosításáról* szóló törvénytervezet, ún. Státusztörvény-tervezet (Tervezet) vizsgálata során. Elemzésünkhöz a Tervezet első és utolsó írásban nyilvánosan hozzáférhető szövegváltozatát használtuk [ld. <https://cdn.kormany.hu/uploads/document/3/38/38d/38d0ed8ae5bfcad4a18d4db2a072a3550ff01de5.pdf>]. Egyes helyeken azonban utaltunk arra, hogy a nyilvánossá tett szöveghez képest a kormány módosításokat ígért az ágazatban működő szakszervezetekkel folytatott tárgyalás során. E változtatások írásban egyelőre nem hozzáférhetők.

## **Tanulói (és szülői) jogok**

Az Európai Unió ugyan nem lehet az ENSZ Gyermekjogi Egyezményének részese, az ENSZ által kialakított gyermekjogi elvek azonban enélkül is relevánsak az EU működése során. Az EU működése az uniós szerződések mellett az „uniós jog általános elveire” (a tagállamok közös alkotmányos hagyományyaiból származó írott és íratlan elvekre) mint uniós jogforrásokra is támaszkodik. Az Európai Unió Alapjogi Chartájának (Charta) 52. Cikk (4) bekezdéséből következően az uniós tagságból eredő kötelezettségek pedig nem lehetnek ellentétesek a tagállamok nemzeti alkotmányukból és nemzetközi emberi jogi kötelezettségvállalásaikból eredő kötelezettségeivel. Mivel az EU valamennyi tagállama ratifikálta a Gyermekjogi Egyezményt, maga az Unió is köteles betartani annak elveit és rendelkezéseit, legalábbis az EU hatáskörébe tartozó ügyekben. Ezt a kötelezettséget más

uniós szerződések, és különösen az EU Alapjogi Chartája is megerősíti. A Charta 24. cikke közvetlenül a gyermekjogi egyezmény rendelkezései alapján készült, amelyből kiemelkedik a „*gyermek mindenképp felett álló érdeke*” alapelvének követése. Uniós szinten a gyermekekkel kapcsolatos jogalkotási eszközök szinte kivétel nélkül tartalmazzák kifejezett hivatkozást a gyermekjogi egyezmény cikkeire vagy elveire, emellett az Európai Unió Bírósága is gyakran hivatkozik az uniós szerződések és a Gyermejjogi Egyezmény közötti kapcsolatra. [European Union Agency for Fundamental Rights – Council of Europe: Handbook on European law relating to the rights of the child 2022 edition, 29. o.] Mindezekre tekintettel az elemzés során releváns mércének tekintjük a Gyermejjogi Egyezményt és az ennek értelmezését végző Gyermejjogi Bizottság megállapításait és ajánlásait is.

## 1. A gyermekek jogai és az oktatáshoz való jog

A Tervezet módosító és hatályon kívül helyező rendelkezései között módosítja a nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXCV. törvényt (továbbiakban: Nkt.) is. Az új rendelkezések felvetik a gyermek gondoskodáshoz való joga, valamint a gyermek mindenképp felett álló érdeke sérelmének veszélyét. Emellett az oktatáshoz való jog érvényesülését is veszélyeztetik.

A Tervezet 161. § (34) bekezdése kibővíti az Nkt.-ban szereplő fenntartói jogokat a köznevelési intézmény átszervezésével kapcsolatban és lehetővé teszi a hatályos Nkt. 84. §-ában egyébként kifejezetten tilalmazott átszervezéseket is. A Tervezet szerint ha az állami fenntartású köznevelési intézmény működése a jogszerűtlen (értsd polgári engedetlenség) vagy a jogszerű és jogszerűtlen (sztrájk és polgári engedetlenség) munkabeszüntetések együttes hatása miatt ideiglenesen nem biztosítható, a fenntartó a tanulókat másik intézménybe irányíthatja, illetve az intézményeket átszervezheti. Az átirányítás mindaddig fennállhat, amíg az indokát jelentő helyzet fennáll – vagyis nincs objektív időkorlátja. Az átirányítás egyetlen garanciális korlátja, hogy az új intézmény látogatása a gyermek számára ne jelentsen aránytalan terhet. Az átszervezés keretében

- az óvodai csoportra, iskolai osztályra, kollégiumi tanulócsoportra megállapított maximális létszám meghaladható;
- óvoda, iskola vagy kollégium tanítási év közben is létesíthető, átszervezhető, vagy megszüntethető, fenntartói jogai átadhatók, feladatai megváltoztathatók;
- óvodai csoport, iskolai osztály, kollégiumi tanulócsoport átszervezhető, megszüntethető;

- a tantárgyfelosztás és az órarend a tanítási év közben is módosítható.

Átszervezéskor a kötelező (minimális) tárgyi feltételektől el lehet térni, akár az előírt feltételek 50%-ának megfelelő tárgyi eszközökkel is működhet az intézmény. A kötelező (minimális) felszerelés más eszközökkel helyettesíthető.

A Tervezet által megengedett átszervezések két szempontból is sérelmesek lehetnek az érintett gyermekek jogaira nézve, ezért ellentétesek a Charta előírásaival. **Egyrészt megingatják a gyermek stabil környezetét, amelynek révén figyelmen kívül hagyják a gyermek mindenek felett álló érdekét, másrészt a létszámelőírások és minimális tárgyi feltételek felülírásával rontják a nevelés-oktatás minőségét, amely által sérül a gyermek megfelelő gondoskodáshoz való joga.**

### 1.1. A gyermek mindenek felett álló érdeke

A Charta 24. cikk (2) bekezdése egyértelműen magáévá teszi a Gyermekegyezmény egyik legfontosabb elvét, a hatóságoknak és a magánintézményeknek azt a kötelezettségét, hogy tevékenységükben a gyermek mindenek fölött álló érdekének kell az elsődleges szempontnak lennie. Az ENSZ Gyermekegyezmény Bizottsága a gyermek mindenek felett álló érdekének elsődlegességével kapcsolatos általános kommentárjában megállapította, hogy *„A legfőbb érdek értékelése során figyelembe kell venni, hogy a gyermek képességei fejlődnek. A döntéshozóknak ezért a végleges és visszafordíthatatlan döntések helyett olyan intézkedéseket kell mérlegelniük, amelyek ennek megfelelően felülvizsgálhatók vagy kiigazíthatók. Ehhez nemcsak a döntés konkrét időpontjában fennálló fizikai, érzelmi, oktatási és egyéb szükségleteket kell felmérniük, hanem a gyermek fejlődésének lehetséges forgatókönyveit is figyelembe kell venniük, továbbá rövid és hosszú távon elemezniük kell azokat. Ebben az összefüggésben a döntéseknek értékelniük kell a gyermek jelenlegi és jövőbeli helyzetének folyamatosságát és stabilitását.”* [CRC/C/GC/14, 29 May 2013, 84. pont] Vagyis a gyermek mindenek felett álló érdekének valódi figyelembe vétele azt jelenti, hogy az állam és annak szervei a gyermek sorsának hosszú távú alakulását tartják szem előtt, és ennek során azt, hogy a gyermeknek zökkenőmentes átmenetre és stabil környezetre van szüksége. Álláspontunk szerint az, hogy a gyermek tanév közben kerül más iskolába, osztályba, kollégiumi csoportba, más rendben fogja a tantárgyakat tanulni, iskolája esetleg megszűnik vagy új fenntartó kezdi el működtetni, nem felel meg a Gyermekegyezmény Bizottság által támasztott folytonosság és stabilitás követelményeinek.

Angliában kifejezetten állami felmérés tárgyát képezi annak vizsgálata, hogy a gyermek környezete mennyire stabil. Ennek a felmérésnek egy speciális eleme az, hogy mennyire állandó a nevelési-oktatási környezet, amelyben a gyermek részt vesz. [Vö. The Children's Commissioner for England: Stability index 2020 Technical report. November 2020, <https://assets.childrenscommissioner.gov.uk/wpuploads/2020/11/cco-stability-index-2020.pdf>]

Az Egyesült Államokban – az állami nevelésben élő gyermekek vonatkozásában – jogszabály írja elő a stabil oktatási környezet támogatását. [Vö. Every Student Succeeds Act (ESSA) PUBLIC LAW 114–95—DEC. 10, 2015] Ezek közös kiindulópontja az a tapasztalat, hogy az iskolaváltások alacsonyabb száma általánosságban jobb oktatási eredményekhez vezet, illetve ennek ellenkezője: az iskolai környezet gyakori változása hozzájárulhat a rosszabb oktatási eredményekhez. A Tervezet ezt a szempontot figyelmen kívül hagyja, amikor a stabilitás fontos kritériumát, miszerint ilyen alapvető változások a tanévben nem megengedettek, megszünteti, és közben nem is ír elő olyan kötelezően mérlegelendő szempontokat az átirányítás vagy átszervezést elrendelő állami fenntartó számára, amelyek a gyermek mindenképp felett álló érdekét hivatottak garantálni. Így tehát nem történik meg annak mérlegelése, hogy valójában mi jelenti a nagyobb veszélyt a gyermek mindenképp felett álló érdekére: a sztrájk vagy polgári engedetlenség miatti óraelmaradások vagy a másik iskolába való átirányítás, illetve a nevelési-oktatás átszervezése. **Nincs tehát garancia arra, hogy hosszú vagy akár középtávon a gyermek érdekének megfelelően történjen az átszervezés. A Tervezet tehát sokkal inkább a feladatellátást állítja a központba, nem az ellátást igénybe vevő gyermeket és az ő érdekeit. Mindez ellentétes a Charta 24. cikk (2) bekezdésének előírásaival.**

## 1.2. A gyermek jólétéhez szükséges gondoskodáshoz való joga és az oktatáshoz való jog

A gyermek jólétéhez szükséges gondoskodás egyik kiemelkedően fontos eleme a megfelelő minőségű oktatáshoz való hozzáférés. Az oktatás fontosságát mutatja, hogy valójában három alapjogi pilléren áll. Az Európai Unió Alapjogi Chartája egyrészt a gyermek jogainak elemeként tekint rá [Charta 24. cikk (1) bekezdés], másrészt külön jogként is megfogalmazza [Charta 14. cikk], harmadrészt említést tesz a kötelező oktatásról [Charta 14. cikk (2) bekezdés]. A tagállamok szabályozási megoldásai hasonlóak, Magyarország esetében azzal, hogy kifejezetten a szülő gondoskodási kötelezettségéhez kapcsolja a tanítási kötelezettséget. Az oktatás tehát amellet, hogy önmagában értelmezhető jog, a gyermekek jogainak is lényegi eleme.

A ENSZ Gyermekjogi Bizottságának első általános kommentárja [General Comment No. 1 (2001) Article 29 (1): The Aims of Education, CRC/GC/2001/1, 2001. április 17.] az oktatás céljairól szól. Ez a kommentár kifejezésre juttatja, hogy a gyermek jogainak érvényre juttatásához nem elégséges *bármilyen* oktatási környezet, az oktatásnak meghatározott céloknak és elveknek kell megfelelnie ahhoz, hogy valóban elősegítse a gyermeki jogok érvényesülését. Az ENSZ Gyermekjogi Egyezménye szerint az oktatás célja, hogy elősegítse a gyermek személyiségének kibontakozását, valamint szellemi és fizikai tehetségének és képességeinek a lehetőségek legtágabb határáig való kifejlesztését. [29. cikk (1) bekezdés a) pont] A Gyermekjogi Bizottság kommentárjában felhívja a részes államokat arra, hogy *„fordítsanak nagyobb figyelmet az oktatásra mint dinamikus folyamatra, és dolgozzanak ki olyan eszközöket, amelyekkel a 29. cikk (1) bekezdésével összefüggésben mérni lehet az időbeli változásokat. Minden gyermeknek joga van a jó minőségű oktatáshoz, ami viszont megköveteli, hogy a tanulási környezet, a tanítási és tanulási folyamatok és anyagok, valamint a tanulási eredmények minőségére összpontosítsanak.”*

Az 1. pontban részletezett átirányítás és átszervezés a minőségi oktatás feltételrendszerét is erodálja. Felülírja a megfelelő minőségű oktatáshoz előírt osztály- és csoportlétszámokat, továbbá az oktatáshoz szükséges tárgyi feltételeket. **Az új szabályok alapján akár az is elképzelhető, hogy a gyermek teljes tanévre olyan feltételek között tanul, amelyek nem felelnek meg az általános előírásoknak, így nem teljesítik a minőségi oktatás követelményét. Mindez álláspontunk szerint veszélyezteti a gyermek jólétéhez szükséges gondoskodáshoz való jogát és oktatáshoz való jogát egyaránt, és mint ilyen, ellentétes a Charta 14. cikkében megfogalmazottakkal.**

Az 1.1. és 1.2. pontban kifejtettekkel összefüggésben megjegyzendő, hogy a munkabeszüntetés természetesen alapot teremthet arra, hogy a fenntartó mint munkáltató megoldást találjon a sztrájk vagy polgári engedetlenség nyomán keletkező munkaerőhiányra. Ennek bevett megoldása azonban nem az oktatási-nevelési intézmény átszervezése, hanem az ún. „sztrájkőrök” (vagyis a sztrájkoló dolgozó munkájának kiváltására alkalmazott dolgozók) alkalmazása. Ezt a hatályos magyar jog nem tiltja, a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) kizárólag a munkaerő-kölcsönzést nem teszi lehetővé annál a munkáltatónál, ahol sztrájk van [Mt. 216. § (1) bekezdés b) pont]. A sztrájkőrök alkalmazása ugyan gyengíti a sztrájk nyomásgyakorló erejét, ám ez a

gyermeknek mindenek felett álló érdekére hivatkozással elfogadható korlátozást jelenthet. Nem alapjogi, hanem oktatáspolitikai megállapításként érdemesnek tartjuk felhívni a figyelmet arra a kérdésre is, hogy mennyiben oka a Tervezet által javasolt megoldásnak a tanárhiány, vagyis az, hogy a kieső munkaerő pótlására gyakorlatilag nincs esély, ezért a munkaerő kiesésére a Tervezet a gyermekek átirányítását, az intézmények átszervezését és az oktatás minőségromlását kodifikálja.

## 2. A tanszabadság

A Tervezet 3. §-a szerint nevelő-oktató munka a Tervezet szerinti köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban, egyházi szolgálati jogviszonyban, vagy óraadóként megbízási szerződés alapján látható el. A 148. § (1) bekezdés alapján a korábbi közalkalmazotti jogviszonyok *ex lege* alakulnak át az új köznevelési foglalkoztatotti jogviszonnyá. Vagyis az átalakuláshoz a foglalkoztatott hozzájárulására nincs szükség, és sem a foglalkoztatott, sem a munkáltató nem dönthet arról, hogy milyen jogi keretek között zajlik a továbbiakban a foglalkoztatás. A pedagógusok – és a nevelést-oktatást közvetlenül segítő (NOKS) alkalmazottak egy része – esetében tehát legfeljebb arra terjedhet ki a munkáltató és a dolgozó megállapodása, hogy fenntartják a munkaviszonyhoz jobban hasonlító köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyt vagy megbízási szerződést kötnek és egyszerű polgári jogi jogviszonyban folytatják az együttműködést. Ez a dolgozó részéről különösen abban a tekintetben nem jelent valódi választási lehetőséget, hogy a megbízási szerződés nem nyújt olyan védelmet számára, mint a munkavégzésre irányuló más jogviszonyok. A munkavégzésre irányuló más jogviszonyokból azonban nincs lehetősége választani, hiszen a Tervezet előírásai szerint csak köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban dolgozhat. A Tervezet az Mt. által szabályozott munkaviszony keretei közötti foglalkoztatást kizárólag a NOKS munkakörben dolgozók egy része esetében teszi lehetővé. Mindez jelentősen korlátozza a nem állami fenntartású nevelési-oktatási intézmények működésének kereteit, márpedig a nem állami nevelési-oktatási intézmény alapítása és működtetése a tanszabadság lényeges eleme, amelybe az állam csak alapjogkorlátozásra okot adó (legitim) célból, a szükségesség és az arányosság figyelembevételével avatkozhat be. A Charta 14. cikk (3) bekezdése lehetővé teszi az oktatási intézmények demokratikus elvek figyelembevételével történő alapításának szabadságát, valamint előírja, hogy tiszteletben kell tartani a szülők azon jogát, hogy gyermekeik számára vallási, világnézeti vagy pedagógiai meggyőződésüknek megfelelő nevelést biztosítsanak. Ez azt jelenti, hogy nevelési-oktatási intézmények szabadon

alapíthatók és működtethetők, az iskola működtetése pedig olyan rendszerben történhet, amely a szülők meggyőződésének megfelel.

Természetesen nem vitatjuk, hogy a saját fenntartásában álló intézmények szervezeti kereteinek kialakításában az államot viszonylag nagy szabadság illeti meg. Azt sem vitatjuk, hogy az állam feladat- és hatásköre, hogy meghatározza azt a feltételrendszert, amely alapján engedélyezi a nem állami fenntartású nevelési-oktatási intézmények működését. Ez a feltételrendszer azonban elsősorban az oktatáshoz való és más alapvető jogok érvényesülésének biztosítékaként a minőségi oktatáshoz szükséges személyi- és tárgyi feltételek meghatározását jelentheti. Álláspontunk szerint azonban nem terjedhet ki annak meghatározására, hogy a nem állami fenntartású nevelési-oktatási intézmény milyen formában és milyen feltételekkel foglalkoztatja saját dolgozóit (természetesen az általános munkajogi védelmen kívül). **A foglalkoztatási feltételrendszer részletekbe menő szabályozása aránytalanul korlátozza a tanszabadságot, mert alkotmányos igazolás nélkül veszi el a kellő mozgásteret az iskola működésének magánfenntartó általi meghatározására.**

### 3. A személyes adatok védelme, a magán- és családi élet tiszteletben tartása

A magánélet tiszteletben tartásához való jog szorosan kapcsolódik a személyes adatok védelméhez való joghoz. Védelmi köre azonban szűkebb, mint a személyes adatok védelmi köre. Így a személyes adatok kezelése nem minden esetben érinti az egyén magánéletét, a jogellenes adatkezelés pedig nem minden esetben okozza a magánélet tiszteletben tartásához való jog sérelmét. A Tervezet által bevezetni kívánt szabályozás azonban – álláspontunk szerint – olyan adatokhoz biztosít hozzáférést további garanciák nélkül a munkáltató számára, amelyeknek a tanár-tanuló-szülő bizalmi viszonyon kívüli megismerhetősége veszélyeztetheti a tanulónak és családtagjainak magánélet tiszteletben tartásához való jogát.

A Tervezet 11. §-a lehetővé teszi a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló magatartásának ellenőrzését a nevelő-oktató munka körében, akár technikai eszköz alkalmazásával is. Ez a mindennapokra lefordítva azt jelenti, hogy a munkáltató alkalmazhat kamerás megfigyelést, ellenőrizheti a munkáltató által a pedagógus rendelkezésére bocsátott e-mail fiókját, laptopját, mobiltelefonját, internethasználatát. Ezzel azonos tartalmú szabály megtalálható a hatályos Mt.-ben is, vagyis a jogintézmény nem idegen a magyar



szabályozási környezettől, ahogy más európai államok szabályozási megoldásaitól sem. A Tervezet szabályozása azonban nem veszi tekintetbe azt a sajátos bizalmi viszonyt, amely a pedagógus és a tanuló, illetve a szülő között fennáll. Erre a bizalmi viszonyra az Nkt. is reflektál, amikor titoktartási kötelezettséget telepít a pedagógusokra és a NOKS alkalmazottakra. Az Nkt. kimondja: *„[a] pedagógust, a nevelő és oktató munkát közvetlenül segítő alkalmazottat, továbbá azt, aki közreműködik a gyermek, tanuló felügyeletének az ellátásában, hivatásánál fogva harmadik személyekkel szemben titoktartási kötelezettség terheli a gyermekkel, a tanulóval és családjával kapcsolatos minden olyan tény, adatot, információt illetően, amelyről a gyermekkel, tanulóval, szülővel való kapcsolattartás során szerzett tudomást. E kötelezettség a foglalkoztatási jogviszony megszűnése után is határidő nélkül fennmarad. A titoktartási kötelezettség nem terjed ki a nevelőtestület tagjainak egymás közötti, valamint a gyermekvédelmi jelzőrendszer tagjaival történő, a tanuló fejlődésével összefüggő megbeszélésre.”* [Nkt. 42. § (1) bekezdés]

Az Nkt. ugyan kiveszi a titoktartási kötelezettség alól a titoknak a nevelőtestület tagjaival – így a munkáltatói jogkört gyakorló igazgatóval – történő megosztását is. Ez a rendelkezés azonban azt jelenti, hogy a pedagógus – bizonyos feltételek fennállása esetén, saját döntése alapján – megoszthat információt a kollégáival, ezzel nem sérti meg a kötelezettségét, nem pedig azt, hogy az információhoz a pedagógus döntésétől függetlenül is hozzáférhetnek a nevelőtestület tagjai. Az Nkt. kommentárja is egyértelműen azt hangsúlyozza, hogy a titok megosztása a nevelőtestületen belül a pedagógus döntése, ez a döntés pedig akkor megalapozott, ha a tanuló által jelzettek szükségessé teszik, hogy a nevelőtestületből más is tudjon az adott információról. Ellenkező esetben a titoktartási kötelezettséget a pedagógus megsérti. *„Minden egyes pedagógusnak, aki részt vesz a nevelőtestület értekezletén, el kell tudni dönteni, hogy a birtokában lévő információk közül melyek azok, amelyek átadása szükséges az érintett gyermek, tanuló megítéléséhez. Az e körön kívül eső információ átadással a pedagógus megsérti a titoktartási kötelezettségét.”* [Szüdi János : Kommentár a köznevelési törvényhez. CompLex, Budapest 2012. 276. o.]

A pedagógus munkájának munkáltatói ellenőrzése során a tanulóval, illetve a tanuló családjával kapcsolatos információ a pedagógus döntésétől függetlenül is ismertté válhat az intézményvezető előtt. Ez azt jelenti, hogy a pedagógussal akár bizalmasan közölt, a tanuló legközvetlenebb magánszférájára vonatkozó információ, sőt, akár családtagjainak magánszférájára vonatkozó információ is a munkáltató tudomására juthat. Legitim célként ismerhető el, hogy a munkáltató ellenőrizhesse az általa foglalkoztatott munkavégzését.

Ennek a célnak az eléréséhez azonban nem szükséges, hogy megismerje a foglalkoztatott és a vele bizalmi viszonyban lévők információcseréjének tartalmát. Álláspontunk szerint ezért a **Tervezet idézett rendelkezése szükségtelenül korlátozza a tanuló – és esetlegesen a családtagjai – magán- és családi életének tiszteletben tartásához való jogot, ezért megsérti a Charta e jogokat védő rendelkezéseit.**

### **Munkavállalói jogok**

#### **1. A foglalkozás szabad megválasztása, tisztességes és igazságos munkafeltételek**

##### **1.1. A jogviszony megszüntetéséhez fűződő határidők**

A Tervezet 50. § (2) bekezdése szerint a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyt felmentéssel meg kell szüntetni, ha a foglalkoztatotti nyugdíj jogosult és a felmentést kérelmezi. Ilyenkor a felmentési időt ki lehet tolni egészen a tanítási év vagy a tanítási félév vagy a nevelési év végéig. A Tervezet 54. § (4) bekezdése szerint az általános kéthónapos lemondási időt meg lehet hosszabbítani úgy, hogy az a tanítási félév vagy a tanítási év utolsó napjáig, óvodában február utolsó napjáig vagy a nevelési év utolsó napjáig tartson. A felmentési idő felső határa hat hónap.

Mindkét rendelkezés lényege, hogy a foglalkoztatott távozási szándéka esetére hosszabbítja meg a munkáltatónál még eltöltendő időt. A felmondási idő hossza olyan mértékben megnyúlhat, hogy az már aránytalanul korlátozza a dolgozó foglalkozás szabad megválasztásához való jogát. Egyrészt ugyanis „röghöz köti” a korábbi munkáltatónál, másrészt nem teszi lehetővé számára, hogy belátható időn belül más munkáltatónál tudjon elhelyezkedni. A foglalkoztatott felmondásakor nem tud megállapodni a munkába lépéséről a leendő munkáltatójával, mert ilyen hosszú ideig a munkáltatók nem várnak egy munkavállalóra. A dolgozók ezért az egzisztenciális bizonytalanság válallásával jelenthetik csak be a felmondásukat. Ez pedig azt, hogy egy dolgozó saját elhatározásából munkahelyet váltson, illuzórikussá teszi, az így röghöz kötött dolgozók esetében tehát a munka szabad megválasztásának joga kiüresedik.

[Bár az alapjogok szempontjából teljesen mellékes kérdés, de munkajogi szempontból van jelentősége, hogy az idézett rendelkezések a tisztességes és igazságos munkafeltételekhez való jogot is sértik, mivel kifejezetten csak a munkáltató céljait és védelmét szolgálják. A munkáltatótól való távozás határidejének elnyújtására ugyanis nincs lehetőség a Tervezetben abban az esetben, ha a jogviszony megszüntetését a munkáltató kezdeményezi, vagyis dolgozóját felmenti. Felmentés esetén a felmentési idő – a Tervezet 52. § (1) bekezdés szerint – hatvan nap, amely rendes felmentés során semmilyen körülmények között nem hosszabbodik meg. Ezek az előírások nem szolgálják azt a célt, amelyet a munkajogi jellegű szabályok hivatottak, nevezetesen, hogy kiegyenlítsék a munkáltató és a dolgozó közötti erőegyensúlytalanságot. Épp ellenkezőleg: a lemondási és felmondási szabályok egyértelműen hátrányosabb helyzetbe hozzák a dolgozót a munkáltatóhoz képest. Fontos azonban felhívni a figyelmet arra, hogy ennek az egyensúlytalanságnak a kiküszöbölése úgy, hogy a munkáltató általi felmondáshoz tartozó felmondási időt összhangba hoznák a dolgozó általi felmondás felmondási idejével, az alapjogi probléma, ami a foglalkozás megválasztása szabadságának aránytalan korlátozásában nyilvánul meg, nem lenne megoldható, a szabályozás továbbra is alapjogsértő volna.]

A munkáltató által kezdeményezett jogviszony-megszüntetés elnyújtására egyetlen lehetőség van, ez pedig – paradox módon – épp a rendkívüli felmentés esete. Rendkívüli felmentéskor nem a felmentési idő hosszabbodik meg, hanem az a határidő, amíg a munkáltató élhet a rendkívüli felmentés jogával. A Tervezet 53. § (1) bekezdése szerint a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyt a munkáltató rendkívüli felmentéssel akkor szüntetheti meg, ha a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló a jogviszonyból eredő lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy olyan magatartást tanúsít, amely a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony fenntartását lehetetlenné teszi. A rendkívüli felmentés jogát a munkáltató az annak alapjául szolgáló okról való tudomásszerzéstől az adott tanév augusztus 1. napjáig gyakorolhatja, ha augusztus 1-31. között jut tudomására az ok, akkor a következő tanév augusztus 1. napjáig gyakorolhatja. Ez a szabályozás sérelmes a tisztességes és igazságos munkafeltételek tekintetében, hiszen a dolgozó bizonyos esetekben közel egy évig bizonytalanságban tartható abban a tekintetben, hogy érvényesíti-e vele szemben a munkáltató a rendkívüli felmentés jogát, az ilyen, a munkáltatónak való kiszolgáltatottságot megteremtő munkafeltételek pedig nem tartják tiszteletben a dolgozó méltóságát.

Az idézett szabályozás a gyermek mindenk felett álló érdekével összefüggő sérelem veszélyét is felveti. A rendkívüli felmentés oka ugyanis lehet olyan kötelezettségszegés vagy magatartás, amely közvetlenül a gyermekekkel való kapcsolattartást érinti. Ebben az esetben felmerül, hogy a rendkívüli felmentésre okot adó köznevelési foglalkoztatott Tervezet által előírt, akár egész tanéven keresztül tartó foglalkoztatása megfelel-e a gyermekek mindenk felett álló érdekének, illetve ilyen pedagógus vagy NOKS alkalmazott foglalkoztatásával megvalósulhat-e a gyermekek megfelelő gondoskodáshoz való joga.

Megjegyzést érdemel, hogy a rendkívüli felmentés szabályozásában a kormány a szakszervezetekkel való egyeztetés során visszalépést, vagyis az általános tizenöt napos határidőhöz való visszatérést ígért. Az ígéretnek egyelőre nincs írott nyoma a Tervezet szövegében, és jelenleg (2023 májusában) is hatályos a köznevelési intézmények működését érintő egyes veszélyhelyzeti szabályokról szóló 4/2023. (I. 12.) Kormányrendelet, amely az idézett szabályozást rögzíti. Amennyiben tehát a Tervezet elfogadásáról le is mond a jogalkotó, akkor is külön hatályon kívül kell helyezni a 4/2023. (I. 12.) Kormányrendeletet ahhoz, hogy a szabályozás véglegesen kikerüljön a jogrendszerből.

A Tervezet jogviszony-megszüntetésre vonatkozó szabályai az előbbiek értelmében ellentétesek a Charta 15. és 31. cikkeiben foglaltakkal.

## **1.2. Kinevezéstől eltérő foglalkoztatás**

A Tervezet 68. § (4) bekezdése szerint a munkáltatónak akár teljes tanéven keresztül is joga van a kinevezéstől eltérő foglalkoztatásra, a köznevelési foglalkoztatott ugyanis – tankerületen belül – más iskolába való munkavégzésre is utasítható, akár a tanév végéig. Mivel ez a foglalkoztatás nem minősül kiküldetésnek, nem irányadó rá a kiküldetésre vonatkozó garanciális szabály, amely szerint a munkáltatónak figyelemmel kell lennie arra, hogy a kiküldetés ne járjon aránytalan teherrel a köznevelési foglalkoztatottra nézve. Egyes tankerületek földrajzi kiterjedése akár fél vármegyét is felölel, ezért a foglalkoztatott számára a más intézményben való munkavégzésre utasítás jelentős többletterhet jelenthet utazás szempontjából. Ez álláspontunk szerint ellentétes a tisztességes és igazságos munkafeltételekhez való joggal, különösen az átlátható és kiszámítható munkafeltételekre irányuló – az EU által is elismert – törekvésekkel, hasonlóan az előző pontban leírtakhoz, hiszen az ilyen mértékű, ilyen hosszan fennálló kiszolgáltatottság nem egyeztethető össze a dolgozó méltóságát is tiszteletben tartó munkafeltételekhez való jogaival.

A szakszervezetekkel folytatott tárgyalás során a kormány jelezte, hogy enyhíteni kíván az idézett szabályokon, és kizárólag egy járáson belül tenné lehetővé a más intézményben való foglalkoztatást. Ennek egyrészt egyelőre nincs írott nyoma a tervezetben, másrészt az utasítási jog járási szintre korlátozása sem jelentene érdemi megoldást a nagyobb földrajzi kiterjedésű járáások esetében, és nem is teremtené meg azt a garanciát, hogy a munkáltatói döntés nem járhat aránytalan teherrel a köznevelési foglalkoztatottra nézve. Az aránytalan terhet jelentő munkáltatói döntést lehetővé tevő szabályozás továbbra is a tisztességes és igazságos munkafeltételekhez való jog sérelmét okozza, mert abból következően nem kell figyelembe venni a dolgozó egyéni helyzetét.

## **2. Tulajdonhoz való jog és hátrányos megkülönböztetés**

Ahogy arra az előzőekben is utaltunk, a Tervezet 148. § (1) bekezdése alapján a jelenlegi közalkalmazotti jogviszonyok ex lege alakulnak át köznevelési foglalkoztatotti jogviszonnyá, illetve bizonyos esetekben munkaviszonnyá. Az átalakulás tehát anélkül megtörténik, hogy ehhez a jelenleg közalkalmazottként foglalkoztatott dolgozó hozzájárulását adná. A Tervezet azonban lehetőséget ad arra, hogy a jogviszony átalakulása után az érintett egy rövid ideig még ki tudjon lépni a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyból, illetve a munkaviszonyból. A 148. § (6) bekezdés szerint, ha a kinevezési okmányának közlését követő öt munkanapon belül írásban kéri, akkor a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyba átkerült dolgozót fel kell menteni. Ebben az esetben az érintett az őt 2023. január 1-jén megillető illetményének megfelelő (vagyis nyelvtani értelmezés szerint egyhavi illetmény összegének megfelelő) végkielégítésre jogosult. Álláspontunk szerint az, hogy a jogviszony átalakulása során – vagyis az átmenet időszakában – a végkielégítés eltérő módon alakul a munkáltatói felmentés és a jogviszony nem az érintett akaratából történő megszűnése tekintetében, az érintettek hátrányos megkülönböztetését jelenti azokhoz képest, akiknek egyéb – vagyis nem az átmeneti – időszakban mondanak fel, illetve akiknek egyéb időszakban szűnik meg, valójában a munkáltató érdekkörébe tartozó okból a munkaviszonyuk. Minden egyben sérti a tulajdonhoz való jogot is, hiszen a végkielégítés mértéke egyes érintettek esetében jelentősen kisebb lehet, mint ha nem átmeneti időszakban történt volna a felmentésük vagy jogviszonyuk megszűnése.

A Charta 17. cikke elismeri a tulajdonhoz való jogot, amely az Emberi Jogok Európai Egyezménye 1. Kiegészítő Jegyzőkönyvén alapul. A cikk értelmezéséhez – a Charta 52. cikk (3) bekezdésére is figyelemmel – tehát segítségül hívható az EJEB gyakorlata. Az

EJEB már több – magyar vonatkozású – ügyben is kimondta, hogy a végkielégítés a munkában töltött évekkal szerzett jog, amely az Emberi Jogok Európai Egyezménye 1. kiegészítő jegyzőkönyv 1. cikkének védelme alatt áll. A Charta 17. cikkében rögzített tulajdonhoz való jog (védelmi köre) – ezzel összhangban – védelmet kell, hogy nyújtson végkielégítésnek mint a közalkalmazotti szolgálati idővel arányosan növekedő jogos várománynak. A Tervezet rendelkezései jóval csekélyebb összegű végkielégítést helyeznek kilátásba, mint az érintettekkel összehasonlítható helyzetben lévő dolgozók tekintetében. Ezzel sértik a Charta 21. cikkében foglalt hátrányos megkülönböztetés tilalmát is. Könnyen belátható, hogy az, hogy valakit a jogviszony átalakulása kapcsán mentenek fel (illetve szüntetik meg a munkaviszonyát) vagy ez után nem objektív indoka annak, hogy a két helyzetre elétrő szabályozás vonatkozzon.

Azt a Tervezet maga is elismeri, hogy a közalkalmazotti jogviszony törvényi erővel való megszüntetése végkielégítést megalapozó helyzet, hiszen a Tervezet kimondja, hogy a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyát fenntartani nem kívánó érintett végkielégítésre jogosult. A Tervezet mégis indokoltnak látta, hogy különbséget tegyen a jogviszonyváltást elutasító és emiatt felmentett, és azon érintettek között, akiknek a jogviszonya valamely más időpontban a munkáltatójuk akaratából, munkáltatói döntés alapján szűnik meg. Tette ezt annak ellenére, hogy törvényi beavatkozás hiányában (ti. ha a törvény nem rendelkezik arról, hogy ex lege megszűnik a jogviszonyváltást elutasítók foglalkoztatási jogviszonya) a szerződésmódosítás elutasítása nem vezetne automatikusan a közalkalmazotti jogállás megszűnéséhez. Azoknak a pedagógusoknak, akik egy egyszerű szerződésmódosítás esetén nem írták volna alá a szerződést, egytől egyig a munkáltatónak kellett volna felmondania, ebben az esetben pedig – mint közalkalmazottak – egytől egyig a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (Kjt.) szabályai szerint részesültek volna végkielégítésben. Összességében tehát a rendelkezés ellentétes a Charta 17. és 21. cikkében foglaltakkal.

### **3. Véleményszabadság**

A Tervezet 4. §-ában foglalt alapelvek szerint a köznevelési foglalkoztatott a jogait és kötelezettségeit az Alaptörvény XI. cikkében foglalt művelődéshez való jog, az Alaptörvény XVI. cikkében foglalt gyermek védelemhez és gondoskodáshoz való joga, valamint az Alaptörvény X. cikkében foglalt tanszabadsághoz való jog biztosítása és érvényre juttatása céljára tekintettel gyakorolja. Feladata, hogy a gyermeknek/tanulónak az Alaptörvény XI. cikke és XVI. cikke szerinti jogának tiszteletben tartásával, az Alaptörvényben meghatározott

általános etikai normákkal összhangban végezze hivatását. A Tervezet 8. §-a rögzíti, hogy a köznevelési foglalkoztatott sem munkaidejében, sem munkaidőn kívül nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel az idézett alapelvek megvalósulását veszélyeztetné, véleménynyilvánításhoz való jogát pedig nem gyakorolhatja az alapelvekbe ütköző módon.

Tekintettel arra, hogy a Charta 11. cikkében megfogalmazott véleménynyilvánítás szabadsága egybevág az Emberi Jogok Európai Egyezményének 10. cikkében megfogalmazott joggal, a Charta értelmezéséhez – az 52. cikk (3) bekezdésére is figyelemmel – segítségül hívható az Emberi Jogok Európai Bíróságának (EJEB) kiterjedt gyakorlata. Ennek a gyakorlatnak a kiindulópontja, hogy a véleménynyilvánítás szabadsága a demokratikus társadalmi működés és fejlődés egyik legfontosabb alapja, számos más alapjog érvényesülésének a feltétele. Mint ilyen, korlátozása csak rendkívül szűk körben és szigorú feltételek fennállása esetén megengedhető. A véleménynyilvánítás szabadsága a foglalkoztatási jogviszony keretei között is érvényesül, ami különösen igaz a közszolgálati jellegű jogviszonyokra mint például a köznevelésben való foglalkoztatás. Itt ugyanis a munkáltató állami feladatot lát el, ezért működésének átláthatósága egyben az állami szolgáltatásnyújtás átláthatóságához is hozzájárul, a munkáltatóval szemben megfogalmazott kritika pedig az állami feladatellátás értékelését is jelenti. A véleményszabadság korlátozását az EJEB abban az esetben fogadja el egyezménykonformnak, amennyiben a korlátozás megfelel a szükségesség és az arányosság követelményének. Ennek körében vizsgálja, hogy a korlátozásnak van-e legitim célja, van-e olyan nyomós társadalmi érdek, amely igazolja a korlátozást és arányos-e a korlátozás az elérni kívánt legitim céllal. A Tervezet idézett rendelkezései esetében a jogkorlátozás célja mások jogainak – a művelődéshez való jog, a gyermek védelemhez és gondoskodáshoz való joga, valamint a tanszabadság – védelme, amelyet magából a szövegből azonosíthatunk. Ez a cél legitim ugyan, ám megfogalmazása – a felsorolt alapjogokra mint a Tervezet alapelveire való hivatkozás – túlságosan általános, határai nem azonosíthatók pontosan. Olyannyira, hogy a szabályozás jellege álláspontunk szerint még azt sem teszi lehetővé, hogy érdemben vizsgálható legyen a korlátozás szükségessége és arányossága. A véleménynyilvánítás munkaviszony jellegű jogviszonyokban alkalmazott tipikus korlátozási alapja a munkáltató jó hírneve, illetve jogos gazdasági és szervezeti érdeke. A Tervezet azonban ennél jóval szélesebb és egyúttal határozatlanabb körben vonja meg a véleményszabadság határait, amely így sérti a véleménynyilvánításhoz való jogot.

A véleménysszabadságnak az ilyen mértékben határozatlan korlátozása azért is alapjogsértő, mert a korlátozás definiálatlansága könnyen elvezet a „chilling effect” jelenségéhez, vagyis ahhoz, hogy a köznevelési foglalkoztatottak akkor sem merik majd kifejezni véleményüket, amikor megalapozottan érvelhetnek amellett, hogy ezzel nem sértik a Tervezet alapelveit. A címzettek számára ugyanis nem azonosítható pontosan, hogy milyen esetekben sértik ezeket, és melyekben nem. Mindezekre tekintettel a Tervezet szabályozása ellentétes a Charta 11. cikke által deklarált véleménynyilvánítás szabadságával.

#### **4. A hátrányos megkülönböztetés tilalma, a család és a munka összeegyeztetése**

A Tervezet 105. § (1)–(2) bekezdése szerint huszonöt-, harminc-, és negyvenévi szakmai gyakorlat teljesítése után köznevelési foglalkoztatotti jutalom jár. A jutalom két-, három-, illetve öthavi illetménynek megfelelő összeg. A szakmai gyakorlat számítási idejére irányadó jelenleg (2023 májusában) hatályos szabályozás [a pedagógusok előmeneteli rendszeréről és a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény köznevelési intézményekben történő végrehajtásáról szóló 326/2013. (VIII. 30.) Korm. rendelet 6/A. § (3) bekezdése] szerint a szakmai gyakorlat időtartamába nem számít be a munkaviszony jellegű jogviszony szünetelésének harminc napot meghaladó időtartama. Ez azt jelenti, hogy a szülési szabadság, illetve a három év alatti gyermek gondozására fordított fizetés nélküli szabadság időtartama nem minősül szakmai gyakorlatnak. A Tervezet szabályozása jelentős változást jelent a közalkalmazotti jogviszonyra vonatkozó, 2023 májusában a pedagógusokra és NOKS alkalmazottakra irányadó szabályozáshoz képest. Jelenleg ugyanis a Kjt. úgy rendelkezik, hogy a szolgálati időbe – bizonyos kivételekkel – beleszámít a közalkalmazotti jogviszony fennállásának az az ideje, amely alatt a közalkalmazott nem végzett munkát, így a szülési szabadság, illetve a gyermek gondozása miatti fizetés nélküli szabadság.

A Tervezet új szabályozása egyrészt felveti a Charta 33. cikk (2) bekezdésében foglalt fizetett szülési és szülői szabadságra való jog sérelmét, mivel nem biztosítja a tényleges egyensúlyt a család és a magánélet között, ha nem tekinti ugyanolyan értékűnek a gyermek nevelésére fordított időt, mint a tényleges munkával töltött időt. Ezzel a megoldással valójában a szülési és szülői szabadságról való lemondás irányába tereli a foglalkoztatottat, hiszen azt helyezi kilátásba, hogy a szülési és szülői szabadság idejét nem számítja bele a jutalom alapjául szolgáló időtartamba.



A szabályozás emellett közvetlen és közvetett diszkriminációt is megvalósít, és ezzel ellentétes a Charta 21. cikkének (1) bekezdésével. A szülési szabadság idejének be nem számítása azt jelenti, hogy azok a női foglalkoztatottak, akik ezt igénybe veszik, csak későbbi életkorban jutnak majd el a jutalomhoz szükséges szakmai gyakorlat megszerzéséhez, mint a velük egyidős férfi foglalkoztatottak. A gyermek gondozásával töltött fizetés nélküli szabadság – a Charta szóhasználatában szülői szabadság – szabályozása egyaránt vonatkozik a férfi és női munkavállalókra, a tényleges helyzet azonban azt mutatja, hogy szülői szabadságot még mindig szinte kizárólag nők veszik igénybe. A tervezett szabályozás tényleges terhe tehát elsősorban – csaknem kizárólagosan – a nőkre hárul majd, akik a jutalomhoz így csak a velük egyidős férfiakhoz képest későbbi életkorban tudnak majd hozzáférni. Ez a helyzet közvetett diszkriminációt eredményez a nők hátrányára, amely ellentétes a Charta előírásaival.

## **5. A kollektív tárgyaláshoz és fellépéshez való jog**

A Tervezet a reprezentatív szakszervezetek számára együttműködési, részvételi és egyeztetési jogosultságokat biztosít. Ilyen a Nemzeti Pedagógus Karral való együttműködés [31. § (4) bekezdés], a köznevelési ágazati érdekegyeztetés [138. § (1) bekezdés] vagy a fenntartói szintű érdekegyeztetés [139. § (1) bekezdés] A Tervezet 2. § 29. pontja értelmében reprezentatívnak minősül a szakszervezet, ha tagjainak száma eléri az ágazatban, vagy az állami és valamint a nem állami fenntartó által területi (vármegyei) vagy települési szinten fenntartott, köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban és a köznevelés területén munkaviszonyban foglalkoztatottak létszámának 10 %-át. Tankerületi központ munkáltatók szintjén járási, vármegyei szinten az a szakszervezet vagy szakszervezeti koalíció, amelynek tagjainak száma eléri a tankerületi központ illetékességi területén köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban és a köznevelés területén munkaviszonyban foglalkoztatott létszámának 10%-át.

**Álláspontunk szerint a reprezentativitás módjának meghatározása azzal összefüggésben, hogy csak a reprezentatív szakszervezetre vonatkozik a kötelező fenntartói szintű érdekegyeztetés, ellentétes a Charta 28. cikkében meghatározott kollektív tárgyaláshoz és fellépéshez való jog követelményeivel.** A Charta 28. cikke jelentős mértékben az Európai Szociális Charta 6. cikkére, illetve az EJEB jogértelmezésére támaszkodik, amely a gyülekezés jog elemeként azonosítja a szakszervezeti jogokat, így a kollektív tárgyaláshoz való jogot is. Az EJEB gyakorlatából kirajzolódik, hogy nem



TÁRSASÁG A  
SZABADSÁGJOGOKÉRT

egyezményellenes, ha a jogalkotó meghatározott reprezentativitási szintet ír elő a szakszervezetek számára bizonyos szakszervezeti jogok gyakorlásához. A tervezet szabályozása esetében azonban nem az jelenti a sérelmet, hogy a előírja a 10%-os reprezentativitást, hanem az, hogy a reprezentativitás számításakor olyan foglalkoztatottakat is figyelembe vesz, akiknek az adott fenntartóval/munkáltatóval semmiféle foglalkoztatási kapcsolatuk nem áll fenn. Így előfordulhat, hogy adott fenntartó alatt dolgozók tekintetében a szakszervezet reprezentatív, mégsem élhet szakszervezeti jogaival, mert a sérelmes számítási mód miatt nem minősül reprezentatívnak.

Tankerületi (járási, vármegyei) szinten a reprezentativitáshoz szükséges létszám számításakor az adott tankerület illetékességi területén működő valamennyi – a Tervezet hatálya alá tartozó – nevelési-oktatási intézményben dolgozó valamennyi foglalkoztatott figyelembe kell venni, amikor a 10% számításának alapját meghatározzák. Adott tankerület illetékességi területén azonban többféle fenntartó működtet nevelési-oktatási intézményt, vannak állami, egyházi és magánfenntartású intézmények. A reprezentativitás számítása során azonban ezeknek a fenntartóknak a foglalkoztatottjai nem különülnek el. A tankerület földrajzi területén egy adott fenntartónál a fenntartói szintű egyeztetés és ennek eredménye kizárólag azokra a dolgozóakra terjed majd ki, akiket az adott fenntartó foglalkoztat. A 10%-os szakszervezeti reprezentativitás kiszámításakor mégis figyelembe kell venni azokat a dolgozókat is, akiket más fenntartók intézményeiben foglalkoztatnak. Előállhat tehát az a paradox helyzet, hogy egy adott fenntartó egyetlen oktatási-nevelési intézményt működtet, ahol a szakszervezeti tagok száma akár az intézmény dolgozóinak a 100%-a, a szakszervezet azonban mégsem lesz a fenntartónál reprezentatív, mert a tankerület teljes illetékességi területén számításba veendő, más fenntartó által foglalkoztatottak figyelembe vételével nincs meg a szakszervezeti reprezentativitás. Így a magas fenntartói szintű reprezentativitás ellenére nem érvényesül a Charta 28. cikkében biztosított kollektív tárgyaláshoz és fellépéshez való jog.