

Kérdés: *Hány (munka)órája lehet a szakirányú oktatásban a szakképzési munkaszerződés hatálya alatt egy tanulónak, illetve képzésben részt vevő személynek (együtt: szakmát tanulónak), illetve ehhez képest hogy alakul a szabályosan elszámolható (szocho-kedvezményben) órák száma?*

Válasz:

I. ÓRASZÁMKERETEK

Az **óraszámokra vonatkozóan** a következő **jogszabályi korlátozások** vannak érvényben:

- a Szakmajegyzék meghatározza az egyes szakmákra felkészítő szakmai oktatások hosszát, ez sem tanulói jogviszonyban, sem felnőttképzési jogviszonyban nem léphető túl [Szkr. 11. §; 1. melléklet];
- a teljes szakmai oktatás Szakmajegyzék szerinti hosszából az ágazati alapoktatás hosszát [Szkr. 222. §] kivonva kapjuk a szakirányú oktatás maximális hosszát;
- az életkortól függően munkajogi korlátozás van érvényben a napi (és így a heti) munkaidőre vonatkozóan [Szkt. 78. § (1)] (a szakképző intézményi maximális óraszámok ezzel megegyezők [Szkt. 35. § (2)]);
- (minimális) kötelező óraszámokat határoz meg a KKK (képzési és kimeneti követelmény): „a szakmai oktatás kötelező foglalkozásai összesített számát és az egybefüggő szakmai gyakorlat időtartamát” [Szkr. 12. § e)];
- felnőttképzési jogviszony esetén a KKK szerinti óraszám adott keretek között csökkenthető [Szkt. 53. § (4)];
- felnőttképzési jogviszony esetén a felnőttképzési szerződésnek kötelező része a képzés óraszáma [11/2020. Korm.r. 21. § (1) a)].

II. KÉPZÉSI PROGRAM

A szakirányú oktatásra a duális képzőhely és a szakképző intézmény által közösen kialakított **képzési programnak nem jogszabály által előírt kötelező eleme az óraszámok meghatározása** [Szkr. 223/A. §; 14. § (2) 3.]. Ugyanakkor az MKIK által (képzési program készítéséről) készített útmutatóban is **javasoljuk az óraszámok szükséges mértékben rugalmas meghatározását a képzési programban. Ez azonban nem a felső korlátja** a szakirányú oktatásra fordítható munkaóráknak, és még kevésbé a szocho-kedvezmény szempontjából elszámolható munkaóráknak.

Ideális esetben ugyanakkor a képzési program összhangban van a ténylegesen teljesített szakirányú oktatás óraszámával.

A szabályozásból egyértelmű, hogy **a szakképzési munkaszerződést a felek a szakirányú oktatásra kötik, a szakirányú oktatást pedig a képzési program alapján kell megszervezni, tehát nem terjeszkedhet túl a szakképzési munkaszerződés alapján megvalósuló foglalkoztatás a képzési program keretein** [Szkt. 83. § (1); Szkr. 223/A. § (1)]

Ugyanakkor a szakképzési munkaszerződéses jogviszony egy munkaviszony, ami ugyan kötött céllal jön létre, de **a tanuló, illetve a képzésben részt vevő személy minden olyan munkanapon köteles dolgozni** (részt venni a szakirányú oktatásban), **amikor nincs szabadságon, betegszabadságon, vagy nem mentesül** az Szt., az Szt. vagy az Mt. alapján a rendelkezésreállási és munkavégzési kötelezettsége alól.

Úgy kell tehát alakítani a szakképző intézménnyel közösen kialakított képzési programot, hogy **ne legyen a tényleges (KRÉTA-ban adminisztrált) óraszám és a képzési program között hézag**. Akár úgy, hogy az egyes tananyagelemek, projektfeladatok időigényét a képzési programban tól-ig változatban határozzák meg, akár úgy, hogy konkrétan két változatban adják meg a részóraszámokat, 18 év alattiakra és felettiekre, akár csak egy rugalmasságot lehetővé tevő kiegészítő mondattal.

A képzési program a képzési és kimeneti követelményekben meghatározott óraszámra – a tanulói maximális óraszámra vonatkozó előírásokat betartva – **túlterjeszkedhet, a kötelező óraszám nem maximális óraszám**.

III. ELSZÁMOLHATÓ MUNKAÓRÁK

Az alapvető előírás az, hogy **a duális képzőhely jogosult szocho-kedvezményre, ha a szakképzési munkaszerződés megkötésére a jogszabályoknak megfelelően került sor**.

Szakképzési munkaszerződés hatálya alatt **a szakmát tanulók minden munkanapon munkavégzésre (szakirányú oktatásra) kötelesek a duális képzőhelyen, amikor nem mentesülnek a munkavégzés alól** a jogszabályi előírások értelmében, tehát (a leginkább jellemzően) amikor nem az iskolában vannak. Ez elsősorban abból fakad, hogy a szakképzési munkaszerződéssel munkaviszony jön létre a felek között, így a munkajogi szabályok értelmében rendelkezésreállási és munkavégzési kötelezettsége van a szakmát tanulónak.

Tekintettel arra, hogy a szakképzési munkaszerződés hatálya alatt **a szakmát tanuló kizárólag szakirányú oktatáson foglalkoztatható és oktatható** [Szt. 83. § (1)], **valamennyi tényleges teljesített munkaóra el is számolható szocho-kedvezményként** [Szocho tv. 17/A. §].

A szocho-kedvezményben elszámolható munkaórák száma úgy alakul, hogy **elszámolható**

- a képzési program *alapján* megszervezett **szakirányú oktatás** (ami felnőttképzési jogviszony esetén kis eltéréssel a képzési programban és a felnőttképzési szerződésben előírt óraszám) **duális képzőhelyen ténylegesen megvalósított óraszám**;
- **a kiadott szabadság** a szakképzési munkaszerződésben rögzített napi munkaidővel, vagy igazolt hiányzás esetén a mulasztott óraszám;
- **a betegszabadság** azon része, ami nem iskolai napra esik, azaz amikor nem mentesül a munkavégzés alól a szakmát tanuló.

Ha tehát a szakképzési munkaszerződés megkötésére a jogszabályoknak megfelelően került sor, az ez alapján folytatott szakirányú oktatásra, valamint a kiadott szabadságra és betegszabadságra duális

képzőhelyi napjaira tekintettel jogosult szocho-kedvezményre a duális képzőhely [Szocho tv. 17/A. §].

IV. FELNŐTTKÉPZÉSI JOGVISZONY ÉS A SZABADSÁG

Felnőttképzési jogviszonyra vonatkozóan a fentieket megerősítendő idézünk a KIM 2024. május 10-i állásfoglalásából: „A **felnőttképzési szerződés teljes időtartamára vonatkozóan azonban a felek nem szabadon állapodnak meg, hiszen a szakmák esetében a képzési és kimeneti követelményekben (KKK-k) meghatározott minimális óraszámok, valamint a szakmajegyzékben meghatározott évfolyamok alapján számítható maximális óraszámok megadják a felnőttképzési szerződés elvileg lehetséges teljes időtartamát. (Melyet csökkenteni lehet az Szkr-ben szabályozott mértékig.)**”

A felnőttképzési szerződésben szereplő óraszámnak és a képzési programnak ezzel a maximummal mindenképp összhangban kell lennie.

A szakképzési munkaszerződés felnőttképzési jogviszonyban is a teljes szakirányú oktatásra kötetendő, azaz – abban az esetben, ha a duális képzőhely nem a szakirányú oktatás egészét vállalja, hanem részben a szakképző intézmény végzi a szakirányú oktatást – a heti munkaidőt nem csupán a duális képzőhelyen töltött munkaidőből kell kiszámolni, hanem a szakirányú oktatás teljes képzési idejéből (amelyből a képzési program szerint szakképző intézményben teljesítendő időre mentesül a munkavégzés alól).

A szakképzési munkaszerződésben rögzítendő **heti kötelező munkaidőt úgy kell kiszámítani, hogy egyrészt a teljes** (a szakképzési munkaszerződés hatálybalépésének időpontjában még hátralévő) **szakirányú oktatási órással kell számolni** (a képzési program alapján), **másrészt lehetővé kell tegye az időarányosan járó szabadság kiadását.**

Példa: Egy szakma esetén a szakirányú oktatást felnőttképzési jogviszonyban 6 hónap alatt, 636 órában szerveznék meg. Ha a szakirányú oktatás 70%-át vállalja a duális képzőhely, akkor a képzési program duális képzőhelyi órásszáma 445 óra (ezt, plusz a kiadott szabadságra jutó munkaidőt tudja elszámolni a duális képzőhely szocho-kedvezményként). Időarányos szabadság: 6 hónapra 15 nap. Részmunkaidős szakképzési munkaszerződés esetén a részmunkaidő a 636 órából számolandó: 6 hónap 126 munkanapból áll, ebből 15 nap szabadság, azaz 111 nap alatt teljesítendő a 636 óra, 5 napos munkahetekkel számoljuk a heti munkaidőt, azaz $636/111 \cdot 5 = 29$ óra/hét részmunkaidős szerződés szükséges.

A képzéseket úgy kell megszervezni, felnőttképzési jogviszonyban szervezett szakmai oktatás esetén a szakképzési munkaszerződésben foglalt heti munkaidőt, illetve a szakképzési munkaszerződés, valamint a felnőttképzési jogviszony hatályát úgy szükséges megállapítani, hogy **a szakmát tanulóknak a munkáltató ki tudja adni az időarányosan járó összes szabadságot a szakirányú oktatási időn kívül. Nem kényszeríthetők a szakmát tanulók arra, hogy hiányozzanak** a képzési programban, illetve a felnőttképzési szerződésben meghatározott kötelező foglalkozásokról, illetve olyan helyzetbe sem hozhatók, hogy akár néhány nap betegszabadság esetén (ami értelemszerűen valódi hiányzás) már meghaladja a „hiányzásuk” a felnőttképzési szerződés alapján hiányozható megengedett mértéket. Tehát a duális képzőhelynek a képzés szervezése során tekintettel kell lennie a szabadság kiadására,

például előre tervezett szünetek beiktatásával, hogy a képzésben részt vevő személy számára mulasztás nélkül adhassa ki a szabadságot.

Amennyiben tehát nem kér képzési napon szabadságot a szakmát tanuló, úgy esetében **elszámolható szocio-kedvezmény a szakirányú oktatás végéig (a fentiek következtében) a képzési program és a felnőttképzési szerződés által a duális képzőhelyen teljesítendőként előírt óraszámra (legfeljebb kis eltéréssel, a kerekítésekből adódóan) és az időarányosan járó szabadságra.**

V. EGYBEFÜGGŐ GYAKORLAT

A **rövid ciklusú szakképzési munkaszerződést** [Szkt. 83. § (2) b)] a nyári szünetre kifejezetten az **egybefüggő gyakorlatra** kötik, amelynek **óraszámát pontosan meghatározza a KKK**, ezen az óraszámmon **indokolatlanul nem terjeszkedhet túl** a rövid ciklusú szakképzési munkaszerződés, **de adódhat kerekítés, a rövid ciklusú munkaszerződések minimális hossza, illetve a tanulók életkora miatt eltérés.**

Tehát pl. 140 órás egybefüggő gyakorlat 20 munkanap alatt teljesíthető 18 év alattiak esetén, plusz 5 munkanap szabadság, tehát öthetes szakképzési munkaszerződés az indokolt. Ennek keretein belül a 18 év felettiek teljesíthetnek magasabb óraszámot, hiszen ők napi 8 órában dolgoznak, de például öt helyett hathetes szerződés kötése már nem indokolható. Az 56 órás egybefüggő gyakorlatra sem lehet kéthetesnél hosszabb szakképzési munkaszerződést kötni.