

Egybefüggő gyakorlat a szakképzési munkaszerződés hatálya alatt

A szakképzési munkaszerződés hatálya alatt nem különítünk el egybefüggő gyakorlatnak nevezett szakirányú oktatási részt. A szakképzésről szóló 2019. évi LXXX. törvény (továbbiakban: Szt.) 77. § (1) bekezdése *különbséget tesz a szakirányú oktatás szakképző intézményben, illetve szakképzési munkaszerződéssel történő megszervezése között.*

Előbbinél tanítási évben teljesítendő oktatásra és a tanítási éven kívüli egybefüggő gyakorlatra, **utóbbinál csak oktatásra és gyakorlatra osztja fel.** Éppen ezért az adott szakmára vonatkozó programtervben (továbbiakban: ptt) az egybefüggő gyakorlatra vonatkozóan csak óraszám van megadva, kötelező tartalom nincs – az előbbi elkülönítésére is csak az iskolai oktatásban megszervezett szakirányú oktatás miatt van szükség. Tehát a szakképzési munkaszerződés a ptt-ben meghatározott teljes (hátralévő) óraszámra vonatkozik, amelynek **része a ptt-ben az egybefüggő gyakorlatra tervezett óraszám is, de nem különálló egységként,** a (ptt alapján kialakított) képzési programban az évfolyamra meghatározott összóraszámot kell a szakmát tanulónak elsődlegesen teljesítenie augusztus 31-ig.

Ennek megfelelően a szakképzési munkaszerződéssel szakirányú oktatásban résztvevő **folyamatos munkavégzésre köteles a nyár folyamán** is, hiszen munkaviszonyban van. Teljesen más a helyzet, mint a korábbi tanuló szerződéses rendszerben. A szakképzési munkaszerződés alapján szakmát tanuló esetében nyáron a szabadságra vonatkozó Szt. rendelkezéseket kell figyelembe venni (*legalább 15 munkanap szabadságot a szakmát tanuló kérésének megfelelő időpontban egybefüggően kell kiadni*). Ez azt jelenti, hogy **csak a munkajogi kategóriák érvényesek: vagy dolgozik, vagy szabadságon van, vagy mentesül a munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettség alól.**

Ez utóbbival kapcsolatban már csak az Mt. rendelkezéseit vehetjük figyelembe, hiszen a szakképzési szabályozás a nyárra vonatkozóan nem nevesít külön mentesülési eseteket. Az Mt. rendelkezik az olyan esetről, amelynél a munkavállaló a munkáltató hozzájárulása alapján mentesül a munkavégzés alól, e tekintetben viszont megállapodás tárgya, hogy **a kiesett munkaidőre** hogyan illeti meg a díjazás a munkavállalót. A mentesülés időtartama ugyancsak a felek megállapodásától függ.

Nyári szabadság

A szakmát tanuló munkavégzésre köteles a nyár folyamán is, illetve az egyéb munkajogi kategóriák, mint a szabadság vagy a munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettség alól mentesülés esete fordulhat elő.

Mivel egy **18 év alatti** (fiatal munkavállalónak számító) szakmát tanulót a jogszabály alapján évi 45 munkanap szabadság illet meg, érdemes megnézni, hogy augusztus 31-ig mennyi az időarányos szabadsága, amivel gazdálkodhat.

Időarányos szabadság SZMSZ alapján		
	18 éves korig	18 év felett
éves (nap)	45	30
egy napra jutó	0,12	0,08
augusztus 31-ig	29,96	19,97
szept. 1-dec. 31.	15,04	10,03

Természetesen az Mt. vonatkozó rendelkezései szerint a munkáltató adja ki ezeket a szabadságokat, de **mindkét fél érdeke, hogy a tanuló megfelelő időpontban vegye ki ezeket.** A 18 év alatti szakmát tanulónak 2022. augusztus 31-ig időarányosan 30 munkanap szabadság áll a rendelkezésére. Ebből adta ki a munkáltató már korábban a tavaszi szünet napjait, illetve ebből kell kötelezően biztosítania a 15 nap egybefüggően kiadandó szabadságnapot a szakmát tanuló kérésének megfelelő időpontban. Ezeket figyelembe véve időarányosan még van kivehető szabadnap augusztus 31-ig – természetesen ez már csak abban az esetben, amennyiben ehhez a munkáltató hozzájárul, figyelembe véve a szakirányú oktatásra vonatkozóan a képzési programjában erre az időszakra lefektetett oktatási célokat és elsajátítandó tananyag egységeket.

Mivel szeptember 1-jétől az év végéig így időarányosan 15 kivehető munkanap marad, azt kell megfontolni, hogy ez lefedi-e a szabadságok kiadására elsődlegesen megjelölt őszi és téli szünetet. Amennyiben igen, **javasolt a nyárig időarányosan számolt szabadságok kiadása**, hiszen az Mt. alapján a hatályos szakképzési munkaszerződés után járó szabadságokat önmagukban megváltani nem lehet (csak a munkaszerződés megszűnésekor), azokat az esedékesség évében kötelező kiadni (illetve az Mt.-nek a szabadság következő évre való átvitelére való szabályait lehet figyelembe venni).

A **18 év feletti**, kevesebb éves szabadsággal (évi 30 nap) rendelkezők esetében felmerült a kérdés, hogy időarányos szabadság hiányában, a mentesülés lehetőségét elvetve (a munkáltató nem egyezik bele), végső esetben a nyárra megszüntethető-e a szakképzési munkaszerződés közös megegyezéssel (összfelújítást kötnek), azért, hogy a szakmát tanulónak ne kelljen dolgoznia. Ez a lehetőség ugyan a felek jogában áll a közös megegyezésben megjelölt nappal, ugyanakkor érdemes felhívni a duális képzőhely figyelmét a következőkre:

- ha a tanuló nem teljesíti az évfolyam követelményeit (így a képzési programban előírt tananyagtartalmakat és az évfolyamra meghatározott összóraszámot), nem léphet magasabb évfolyamba, a később megkötött szakképzési munkaszerződés alapján ezek a „mulasztások” nem pótolhatóak jogszerűen,
- az egyazon felek között létesített szakképzési munkaszerződések időtartama nem adódik össze a sikerdíj igénybevételének feltételeként a Szcho tv. 17/A. § (1) bekezdés b) pontjában meghatározott időtartam számításakor.

Befejező évfolyam – mulasztás a 15 nap felkészülési idő alatt

Mi történik, ha a 15 nap felkészülési idő alatt a szakmát tanuló keresőképtelen lesz és betegszabadságon van? Kell-e a duális képzőhelynek a keresőképtelenség idejével azonos mértékben további felkészülési időt biztosítani?

Az Szkt. a duális képzőhely kötelezettségét úgy határozza meg, hogy a maga részéről biztosítania kell a szakmát tanulót számára a szakmai vizsga előtt az erre való felkészülés céljából egy alkalommal legalább 15 munkanap egybefüggő felkészülési időt. Ezen idő alatt a duális képzőhely a szakmát tanulót munkavégzésre nem kötelezi, a szakmát tanuló mentesül a munkavégzés alól, hiszen a 15 egybefüggő munkanapot szakképző intézményben vagy a duális képzőhelynek a szakképző intézménnyel kötött megállapodása alapján vállalati képzőközpontban, vagy olyan képzőközpontban kell eltölteni, amiben a szakképzési centrum tulajdoni részesedéssel rendelkezik.

Ezen túlmenően a **duális képzőhelynek nincs egyéb kötelezettsége** (a szakmát tanulót *megilleti* ez a mentesség). Amennyiben közben keresőképtelenné válik, akkor a munkavégzés alóli mentesülés munkajogi státusza fennmarad, de az erre járó távolléti díj összege változik (Mt. 146. § (25) bekezdés). Bár szakmailag indokolt lehet pótolni, ha esetleg a felkészülés éppen a vizsgán szükséges, de még hiányzó ismeretek átadását célozta meg, az így **kiesett napokat nem kell utólag biztosítani**, két okból sem:

- ez nem igazolatlan mulasztás, amit pótolni kell és amire éppen ezért időt kell találni és biztosítani, és nem úgy működik, mint a szabadság, amit ki kell adni, másrészt
- a képzési programban ennek a szakasznak a biztosítása nem a duális képzőhely feladata, hanem (elsősorban) a szakképző intézményé, az oktatás és a „pótlás” módszerének megtervezése az intézmény feladata.

Ráadásul, ha a felkészülési szakaszt az előzetes tervek alapján közvetlenül a vizsga előtti időszakra pozicionálták (ahogy ez ésszerű is), nem marad már munkanap, amely még a vizsgafolyamat kezdete (többnyire az írásbeli vizsga) előtt pótlásra használható, márpedig a 15 napos időszakot a vizsga előtt kell biztosítani. Természetesen, ha belefér a vizsga előtti időbe, és a szakképző intézmény is nyitott a plusznapokra, a duális képzőhely saját döntése alapján további napokra is mentesítheti a szakmát tanulót a munkavégzés alól, ennek jogi akadálya nincs.