

Szakképzési munkaszerződés hatálya alatt a nyári időszakban folytatott szakirányú oktatás kérdései

(2024.07.01 körlevél)

1. (EGYBEFÜGGŐ) NYÁRI GYAKORLAT SZAKKÉPZÉSI MUNKASZERZŐDÉS ESETÉN

Az Szkt. 83. § (2) bekezdésének a) pontja szerint, **a szakirányú oktatás végéig kötött szakképzési munkaszerződés esetén, a szakirányú oktatásnak nincs egybefüggő gyakorlat elnevezésű része** az Szkt. 77. § értelmében:

"77. § [A szakirányú oktatás rendje]

(1) A szakirányú oktatás

a) a tanítási évben teljesítendő oktatásból és a tanítási éven kívüli egybefüggő gyakorlatból vagy

b) a szakképzési munkaszerződés hatálya alatt teljesítendő oktatásból és gyakorlatból

áll."

A jogszabály 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. Tehát a duális képzőhelyen megvalósuló szakirányú oktatás esetében a szakmát tanuló a szakképzési munkaszerződés hatálya alatt folyamatosan sajátítja el az ismereteket. A szakképzési munkaszerződés hatálya alatt nem különítünk el egybefüggő gyakorlatnak nevezett szakirányú oktatási részt. **A szakképzési munkaszerződéssel, szakirányú oktatásban részt vevő tanuló – a szabadság kiadására vonatkozó rendelkezések figyelembevételével – folyamatos munkavégzésre köteles a nyár folyamán is, hiszen munkaviszonyban van.** A nyári szünetre eső gyakorlat azonban ebben az esetben nem feltétlenül lesz egybefüggő természetesen, ilyen előírás csak a nyáron kiadandó szabadsággal kapcsolatban van, 20 munkanap szabadságot ugyanis egybefüggően kell kiadni a nyári szünetben.

2. SZOCHO-KEDVEZMÉNY JOGOSULTSÁG A NYÁRI SZÜNETBEN FOLYTATOTT SZAKIRÁNYÚ OKTATÁS ALAPJÁN

A nyári szünetben, ha a szakmát tanuló nincs szabadságon, akkor a munkahelyén (a duális képzőhelyen) szakirányú oktatáson köteles megjelenni, és a szakképzési munkaszerződés szerinti feladatait elvégezni („dolgozva tanulni”). Erre tekintettel munkabérre jogosult, a munkáltató pedig szocho-kedvezményt vehet igénybe erre a napra. (A szocho-kedvezmény igénybevételének nem korlátja sem a KKK szerinti óraszám, sem a képzési programban foglalt óraszám.) **Ha a szakképzési munkaszerződés megkötésére a jogszabályoknak megfelelően került sor, az ez alapján folytatott szakirányú oktatásra, valamint a kiadott szabadságra és betegszabadságra tekintettel jogosult szocho-kedvezményre a duális képzőhely. Tehát nem korlátozza a nyári szünetre igénybe vehető szocho-kedvezményt az egybefüggő gyakorlatra előírt óraszám,** különös tekintettel az 1. pontban foglaltakra is.

3. EGYBEFÜGGŐ GYAKORLAT ADMINISZTRÁCIÓJA A KRÉTÁBAN

Tudomásunk van róla, hogy a **Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Hivatal állásfoglalása alapján a nyári időszak alatt a Krétában órarend rögzítése és haladási napló vezetése nem szükséges** amennyiben a duális képzőhely a nyári egybefüggő gyakorlatot egyéb – az adóhatóság által is elfogadott – munkaügyi nyilvántartásban dokumentálja.

Ezzel kapcsolatban két dologra szeretnénk a figyelmetek felhívni:

- egyrészt ez **kizárólag az egybefüggő gyakorlatra**, és így a **rövid ciklusú szakképzési munkaszerződésekre vonatkozik**;
- másrészt erre hivatkozva **a duális admin jogosultság megadását a szakképző intézmény nem tagadhatja meg**, a duális képzőhely döntése, hogy kívánja-e rögzíteni a foglalkozásokat a Krétában (mivel – mint azt a június 26-i, Krétával kapcsolatos egyeztetésről szóló körlevelünkben írtuk – a Kréta lehetőséget ad egész nyáron a foglalkozások rögzítésére).

De elfogadható, hogy az NSZFH útmutatása alapján ez a szakképző intézmények álláspontja is, így **az egybefüggő gyakorlat a Kréta helyett a szakképző intézmény által kért, egyéb módon is dokumentálható és igazolható**, azt pedig a NAV is megerősítette, hogy **a szocho-kedvezmény igénybevételehez pedig elegendő és megfelelő a cégnél bevett munkaügyi nyilvántartások megfelelő vezetése**.

4. ÁLLÁSIDŐ

Ha **a duális képzőhely nem tud eleget tenni foglalkoztatási kötelezettségének** (például tanulói jogviszony esetén a nyári szünet végén már a kiadott szabadság véget ért, a következő tanítási év még nem kezdődött meg, de a képzőhely nem tudja szakirányú oktatásra fogadni a tanulót, mert pl. az oktató szabadságon van), akkor **a szakmát tanulót erre az időre (állásidő) a szakképzési munkabér továbbra is megilleti**. Ezen napokra **adókedvezmény nem számolható el**, hiszen a szakmát tanuló nem vesz részt szakirányú oktatásban (azaz ezen napok nem „szakirányú oktatással érintett napok”^[1]).

Mt. 147. § (1) A munkavállalót, ha a munkáltató foglalkoztatási kötelezettségének nem tesz eleget (állásidő) – az elháríthatatlan külső okot kivéve – alaphér illeti meg.

(2) A munkavállalót, ha a munkaidő-beosztása alapján bérpótlékra jogosult, az (1) bekezdésben meghatározott díjazáson felül bérpótlék is megilleti.

Természetesen ezek kizárólag akkor tehetőek meg, ha a képzési program végrehajtását nem veszélyeztetik a kieső munkanapok (ha nincs más viszonyítási pont: legalább az egybefüggő gyakorlatra előírt óraszám valósuljon meg a tanulóknak egybefüggően kiadott szabadságán kívül).