

Duális szakirányú oktatásban nem marad szabadság az őszi, téli szünetre?

Összefoglaló

- a szabadság tervezése és kiadása a duális képzőhely mint munkáltató felelőssége
- az iskolai szünetben végzett szakirányú oktatás nem pótolja a hiányzó szabadságot
- a szabadságkeret kimerülésének következményeit a duális képzőhely viseli

A szabadság kiadása és a szabadságkeret kimerülésének következményei

A **szabadságot** nem a tanuló, illetve a képzésben részt vevő személy (együtt: szakmát tanuló) veszi ki, hanem **a munkáltató adja ki**. Ha elfogy a szabadság, az arra utal, hogy a munkáltató a szabadság kiadása során nem megfelelően tervezett, és ennek következményeit neki kell viselnie, például a szakmát tanuló saját költségén történő mentesítésével.

A szakirányú oktatás időtartama alatt a tanulók nem vehetnek ki korlátlanul szabadságot saját döntésük alapján, hiszen ez

egyúttal **hiányzást** is jelent a **szakirányú oktatásról**, amely **tanügyi szempontból csak megfelelő indok és igazolás esetén minősül igazoltnak**.

Emellett a *munka törvénykönyvéről* szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) szerint is csupán évi **7 munkanap** az a szabadságmennyiség, amellyel a munkavállaló **maga rendelkezhet**.

Miért nem megoldás az iskolai szünetben történő szakirányú oktatás?

A túl kevés szabadságra **nem megoldás behívni** a tanulót szakirányú oktatásra az **iskolai szünetben**, mert a *szakképzésről* szóló 2019. évi LXXX. törvény (a továbbiakban: Szkt.) 84. § (2) bekezdése értelmében ugyanannyi szabadidőt kell helyette biztosítani.

„A duális képzőhely a heti pihenőnapokon és a munkaszüneti napokon, valamint az őszi, a téli és a tavaszi szünet időtartama alatt a tanulót, illetve a képzésben részt vevő személyt szakirányú oktatásra csak a rendeltetése folytán e napon is működő szakirányú oktatási helyen veheti igénybe. Az igénybe vett idő helyett – lehetőleg a következő szakirányú oktatási napon – ugyanolyan mértékben kell szabadidőt biztosítani.”

A szabály gyakorlati következménye

Ennek megfelelően **az iskolai szünetben teljesített szakirányú oktatással nem növelhető** a szakmát tanuló tényleges **képzési ideje**, mivel a felhasznált idő helyett később ugyanannyi szabadidőt kell biztosítani.

KRÉTA-kezelés

Ilyen esetben a KRÉTA-ban az órarendet arra a napra kell rögzíteni, amikor a tanuló ténylegesen részt vesz a duális képzésben, és azt a napot üresen kell hagyni, amikor nem, hiszen ezeken a napokon nem hiányzik a képzésről, hanem számára a szakirányú oktatás másik napon került megszervezésre.

Lehetséges munkajogi megoldások a szabadságkeret kimerülése esetén

Amennyiben **a munkáltató a szakmát tanulót az iskolai szünetben** a kimerült szabadságkeret miatt a rendelkezésreállási és **munkavégzési kötelezettség alól mentesíti**, erre Mt. 55. § (1) bekezdésének n) pontja kínál lehetőséget, figyelemmel arra, hogy a munkaviszonyra vonatkozó különös szabályt jelen esetben az Szt. 84. § (2) bekezdése tartalmazza.

Alternatív megoldásként a munkáltató az Mt. 147. § (1) bekezdése alapján állásidőt is fizethet.

Mindkét megoldás közös jellemzője

- **munkabér jár** a szakmát tanulónak;
- a munkabér távolléti díj vagy állásidőre járó alapbér formájában illeti meg;
- a duális képzőhely szociális hozzájárulási adókedvezményre nem jogosult.

Az igazságos gyakorlat kialakításának felelőssége

Az, hogy a fentiek alkalmazása **ne eredményezzen igazságtalan helyzetet**, a munkáltató, azaz a **duális képzőhely felelőssége**.

Ha ugyanis engedi a szakmát tanulónak, hogy a szakirányú oktatás idején kívánsága szerint vegyen ki szabadságot, majd az iskolai szünetekre szabadság nélkül is távolléti díjat fizet számára, az valóban igazságtalan azokkal szemben, akik nem hiányoztak önkényesen a szakirányú oktatási napokon.

A megfelelő megoldás

A megoldás:

- **a szoros és szigorú szabadságtervezés;**
- **a szakirányú oktatási napokon történő szabadságkiadás korlátozása és szabályozása;**

- a munkaügyi és tanügyi szempontok együttes érvényesítése;
- tanulók esetén **a hiányzás tanügyi következményeinek figyelembevétele** [Szkr. 155. §, 163-164. §];
- képzésben részt vevők esetén **a felnőttképzési szerződés hiányzásra vonatkozó rendelkezéseinek figyelembevétele.**

Alkalmi, váratlan okból történő igazolt hiányzás

Alkalmi, váratlan ok miatt történő igazolt hiányzásra – a tanügyi következmények mellett – az Mt. 55. § (1) k) pontja alapján kerülhet sor.

„(1) A munkavállaló mentesül rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól

k) a különös méltánylást érdemlő személyi, családi vagy elháríthatatlan ok miatt indokolt távollét tartamára.”

A szabály alkalmazása a gyakorlatban

Ennek a szakasznak az **alkalmazása** olyan kérdés, amely helyben **szabályozható**. A duális képzőhely figyelembe veheti saját munkaügyi szabályait, illetve tanulók esetén az iskolai házirendet is.

A helyi szabályozás meghatározhatja például, hogy tanévenként vagy félévenként legfeljebb hány nap igazolható ilyen módon. Kiskorú tanuló esetén a szülő nyilatkozata, igazolása a duális képzőhelyen is szükséges.

A munkáltató **mérlegelheti** azt is, hogy egy adott esetben engedélyezi-e a hiányzást, például orvosi vizsgálat céljából, vagy annak munkaidőn kívüli megszervezését várja el.

Tanügyi szempontból fontos, hogy **a hiányzások mértéke ne veszélyeztesse a tanulmányok teljesítését**. A hiányzás indokoltságának megítélése ugyanakkor a munkáltató mérlegelési körébe tartozik.

Az igazolás módja

- Ezen hiányzásfajta ad hoc jellege miatt **az igazolás nem feltétlenül egységesíthető**,
- fiatalok esetén a szülő igazolhatja a hiányzást;
- nagykorú esetén a szakmát tanuló maga is igazolhatja azt az ok leírásával.

Különbség a szabadsághoz képest

Lényeges különbség a szabadságkiadáshoz vagy szabadságkivételhez képest, hogy az ilyen módon igazolt órákra vagy napokra **távolléti díjat nem kell fizetni**, és egész napos hiányzás esetén a biztosítási **jogviszony is szünetel**.