

Hiányzások és igazolásuk szakképzési munkaszerződés esetén

Rövidítések:

Szkt.: a szakképzésről szóló 2019. évi LXXX. törvény

Szkr.: a szakképzésről szóló törvény végrehajtásáról szóló 12/2020. (II. 7.) Korm. rendelet

Mt.: a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény

Szocho tv.: a szociális hozzájárulási adóról szóló 2018. évi LII. törvény

szakmát tanuló: tanuló, illetve képzésben részt vevő személy (tanulói, illetve felnőttképzési jogviszonyban)

1. Mulasztások száma és tanulmányi következményei jogviszonytípusonként

Összefoglaló:

Tanuló: ha az összes mulasztás a tanítási évben a **250 órát** meghaladja vagy **tantárgyanként** (*tantárgy: ami a tanuló év végi bizonyítványában külön osztályzattal szerepel*) a **30%-ot** meghaladja, **osztályozóvizsgát** kell tennie

Ha **20 óránál több az igazolatlan hiányzás**, az osztályozóvizsga megtagadható

Egybefüggő gyakorlatról (*ilyen folyamatos szakképzési munkaszerződés esetén nincs!*) legfeljebb **20% hiányzás** megengedett! Rövid ciklusú szakképzési munkaszerződés esetén megoldható lehet a pótlás

Képzésben részt vevő személy (felnőttképzési jogviszonyban): a hiányzás következményeit, a megengedett hiányzást a **felnőttképzési szerződésben** kell rögzíteni

A 2023 nyári változásokkal megszűnt a szakirányú oktatásról való hiányzásra vonatkozó külön szabály, valamint az évközi szakirányú oktatás pótlási lehetősége is.

I. Tanulói jogviszony esetén az Szkr. 164. §-ban írtakat kell megfelelően alkalmazni a szakirányú oktatásra is:

„Ha a tanulónak – az ideiglenes vendégtanulói jogviszony időtartamának kivételével – egy tanítási évben az igazolt és igazolatlan mulasztása együttesen a kétszázötven foglalkozást vagy egy adott tantárgyból a foglalkozások harminc százalékát meghaladja, és emiatt a tanuló teljesítménye tanítási év közben nem volt érdemjeggyel értékelhető, a tanítási év végén nem minősíthető, kivéve, ha az oktatói testület engedélyezi, hogy osztályozó vizsgát tegyen. Az oktatói testület az osztályozó vizsga letételét akkor tagadhatja meg, ha a tanuló igazolatlan mulasztásainak száma meghaladja a húsz foglalkozást, és a szakképző intézmény eleget tett a 163. §-ban meghatározott értesítési kötelezettségének.”

Mivel szakirányú oktatás esetén a „tantárgy” nem (feltétlenül) értelmezhető, így a 30%-os szabály alkalmazásához a szakképző intézmény házirendjében szükséges pontosítani azt. Álláspontunk szerint a kézenfekvő adaptálása a szabálynak az, hogy a tantárgy alatt a hiányzás szempontjából azon tananyagrészeket értjük, amelyek a tanuló év végi bizonyítványában külön osztályzattal kerülnek minősítésre (az Szkt. 60. § (1) bekezdése szerint).

Tanköteles illetve kiskorú tanulóra vonatkozóan az Szkr. 163. §-a további szabályokat is tartalmaz a mulasztás következményeivel kapcsolatban.

Egybefüggő gyakorlat esetén (ez tehát duális képzésben a rövid ciklusú szakképzési munkaszerződés esetén érdekes) továbbra is hatályban van az Szkr. 226. § (2) bekezdése:

„Ha a tanuló tanítási éven kívüli egybefüggő gyakorlatról való igazolt és igazolatlan mulasztása meghaladja a tanítási éven kívüli egybefüggő gyakorlat foglalkozásainak húsz százalékát, a tanuló az évfolyam követelményeit nem teljesítette, és magasabb évfolyamba nem léphet.”

Ezzel kapcsolatban az Szkr. 228/A. § továbbra is tartalmazza a szakképző intézményben szervezett egybefüggő gyakorlatról történt mulasztás pótlásának lehetőségét. Rövid ciklusú szakképzési munkaszerződés esetén pótlási lehetőséget a jogszabály nem említ, ugyanakkor – a rövid ciklusú szakképzési munkaszerződésre vonatkozó szabályok betartása mellett – nem látjuk akadályát annak, hogy kritikus mértékű hiányzás (betegszabadság illetve táppénz) esetén a rövid ciklusú szakképzési munkaszerződést a felek meghosszabbítsák, vagy akár még ugyanazon nyáron kössenek másikat (természetesen csak a képzési programban rögzített óraszám illetve elsajátítandó tananyagelemek erejéig).

II. Felnőttképzési jogviszony esetén az Szkt. és az Szkr. is kevés szabályt tartalmaz a hiányzással kapcsolatban, főként csak azt, hogy felnőttképzési jogviszony esetén nem szükséges külön nyilvántartani az igazolt és igazolatlan órákat (Szkr. 30. § (7) bekezdés a) pontja). Ennek oka az, hogy a felnőttképzési jogviszony esetén kötelezően kötendő felnőttképzési szerződésnek a felnőttképzési törvény végrehajtási rendelete értelmében kötelező eleme a hiányzások maximális mértékéről, a hiányzás következményeiről rendelkezni, így az ott kerül szabályozásra:

A felnőttképzésről szóló törvény végrehajtásáról szóló 11/2020. (II. 7.) Korm. rendelet 21. § (1) bekezdés e) pontja: „A felnőttképzési szerződés tartalmazza ... e) a megengedett hiányzás mértékét és ennek túllépése esetén a képzésben részt vevő személyt érintő következményeket”

2. Tanítás nélküli munkanapok esete

Összefoglaló:

Tanítás nélküli munkanapon a tanuló nem mentesül automatikusan a munkavégzés alól!

Ha a tanítás nélküli munkanapon **kötelező iskolai rendezvény** van, akkor a tanuló **mentesül** a munkavégzés alól, **távolléti díjat kell** számára **fizetni**.

Ha a tanítás nélküli munkanapon **nincs kötelező rendezvény** a tanulók számára, akkor

- a tanuló **duális képzésben vesz részt**, vagy

- **szabadságot** vehet ki, vagy

- a munkáltató **mentesítheti** a munkavégzés alól (ez esetben igazolt hiányzás, távolléti díjat fizet számára);

- a tanuló **igazolatlan hiányzása** esetén **munkabérre és távolléti díjra nem jogosult**, egész napos hiányzás esetén **biztosítási jogviszonya is szünetel**.

Az Szkr. 109. § (2) bekezdés *a*) pontja értelmében a szakképző intézmény a tanév helyi rendjében határozza meg a tanítás nélküli munkanapok időpontját, felhasználását, melyről az Szkr. 109. § (3) bekezdés értelmében a duális képzőhelyet is tájékoztatja. Az Szkr. 109. § (1) bekezdése arról is rendelkezik, hogy az igazgató a tanév helyi rendjének elkészítéséhez – ha a szakirányú oktatás nem a szakképző intézményben folyik – a duális képzőhely véleményét is kikéri.

A 2023/2024. tanév szakképzésben alkalmazandó rendjéről szóló 7/2023. (VIII. 24.) KIM rendelet 4. §-a meghatározza továbbá a tanítás nélküli munkanapok kiadhatóságának célját is:

4. § A tanítási évben – a tanítási napokon felül – az oktatói testület a tanév helyi rendjében meghatározott pedagógiai célra hat munkanapot tanítás nélküli munkanapként használhat fel, amelyből egy tanítás nélküli munkanap programjáról – az oktatói testület véleményének kikérésével – a diákönkormányzat jogosult dönteni, egy tanítás nélküli munkanap pedig kizárólag pályaorientációs célra használható fel.

Az Szkt. 84. § (6) bekezdése rendelkezik a mentesülésről, illetve a távolléti díjról:

(6) A tanuló, illetve a képzésben részt vevő személy a Kormány e törvény végrehajtására kiadott rendeletében meghatározott esetben mentesül a rendelkezésreállási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól. A tanulót, illetve a képzésben részt vevő személyt erre az időre távolléti díj illeti meg.

Az Szkr. 252/B. §-a pedig részletesen megszabja azokat az eseteket, amelyek során a szakmát tanuló mentesül a duális képzőhelyen történő rendelkezésreállási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól.

A tanuló, illetve a képzésben részt vevő személy mentesül a duális képzőhelyen történő rendelkezésreállási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól

a) a közismereti és az olyan oktatási napokon, amikor a szakirányú oktatáshoz kapcsolódó tananyagelemet a szakirányú oktatás 223/A. § (2) bekezdése szerint közösen elfogadott képzési programja szerint a szakképző intézmény végzi, vagy a tanuló, illetve a képzésben részt vevő személy a tanulmányi versenyre a szakképző intézmény által szervezett felkészítésben, illetve versenyen vesz részt,

b) a szakképző intézmény által szervezett olyan rendezvény napján, amelyen minden tanuló, illetve képzésben részt vevő személy részvétele kötelező,

- c) a tanuló, illetve a képzésben részt vevő személy vizsgálja napján és a vizsgát közvetlenül megelőző három munkanapon,
- d) minden olyan esetben, amikor a munkajogi szabályok szerint a munkavállaló mentesül a munkavégzési kötelezettség alól.
- e) érettségi vizsgatárgyanként – az érettségi vizsga napját is beszámítva – négy munkanapra.

Ezekre az esetekre – és erre az időre – a szakmát tanulót távolléti díj illeti meg. A Szcho tv. 17/A. §-a alapján adókedvezmény azonban csak azokra a napokra vehető igénybe, amikor a szakmát tanuló ténylegesen a duális képzőhelyen van, a betegszabadság azon napjain, amikor a duális képzőhelyen lenne (beosztás szerinti napon), illetve szabadság idején a szakképzési munkaszerződés szerinti napi munkaidőre. Nem vehető igénybe adókedvezmény akkor, amikor a szakmát tanuló munkabérré vagy távolléti díjra nem jogosult (pl.: igazolatlan hiányzás), továbbá amikor a szakmát tanuló az Szkt. 84. §-ának (6) bekezdése szerint mentesül a rendelkezésreállási és munkavégzési kötelezettség alól.

Mindig tisztázni kell tehát, hogy a tanítás nélküli munkanapra – amennyiben az a duális képzőhelyen töltött napra esik – vonatkoznak-e a mentesülés szabályai. A felsoroltak közül például a sportnap, az ünnepély általában olyan rendezvény (Szkr. 252/B. § b)), amely minden tanuló számára kötelező. Az igazgatói szünet (mi a célja? kiket érint?), a diákönkormányzati nap (ha az nem jelent kötelező részvételt minden tanuló számára) nem feltétlenül számít mentesülésnek.

Az alábbi esetek merülhetnek fel a tanítás nélküli munkanap adminisztrálása és elszámolása tekintetében:

- amennyiben a tanítás nélküli munkanapra vonatkoznak a mentesülés szabályai, abban az esetben a tanuló mentesül a duális képzőhelyen történő rendelkezésreállási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól és távolléti díj illeti meg. Szabadságot nem kell kiadni, adókedvezmény nem számolható el. (Tehát ugyanúgy kell eljárni, mintha szakképző intézményi oktatási nap lenne.)
- amennyiben a tanítás nélküli munkanapra nem vonatkoznak a mentesülés esetei, abban az esetben a duális képzőhely nem köteles a tanulót mentesíteni a munkavégzés alól¹. Erre a napra több forgatókönyv is lehetséges:
 - a szakmát tanuló szakirányú oktatásban vesz részt ezen a napon a duális képzőhelyen, vagyis bemegy dolgozni;
 - a duális képzőhely szabadságot ad ki erre a napra, amely távolléti díj fizetésével jár (Mt. 146. § (1) a)), az adókedvezmény elszámolható;
 - amennyiben a tanuló kimerítette az éves szabadság keretét és nincs kiadható szabadsága, a duális képzőhely mentesítheti a munkavégzési kötelezettség alól. Ebben az esetben ez az Mt. 55. § (1) bekezdés k) pontja szerinti mentesülésnek számít, amelyre az Szkt. 84. § (6) bekezdése szerint távolléti díj jár (az Mt. szabályaitól eltérően), a távollét igazolt, fizetett távollétnek minősül, adókedvezmény nem számolható el rá;
 - a duális képzőhely nem menti fel a tanulót a munkavégzés alól, de a tanuló mégis távol marad, akkor a távolléte igazolatlan hiányzásnak minősül, díjazás nem jár részére, ebből adódóan adókedvezmény sem érvényesíthető. Ha egész nap nem jelenik meg, úgy erre a napra a biztosítási jogviszonya is szünetel.

¹ akkor sem, ha az adott nap nem duális képzési nap lenne!

3. Nincs fizetés nélküli szabadság és igazolt, fizetetlen távollét

Összefoglaló:

A szabályozás kizárja, így **nincs fizetés nélküli szabadság és igazolt, fizetetlen távollét. Ha a hiányzás igazolt**, a szakmát tanulónak jár a munkabér vagy a távolléti díj.

A tanulói, illetve felnőttképzési jogviszony szüneteltethető, ez a szakképzési munkaszerződést is felfüggeszti; **önmagában a szakképzési munkaszerződés nem szüneteltethető.**

A duális képzőhely **mentesítheti** a munkavégzés alól a szakmát tanulót kérésére (mentesülés, **igazolt, fizetett**) vagy azért, mert átmenetileg nem tud eleget tenni foglalkoztatási kötelezettségének (állásidő, szintén **igazolt, fizetett**). **Szocho-kedvezmény** ezekre a napokra **nem jár** a duális képzőnek.

A szabályozás az alábbiak szerint kizárja a fizetés nélküli szabadságot, valamint az igazolt fizetetlen távollétet:

A fizetés nélküli szabadság nem értelmezhető a szakképzési munkaszerződés esetén, hiszen a szerződő felek folyamatos képzés, szakirányú oktatás céljából kötik a szerződést, amely nem valósul meg, ha a munkáltató fizetés nélküli szabadságot ad a szakmát tanulónak. Erre a célra tartalmazza az Szt. a jogviszony szüneteltetésének intézményét, amely azonban nem a munkáltató/duális képzőhely irányából indul, hanem a szakképző intézmény engedélyezi a szakmát tanulónak. Ha tehát a szakmát tanuló nem tud eleget tenni a vállalt képzési kötelezettségének, a szakképző intézménnyel létesített jogviszony szüneteltetését kérheti, és ehhez kapcsolódóan gyakorlatilag a szakképzési munkaszerződés is „szünetel”:

Szkt. 89. § [Eljárás a tanulói jogviszony, illetve a felnőttképzési jogviszony szünetelése és a szakképzési munkaszerződés megszűnése, illetve megszüntetése esetén]

(1) A tanulói jogviszony, illetve a felnőttképzési jogviszony szünetelése alatt a szakképzési munkaszerződésből eredő jogok és kötelezettségek nem illetik meg és nem terhelik a feleket. A tanulói jogviszony, illetve a felnőttképzési jogviszony szünetelése alatt a tanuló, illetve a képzésben részt vevő személy munkabérre és más juttatásra nem jogosult. A tanuló tanulói jogviszonya, illetve a képzésben részt vevő személy felnőttképzési jogviszonya szünetelésének kezdetéről és végéről a szakképző intézmény haladéktalanul értesíti a duális képzőhelyet.

Önmagában a szakképzési munkaszerződés nem szüneteltethető.

Kérésére a szakmát tanulót a duális képzőhely mentesítheti a fel nem sorolt esetben is a munkavégzési kötelezettsége alól. Ebben az esetben ez az Mt. 55. § (1) bekezdés *k*) pontja szerinti mentesülésnek számít, amelyre az Szt. 84. § (6) bekezdése szerint távolléti díj jár (az Mt. szabályaitól eltérően), a távollét igazolt, fizetett távollétnek minősül, adókedvezmény nem számolható el rá.

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”²).

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

² Szócho törvény 17/A. §



4. Mulasztások igazolása

Összefoglaló:

A szakmát tanuló szakirányú oktatást érintő mulasztását minden esetben a duális képzőhelyen igazolja – akkor is, ha az iskolából hiányzott!

A szakmát tanuló a szakképző intézményi oktatási napokon mindenképpen mentesül a rendelkezésreállási és munkavégzési kötelezettsége alól a duális képzőhelyen, függetlenül attól, hogy hiányzik-e. **Igazolatlan hiányzás esetén nem jár** a szakmát tanulónak **munkabér, illetve távolléti díj**, egész napos igazolatlan hiányzás esetén a **biztosítási jogviszonya is szünetel**, ezért fontos az iskolai hiányzások esetén is.

Ha a szakmát tanuló keresőképtelenség miatt hiányzott, azt mindenképpen a duális képzőhelyen a táppénzes igazolás benyújtásával kell igazolni.

Az egyéb **kötelező mentesülési esetekben is hivatalos igazolás szükséges** (pl. véradás, hozzátartozó halála).

A munkajogi szabályok lehetővé teszik a **munkáltató** számára, hogy **méltányolható személyes okból „elengedje” a munkavállalót**. A szakmát tanulót kérésére tehát a duális képzőhely mentesítheti a munkavégzési kötelezettség alól, ez **igazolt, fizetett távollétnek** minősül, **adókedvezmény nem számolható** el rá.

Ha a szakmát tanuló a **szakképző intézményből nem keresőképtelenség miatt hiányzik**, főszabály szerint **akkor is a duális képzőhely kéri és fogadja be az igazolásokat, és bírálja el azokat**.

Az iskolai hiányzások esetén lehetősége van ugyanakkor **rábízni a szakképző intézményre** a hiányzás igazolt/igazolatlan minősítésének eldöntését. Ebben az esetben a duális képzőhely **elfogadhatja „tanulói igazolásként” azt a ténytet, ha a szakképző intézmény az iskolai hiányzást igazoltként rögzíti**. *Javasoljuk a szakképző intézmény és a duális képzőhely írásos megállapodását ezzel kapcsolatban. A megállapodás kizárólag a szakképző intézményi oktatási napokon való hiányzásra terjedhet ki!*

Ha a szakmát tanuló mulaszt a szakmai oktatáson, akkor (jogviszony típusától függetlenül) **minden esetben a duális képzőhelyen kell igazolnia a hiányzását**. **Ha keresőképtelenség miatt hiányzik, kizárólag táppénzes igazolással igazolhatja a hiányzást**, ez esetben számára betegszabadság, illetve táppénz jár, ezért is fontos a szabály betartása:

Szkr. 226. § (1) A tanuló mulasztását annál a szakirányú oktatást folytató szervezetnél igazolja, amelynél a szakirányú oktatását teljesíti. A szakirányú oktatásban szakképzési munkaszerződéssel való részvétel esetén a mulasztást a keresőképtelenségről jogszabályban meghatározottak szerint kiállított igazolással kell a duális képzőhely felé igazolni és a szakképző intézménynek – a 252/B. § a)–c) pontja szerinti esetben – a duális képzőhely által a regisztrációs és tanulmányi alaprendszerben a 224. § c) pontja szerint rögzített adatok alapján figyelembe vennie.

Ugyanakkor az Mt. 55. §-a számos más esetet is felsorol, mikor a szakmát tanulót mentesíteni kell a rendelkezésreállási, munkavégzési kötelezettsége alól; értelemszerűen, amikor nem a szakképző intézményben vesz részt közismereti vagy szakirányú oktatásban, vagy kötelező rendezvényen, ezek egyúttal mulasztásként jelentkeznek, amelyeknek az okát igazolni kell, ellenkező esetben igazolatlan hiányzásként jelenik meg, amelyre a szakmát tanuló nem jogosult munkabérré vagy távolléti díjra, és ha egész nap mulaszt igazolatlanul, a biztosítási jogviszonya is szünetel.

Mt. 55. § (1) A munkavállaló mentesül rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól

- a) keresőképtelensége időtartamára, vagy egyébként munkaköre ellátására egészségi okból való alkalmatlansága esetén annak időtartamára,*
- b) a jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő, egészségügyi intézményben történő kezelés,*
- c) a kötelező orvosi vizsgálata tartamára,*
- d) a véradáshoz szükséges, legalább négy óra időtartamra,*
- e) a szoptató anya a szoptatás első hat hónapjában naponta kétszer egy, ikergyermekek esetén kétszer két órára, a kilencedik hónap végéig naponta egy, ikergyermekek esetén naponta két órára,*
- f) hozzátartozója halálakor két munkanapra,*
- g) általános iskolai tanulmányok folytatása, továbbá a felek megállapodása szerinti képzés, továbbképzés esetén, a képzésben való részvételhez szükséges időre,*
- h) önkéntes vagy létesítményi tűzoltói szolgálat ellátása tartamára,*
- i) bíróság vagy hatóság felhívására, vagy az eljárásban való személyes részvételhez szükséges időtartamra,*
- j) a jogszabály szerinti örökbefogadás előkészítése időszakában – az örökbe fogadható gyermekkel történő személyes találkozás céljából – évente legfeljebb tíz munkanapra,*
- k) a különös méltánylást érdemlő személyi, családi vagy elháríthatatlan ok miatt indokolt távollét tartamára,*
- l) a súlyos egészségi okból gondozásra szoruló hozzátartozójának, vagy a munkavállalóval közös háztartásban élő személynek nyújtott személyes gondozás céljából évente legfeljebb öt munkanapra, vagy*
- m) munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott időre.*

(2) Az (1) bekezdés j) pontja szerinti esetben a munkavállalót a kérésének megfelelő időpontban – az örökbefogadást elősegítő szervezet által kiállított igazolás alapján, a kiállításától számított kilencven napon belül – kell mentesíteni. Az igénybevételről a munkavállaló legalább öt munkanappal korábban tájékoztatja a munkáltatót.

(3) Az (1) bekezdés l) pontja szerinti mentesülést a jogosult kérésének megfelelő időpontban, legfeljebb két részletben kell biztosítani. A súlyos egészségi ok fennállását és a gondozás indokoltságát a gondozásra szoruló személy kezelőorvosa igazolja.

(4) Az (1) bekezdés j) és l) pontja szerinti esetben a 124. § rendelkezéseit megfelelően alkalmazni kell.

(5) A munkáltató, ha a munkavállaló által elkövetett kötelezettségszegés körülményeinek kivizsgálása miatt indokolt, a vizsgálat lefolytatásához szükséges, de legfeljebb harminc napra mentesítheti a munkavállalót rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól.

Értelemszerűen tehát a szakmát tanuló nem feltétlenül keresőképtelenség miatt mulaszt, és a fentiek miatt nem mondható, hogy csak keresőképtelenség miatt hiányozhat igazoltan a szakmát tanuló. Ezért az Szkr. 226. § úgy értelmezhető, hogy mindenképpen a duális képzőhelyen a

táppénzes igazolás benyújtásával kell igazolni a mulasztást, ha a szakmát tanuló keresőképtelenség miatt hiányzott.

Két kérdés merül fel a hiányzások igazolásával kapcsolatban:

1. Ha a szakmát tanuló nem keresőképtelenség miatt hiányzik, hol kell igazolnia a hiányzását?
2. Kizárja-e bármi, hogy olyan mulasztás is igazolt mulasztás legyen, ami az Szkr. 252/B. § vagy az Mt. 55. § értelmében nem kötelező felmentési ok a rendelkezésreállási és munkavégzési kötelezettség alól?

1. Ha a szakmát tanuló nem keresőképtelenség miatt hiányzik, hol kell igazolnia a hiányzását?

Az Szkr. 252/B. § úgy fogalmaz, hogy „*A tanuló, illetve a képzésben részt vevő személy mentesül a duális képzőhelyen történő rendelkezésreállási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól a) a közismereti és az olyan oktatási napokon, amikor a szakirányú oktatáshoz kapcsolódó tananyagelemet a szakirányú oktatás 223/A. § (2) bekezdése szerint közösen elfogadott képzési programja szerint a szakképző intézmény végzi”.*

Azaz a jogszabály szövege szerint a szakmát tanulónak nem kell ahhoz a szakképző intézményben lennie, és részt vennie a foglalkozásokon, hogy mentesüljön a rendelkezésreállási és munkavégzési kötelezettsége alól a duális képzőhelyen. Ilyen esetben a szakképző intézmény az, aki észleli, hogy a szakmát tanuló hiányzik, ezért a hiányzást rögzíteni is a szakképző intézmény tudja.

Annak, hogy a hiányzás igazolt vagy nem, két szempontból van jelentősége:

- a hiányzások következményei szempontjából – kizárólag tanulói jogviszonyban
- igazolatlan hiányzás esetén nem jár a szakmát tanulónak a szakképzési munkaszerződés alapján munkabér illetve távolléti díj, egész napos igazolatlan hiányzás esetén a biztosítási jogviszonya is szünetel (T1041 nyomtatványon be kell jelenteni a szünetelést) – ez tehát mindkét jogviszonytípus esetén fontos

Mivel az Szkr. 226. § (1) szerint „*a tanuló mulasztását annál a szakirányú oktatást folytató szervezetnél igazolja, amelynél a szakirányú oktatását teljesíti*”, a szakképző intézményi mulasztást is mindenképp a duális képzőhelyen kell igazolnia.

2. Kizárja-e bármi, hogy olyan mulasztás is igazolt mulasztás legyen, ami az Szkr. 252/B. § vagy az Mt. 55. § értelmében nem kötelező felmentési ok a rendelkezésreállási és munkavégzési kötelezettség alól?

Álláspontunk szerint nem, hiszen az Szkr. 252/B. §-ben hivatkozott munkajogi szabályok is lehetővé teszik a munkáltató számára, hogy bármilyen méltányolható okból „elengedje” a munkavállalót (Mt. 55. § (1) bekezdés k) „*különös méltányolást érdemlő személyi, családi vagy elháríthatatlan ok miatt indokolt távollét tartamára*”). A szakmát tanulót kérésére tehát a duális képzőhely mentesítheti a nem felsorolt esetekben is a munkavégzési kötelezettség alól. Ebben az esetben ez az Mt. 55. § (1) bekezdés k) pontja szerinti mentesülésnek számít, amelyre az Szkt. 84. § (6) bekezdése szerint távolléti díj jár (az Mt. szabályaitól eltérően), a távollét igazolt, fizetett távollétnek minősül, adókedvezmény nem számolható el rá.

A szabályozás szerint tehát:

- A szakképzési munkaszerződéses szakmát tanulók esetében a hiányzást, mulasztást minden esetben a duális képzőhelyen, azaz a munkáltatónál kell igazolnia. Ha keresőképtelenség miatt hiányzott, akkor a szabályszerű igazolással a keresőképtelenségről (táppénzes papír), ha más ok miatt, arra a szabályozás nem tér ki, mivel kell igazolnia.
- Az iskolai oktatási napokon („a közismereti és az olyan oktatási napokon, amikor a szakirányú oktatáshoz kapcsolódó tananyagelemet a szakirányú oktatás 223/A. § (2) bekezdése szerint közösen elfogadott képzési programja szerint a szakképző intézmény végzi”) a szakmát tanuló attól függetlenül mentesül a rendelkezésreállási és munkavégzési kötelezettsége alól, hogy megjelenik-e az iskolai kötelező foglalkozásokon.

Természetesen, ha az iskola rögzíti a Krétában a hiányzás tényét, elképzelhető, hogy a duális képzőhely kérje és fogadja be az igazolásokat erre tekintettel is, és bírálja el, hogy elfogadja-e azokat. Emellett szól az, hogy a duális képzőhely a munkáltató, aki dönt a szakképzési munkabér (vagy távolléti díj) kifizetéséről, intézkedik az arányos levonásról igazolatlan hiányzás esetén, illetve intézkedik egész napos igazolatlan hiányzás esetén a biztosítási jogviszony szüneteléséről³. A jogszabályok alapján ehhez a duális képzőhely ragaszkodhat is, ha úgy látja jónak.

Ugyanakkor érthető lehet az is, ha egy duális képzőhely úgy ítéli meg, hogy – mivel az iskolai napokra mindenképp mentesül a szakmát tanuló, ezen napok után szocho-kedvezményt nem számolhat el, és igazolt hiányzás esetén éppúgy távolléti díjat kell fizetnie, mintha megjelent volna a foglalkozásokon (amennyiben nem keresőképtelenség miatt hiányzik, de azt minden esetben a duális képzőhelyen kell igazolni) – azon esetekben, amikor a szakmát tanuló a szakképző intézményből nem keresőképtelenség miatt hiányzik, rábízva a szakképző intézményre a hiányzás igazolt/igazolatlan minősítésének eldöntését.

Az a szakmai véleményünk, hogy ebben az esetben megfelelhet a szabályozásnak az is, hogy a duális képzőhely elfogadja „tanulói igazolásként” azt a tényt, ha a szakképző intézmény az iskolai hiányzást igazoltként rögzíti. Ez megkönnyítheti a duális képzőhely adminisztrációját, és a szakképző intézmény dolgát is a tekintetben, hogy a szakképző intézményben egységesen kezelhesse a szakmát tanulók hiányzásait.

Ugyanakkor ebben az esetben javasoljuk a szakképző intézmény és a duális képzőhely írásos megállapodását ezzel kapcsolatban. (Ez a képzési programban is rögzíthető, hiszen azt közösen fogadják el.) Ebben rögzíteni kell, hogy mely típusú hiányzásokra terjed ki az a kivétel, hogy a szakképző intézmény felé is igazolhatja a szakmát tanuló a hiányzását. A keresőképtelenséget minden esetben a duális képzőhelynél kell igazolni közvetlenül, illetve a megállapodás kizárólag a szakképző intézményi oktatási napokon való hiányzásra terjedhet ki. Továbbá ha a duális képzőhely az Mt. 55. § (1) bekezdés k) szerinti igazolt távolléteket szükségesnek látja korlátozni az iskola által megadott kereteken belül, akkor ezt is tartalmazza⁴. A felek minden esetben legyenek tekintettel arra, hogy az igazolt hiányzás mértéke lehetővé tegye a szakmai vizsgára való felkészültést, a képzési program végrehajtását.

³ Ezen munkanapok után az időarányos szabadság sem jár!

⁴ Például ha az iskolai házirend szerint több napot igazolhat a szülő – ez értelemszerűen nem vonatkozik a duális képzésre, onnan az iskola nem engedheti el szülői igazolással –, és a kevés iskolai oktatási nap miatt túl nagy arányú lenne a szülő által igazolható hiányzás. Természetesen a szakképzési munkaszerződéses tanulóakra az iskola önállóan is alkothat a házirendben külön szabályt.