

Kérdések:

Mi a teendő a gyakorlati oktató betegsége/gyakorlati napokra eső egyéb elfoglaltsága esetén, olyan vállalkozásnál, ahol csak egy fő gyakorlati oktató szerepel a nyilvántartásban?

Az oktató távolléte miatt írhat-e ki szabadságot a vállalkozás a tanulónak úgy, hogy a tanuló máskor vette volna ki a szabadságát, vagy nem marad elegendő szabadsága emiatt?

I. A válaszadáshoz szükséges szabályozási elemek a következők:

1. Az iskolai szünetekre mindenképp jutnia kell elegendő szabadságnak:

Ha a munkáltató úgy adja ki a szabadságot, hogy nem jut az iskolai szünetekre elegendő, arra nem megoldás a tanuló foglalkoztatása szakirányú oktatás keretében az iskolai szünetben, mert *a szakképzésről szóló 2019. évi LXXX. törvény* (a továbbiakban: Szt.) 84. § (2) bekezdése értelmében ugyanannyi szabadnapot kell helyette biztosítani a következő szakirányú oktatási napon. (Ilyen esetben a KRÉTA-ban az órarendet arra a napra kell rögzíteni, amikor ténylegesen részt vesz a duális képzésben a tanuló, és azt a napot üresen hagyni, amikor nem, hiszen ezeken a napokon nem hiányzik a képzésről, hanem számára a képzés másik napon került megszervezésre.)

2. Ha átmenetileg nem tud szakirányú oktatási feladatainak eleget tenni a duális képzőhely:

A tanulók minden munkanapon, amelyen nem mentesülnek a munkavégzés alól (általában amikor nincs iskolai oktatás) vagy munkavégzésre kötelesek, vagy szabadságot kell kiadni számukra. A szabadságot nem a tanuló, illetve képzésben részt vevő személy *veszi ki*, hanem a munkáltató *adja ki*, az Mt. szerint mindösszesen évi 7 munkanap szabadság az, amivel a munkavállaló szabadon rendelkezik, tehát önmagában az nem probléma, hogy a szabadság nem a tanulók tervei szerint kerül kiadásra.

Amennyiben nincs kötelező iskolai oktatás, elsősorban a következő lehetőségek vannak:

- a munkavégzés a duális képzőhelyen,
- szabadság kiadása.

Ha a munkáltató nem tud vagy nem akar nekik munkát adni, akkor megteheti, hogy mentesíti őket a munkavégzés alól, és **állásidőre járó munkabért** fizet nekik *a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény* (a továbbiakban: Mt.) 147. § (1) alapján. Ebben az esetben jár a tanulónak a munkabér (távolléti díj vagy állásidőre járó alaphérem formájában), de a munkáltató szocho-kedvezményre nem jogosult.

3. A szakirányú oktatás jelenléti oktatás

A szakirányú oktatás JELENLÉTI, nem kaphat online feladatot a tanuló az oktató távolléte miatt. Az Szt. 53. § (4) pontja rendelkezik a távoktatás szakmai oktatásban történő alkalmazásáról:

4) A felnőttképzési jogviszony keretében szervezett szakmai oktatásban

a) a szakmai oktatás időtartama legfeljebb a negyedére,

b) a kötelező foglalkozások száma legfeljebb a tanulói jogviszonyban szervezett szakmai oktatás kötelező foglalkozásai számának negyven százalékáig

csökkenthető és ágazati alapoktatásban a kötelező foglalkozások b) pont szerint meghatározott számának ötven százalékáig zárt rendszerű elektronikus távoktatásként is megszervezhető.

Ez azt jelenti, hogy kizárólag felnőttképzési jogviszonyban és kizárólag a szakmai oktatás ágazati alapoktatás részében van lehetőség, és kizárólag zárt rendszerű elektronikus távoktatásként foglalkozás megszervezésére (tehát ilyenkor sem lehet megtartott foglalkozásként elszámolni az otthoni önálló feldolgozásra kiadott feladatot). **A szakmai oktatás szakirányú oktatási szakaszában távoktatás már nem szervezhető.**

Jelenléti oktatásnak tekinthető az offline, kontakt foglalkozás, valamint a szinkron online tanóra is. Utóbbi esetében a részvétel szintén „megjelenéshez kötött”, ami valós időben dokumentálható.

4. Közreműködő bevonásának szabályai

Az Szkt. 83. § (5) bekezdés c) pontja kimondja, hogy ha a duális képzőhely a szakirányú oktatáshoz közreműködőt vesz igénybe, tekintet nélkül arra, hogy az duális képzőhelynek minősül-e, az igénybe vett közreműködő magatartásáért úgy felel, mintha maga járt volna el. Ez alapján

1. a közreműködőt *nem kell külön nyilvántartásba venni* (azonban ez nem is tiltott, sőt bizonyos esetekben javasolt),

2. az igénybevételéről a duális képzőhely dönt, illetve

3. a közreműködő szakirányú tevékenységéért is a duális képzőhely felel.

A duális képzőhely felelőssége a közreműködő magatartása és szakirányú oktatási tevékenysége összefüggésében kiterjed a biztonságos és az egészséges munkavégzés körülményeinek kialakítására és biztosítására, továbbá a felelősségbiztosítás meglétére és a kártérítési felelősségre is.

A közreműködőnél mint munkáltatónál történő foglalkoztatás

1. nem minősül munkaerő-kölcsönzésnek,

2. arra a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás Mt.-ben meghatározott szabályait kell alkalmazni azzal, hogy

3. annak tartama a szakképzési munkaszerződés alapján létrejött munkaviszony időtartamának 49 százalékáig terjedhet (a duális képzőhelyen töltött időszakra – óraszámra - vonatkoztatva).

5. Szakképzési munkaszerződés esetén a duális képzőhelynek kötelessége a szakirányú oktatás vállalt feladatait teljesíteni

Szkt. 83. § [A szakképzési munkaszerződés]

*(1) A szakképzési munkaszerződéssel a tanuló, illetve a képzésben részt vevő személy és a duális képzőhely között munkaviszony jön létre. A szakképzési munkaszerződéssel a tanuló, illetve a képzésben részt vevő személy elfogadja a szakirányú oktatásban való részvétel feltételeit és kötelezettséget vállal a duális képzőhely irányítása szerint a szakirányú oktatásban való részvételre, a **duális képzőhely pedig vállalja a tanuló, illetve a képzésben részt vevő személy szakirányú oktatáson való foglalkoztatását és oktatását**, továbbá kötelezettséget vállal a tanuló, illetve a képzésben részt vevő személy számára az e törvényben meghatározott juttatások nyújtására. A szakirányú oktatásban szakképzési munkaszerződéssel való részvétel esetén, ha e törvény eltérően nem rendelkezik, a tanuló, illetve a képzésben részt vevő személy oktatására a duális képzőhelynél a 82. § (1) bekezdés b) pontja szerint kijelölt személy gyakorolja az oktató e törvényben meghatározott jogait és teljesíti kötelezettségeit.*

Az Mt. is úgy fogalmaz, hogy a munkáltatónak *foglalkoztatási kötelezettsége van*.

II. Fentiek alapján a kérdéssel kapcsolatban a szakmai véleményünk a következő:

Tehát összességében, ha – rajta kívülálló ok miatt – a duális képzőhely átmenetileg nem tudja teljesíteni a szakirányú oktatási kötelezettségét, **rövid időre megoldás lehet, hogy akár szabadságot ad ki a tanulóknak, képzésben részt vevők számára, akár** az Mt. 147. § alapján **állásidőt fizet számukra**, egyúttal felmenti őket a munkavégzés alól. Ez azonban csak **addig lehet járható út, amíg a vonatkozó jogszabályokat be tudja tartani** (Id. szabadság kiadása szünetekben), valamint a képzési programban és a szakképzési munkaszerződésben vállalt **kötelezettségének** a szakmai vizsgára történő felkészítés tekintetében **eleget tud tenni**. Amennyiben nem tudja a képzési kötelezettségét teljesíteni, és ez fenyegetné akár a szakmát tanulók felkészülését a szakmai vizsgára, akár a megfelelő képzési óraszám tényleges megtartását, a problémát meg kell oldani valahogyan.

A legjobb megoldás ilyen esetben a **közreműködő bevonása lehet** arra az átmeneti időre, amíg a duális képzőhelyként működő egyéni vállalkozó nem tudja ellátni vállalt feladatát. A levélben példaként írt fodrász képzőhely például egy – akár egyébként duális képzőhelyként nem működő – másik fodrászt felkérhet átmenetileg a feladat ellátására. Érdemes a közreműködői felkérésre felkészülni előre, megkötni egy keretmegállapodást egy megfelelő végzettséggel, tárgyi feltételekkel rendelkező másik fodrásszal, amely vis maior esetén életbe tud lépni, és nem betegség vagy baleset idején kell nulláról megszervezni az átmeneti szakirányú oktatást. Ilyen esetben a duális képzőhely a megállapodásban foglaltak szerint megfizeti a közreműködő költségét, díját, és továbbra is jogosult a szocho-kedvezmény igénybevételére.

Adott esetben az is **átmeneti megoldás** lehet, ha a helyzet megengedi, hogy **a szakirányú oktatásnak – a képzési program szerint a duális képzőhely által vállalt – elméleti jellegű tananyagelemeit a duális képzőhely szinkron online formában oktatja**, azaz pl. a példában szereplő fodrász Zoom-on bejelentkezve, a tanulók számára távolléti óra keretében, a tanulók jelenlétét ellenőrizve és dokumentálva tart például anyagismereti órákat addig, amíg otthon lábadozik fekvőgipsszel, ezért személyesen nem tud bemenni a duális képzés helyszínére. Erre az időszakra a tervezett tananyagtartalmakat át is szervezheti, megtarthatja tömbösítve számukra az elméleti jellegű foglalkozásokat. Ez a megoldás tehát kizárólag akkor működik, ha az eredeti képzési program szerint is vannak a képzési programnak olyan, elméleti jellegű részei, amelyeket a duális képzőhely oktat!

Amennyiben **fenti megoldásokra nincs lehetőség**, és a duális képzőhely huzamosabban, a szakirányú oktatási vállalt feladatok ellátását veszélyeztető időtartamban nem tud elege tenni kötelezettségeinek, **mindenképp vegye fel a kapcsolatot a szakképző intézménnyel**, és keressenek közösen megoldást. Megoldás lehet például, ha a szakképző intézmény át tud vállalni feladatokat a duális képzőhelytől (akár közreműködőként, akár a képzési program módosításával), akár úgy, hogy csak az oktatás bizonyos elemeit veszi át, tömbösítve a kieső időben.

Ha huzamosan **nem oldható meg egyik javasolt módon sem** a szakmát tanulók jelenléti, a megfelelő végzettséggel rendelkező gyakorlati oktató személyes közreműködésével történő, szerződés szerinti szakirányú oktatása, akkor **a duális képzőhelynek fel kell mondania a szakképzési munkaszerződést**. Ekkor a szakképző intézmény köteles a szakirányú oktatásról gondoskodni, amennyiben a szakmát tanulók nem tudnak más duális képzőhellyel szakképzési munkaszerződést kötni.