



Magyar
Kereskedelmi
és Iparkamara

DUALIS.MKIK.HU

Gyakori kérdések és válaszok

Legutóbbi frissítés: 2025. február 3.

A válaszokban alkalmazott rövidítések feloldása:

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

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

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

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

Szja. tv.: *a személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény*

Tbj.: *a társadalombiztosítás ellátásaira jogosultakról, valamint ezen ellátások fedezetéről szóló 2019. évi CXXII. törvény*

Tao tv.: *a társasági adóról és az osztalékadóról szóló 1996. évi LXXXI. törvény*

szakmát tanuló: *tanuló, illetve képzésben részt vevő (felnőttképzési jogviszonyban) személy közös megnevezése*

szocho-kedvezmény: *a szakirányú oktatás Szocho tv. 17/A. §-ában meghatározott adókedvezménye*

Tartalom

Tartalom.....	2
Vállalkozó vagyok.....	7
1. Bekapcsolódás az új típusú duális képzésbe (Szakmajegyzék szerinti szakmát tanuló és saját munkavállaló szakirányú oktatása)	7
1.1. Miért éri meg duális képzőhelynek lenni?	7
1.2. Kizárólag saját munkavállalók képzése esetén is szükséges a duális képzőhelyé történő nyilvántartás?	7
1.3. Mit jelent a szakirányú oktatás és kik a résztvevői?	7
1.4. Ki lehet duális képzőhely?.....	7
1.5. Mi a képzőközpont és mi a célja?	8
1.6. Ki a közreműködő, hogyan vonható be a képzésbe és mi a feladata?	8
1.7. Milyen személyi feltételeknek kell megfelelnie a duális képzőhelynek?	9
1.8. Milyen tárgyi feltételeknek kell megfelelnie a duális képzőhelynek?.....	9
2. Duális képzőhelyek nyilvántartásba vétele és hatósági ellenőrzése.....	10
2.1. Hova és milyen módon kell benyújtani a duális képzőhelynek a nyilvántartásba vételi kérelmet?.....	10
2.2. Hogyan zajlik a nyilvántartásba vételi eljárás?	10
2.3. Mi a teendő, ha több tanulót, illetve képzésben részt vevő személyt szeretne egy duális képzőhely fogadni, mint amennyire a nyilvántartásba vételkor képzési engedélyt kapott?	10
2.4. Milyen esetben lehet kamarai ellenőrzésre számítani?	11
2.5. Hogyan zajlik a hatósági ellenőrzés?	11
2.6. Mi történik, ha a hatósági ellenőrzés során a duális képzőhely nem felel meg az előírt feltételeknek?	11
2.7. Milyen esetekben és milyen jellegű szankcionálási következményekkel kell számolnia egy duális képzőhelynek?	11
3. Minőségirányítás (KAMSZER)	11
3.1. Mi a KAMSZER, hogyan lehet kialakítani és működtetni?	11
3.2. Mi a teendője a duális képzőhelynek, hogyan kell kialakítani a minőségirányítási rendszerét?	12
4. Képzési program	12
4.1. Kinek kell kidolgozni a szakirányú oktatásra vonatkozó képzési programot, és milyen főbb elemeket kell tartalmaznia?	12
4.2. Mit ellenőrizhet a gazdasági kamara a képzési program kapcsán?	12
5. Szakképzési munkaszerződés.....	12
5.1. Csak tanuló köthet szakképzési munkaszerződést? Van felső korhatára?	12

5.2.	Milyen iskolatípusban/képzéstípusban tanulók köthetnek szakképzési munkaszerződést?	13
5.3.	Köthet-e szakképzési munkaszerződést a saját foglalkoztatójával a munkavállaló, ha szakmát tanul?	13
5.4.	Fizetős szakmai oktatás esetén köthető szakképzési munkaszerződés?	14
5.5.	Hogyan kell eljárni a statisztikai adatgyűjtés során a szakképzési munkaszerződés keretében foglalkoztatott létszámmal kapcsolatban?	15
5.6.	A NAV felé milyen jogcímkóddal kell jelenteni a szakképzési munkaszerződést?	15
6.	Szakmatanulás egyéni életkörülmények között	15
6.1.	CSED, GYED, GYES időszaka alatt köthető szakképzési munkaszerződés?	15
6.2.	Főállású anya (GYET) részt vehet a szakirányú oktatásban szakképzési munkaszerződéssel?	16
6.3.	GYOD-ban és ápolási díjban részesülő részt vehet a szakirányú oktatásban szakképzési munkaszerződéssel?	16
6.4.	Nevelőszülőként részt lehet venni a szakirányú oktatásban szakképzési munkaszerződéssel?	16
6.5.	Közfoglalkoztatotti jogviszonyban lévő részt vehet a szakirányú oktatásban szakképzési munkaszerződéssel?	17
7.	Bér és juttatások	17
7.1.	Milyen juttatásra jogosult a szakmát tanuló a szakképzési munkaszerződés alapján?	17
7.2.	Függ-e a szakképzési munkabér összege a napi munkaidőtől?	17
7.3.	Hogy kell értelmezni a szakképzési munkabér megállapítását a saját munkavállaló szakmatanulása esetén?	18
7.4.	Miként jár a szakképzési munkabér és az egyéb juttatások nem saját munkavállalónak a szakképzési munkaszerződés alapján?	18
7.5.	A szakképzési munkaszerződéshez kapcsolódó szakképzési munkabérből fogatosítható-e a letiltás?	19
7.6.	Egy vállalkozásnál felszolgálati díj kerül felszámításra minden kiadott számla után, amit a dolgozók között osztanak fel. Jár-e a szakmát tanulónak is a felszolgálati díj (szervizdíj) meghatározott része? Ha igen, akkor ennek az adózására milyen szabályok vonatkoznak és van-e felső korlát a kifizethető összeg tekintetében?	19
8.	Mulasztás	19
8.1.	Ha egy szakmát tanuló igazolatlanul van távol, akkor ugyanúgy be kell jelenteni a szünetelést a 'T1041-es nyomtatványon, mint egy sima munkaviszonyos alkalmazott esetén? ..	19
8.2.	Mennyit hiányozhat a szakmát tanuló, és milyen következményei lehetnek a hiányzásnak?	20
9.	Szabadság, távollét	20
9.1.	Milyen szabályok alapján adható ki a szabadság szakképzési munkaszerződés alapján?	20

9.2.	Hány nap szabadság illeti meg a szakmát tanulót a szakképzési munkaszerződés alapján?	20
9.3.	A szakmát tanuló számára a jogszabályban előírt szabadságot naptári évre vagy tanévre vonatkozóan kell figyelembe venni?	21
9.4.	Megváltható-e a szabadság?	21
9.5.	Hogyan kell kiadni a szabadságot a tanítási szünetek alatt?	21
9.6.	Mikor mentesül a munkavégzés alól a szakképzési munkaszerződéssel szakmát tanuló?	21
9.7.	A technikum 12. évfolyamán az előrehozott érettségivel kapcsolatban mentesülnek a tanulók a munkavégzés alól?	22
9.8.	Hány nap betegszabadság jár a szakképzési munkaszerződés alapján?	23
9.9.	Jár-e betegszabadság az iskolai oktatási napokra?	23
9.10.	Hogyan alakul a szabadság kiadása képzésben részt vevő személlyel kötött részmunkaidős szakképzési munkaszerződés esetén?	24
10.	Finanszírozással kapcsolatos tudnivalók.....	25
10.1.	A Szoccho tv. 17/A. §-a alapján történő adóvisszatérítés az egyéni vállalkozó bevételeinek számít-e, legyen az általányadózó, KATA-s vagy Szja szerint adózó?	25
10.2.	Saját dolgozó esetén elszámolható-e a Tao-kedvezmény, amennyiben a képzőhely nem duális képzőhely?	25
10.3.	Felnőttképzési jogviszony esetén mennyi az évfolyami szorzó?	25
10.4.	Elszámolható-e a szoccho-kedvezmény a ballagás napjára?	25
10.5.	A szakmai vizsgára való felkészülés céljából a tanuló kérésére a szakképző intézmény által biztosítandó, egy alkalommal legalább 5 munkanap egybefüggő felkészülési idő esetében igénybe vehető-e az szoccho-kedvezmény?	26
10.6.	Betegszabadság esetén igénybe vehető-e a szoccho-kedvezmény?	26
10.7.	A rendkívüli időjárás, járvány, természeti csapás vagy más elháríthatatlan ok miatt elrendelt rendkívüli tanítási szünet esetén igénybe vehető-e a szoccho-kedvezmény?	26
10.8.	Ígénybe vehető-e a szoccho-kedvezmény a tanév rendjében meghatározott őszi, téli, tavaszi szünet idejére?	26
10.9.	Milyen adókedvezmények kapcsolódnak a (középfokú) duális képzéshez jelenleg?	27
10.10.	Milyen képzések esetén vehet igénybe adókedvezményt a duális képzőhely?	27
10.11.	Melyek azok a munkanapok, amelyek után nem számolható el szoccho-kedvezmény?	28
10.12.	A 20%-os sikerdíj a teljes időszakra elszámolható, amelyet a szakmát tanuló a duális képzőhelyen töltött?	28
10.13.	Abban az évben, amikor a szakmát tanuló sikeres szakmai vizsgát tesz, a december havi járulék bevallásban lehet érvényesíteni a 20%-os sikerdíjat?	29
10.14.	Elszámolható-e a 20%-os sikerdíj a javítóvizsgát tett tanuló után?	29
10.15.	A KIVA-s adózók érvényesíthetik-e a Szoccho tv. szerinti adókedvezményt adó-visszaigénylés keretében, ha részt vesznek a duális képzésben?	29

11.	A befejező évfolyam sajátosságai	29
11.1.	Melyik havi bevallásban érvényesíthető a 20%-os sikerdíj?	29
11.2.	Hogyan kell biztosítani a szakmai vizsgára való felkészülést a befejező évfolyamon?... 30	
11.3.	Mikor szűnik meg a szakképzési munkaszerződés a törvény erejénél fogva?	30
11.4.	Hogyan alakítható át a szakképzési munkaszerződés határozatlan idejű munkaszerződéssé?	31
12.	A nyári időszak sajátosságai.....	32
12.1.	Mit kell tudni a (nyári) egybefüggő gyakorlatról a szakképzési munkaszerződés hatálya alatt? 32	
12.2.	Hogyan kell kiadni a szabadságot a nyári időszakban a szakképzési munkaszerződés alapján? 32	
12.3.	Ha nyáron kötik a szakképzési munkaszerződést, akkor hogyan kell eljárnia a munkáltatónak a szabadságok kiadásával kapcsolatban?	33
12.4.	Hogyan kell a rövid ciklusú szakképzési munkaszerződést összehangolni a nyári szünettel?	33
12.5.	Az egybefüggő szakmai gyakorlatra milyen időtartamú szakképzési munkaszerződést lehet kötni?.....	34
12.6.	Egy technikus szakma esetében a 12. évfolyam végén 56 óra (7 nap) egybefüggő szakmai gyakorlat van, és a tanulók kint fogják tölteni az egybefüggő szakmai gyakorlatot duális képzőhelyen szakképzési munkaszerződéssel. Milyen időtartamra kössük a szerződést, hogy tudunk szabályosan eljárni?	34
	Szakmát tanulok	36
1.	Szakképzési munkaszerződés megkötése	36
1.1.	Mi az a duális képzés?.....	36
1.2.	Milyen iskolatípusban/képzéstípusban köthetnek szakképzési munkaszerződést?	36
1.3.	Mikor köthetnek szakképzési munkaszerződést?	36
1.4.	Csak 18 éves korig köthetnek szakképzési munkaszerződést?	37
1.5.	Köthetnek szakképzési munkaszerződést a saját munkáltatómmal?	37
1.6.	Hogyan alakul a munkaidőm tanulói jogviszonyban szakképzési munkaszerződéssel?	37
1.7.	Hogyan alakul a munkaidőm szakképzési munkaszerződéssel, ha felnőttképzési jogviszonyban tanulok?	38
1.8.	Mikor szűnik meg a szakképzési munkaszerződésem a törvény erejénél fogva?	38
2.	Szakmatanulás egyéni életkörülmények között.....	38
2.1.	Ha CSÉD-et, GYED-et, GYES-t kapok, ezen időszakban tanulhatok szakmát szakképzési munkaszerződéssel?	38
2.2.	Főállású anyaként (GYET) tanulhatok szakmát szakképzési munkaszerződéssel?	39
2.3.	Ha GYOD-ban vagy ápolási díjban részesülök, tanulhatok szakmát szakképzési munkaszerződéssel?	39

2.4.	Nevelőszülőként tanulhatok szakmát szakképzési munkaszerződéssel?	39
2.5.	Közfoglalkoztatottként milyen keretek között tanulhatok szakmát? Lehetséges szakképzési munkaszerződéssel?	39
3.	Szabadság, távollét	40
3.1.	Hány nap szabadság jár nekem a szakképzési munkaszerződés alapján?	40
3.2.	Az éves szabadságom naptári évre vagy tanévre értendő?	40
3.3.	Mikor vehetem ki a szakképzési munkaszerződés alapján járó szabadságomat?	40
3.4.	Mi történik, ha megbetegszem a duális képzés alatt?	41
3.5.	Mennyit hiányozhatok, és milyen következményei lehetnek a hiányzásnak?	41
3.6.	Mi történik azokon a napokon a szakképzési munkaszerződéssel, amikor nem vagyok a duális képzőhelyen?	42
3.7.	Kapok szabadnapokat, amikor előrehozott érettségi vizsgát teszek?	42
3.8.	Mennyi szabadság jár nekem, ha a szakképzési munkaszerződés mellett van másik munkaviszonyom is?	42
3.9.	Hogy alakul a szabadságom, ha a saját munkáltatóm vállalja a képzésemet?	43
4.	Munkabér és egyéb juttatások	43
4.1.	Milyen juttatásokra vagyok jogosult a szakképzési munkaszerződés alapján?	43
4.2.	Függ-e a szakképzési munkabérem összege a napi munkaidőmtől?	44
4.3.	Hogy alakul a szakképzési munkabérem, ha a saját munkáltatóm vállalja a képzésemet?	44
4.4.	Milyen szakképzési munkabérré és egyéb juttatásra vagyok jogosult, ha a szakképzési munkaszerződés mellett van másik munkaviszonyom is?	45
4.5.	Jár-e nekem is a felszolgálati díj (szervizdíj) rám eső része, ha a képzőhelyen minden számlában szerepel a felszolgálati díj, amit a dolgozók között osztanak fel?	45
5.	A nyári időszak sajátosságai	45
5.1.	Mennyi szabadságra vagyok jogosult a nyári időszakban a szakképzési munkaszerződés alapján?	45
5.2.	Nyáron csak az egybefüggő gyakorlat idejét kell ledolgoznom a szakképzési munkaszerződés hatálya alatt?	46
5.3.	Lehet-e (például nyáron) rövidebb időre szakképzési munkaszerződésem?	46
6.	A befejező évfolyam sajátosságai	47
6.1.	Kapok külön felkészülési időt a vizsgára a befejező évfolyamon?	47
6.2.	Kell dolgoznom a ballagás, illetve a vizsgák napján?	47

Vállalkozó vagyok

1. Bekapcsolódás az új típusú duális képzésbe (Szakmajegyzék szerinti szakmát tanuló és saját munkavállaló szakirányú oktatása)

1.1. Miért éri meg duális képzőhelynek lenni?

A vállalkozó vagy gazdálkodó szervezet a szakirányú oktatásba duális képzőhelyként tud becsatlakozni, ahol **a szakmát tanulók valós vállalati körülmények között tudják elsajátítani a szakmai ismereteket**. Ez kölcsönösen jó lehetőség, amely **a vállalat hosszú távú humánstratégiai céljaihoz is igazodhat**, lehetőséget teremtve a munkaerő-utánpótlásnak, a tehetséggondozásnak, a karriermenedzsmentnek. Másik előnye, hogy **biztosíthatja a szakmatanulást akár saját munkavállalói részére** (ezzel növelve a motivációt, az elkötelezettséget), **akár más foglalkoztató alkalmazottai számára** is.

További előny, hogy a duális képzőhely – a szakképzési munkaszerződéssel foglalkoztatottak után – **adókedvezményt is érvényesíthet**.

1.2. Kizárólag saját munkavállalók képzése esetén is szükséges a duális képzőhelyé történő nyilvántartás?

Amennyiben igénybe kívánja venni az adókedvezményeket, akkor **igen**.

1.3. Mit jelent a szakirányú oktatás és kik a résztvevői?

A szakképző intézményben teljesített ágazati alapoktatást és **ágazati alapvizsgát követően** kerül sor a szakirányú oktatásra. Ennek **célja, hogy** a szakmát tanuló számára **elsősorban vállalati környezetben biztosítsa** a szakma keretében ellátandó munkatevékenységekhez **szükséges ismeretek és készségek elsajátítását, képessé tegye azok gyakorlatban történő alkalmazására és felkészítse a szakmai vizsgára**.

A szakirányú oktatás az alábbi három szereplő együttműködése alapján valósul meg:

1. szakképző intézmény
2. duális képzőhely
3. tanuló / képzésben részt vevő személy

Amennyiben a szakirányú oktatás duális képzőhelyen nem tud megvalósulni, úgy a szakmát tanuló azt a szakképző intézményben teljesíti.

1.4. Ki lehet duális képzőhely?

A duális képzőhelyek nyilvántartásába **gazdálkodó szervezet** (ideértve a személyi jövedelemadóról szóló törvény szerinti mezőgazdasági őstermelőt is) vagy **képzőközpont** kérheti a felvételét, amennyiben az alábbi feltételeknek megfelel:

- a szakirányú oktatás **megszervezésének és folytatásának feltételei** biztosítottak,

- a **személyi feltételekhez köthetően** a meghatározott végzettséggel és szakképesítéssel vagy szakképzettséggel és gyakorlattal rendelkező személyt foglalkoztat,
- az általa vállalt szakma **ágazatához kapcsolódó tevékenységet végez**, és az ahhoz szükséges **eszközökkel és felszereléssel rendelkezik**,
- meghatározott **minőségirányítási rendszert működtet** vagy legalább a gazdasági kamara által kidolgozott szempontrendszerben meghatározott minőségi követelményeknek (KAMSZER) megfelel.

A nyilvántartásba vételhez kapcsolódó **kérelmet** a vállalkozás szakirányú oktatási célt szolgáló székhelye vagy telephelye szerint **illetékes területi gazdasági kamarához kell benyújtani**.

1.5. Mi a képzőközpont és mi a célja?

Az **ágazati képzőközpont (ÁKK)** olyan **nonprofit gazdasági társaság**, amelynek tagjai a duális képzőhely nyilvántartásba vételéhez **előírt követelményeket együttesen biztosítják**.

Az ágazati képzőközpont alapítását a gazdasági társaság a cégbíróságon kérelmezheti.

Ágazati képzőközpontot alapíthat:

- legalább 4 mikro- vagy kisvállalkozás (szakmai szervezet legfeljebb 10 százalékos tulajdoni hányaddal vehet részt), vagy
- legalább 2 középvállalkozás vagy legalább 2 olyan vállalkozás, amelyből az egyik nagyvállalkozás, vagy
- a gazdálkodó szervezet és a szakképzési centrum (legfeljebb 60 százalékos tulajdoni hányaddal).

Az ÁKK-k megalapításának az az egyik **célja, hogy** azok a gazdálkodó szervezetek, amelyek önállóan nem felelnek meg a duális képzőhely nyilvántartásba vételi követelményeknek, közösen – **a követelményeknek való együttes megfelelés mellett – duális képzőhellyé tudjanak válni**, ezáltal részt tudjanak venni a szakirányú oktatásban. Ezáltal több cég, szélesebb vertikumban tud gyakorlati oktatási lehetőséget biztosítani a szakmát tanulók számára.

Nem támogatható olyan ÁKK nyilvántartásba vétele, **amely nem rendelkezik vállalati környezetet biztosító telephellyel, illetve a szakirányú oktatást teljes mértékben vagy nagyobb részben szakképző iskola tanműhelyben kívánja megvalósítani**.

1.6. Ki a közreműködő, hogyan vonható be a képzésbe és mi a feladata?

A **közreműködő** a szakirányú oktatásban résztvevő olyan gazdálkodó vagy egyéb szervezet, amely rendelkezik a szakirányú oktatás képzési programjában, illetve az oktatott szakmához kapcsolódó képzési és kimeneti követelményben (KKK) meghatározott azon feltételekkel, amelyekkel **a duális képzőhely szakirányú oktatási tevékenységét kiegészíti legalább egy tananyagegység leoktatásával**, és ezáltal **lehetővé teszi a szakirányú oktatás teljes körű megvalósítását**. A közreműködő a duális képzőhellyel kötött együttműködés (pl.: szerződés, megállapodás) alapján vesz részt a szakirányú oktatásban a szakképzéshez kapcsolódó jogszabályokban előírt feltételek szerint.

Közreműködő lehet duális képzőhely, nem duális képzőhely, illetve szakképző intézmény is, azonban **szakirányú oktatást kizárólagosan nem láthat el**.

A duális képzőhely az igénybe vett közreműködő magatartásáért úgy felel, mintha maga járt volna el.

1.7. Milyen személyi feltételeknek kell megfelelnie a duális képzőhelynek?

A szakirányú oktatás – duális képzőhely által – megvalósulhat a duális képzőhely által működtetett tanműhelyben vagy munkahelyi körülmények között, a személyi és tárgyi feltételek biztosítása mellett.

A duális képzőhely által működtetett **tanműhely személyi feltételei**:

- tanműhelyvezető (ezt a tevékenységet más munkaköre mellett is elláthatja),
- gyakorlati oktató,
- termelő-szolgáltató tevékenység előkészítéséhez szükséges műszaki, fizikai dolgozó (ez a feladat a duális képzőhely technológiai, munkaszervezési rendjében is elvégezhető).

Munkahelyi körülmények között szakirányú oktatás akkor folytatható, ha

- a munkahely felszereltsége,
- a munkahelyen folytatott szakmai tevékenység tartalma és jellege, valamint
- az oktatási időtartamát kitöltő munka

lehetővé teszi a szakmai vizsgára való felkészülést. Továbbá a munkahelynek meg kell felelnie a tűz-, baleset-, munka- és környezetvédelmi előírásoknak.

A szakirányú oktatás figyelemmel kísérése érdekében felelős személyt kell megbízni, amennyiben több tanuló, illetve képzésben részt vevő személy szakirányú oktatását szervezik.

A **duális képzőhely oktatója** az lehet, aki

- cselekvőképes,
- nem áll a szakirányú oktatási tevékenység folytatását kizáró foglalkozástól eltiltás hatálya alatt,
- a duális képzőhely által vállalt szakmának megfelelő, államilag elismert, legalább középfokú szakirányú szakképzettséggel és legalább ötéves, az érintett szakképzettségnek megfelelő szakmai gyakorlattal rendelkezik és
- kamarai gyakorlati oktatói vizsgával rendelkezik [mentesülés az Szkr. 242. § (2) bekezdés alapján].

1.8. Milyen tárgyi feltételeknek kell megfelelnie a duális képzőhelynek?

A duális képzőhelynek biztosítania kell a **szakirányú oktatás megszervezésének és folytatásának feltételeit**, valamint az általa vállalt **szakmához szükséges eszközzel és felszereléssel** is rendelkeznie kell.

Az egyes szakmákra vonatkozó, a szakmai oktatás megszervezéséhez szükséges tárgyi feltételeket a **képzési és kimeneti követelmények (KKK) tartalmazzák**, amelyek az

IKK Innovatív Képzéstámogató Központ Zrt. honlapján érhetők el ([képzési és kimeneti követelmények \(KKK\) | IKK Innovatív Képzéstámogató Központ Zrt.](#)).

2. Duális képzőhelyek nyilvántartásba vétele és hatósági ellenőrzése

2.1. Hova és milyen módon kell benyújtani a duális képzőhelynek a nyilvántartásba vételi kérelmet?

A **nyilvántartásba vételi eljárást** a gazdálkodó szervezet vagy a képzőközpont szakirányú oktatási célt szolgáló székhelye vagy telephelye szerint illetékes **területi gazdasági kamara folytatja le** ([tanácsadó-kereső](#)).

A nyilvántartásba vételi **kérelem nyomtatvány** a területi gazdasági kamara honlapján elérhető és letölthető. A kitöltött és aláírt dokumentumot **papír alapon vagy szkennelve** kell részükre megküldeni.

A nyilvántartásba vételi eljárás **ingyenes**.

2.2. Hogyan zajlik a nyilvántartásba vételi eljárás?

A **hiánytalanul és megfelelő adattartalommal kitöltött és aláírt kérelem** beérkezését követően indul a nyilvántartásba vételi eljárás. Az **eljárás** lefolytatására **60 nap** áll rendelkezésre.

Az ügymenet során a területileg illetékes gazdasági kamara **elrendeli a helyszíni szemlét**. A szemlére a gazdálkodó szervezet közreműködésével, a területileg illetékes gazdasági kamara által kijelölt ellenőrzési szakértők bevonásával kerül sor. Vizsgálat alá kerül, hogy

- az adott szakma tekintetében a gazdálkodó szervezet megfelel-e a jogszabályi feltételek szerinti felkészültségnek,
- megfelelő minőségirányítási rendszert működtet (vagy legalább a KAMSZER-ben támasztott követelményeknek megfelel).

Amennyiben a szemle során a gazdálkodó szervezet **feltételei nem felelnek meg** az előírásoknak, a területi gazdasági kamara **nyilatkoztathatja a gazdálkodó szervezetet, majd ismételt szemlét rendelhet el**.

Amennyiben a gazdálkodó szervezet **megfelel az előírt feltételeknek**, a területileg illetékes gazdasági kamara a gazdálkodó szervezetet duális képzőhelyként **nyilvántartásba veszi**.

A nyilvántartásba vételi eljárás során ellenőrzésre kerülnek a kérelemben szereplő telephelyek, közreműködők.

2.3. Mi a teendő, ha több tanulót, illetve képzésben részt vevő személyt szeretne egy duális képzőhely fogadni, mint amennyire a nyilvántartásba vételkor képzési engedélyt kapott?

A duális képzőhelynek a képzőhely **létszámbővítési szándékát** a területileg illetékes **gazdasági kamara felé jeleznie kell**. Ebben az esetben hatósági ellenőrzésre kerül sor, amely során a kirendelt szakértők megvizsgálják, hogy az érintett duális képzőhely rendelkezik-e a szakmát tanulók létszámának növeléséhez elegendő és megfelelő személyi és tárgyi feltételekkel.

2.4. Milyen esetben lehet kamarai ellenőrzésre számítani?

A területileg illetékes gazdasági kamara a **szakképző intézmény vagy a szakképzésért felelős miniszter kezdeményezésére, illetve hivatalból** indíthat hatósági ellenőrzést. Ez utóbbira sor kerülhet

- a duális képzőhely kezdeményezésére, például megváltozott körülmények miatt,
- írásbeli megkeresés, például panasz esetén, vagy
- éves ellenőrzési terv alapján.

2.5. Hogyan zajlik a hatósági ellenőrzés?

A hatósági ellenőrzés **előre egyeztetett időpontban, helyszíni szemle keretében** történik. Az ellenőrzésen kamarai szakértő, iskolai szakértő és a kamara duális képzési tanácsadója vesz részt. Az ellenőrzés eseményeit **jegyzőkönyvben rögzítik**, amelynek eredményéről a helyszínen tájékoztatják a duális képzőhely képviselőjét.

2.6. Mi történik, ha a hatósági ellenőrzés során a duális képzőhely nem felel meg az előírt feltételeknek?

Amennyiben a **szakértők** a hatósági ellenőrzés során valamilyen **hiányosságot vagy esetleg jogsértő magatartást tapasztalnak**, azt a **jegyzőkönyvben rögzítik** és **nyilatkozattételre, illetve a jogsértő magatartás megszüntetésére hívják fel a képzőhely figyelmét**. A jelzett hiány pótlására egy alkalommal van lehetőség, dokumentum esetén 15 nap, míg eszköz vagy felszerelés esetén 30 nap a határidő.

2.7. Milyen esetekben és milyen jellegű szankcionálási következményekkel kell számolnia egy duális képzőhelynek?

Amennyiben a duális képzőhely

- **a szakirányú oktatással összefüggésben történő ellenszolgáltatás tilalmát megszegi** (duális képzőhely nem szedhet térítési díjat és tandíjat a szakirányú oktatás szakképzési munkaszerződés keretében folyó része után), vagy
- **a tanuló szakmai felkészültsége elmarad** a képzési program alapján **elvárható mértéktől**,

a gazdasági kamara a duális képzőhellyel szemben **figyelmeztetést, közigazgatási bírságot** vagy annak kiszabását követő két éven belül azonos jogsértés esetén a szakirányú oktatás megszervezésére irányuló tevékenység folytatásától legfeljebb három évre történő **eltiltást** alkalmazhat.

3. Minőségirányítás (KAMSZER)

3.1. Mi a KAMSZER, hogyan lehet kialakítani és működtetni?

A KAMSZER a kamarai minőségi szempontrendszer rövidítése. A kamarai minőségi szempontrendszerben meghatározott **minőségi követelményeknek való megfelelés** olyan alapfeltétel, amely **a duális képzőhely nyilvántartásba vételéhez szükséges**. A Magyar Kereskedelmi és Iparkamara által kidolgozott szempontrendszer egy olyan **szakmai ajánlás**, amelynek segítségével vállalatmérettől és ágazattól függetlenül ki lehet

alakítani a duális képzőhely saját minőségirányítási rendszerét. A kidolgozáshoz szükség esetén további segítséget nyújtanak a kamarai duális képzési tanácsadók. A kamara által kidolgozott szempontrendszer részleteiről [ITT](#), illetve [ITT](#) tájékozódhat.

3.2. Mi a teendője a duális képzőhelynek, hogyan kell kialakítani a minőségirányítási rendszerét?

Az Szkt. 82. § (1) d) pontja előírja, hogy olyan szervezet vehető fel a duális képzőhelyek nyilvántartásába, amely minőségirányítási rendszert működtet, amely lehet:

- az Szkt. 19. § (3) bekezdése szerinti minőségirányítási rendszer, amely tulajdonképpen a szakképző intézmények számára előírt szempontok szerint épül fel, vagy
- megfelelhet a kamara által kidolgozott minőségi szempontrendszer szerinti minőségi követelményeknek.

A kamara által kidolgozott szempontrendszer részleteiről [ITT](#), illetve [ITT](#) tájékozódhat.

4. Képzési program

4.1. Kinek kell kidolgozni a szakirányú oktatásra vonatkozó képzési programot, és milyen főbb elemeket kell tartalmaznia?

A szakirányú oktatásra vonatkozó képzési programot **a szakképző intézmény a duális képzőhellyel közösen alakítja ki** úgy, hogy az tartalmazza

- szakmánként a megtanítandó és elsajátítandó tananyagelemeket,
- azok oktatásának a szakképző intézmény és a duális képzőhely közötti megosztását,
- a teljesítményellenőrzés, a közös értékelés és minősítés szempontjait, valamint
- a szakmai vizsgához kapcsolódóan szervezett egybefüggő felkészítés rendjét.

4.2. Mit ellenőrizhet a gazdasági kamara a képzési program kapcsán?

A nyilvántartásba vételi eljárás és a hatósági ellenőrzés során a területileg illetékes gazdasági kamara azt ellenőrzi, **hogy a duális képzőhely a képzési programban vállalt feltételek szerint készítette elő vagy bonyolította le a szakirányú oktatást.** A kamarai ellenőrzés a duális képzőhely által vállalt képzési tartalom oktatásához szükséges személyi és tárgyi feltételek vizsgálatára is kiterjed.

5. Szakképzési munkaszerződés

5.1. Csak tanuló köthet szakképzési munkaszerződést? Van felső korhatára?

Nem, szakképzési munkaszerződés felnőttképzési jogviszonyban is köthető, korhatár nélkül.

Szakképzési munkaszerződést a Szakmajegyzék szerinti szakmát – tanulói jogviszonyban vagy felnőttképzési jogviszonyban – tanuló köthet a duális képzőhellyel, amely alapján közöttük munkaviszony jön létre.

Tanulói jogviszony tanköteles kiskorúval, továbbá a nappali rendszerű szakmai oktatásban részt vevő tanulóval hozható létre annak a tanévnek az utolsó napjáig, amelyikben a tanuló a huszonötödik életévét betölti. Ezt követően a szakmát tanuló már csak felnőttképzési jogviszonyban vehet részt a szakmai oktatásban.

5.2. Milyen iskolatípusban/képzéstípusban tanulók köthetnek szakképzési munkaszerződést?

Szakképző intézményben (szakképző iskola vagy technikum) **vagy szakiskolában szakmát** (vagy szakiskolában részsakmát) **tanulók köthetnek szakképzési munkaszerződést.**

Duális képzőhelyen szakképzési munkaszerződéssel azok a szakmát tanulók vehetnek részt a szakirányú oktatásban, akik a szakmatanulást:

- tanulói, illetve felnőttképzési jogviszonyban bármely szakképző intézménytípusban (szakképző iskola, technikum), illetve
- tanulói jogviszonyban szakiskolában

folytatják.

Az ezekben az intézménytípusokban tanulók Szakmajegyzék szerinti szakmát vagy – a szakiskolában – részsakmát tanulnak.

Fontos megjegyezni, hogy kizárólag részsakma (legalább egy munkakör betöltéséhez szükséges kompetenciák megszerzését biztosítja) megszerzésére irányuló felkészítés folyik a műhelyiskolában is, azonban – noha az intézmény és az itt zajló oktatás az Szt. hatálya alá tartozik – nem duális képzési forma, hiszen a szakirányú oktatás az iskola keretei között folyik.

5.3. Köthet-e szakképzési munkaszerződést a saját foglalkoztatójával a munkavállaló, ha szakmát tanul?

Igen, ha a munkáltató szerepel a duális képzőhelyek nyilvántartásában. Saját dolgozó képzésére többféle megoldás van.

A foglalkoztató (munkáltató) a saját munkavállaló szakirányú oktatását 2023. július 1-jétől kétféle módon teljesítheti:

- vagy a meglévő munkaszerződés mellett szakképzési munkaszerződést köt a saját munkavállalójával,
- vagy saját munkavállaló meglévő munkaszerződését (kinevezését) módosítja úgy, hogy abban szerepeljen a szakirányú oktatás teljesítéséhez a munkáltató által biztosított feltételek.

Ha a duális képzőhely külön szakképzési munkaszerződést köt a saját munkavállalójával, úgy jogosulttá válik szocho-kedvezmény igénybevételére.

A módosított munkaszerződés (kinevezés) nem minősül szakképzési munkaszerződésnek, így arra adókedvezmény sem igényelhető. Ha a munkáltató a szakirányú oktatást külön szakképzési munkaszerződés kötése nélkül kívánja megoldani, nem kell szerepelnie a duális képzőhelyek nyilvántartásában.

Mindkét megoldásnak feltétele, hogy a törvényben nevesített alábbi követelmények egyszerre és együttesen (nem vagylagosan) teljesüljenek, azaz

1. a képzésben részt vevő személy a szakirányú oktatásra vonatkozóan felnőttképzési jogviszonnyal rendelkezik egy szakképző intézménnyel,
2. a munkáltató tevékenysége kapcsolódik az adott szakma ágazatához,
3. a szakirányú oktatásra a foglalkoztatónál a képzési program alapján kerül sor.

5.4. Fizetős szakmai oktatás esetén köthető szakképzési munkaszerződés?

Szakképzési munkaszerződés köthető a fizetős, azaz állam által nem támogatott szakmai oktatás esetén is, de nem jár utána semmilyen állami támogatás, így adó- és járulékkedvezmény sem.

A Szcho tv. 17/A. § (1) bekezdése szerint **szcho-kedvezmény** azon tanuló, illetve képzésben részt vevő személyek után **jár**, akik vagy az **állam által fenntartott szakképző intézménnyel** állnak jogviszonyban, vagy **olyan fenntartó által fenntartott** szakképző intézménnyel, amely az Szkt. 109. § (3) bekezdése szerinti **együttműködési megállapodással** rendelkezik.

Szcho-kedvezmény (és más adókedvezmény és -mentesség sem) **nem jár abban az esetben sem**, ha a fenntartó megfelel ugyan a Szcho tv. 17/A. §-ában foglalt feltételeknek, de **maga a szakmai oktatás nem támogatott**. A vonatkozó alapvető szabály az Szkt. 3. §-ának (1) bekezdése:

„3. § [A szakképzés ingyenessége]

(1) Az állam

a) az első kettő szakma megszerzését – ideértve az ahhoz kapcsolódó előkészítő évfolyamban, illetve a műhelyiskolában való részvételt is – az első szakmai vizsga befejezéséig, a második szakma esetén legfeljebb három tanéven keresztül (...)

az általa, illetve az együttműködési megállapodással rendelkező fenntartó által fenntartott szakképző intézményben ingyenesen biztosítja.”

A szakképző intézmények állam által biztosított költségvetése, illetve nem állami intézmény esetén a támogatása, valamint minden szakképzési adó- és járulékkedvezmény **ehhez az állami „vállaláshoz”** kapcsolódik. Vagyis azon esetekben, **amikor nem ingyenes a szakma megszerzése, sem a szakképző intézménynek, sem a duális képzőhelynek nem jár semmilyen állami támogatás.**

Ez azt jelenti, hogy nem tilos a nem támogatott képzésben részt vevő tanulóval vagy képzésben részt vevő személlyel szakképzési munkaszerződést kötni, de ebben az esetben szcho-kedvezményre nem jogosult a duális képzőhely, miközben minden, a szakképzési munkaszerződésre vonatkozó szabályt kötelezően be kell tartani, többek között a szakképzési munkabérre előírtakat is.

Ha tehát mind a fenntartó, mind maga a konkrét képzés, illetve a szakmát tanuló (személyében) jogosult állami támogatásra, úgy a szakképzési munkaszerződésre tekintettel **a szcho-kedvezményt**, és a kapcsolódó **adókedvezményeket is igénybe veheti a duális képzőhely, illetve a szakmát tanuló.**

5.5. Hogyan kell eljárni a statisztikai adatgyűjtés során a szakképzési munkaszerződés keretében foglalkoztatott létszámmal kapcsolatban?

A statisztikai adatgyűjtés során nem kell figyelembe venni az Szkr. 247. § (2) bekezdésében foglaltakat, hanem a KSH útmutatói szerint kell eljárni, az alábbiak szerint: az Szkr. 247. §-ának (2) bekezdése kizárólag az Szkr. alkalmazásában értelmezhető, a statisztikai adatgyűjtésre nem vonatkozik.

A statisztikai állományi létszám meghatározása álláshelyenként történik. Ez azt jelenti, hogy ha a munkavállaló két munkaszerződéssel rendelkezik ugyanannál a munkáltatónál, akkor munkaszerződéseként külön-külön kell eldönteni, hogy az alapján a munkavállaló beleszámít-e a statisztikai állományi létszámba.

A KSH útmutató a munkaügyi-statisztikai adatszolgáltatáshoz (KSH honlap) határozza meg a létszámba tartozás feltételét. Abban az esetben, ha a munkavállaló az eredeti munkaszerződésében és a szakképzési munkaszerződéses jogviszonyában is megfelel az említett feltételeknek, mindkét jogviszonyban 1-1 főnek számít.

5.6. A NAV felé milyen jogcímkóddal kell jelenteni a szakképzési munkaszerződést?

2024. február 28-án a NAV honlapján a T1041-es nyomtatványhoz új útmutató (https://nav.gov.hu/nyomtatvanyok/letoltesek/nyomtatvanykitolto_programok/nyomtatvanykitolto_programok_nav/24T1041) jelent meg, amelynek értelmében **a szakképzési munkaszerződés új jogcímkódot kapott, amely visszamenőleg 2023. július 1-jétől használható.** A módosítás visszamenőleg nem kötelező, de a saját dolgozót foglalkoztató duális képzőhelyeknek feltétlenül javasolt a visszamenőleges módosítás a szakképzési munkaszerződéses jogviszony kezdetétől vagy 2023. július 1-jétől (amelyik a későbbi).

Csak saját dolgozók esetén kötelező az alkalmazása: a 1131-es jogviszonykód elsősorban az azonos munkáltatónál két párhuzamos munkaviszonnyal (alap- és szakképzési munkaszerződéssel) rendelkező saját dolgozók [Szkt. 90/A. § (1) bekezdés a) pontja] szakképzési munkaszerződés alapján fennálló biztosítási jogviszonyának bejelentésére szolgál. Alkalmazható azonban akkor is, ha a duális képzőhely és a szakmát tanuló között kizárólag az Szkt. 83. §-a szerinti szakképzési munkaszerződéssel létrejött munkaviszony áll fenn.

A 1131-es jogcímkódnál nem kötelező a munkaidő megjelenítése, de a munkavállalók számára több esetben fontos lehet, hogy a nyilvántartás ezt az adatot is tartalmazza, ezért javasoljuk a heti munkaidő feltüntetését továbbra is.

Az új jogcímkód alkalmazásával kapcsolatban további részletes információk a NAV honlapon a következő linkre kattintva olvashatók: <https://nav.gov.hu/ado/jarulek/szakkepzesi-munkaszerzodeses-jogviszony-bejelentese>

6. Szakmatanulás egyéni életkörülmények között

6.1. CSED, GYED, GYES időszaka alatt köthető szakképzési munkaszerződés?

CSED mellett nem, GYED és GYES (a gyermek féléves korától) mellett igen.

Az egyes ellátásformákban részesülők esetében a szakképzési szabályozás nem tiltja a szakképzési munkaszerződés megkötését, ugyanakkor az ezekre vonatkozó jogszabályok a keresőtevékenységet illetően feltételhez köthetik az ellátásra való jogosultságot:

- CSED (csecsemőgondozási díj) időszaka alatt *a kötelező egészségbiztosítási ellátásokról szóló 1997. évi LXXXIII. törvény* (Ebtv.) alapján keresőtevékenységet nem lehet folytatni.
- GYED (gyermekgondozási díj) folyósítása mellett a szülő korlátlan időtartamban végezhet munkát.
- GYES (gyermekgondozást segítő ellátás) időszakában a szülő csak akkor folytathat keresőtevékenységet, ha a gyermek betöltötte a fél éves kort.

A szakképzési munkaszerződés alapján a szakmát tanuló munkaviszonyban van és keresőtevékenységet folytat, tehát a megkötéskor a fentieket kell figyelembe venni.

6.2. Főállású anya (GYET) részt vehet a szakirányú oktatásban szakképzési munkaszerződéssel?

Igen, maximum heti 30 órában.

A főállású anyaság formailag a GYET igénybevétele, amely családtámogatási ellátás. A GYET mellett lehet dolgozni, de csak maximum heti 30 órában (kivételt képez a teljes mértékben otthonról végzett munka). Ennek figyelembevételével köthető meg a szakképzési munkaszerződés részmunkaidőre (felnőttképzési jogviszonyban).

6.3. GYOD-ban és ápolási díjban részesülő részt vehet a szakirányú oktatásban szakképzési munkaszerződéssel?

Igen, de maximum heti 20 órában.

A gyermekek otthongondozási díja (GYOD) tekintetében *a szociális igazgatásról és szociális ellátásokról szóló 1993. évi III. törvény* rendelkezései az irányadóak. Az ellátásra a jogszabály alapján nem jogosult az, aki keresőtevékenységet folytat és munkaideje – az otthon történő munkavégzés kivételével – a napi 4 órát meghaladja.

Az ápolási díjban részesülő hozzátartozó folytathat keresőtevékenységet, de a napi munkaideje legfeljebb 4 óra lehet, amennyiben ezt meghaladja, a jogosultságát elveszíti.

Ezen ellátások igénybevétele mellett tehát lehetséges a munkavégzés (akár szakképzési munkaszerződés alapján is), de a jogszabályban foglalt keretek figyelembevételével.

6.4. Nevelőszülőként részt lehet venni a szakirányú oktatásban szakképzési munkaszerződéssel?

Igen, ha az a nála elhelyezett gyermek, fiatal felnőtt ellátását nem veszélyezteti.

A nevelőszülői foglalkoztatási jogviszony a nevelőszülői hálózatot működtető állami, egyházi és nem állami szerv, gyermekotthon, területi gyermekvédelmi szakszolgálat és a nevelőszülő között írásbeli keretmegállapodással jön létre. *A gyermekek védelméről és a gyámügyi igazgatásról szóló 1997. évi XXXI. törvény* rendelkezései alapján nevelőszülő időkorlátozás nélkül folytathat keresőtevékenységet, feltéve, hogy az a nála elhelyezett gyermek, fiatal felnőtt ellátását nem veszélyezteti.

Ennek megfelelően lehetősége van szakképzési munkaszerződéssel szakmát tanulni.

6.5. Közfoglalkoztatotti jogviszonyban lévő részt vehet a szakirányú oktatásban szakképzési munkaszerződéssel?

Közfoglalkoztatási jogviszony mellett nincs lehetőség szakképzési munkaszerződés megkötésére.

Ha a szakmatanulás a közfoglalkoztatási jogviszony keretében valósul meg, azaz értelmezhető a munkavégzéshez kapcsolódóan biztosított képzésnek, arra szakképzési munkaszerződés nem köthető.

A közfoglalkoztatott közfoglalkoztatási jogviszonya mellett adórendszeren kívüli háztartási munkán, vagy az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló törvény által szabályozott mezőgazdasági, továbbá turisztikai idénymunkát vagy alkalmi munkán, illetve rövid időtartamú – maximum 120 napig tartó – munkaviszonyon kívüli egyéb kereső tevékenységet nem folytathat. Az ún. rövid ciklusú szakképzési munkaszerződés megkötésére sincs azonban az Szkt. szerint más foglalkoztatóval fennálló, foglalkoztatásra irányuló jogviszony mellett lehetőség.

7. Bér és juttatások

7.1. Milyen juttatásra jogosult a szakmát tanuló a szakképzési munkaszerződés alapján?

Szakképzési munkabérre jogosult, amelyet tanulói jogviszonyban havi bruttó 100 és 168 ezer Ft között kell megállapítani, felnőttképzési jogviszonyban ennek az arányos része jár (a heti munkaidő arányában).

A szakképzési munkaszerződés alapján a szakmát tanulónak szakképzési munkabér jár, ezen felül egyéb juttatások. A kifizetett munkabér havi mértékének minimumát és maximumát az Szkr. határozza meg, értéke a szakirányú oktatás központi költségvetésről szóló törvényben meghatározott önköltségének (2024-ben is 1.200.000 Ft) egyhavi összege, de legfeljebb 168%-a (ez 2024-ben is a 100 és 168 ezer Ft közötti összeget jelenti).

Felnőttképzési jogviszony esetén a képzésben részt vevő személy részére a szakképzési munkaszerződése alapján járó szakképzési munkabér és egyéb juttatások a szakképzési munkaszerződés alapján létrejövő munkaviszony időtartamával arányosan (azaz a részmunkaidő arányában) járnak. Az arányosítástól a felek megállapodásuk szerint eltérhetnek, de a szakképzési munkabér havi mértéke ekkor is legfeljebb 168 ezer Ft lehet.

A szakmát tanulót egyéb juttatásként megilletik a duális képzőhelyen a választott szakmához szükséges szakképzettséggel betöltött munkakörben foglalkoztatottak részére biztosított juttatások (munkaruha, kedvezményes étkeztetés, útiköltség-térítés, egyéni védőfelszerelés, cafeteria).

7.2. Függ-e a szakképzési munkabér összege a napi munkaidőtől?

Kizárólag felnőttképzési jogviszony esetén.

A szakképzési munkabér tanulói jogviszony esetében ugyanis nem arányosítható a heti munkaidővel, mindenképp az Szkr. szerinti - havi 100 és 168 ezer Ft közötti - munkabért kell a tanuló részére megállapítani, figyelembe véve a tanuló szakmai felkészültségét és a tanulmányi eredményeit.

Felnőttképzési jogviszony esetén a képzésben részt vevő személynek a szakképzési munkaszerződés alapján járó munkabér és egyéb juttatások a szakképzési munkaszerződés alapján létrejövő munkaviszony időtartamával arányosan (azaz a részmunkaidő arányában) járnak. Az arányosítástól a hivatkozott jogszabályi szakaszok értelmében a felek megállapodásuk szerint eltérhetnek, azaz a munkáltató megállapíthat magasabb szakképzési munkabért, de a szakképzési munkabér havi mértéke legfeljebb 168 ezer Ft lehet.

A szakképzési munkaszerződés felnőttképzési jogviszonyban is **a teljes szakirányú oktatásra kötendő**, 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, hanem **a szakirányú oktatás teljes képzési idejéből kell kiszámolni** (amelyből a képzési program szerint szakképző intézményben teljesítendő időre mentesül a munkavégzés alól).

7.3. Hogy kell értelmezni a szakképzési munkabér megállapítását a saját munkavállaló szakmatanulása esetén?

Külön kell megállapítani a munkabérét az eredeti jogviszonyában és a szakképzési munkaszerződéses jogviszonyában.

Felnőttképzési jogviszony esetén a képzésben részt vevő személynek a szakképzési munkaszerződés alapján járó munkabér (teljes munkaidő esetén 100 és 168 ezer Ft közötti összeg) és egyéb juttatások a szakképzési munkaszerződés alapján létrejövő munkaviszony időtartamával arányosan (azaz a részmunkaidő arányában) járnak.

A szakképzési munkaszerződés felnőttképzési jogviszonyban is **a teljes szakirányú oktatásra kötendő**, 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, hanem **a szakirányú oktatás teljes képzési idejéből kell kiszámolni** (amelyből a képzési program szerint szakképző intézményben teljesítendő időre mentesül a munkavégzés alól).

Az arányosítástól a hivatkozott jogszabályi szakaszok értelmében a felek megállapodásuk szerint eltérhetnek, azaz a munkáltató megállapíthat magasabb szakképzési munkabért, de a szakképzési munkabér havi mértéke legfeljebb 168 ezer Ft lehet.

Az eredeti munkaviszony alapján járó munkabér tekintetében a felek – a jogszabályok betartása mellett – szabadon állapodhatnak meg.

7.4. Miként jár a szakképzési munkabér és az egyéb juttatások nem saját munkavállalónak a szakképzési munkaszerződés alapján?

Felnőttképzési jogviszony esetén főszabály szerint arányos szakképzési munkabér és juttatások fizetendők.

Felnőttképzési jogviszony esetén a képzésben részt vevő személynek a szakképzési munkaszerződés alapján járó munkabér (teljes munkaidő esetén 100.000 és 168.000 Ft közötti összeg) és egyéb juttatások a szakképzési munkaszerződés alapján létrejövő munkaviszony időtartamával arányosan (azaz a részmunkaidő arányában) járnak.

A szakképzési munkaszerződés felnőttképzési jogviszonyban is **a teljes szakirányú oktatásra kötendő**, 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, hanem **a szakirányú oktatás teljes képzési idejéből kell kiszámolni** (amelyből a képzési program szerint szakképző intézményben teljesítendő időre mentesül a munkavégzés alól).

Az arányosítástól a hivatkozott jogszabályi szakaszok értelmében a felek megállapodásuk szerint eltérhetnek, azaz a munkáltató megállapíthat magasabb szakképzési munkabért, de a szakképzési munkabér havi mértéke legfeljebb 168 ezer Ft lehet.

7.5. A szakképzési munkaszerződéshez kapcsolódó szakképzési munkabérből foganatosítható-e a letiltás?

Nem.

A duális képzőhely által a képzésben részt vevő személy számára a szakképzési munkaszerződés alapján fizetett havi munkabér összege nem haladhatja meg az Szkr. szerinti maximumot (havi 168 ezer Ft), ami egyben az Szja. tv. szerinti adómentes összeg, ezért a kifizetett összegekből nem lehet a letiltásban foglalt pénzkövetelést levonni.

7.6. Egy vállalkozásnál felszolgálati díj kerül felszámításra minden kiadott számla után, amit a dolgozók között osztanak fel. Jár-e a szakmát tanulónak is a felszolgálati díj (szervizdíj) meghatározott része? Ha igen, akkor ennek az adózására milyen szabályok vonatkoznak és van-e felső korlát a kifizethető összeg tekintetében?

A felszolgálati díj egyfajta teljesítménybér, amelynek fogalmát az Mt. is ismeri és definiálja, az itt megfogalmazott szabályokat kell rá alkalmazni, és mindenképpen **a munkabér része az így kapott díjazás is.**

A szakképzési munkaszerződés esetén, a szakképzési munkabér megállapítása során nem feltétlenül kell figyelembe venni, hogy a cégnél dolgozó felszolgálók bére ezzel a módszerrel kerül megállapításra, a szakmát tanulók szakképzési munkabére lehet fix. (Ez akkor is igaz, ha saját dolgozóról van szó, a szakképzési munkaszerződés alapján létrejött jogviszonyra, és az az alapján kapott munkabérre vonatkozóan.)

Ha mégis szükségesnek tartják, hogy valamilyen módon kerüljön be egy forgalomarányos elem a szakmát tanulók szerződés szerinti munkabérébe is, akkor erre van lehetőség, de a szakképzési munkabér megállapításának szabályait figyelembe véve [Szkt. 85. §; Szkr. 253. §]. Azaz a teljesítményfüggő bérelemmel együtt nem haladhatja meg a havi szakképzési munkabér összege a bruttó 168 ezer Ft-ot. Adózására a fentiek alapján ugyanaz vonatkozik, mint a szakképzési munkabér egészére.

8. Mulasztás

8.1. Ha egy szakmát tanuló igazolatlanul van távol, akkor ugyanúgy be kell jelenteni a szünetelést a T1041-es nyomtatványon, mint egy sima munkaviszonyos alkalmazott esetén?

Igen, egész napos igazolatlan hiányzás esetén.

Ha a szakmát tanuló egész nap hiányzik, így aznap egyetlen munkabérre jogosító munkórója sincs, akkor az igazolatlan távollét alatt a munkavállaló biztosítási jogviszonya

a Tbj. 16. § b) pontja alapján szünetel, melynek időtartamát a 'T1041-es nyomtatványon' jelenteni is kell.

8.2. Mennyit hiányozhat a szakmát tanuló, és milyen következményei lehetnek a hiánynak?

Tanuló esetén, ha az **összes mulasztás** a tanítási évben a **250 órát meghaladja**, vagy az egy **tantárgyat érintő mulasztás a 30%-ot meghaladja**, osztályozóvizsgát kell tennie. (Tantárgy: ami a tanuló év végi bizonyítványában külön osztályzattal szerepel.) Ha **20 óránál több az igazolatlan hiányzása**, az osztályozóvizsgát az oktatási testület megtagadhatja [Szkr. 164. §]. **Egybefüggő gyakorlatról legfeljebb 20% hiányzás** megengedett, ennél nagyobb mértékű hiányzás évfolyamismétlést eredményez [Szkr. 226. § (2) bekezdése]. Rövid ciklusú szakképzési munkaszerződés esetén pótlási lehetőséget a jogszabály nem említ, ugyanakkor – a rövid ciklusú szakképzési munkaszerződésre vonatkozó szabályok betartása mellett – nincs akadálya 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).

Folyamatos – azaz a képzés végéig megkötött – szakképzési munkaszerződés esetén nincs külön egybefüggő gyakorlat, de az egybefüggő gyakorlatra előírt óraszám ebben az esetben is irányadó, azaz minimum ennek 80%-át teljesíteni kell a következő évfolyamra lépéshez.

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

Képzésben részt vevő személy esetén, felnőttképzési jogviszonyban a hiányzás következményeit, a **megengedett hiányzást a felnőttképzési szerződésben** kell rögzíteni.

9. Szabadság, távollét

9.1. Milyen szabályok alapján adható ki a szabadság szakképzési munkaszerződés alapján?

A szakképzési munkaszerződés esetén **a szabadság kiadásának feltételei alapvetően a munkajogi szabadság kiadásának szabályain alapulnak**. A szabadságok kiadására vonatkozóan az általános szabályok megfelelő alkalmazása mellett figyelembe kell venni a szakképzési szabályozás különös rendelkezéseit is, mivel azok a szabadságot számos esetben az Mt.-től eltérően kezelik.

9.2. Hány nap szabadság illeti meg a szakmát tanulót a szakképzési munkaszerződés alapján?

Az éves összes szabadság mértéke

- **tanulói jogviszonyban évi 45 munkanap,**
- **felnőttképzési jogviszonyban évi 30 munkanap.**

Az Mt. alapszabadságot és pótszabadságot határoz meg, az Szkt. szövegezése csak „szabadságot” tartalmaz. Mivel utóbbi törvény egységesen kezeli az alap- és pótszabadságot, ezért az Mt. pótszabadságait már nem lehet alkalmazni.

9.3. A szakmát tanuló számára a jogszabályban előírt szabadságot naptári évre vagy tanévre vonatkozóan kell figyelembe venni?

Naptári évre. A naptári év során kötött és megszűnt szakképzési munkaszerződés, valamint az ún. rövid ciklusú szakképzési munkaszerződés [Szkt. 83. § (2) bekezdés b) pontja] esetén a teljes naptári évre járó szabadság időarányos része jár (a munkában töltött idő arányában [Mt. 115. § (1)]).

9.4. Megváltható-e a szabadság?

A szabadság megváltására vonatkozóan az Mt. rendelkezéseit kell alkalmazni. Az Mt. alapján a hatályos szakképzési munkaszerződés után járó szabadságokat csak a munkaszerződés megszűnésekor lehet megváltani, azokat az esedékesség évében kötelező kiadni vagy esetleg – a szabályok figyelembevételével – a következő évre átvinni.

Ha tehát a szakképzési munkaszerződés megszűnik, például a szakmát tanuló képzőhelyet vált, akkor az előző jogviszonnyal a munkáltató el kell számoljon: az időszakra vonatkozó, az Szkt. alapján meghatározott szabadságból - a kiadott szabadságokon túl - fennmaradó arányos szabadságot megváltja.

9.5. Hogyan kell kiadni a szabadságot a tanítási szünetek alatt?

A tanítási szünetek rendjére csak a tanulói jogviszonyban kötött szakképzési munkaszerződések esetén kell figyelemmel lenni.

Tanulók esetén a szabadság kiadásánál figyelemmel kell lenni az őszi, téli, tavaszi és nyári szünet rendjére. A nyári szünetben legalább 20 munkanap szabadságot kell egybefüggően kiadni a tanuló számára, véleményének kikérését követően.

Ugyanakkor tanulói jogviszony esetén az Szkt. értelmében bár **a szabadságot elsősorban a tanítási szünetekben kell kiadni**, de a duális képzőhelynek lehetősége van az Szkt. 84. § (2) bekezdésében foglaltak betartásával tanítási szünetre is beosztani a tanulókat. A duális képzőhely a heti pihenőnapokon és a munkaszüneti napokon, valamint az őszi, a téli és a tavaszi szünet időtartama alatt a szakmát tanulót 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 tanév rendjében meghatározott (őszi, téli, tavaszi) **iskolai szünetre**, valamint a szakképző intézmény által meghatározott **nevelés nélküli munkanapokra, amennyiben nincs kötelező iskolai rendezvény, kiadható szabadság (és elszámolható a szocho-kedvezmény).**

9.6. Mikor mentesül a munkavégzés alól a szakképzési munkaszerződéssel szakmát tanuló?

A szakmát tanuló az alábbi esetekben mentesül az Szkr. 252/B. §-a alapján a rendelkezésreállási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól

- **iskolai oktatási napokon**, azaz a közismereti oktatási napokon és azon napokon, amikor a képzési program szerint a szakképző intézmény oktatja a szakirányú oktatáshoz kapcsolódó tananyagelemet;
- ha **tanulmányi versenyre** történő, a szakképző intézmény által szervezett felkészítésen vagy magán a versenyen vesz részt;
- **iskolai** (a szakképző intézmény által szervezett) **kötelező rendezvény** napján;
- a szakmát tanuló **vizsgálója napján**, és az azt közvetlenül **megelőző 3 munkanapon**;
- **érettségi vizsgatárgyanként** az érettségi vizsga napját is beleszámítva **4 munkanapra**;
- továbbá azokban az esetekben, amikor a szakmát tanuló az **általános munkajogi szabályok szerint** mentesül a munkavégzési kötelezettség alól.

A tanuló számára a szakmai vizsga előtt a szakmai vizsgára való felkészülés céljából – a tanuló kérésére – a szakképző intézmény legalább 5 munkanapos egybefüggő felkészítést szervez.

Fontos, hogy ezek a mentességek **teljes munkanapokra** értendők.

A mentesülés időtartamára a szakmát tanuló **távolléti díjra** jogosult, a duális képzőhely **szocho-kedvezményt nem vehet igénybe** ezen napokra.

9.7. A technikum 12. évfolyamán az előrehozott érettségivel kapcsolatban mentesülnek a tanulók a munkavégzés alól?

Az Szkt. előírásai alapján **a tanulók technikumban 12. évfolyamban három tantárgyból** (magyar, történelem, matematika) **előrehozott érettségi vizsgát tesznek**. Azon tanulók esetén, akik szakképzési munkaszerződéssel rendelkeznek az előrehozott érettségi vizsgák időpontjában, alkalmazni kell az Szkr. 252/B. §-ának alábbi e) pontját:

„A tanuló, illetve a képzésben részt vevő személy mentesül a duális képzőhelyen történő rendelkezésreállási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól... e) érettségi vizsgatárgyanként – az érettségi vizsga napját is beszámítva – négy munkanapra.”

Az érettségi vizsgatárgyak esetén tehát vizsgatárgyanként jár négy munkanap mentesülés a rendelkezésreállási és munkavégzési kötelezettség alól, nem vizsganaponként. Azaz a szóbeli és írásbeli vizsgákra összesen jár **három vizsgatárgy esetén 12 munkanap mentesülés (ebbe beleértendők a vizsgák napjai és a felkészülés is)**. Ez megoldható úgy, hogy pl. 3 egymást követő írásbeli vizsga előtt 3 munkanap, majd az 1 szóbeli vizsganap előtt további 5 munkanap (de megosztható másképp is az írásbeli és a szóbeli vizsga között).

Az Szkr.-ben megadott mentesítési kötelezettség nem feltétlenül az *eredeti beosztás* szerinti duális képzési napra vonatkozik, így nem szükségszerűen jelent minden egyes napja az eredeti mentesülési napokhoz képest többletet. Azt is biztosítja, hogy ha a tanuló pl. iskolai szünetet kap a vizsgára való felkészülés érdekében, akkor ne kelljen a duális képzőhelyen munkát végezni. Illetve, ha például az érettségi vizsga napja olyan napra esik, amikor szakképző intézményben venne részt szakmai oktatásban, akkor ezen a napon az Szkr. 252/B. § e) pontja alapján mentesül a munkavégzés alól, és nem az Szkr. 252/B. § a) pontja alapján, azaz *nem kell* számára ezt a napot *külön kiadni* duális képzőhelyi napon.

Ezekon a napokon **távolléti díj jár számukra**, de – ahogyan a többi napon sem, amikor távolléti díj jár (a betegszabadság kivételével) – **nem számolható el szocho-kedvezmény.**

A 2024/2025. tanév szakképzésben alkalmazandó rendjéről szóló 33/2024. (VIII. 27.) KIM rendelet 2. § (4) bekezdése szerint **a közismereti tárgyak oktatása véget ér 2025. április 30-án, de a szakirányú oktatás szakképző intézményben folyó része április 30-a után is folytatódhat.** Lehet olyan is, hogy az egyes szakképző intézmények tömbösítés vagy más módszer segítségével úgy oldják meg, hogy erre ne legyen szükség, és így nem lesz április 30-a után iskolai foglalkozása a tanulóknak. **A szakképzési munkaszerződés folyamatos munkaviszony, ezért minden olyan munkanapon, amelyen a tanuló nem mentesül a rendelkezésreállási és munkavégzési kötelezettsége alól, vagy nincs szabadságon, munkavégzésre (szakirányú oktatásra) köteles – azaz minden ilyen munkanap duális képzési nap.** Ez azt jelenti, hogy április 30-a után valamennyi munkanapon, amikor a tanuló nem mentesül a fentiek szerint a rendelkezésreállási és munkavégzési kötelezettsége alól, és nincs számára szakképző intézményi oktatás, a duális képzőhelyen szakirányú oktatásra (munkavégzésre) köteles.

9.8. Hány nap betegszabadság jár a szakképzési munkaszerződés alapján?

Naptári évenként 15 munkanap.

A betegszabadság tekintetében a szakképzési munkaszerződés esetében is az Mt. rendelkezéseit kell megfelelően alkalmazni.

A munkáltató a szakmát tanuló számára a betegség miatti keresőképtelenség tartamára – a munkajogi és társadalombiztosítási szabályok értelmében – naptári évenként 15 munkanap betegszabadságot ad ki, erre a távolléti díj 70%-a fizetendő. Évközben kezdődő munkaviszony esetén a munkavállaló a betegszabadság arányos részére jogosult.

Nem jár betegszabadság a társadalombiztosítási szabályok szerinti üzemi baleset és foglalkozási betegség miatti keresőképtelenség, valamint a veszélyeztetett várandósság miatti keresőképtelenség tartamára. Ebben az esetben a tanuló táppénzre jogosult.

A szakmát tanuló keresőképtelenségének betegszabadságot meghaladó idejére a társadalombiztosítási jogszabályok szerint táppénzre jogosult.

Betegszabadság ideje alatt a duális képzőhely kizárólag azon napokra jogosult a szocho-kedvezményre, amikor a szakmát tanuló a duális képzőhelyen vett volna részt szakirányú oktatásban, táppénz idején egyáltalán nem.

9.9. Jár-e betegszabadság az iskolai oktatási napokra?

Igen, a betegszabadságot a munkaidő-beosztás szerinti munkanapokra kell kiadni folyamatosan azon napokra is, amikor mentesül a rendelkezésreállási és munkavégzési kötelezettség alól a szakmát tanuló. A szakmát tanuló betegszabadságot meghaladó idejére a társadalombiztosítási jogszabályok szerint táppénzre jogosult.

Betegszabadság ideje alatt a duális képzőhely kizárólag azon napokra jogosult a szocho-kedvezményre, amikor a szakmát tanuló a duális képzőhelyen vett volna részt szakirányú oktatásban, táppénz idején egyáltalán nem.

9.10. Hogyan alakul a szabadság kiadása képzésben részt vevő személlyel kötött részmunkaidős szakképzési munkaszerződés esetén?

Felnőttképzési jogviszonyban a szakképzési munkaszerződés alapján egységesen **30 munkanap szabadság jár évente.**

Részmunkaidős szakképzési munkaszerződés esetén **a szabadság pontos meghatározása és kiadása** nem speciálisan szakképzési munkaszerződéshez kötődik, hanem **az Mt. általános szabályai szabályozzák.**

Az Mt. nem tesz különbséget a szabadság munkanapban meghatározott mértékében az alapján, hogy a munkaszerződés rész- vagy teljes munkaidőre szól-e. Ezért ugyanannyi munkanap szabadság jár a munkavállalónak napi pl. négy órára szóló munkaszerződés esetén, mintha teljes munkaidőben dolgozna.

A különböző jogviszonyok alapján járó szabadságok nem adódnak össze. Az egyikre az egyik jogviszony, a másakra a másik jogviszony alapján jogosult a munkavállaló.

Aszerint, hogy az egyes jogviszonyok szerinti munkabeosztás megfelel-e az általános munkarendnek vagy egyenlőtlen munkaidő-beosztás szerint valósul meg, a szabadságok kiadásának alapvetően kétféle módja van.

1. **Az általános munkarend szerint** minden munkanapon belül egyenletesen oszlik meg a munkaidő, például saját dolgozó esetén, két párhuzamos jogviszonyban napi 5 óra az eredeti munkaszerződés szerinti feladatára, napi 3 óra a szakképzési munkaszerződés alapján szakirányú oktatásra. Ez esetben a fő munkaviszonyban kivett 1 munkanap szabadság a napi 5 óra munkaidő alól mentesít, míg a szakképzési munkaszerződés alapján kiadott 1 munkanap szabadság a napi 3 óra szakirányú oktatásban való részvétel alól mentesít.

Ha az elsődleges munkaviszonya alapján kevesebb szabadság jár számára, előfordulhat, hogy lesz olyan időpont, amikor a szakirányú oktatásban szabadságon van, míg a munkaviszonyában nem. Ilyenkor a példában szereplő esetben napi 8 óra helyett napi 5 óra a munkaideje. (A felek rögzíthetik a szerződésben, hogy amíg mindkét szerződés alapján van kiadható szabadság, addig összehangoltan adja ki a munkáltató a szabadságokat.)

2. **Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén** az Mt. 124. §-át kell alkalmazni a szabadságok kiadására.

Akkor szükséges eszerint eljárni, ha

- az eredeti munkakör feladatait és a szakirányú oktatásban való részvételt külön napokra szervezik, például hétfő-kedd szakirányú oktatás, szerda-péntek az eredeti munkakör;
- vagy nem egyenletes bármelyik munkaszerződés szerinti feladatok ellátásának beosztása a hét napjai vagy akár a hetek között, például hétfőn 2, kedden 0, szerdán 4, csütörtökön 8, pénteken ismét 2 órában vesz részt szakirányú oktatásban (ide értendő a munkaidőkeret alkalmazása is).

Ha a párhuzamos jogviszonyok közül kizárólag a szakképzési munkaszerződés alapján a szakirányú oktatás megszervezése egyenlőtlen, úgy a szabadság kiadásánál elegendő a szakképzési munkaszerződésre alkalmazni jelen szabályokat.

A szabadság elszámolásának egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén alapvetően kétféle módja van az Mt. fent hivatkozott 124. §-a szerint. A szabadság kétféle elszámolási módja között a munkáltató jogosult választani, választását a naptári év során nem változtathatja

meg. Annak nincs akadálya, hogy más-más elszámolást alkalmazzon a szervezeten belül a különböző munkavállalóinál, sőt arra is van lehetősége, hogy az egy munkavállalójával fennálló kétféle jogviszony esetén különböző elszámolást alkalmazzon. **Szakképzési munkaszerződés esetén a szabadság órákban való elszámolása javasolt.**

A szabadság órákban való elszámolása az Mt. 124. § (3)-(4) bekezdése szerint:

Ez alapján a szabadság kiadható úgy, hogy a munkavállaló, illetve képzésben részt vevő személy a munkaidő-beosztás szerinti időtartamra mentesül a rendelkezésreállási és munkavégzési kötelezettsége alól, a szabadságot pedig a munkavégzés alóli mentesülés tartamával egyező óraszámban kell nyilvántartani. Ebben az esetben **egy munkanap szabadság a munkavállaló szerződés szerinti napi munkaidejével egyező óraszámnak felel meg.**

10. Finanszírozással kapcsolatos tudnivalók

10.1. A Szoccho tv. 17/A. §-a alapján történő adóvisszatérítés az egyéni vállalkozó bevételeinek számít-e, legyen az általányadózó, KATA-s vagy Szja szerint adózó?

Nem, a Szoccho tv. 17/A. §-a szerinti kedvezmény (szoccho-kedvezmény) érvényesítésekor nem keletkezik bevétele az egyéni vállalkozónak, függetlenül attól, hogy adókötelezettségeit a vállalkozói személyi jövedelemadó szabályai szerint teljesíti, általányadózó vagy a kisadózó vállalkozók tételes adójának alanya.

10.2. Saját dolgozó esetén elszámolható-e a Tao-kedvezmény, amennyiben a képzőhely nem duális képzőhely?

Nem. A Tao tv. a Tao-kedvezmény igénybevételét szakirányú oktatás esetén ahhoz köti, hogy a képzőhelynek duális képzőhelynek kell lennie. Tehát amennyiben a képzőhely nincs duális képzőhelyként nyilvántartva, a kedvezmény nem vehető igénybe.

2024. január 1-jétől kizárólag duális képzőhelyek, külön megkötött szakképzési munkaszerződés alapján jogosultak bármilyen adókedvezményt elszámolni a szakirányú oktatásra tekintettel. (A 2023. július 1. és december 31. közötti átmeneti időszakban kivétel csak a saját munkavállaló módosított munkaszerződéssel történő szakirányú oktatása volt, ha a szakképzési munkaszerződést 2023. július 1-jét megelőzően kötötték, ekkor a szakirányú oktatás legfeljebb 2023. december 31-ig folytatható volt a korábbi szabályok szerint.)

10.3. Felnőttképzési jogviszony esetén mennyi az évfolyami szorzó?

Az évfolyami szorzó egységesen 1,00 a képzés teljes ideje alatt felnőttképzési jogviszony esetén 2023. július 7-étől az Szkr. 332/A. § (3a) bekezdés értelmében.

10.4. Elszámolható-e a szoccho-kedvezmény a ballagás napjára?

Nem, a Szoccho tv. 17/A. §-a szerint nem vehető figyelembe az olyan munkanap, amire a szakmát tanuló az Szkt. 84. § (6) bekezdése szerint mentesül a rendelkezésreállási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól. Ilyen munkanapok a szakképző

intézmény által szervezett olyan rendezvény napjai is, ahol minden szakmát tanuló részvétele kötelező, így a ballagás napja is.

10.5. A szakmai vizsgára való felkészülés céljából a tanuló kérésére a szakképző intézmény által biztosítandó, egy alkalommal legalább 5 munkanap egybefüggő felkészülési idő esetében igénybe vehető-e az szocho-kedvezmény?

Nem.

A tanuló számára a szakmai vizsga előtt a szakmai vizsgára való felkészülés céljából – a tanuló kérésére – a szakképző intézmény legalább öt munkanapos egybefüggő felkészítést szervez.

A Szocho tv. 17/A. § (1) bekezdés a) pontja szerint **nem vehető figyelembe az olyan munkanap, amire** a szakmát tanuló az Szkt. 84. § (6) bekezdése szerint **mentesül a rendelkezésreállási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól**. Ilyen munkanapok az olyan oktatási napok is, amelyeken a szakirányú oktatáshoz kapcsolódó tananyagelemet a szakképző intézmény oktatja.

10.6. Betegszabadság esetén igénybe vehető-e a szocho-kedvezmény?

Betegszabadság ideje alatt a duális képzőhely **kizárólag azon napokra** jogosult a szocho-kedvezményre, **amikor a szakmát tanuló a duális képzőhelyen vett volna részt** szakirányú oktatásban.

10.7. A rendkívüli időjárás, járvány, természeti csapás vagy más elháríthatatlan ok miatt elrendelt rendkívüli tanítási szünet esetén igénybe vehető-e a szocho-kedvezmény?

A szakképző intézmény által meghatározott nevelés nélküli munkanapokra, amennyiben **nincs kötelező iskolai rendezvény, kiadható szabadság és elszámolható az szocho-kedvezmény**.

10.8. Igénybe vehető-e a szocho-kedvezmény a tanév rendjében meghatározott őszi, téli, tavaszi szünet idejére?

A tanév rendjében meghatározott (őszi, téli, tavaszi) **iskolai szünetre kiadható szabadság és elszámolható a szocho-kedvezmény**. Vagy ha a tanuló a tanítási szünetben **a duális képzőhelyen dolgozik beosztás szerint, a szabályok betartása mellett, szocho-kedvezmény szintén elszámolható**.

A szocho-kedvezmény ugyanis az alábbi esetekben vehető igénybe:

- minden munkaórára, amikor a szakmát tanuló ténylegesen a duális képzőhelyen van,
- betegszabadság azon napjain, amikor a duális képzőhelyen lenne, azaz a beosztás szerinti napokon (annyi munkaórára, amennyit ott töltene),
- szabadság idején annyi munkaórára, amennyit ott töltene, vagy ha ez nem értelmezhető, akkor a szakképzési munkaszerződés szerinti napi munkaidőre.

Tanulói jogviszony esetén az Szkt. értelmében a szabadságot elsősorban a tanítási szünetekben kell kiadni, de a duális képzőhelynek lehetősége van az Szkt. 84. § (2) bekezdésében foglaltak betartásával tanítási szünetre is beosztani a tanulókat. Az igénybe

vett idő helyett – lehetőleg a következő szakirányú oktatási napon – ugyanolyan mértékben kell szabadidőt biztosítani.

10.9. Milyen adókedvezmények kapcsolódnak a (középfokú) duális képzéshez jelenleg?

Az igénybe vehető kedvezmények a szakképző intézmény által szervezett szakmai oktatásban jogszabály alapján ingyenesen részt vevő szakmát tanuló esetében *(dőlt betűvel a nem speciálisan szakképzéshez kapcsolódók)*:

A szakirányú oktatás ideje alatt az alábbi adókedvezmények járnak a duális képzőhelynek:

- szocho-kedvezmény (visszaigénylés keretében is) [Szocho tv. 17/A. § alapján]
- szocho-mentesség [Szocho tv. 5. § (1) ea) alapján]
- TAO-kedvezmény, illetve őstermelő vagy egyéni vállalkozó esetén SZJA-kedvezmény (meghatározott adóalapot csökkentő tétel révén) [Tao tv. 7. § *ia*); Szja. tv. 21. § (1) *a*); Szja. tv. 49/B. § (6) *a*) alapján]
- társadalombiztosítási járulékfizetési alsó határra vonatkozó rendelkezést nem kell alkalmazni [Tbj. 27. § (3) alapján]

A szakképzési munkaszerződés után az alábbi adókedvezmények vehetők igénybe a munkáltató által:

- sikeres szakmai vizsga után sikerdíj (szocho-kedvezmény) [Szocho tv. 17/A. § alapján]
- TAO-kedvezmény, illetve egyéni vállalkozó esetén vagy őstermelő esetén SZJA-kedvezmény (meghatározott adóalapot csökkentő tétel révén) – továbbfoglalkoztatás esetén [Tao tv. 7. § *ib*); Szja. tv. 21. § (2); Szja. tv. 49/B. § (6) *b*) alapján]
- *munkaerőpiacra lépők szocho-kedvezménye* [Szocho tv. 11. § alapján a foglalkoztatás első három évére, beleértendő a szakképzési munkaszerződés időszaka is]

A szakmát tanulónak járó támogatások és kedvezmények:

- SZJA-kedvezmény (mentesség) a szakképzési munkaszerződés idején [Szja. tv. 1. melléklet 4.11 alapján]
- *25 év alatti fiatalok kedvezménye (amennyiben 25 év alatti) – SZJA mentesség* [Szja. tv. 29/F. §]
- egyszeri pályakezdési juttatás (minden volt tanulónak, az első szakma megszerzése után) [Szkt. 59. § (1) *ab*)]

10.10. Milyen képzések esetén vehet igénybe adókedvezményt a duális képzőhely?

A szakirányú oktatás és a duális képzés Szocho tv. 17/A. §-ában meghatározott adókedvezménye az alábbi képzési típusok esetén vehető igénybe a képzőhely által:

Az új szakképzési rendszerben, középfokon

1. Az állam, illetve az együttműködési megállapodással rendelkező fenntartó által fenntartott **szakképző intézményben** folyó, **Szakmajegyzék szerinti szakma** megszerzésére irányuló, **szakképzési munkaszerződés** alapján folyó, állam által **támogatott szakirányú oktatás** esetén **tanulói és felnőttképzési jogviszonyban egyaránt**.
2. Az állam, illetve az együttműködési megállapodással rendelkező fenntartó által fenntartott, illetve **szakiskolában** a nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXCV. törvény 13/A. § (3) bekezdése szerinti, **szakképzési munkaszerződés** alapján folyó szakképzés esetén, **kizárólag tanulói jogviszonyban**.

Felsőoktatásban folyó képzésekre:

3. A nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény szerint, **hallgatói munkaszerződés alapján folyó duális képzés esetén**.
4. A nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény szerinti **gyakorlatigényes alapképzési szakon, hallgatói munkaszerződés alapján folyó képzés esetén**.

10.11. Melyek azok a munkanapok, amelyek után nem számolható el szocho-kedvezmény?

A szocho-kedvezmény nem vehető igénybe:

- **amikor a szakmát tanuló munkabérre vagy távolléti díjra nem jogosult** (praktikusan az igazolatlan hiányzás esete),
- **amikor a szakmát tanuló** az Szkt. 84. §-ának (6) bekezdése szerint **mentesül a rendelkezésreállási és munkavégzési kötelezettség alól** (azok az esetek, amikor távolléti díjra jogosult, Szkt. 84. § (6) és ez alapján az Szkr. 252/B. § szerint: iskolai oktatási napok, tanulmányi verseny, iskolai rendezvény, vizsganapok, valamint az Mt. 55. §-a szerinti munkajogi mentesülés esetei a keresőképtelenség kivételével).

10.12. A 20%-os sikerdíj a teljes időszakra elszámolható, amelyet a szakmát tanuló a duális képzőhelyen töltött?

Igen, az egybefüggően hat hónapot meghaladó időtartamra érvényes szakképzési munkaszerződésre tekintettel. Abban az esetben, ha a szakmát tanuló sikeres szakmai vizsgát tesz, azt a duális képzőhelyet, amely szakképzési munkaszerződéssel legalább egybefüggően 6 hónapig foglalkoztatta a tanulót, 20%-os sikerdíj illeti meg. A 20%-os sikerdíj alapját a szakirányú oktatás időszaka alatt a duális képzőhely által jogszerűen elszámolt összes szocho-kedvezmény képezi, amelyet legalább 6 hónapig egybefüggően fennálló szakképzési munkaszerződésre tekintettel számolt el.

Ennek megfelelően az után a tanuló után, aki szakképző iskolával áll tanulói jogviszonyban, és a 10. és 11. évfolyam alatt a szakirányú oktatását folyamatos szakképzési munkaszerződés alapján az adott cég végezte, a két év alatt a tanuló után a szakirányú oktatás arányosított önköltsége alapján elszámolt szocho-kedvezmény 20%-át lehet elszámolni sikerdíjként.

Ha azonban a duális képzőhely a tanulóval előzőleg az egybefüggő (nyári) gyakorlatra vagy évközi tömbösített szakirányú oktatásra kötött ún. rövid ciklusú szakképzési munkaszerződést, az az alapján igénybe vett szocho-kedvezmény nem számít bele a

sikerdíj összegébe akkor sem, ha később volt a tanulóval a duális képzőhelynek egybefüggően több mint hat hónapig fennálló szakképzési munkaszerződése is.

10.13. Abban az évben, amikor a szakmát tanuló sikeres szakmai vizsgát tesz, a december havi járulék bevallásban lehet érvényesíteni a 20%-os sikerdíjat?

A szociális hozzájárulási adó havi bevallási kötelezettséget jelent, ezért **a sikerdíj leghamarabb annak a hónapnak a szocho-kedvezményeként vehető figyelembe, amelyikben a duális képzőhely le tudja tölteni az igazolást a KRÉTA duális moduljából a sikeres vizsga letételéről.** Ez azonban önmagában nem érvényes, a szakképző intézményben (illetve a vizsgaközpontban) kérni kell a sikeres vizsgáról egy másik, aláírt, bélyegzőlenyomattal ellátott dokumentumot, és a kettő együtt igazolja a NAV felé a sikeres vizsgát.

10.14. Elszámolható-e a 20%-os sikerdíj a javítóvizsgát tett tanuló után?

Igen, jár a 20%-os sikerdíj azon tanuló szakirányú oktatására tekintettel is, aki nem elsőre teszi le sikeresen a szakmai vizsgát. A sikerdíj ugyanis nem az első szakmai vizsga sikerességéhez van kötve, hanem egyszerűen csak a szakmai vizsga sikerességéhez.

10.15. A KIVA-s adózók érvényesíthetik-e a Szocho tv. szerinti adókedvezményt adó-visszaigénylés keretében, ha részt vesznek a duális képzésben?

Igen (2021. július 1-je óta).

A kisadózó vállalkozások tételes adójáról és a kisvállalati adóról szóló 2012. évi CXLVII. törvény 9. § (1) bekezdés d) pontja alapján „a kisadózó vállalkozások tételes adóját jogszerűen választó kisadózó vállalkozások és kisadózók az adóalanyiság időszakában mentesülnek a szociális hozzájárulási adó megállapítása, bevallása és megfizetése alól”. A Szocho tv. 17/A. § (4) bekezdése szerint pedig „a szociális hozzájárulási adó fizetésére törvény alapján nem köteles személy az e § szerinti adókedvezményt adó-visszaigénylés keretében érvényesítheti.”

A fentiek alapján a kisadózó vállalkozások tételes adójáról és a kisvállalati adóról szóló 2012. évi CXLVII. törvény hatálya alá tartozó kisadózó vállalkozások és kisadózók – a szociális hozzájárulási adó tekintetében adómentességben részesülve – az adóalanyiságuk időszakában a Szocho tv. szerinti adókedvezményt adó-visszaigénylés keretében érvényesíthetik.

11. A befejező évfolyam sajátosságai

11.1. Melyik havi bevallásban érvényesíthető a 20%-os sikerdíj?

A sikerdíj leghamarabb annak a hónapnak az adókedvezményeként vehető figyelembe, amelyikben a duális képzőhely le tudja tölteni az igazolást a sikeres vizsga letételéről, mivel a szociális hozzájárulási adó havi bevallási kötelezettséget jelent.

A regisztrációs és tanulmányi alaprendszer, azaz a KRÉTA rendszer Duális moduljában a vizsgarendszer alapján sikeres vizsgával rendelkező duális tanulók esetén a duális admin igazolást tud kiállítani. A „Sikerdíj igazolás” menüpontban a 'Letöltés' gomb megnyomásával az igazolás generálódik, a rendszer nyomtatható verziót állít elő. Ez azonban önmagában nem érvényes, a szakképző intézményben (illetve a vizsgaközpontban) kérni kell a sikeres vizsgáról egy másik, aláírt, bélyegzőlenyomattal ellátott dokumentumot, és a kettő együtt igazolja a NAV felé a sikeres vizsgát.

Például abban az esetben, ha a duális képzőhely a szakmát tanuló 2024. június 28-i sikeres szakmai vizsgájáról kiállított igazolást 2024. július 10-én tölti le, úgy a szocso-kedvezmény érvényesítésére 2024. július hónapban válik jogosulttá, azaz a 2024. július 1-től 2024. július 31-ig terjedő időszakra (augusztusban) beadott havi bevallásban érvényesítheti a sikeres szakmai vizsgához kapcsolódó adókedvezményt, miután az igazolás július hónapban áll rendelkezésére.

11.2. Hogyan kell biztosítani a szakmai vizsgára való felkészülést a befejező évfolyamon?

Kizárólag tanulók esetén, **a tanuló kérésére a szakképző intézmény a szakmai vizsga előtt** – a szakmai vizsgára való felkészülés céljából – **egy alkalommal legalább 5 munkanap egybefüggő felkészítést szervez**. A szakképző intézmény és a duális képzőhely közösen kialakított képzési programja tartalmazza a szakmai vizsgához kapcsolódóan szervezett egybefüggő felkészítés rendjét is.

Miután az **egybefüggő 5 munkanap mentesülési idő** a szakmai vizsgára való felkészülést szolgálja, amelynek az írásbeli és a szóbeli alkalom is része, **a vizsgafolyamatot megkezdő írásbeli vizsga napja előtt** kell kiadni a jogszabályban előírt időtartamot.

11.3. Mikor szűnik meg a szakképzési munkaszerződés a törvény erejénél fogva?

Tanulói jogviszonyban a szakképzési munkaszerződés főszabály szerint az Szt. 87. § (1) bekezdés b) pontja szerint annak **a tanítási évnek** a tanév szakképzésben alkalmazandó rendjéről szóló miniszeri rendeletben meghatározott **utolsó tanítási napján szűnik meg**, amelyben a tanuló a szakirányú oktatást közvetlenül követő első szakmai vizsgáját megkezd.

Felnőttképzési jogviszonyban főszabály szerint a Szt. 87. § (1) bekezdés a) pontja szerint **a szakképzési munkaszerződés a felnőttképzési jogviszony megszűnése hónapjának utolsó napján szűnik meg**. 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 jogviszony megszűnik a képzés tényleges végén** (legkésőbb azon a napon, amikor a képzésben részt vevők bizonyítványát és törzslapját kiállítják).

Amennyiben a felnőttképzési jogviszonyban szervezett szakmai oktatást tanéves keretben, a tanév rendjét figyelembe véve szervezték meg (klasszikus esti oktatás), és május elején állítják ki a képzésben részt vevők bizonyítványát és törzslapját, úgy esetükben a szakképzési munkaszerződés május 31-én szűnik meg, azonban az utolsó tanítási nappal

megszűnik a felnőttképzési jogviszonyuk, ezt követően szocó-kedvezmény már nem számolható el.

11.4. Hogyan alakítható át a szakképzési munkaszerződés határozatlan idejű munkaszerződéssé?

1. **A szakképzési munkaszerződés főszabály szerint** az Szkt. 87. § (1) bekezdés b) pontja szerint annak **a tanítási évnek** a tanév szakképzésben alkalmazandó rendjéről szóló miniszteri rendeletben meghatározott **utolsó tanítási napján szűnik meg**, amelyben a tanuló a szakirányú oktatást közvetlenül követő első szakmai vizsgáját megkezdzi. **A szakképzési munkaszerződés meghosszabbítható a munkaszerződés módosításával, egyúttal normál munkaviszonnyá történő átalakításával**, ekkor a szakképzési tanév rendjében a befejező évfolyamra meghatározott utolsó tanítási nap után **normál, határozatlan idejű munkaviszonyként folytatódik**.

Ezzel kapcsolatban – a továbbfoglalkoztatásra tekintettel – további adókedvezményekre jogosult a munkáltató, kizárólag folyamatos jogviszony esetén: TAO-kedvezmény, illetve egyéni vállalkozó esetén vagy őstermelő esetén SZJA-kedvezmény (meghatározott adóalapot csökkentő tétel révén) és a munkaerőpiacra lépők szocó-kedvezménye [Szocho tv. 11. § alapján a foglalkoztatás első három évére, beleértendő az szakképzési munkaszerződés időszaka is].

2. Kizárólag tanulói jogviszony esetén **bármely duális képzőhely számára nyitva áll annak a lehetősége, hogy egy Ptk. szerint megkötött megállapodás formájában is (ami tulajdonképpen egy szándéknyilatkozat) meghosszabbítható a szakképzési munkaszerződés hatálya tanulók esetén a tanulói jogviszony végéig, azaz június végéig, és a szakirányú oktatáshoz kapcsolódó, szerződés szerinti tevékenységre szocó-kedvezményt is elszámolhatnak**.

Ebben az esetben **a szocó-kedvezmény** a szakképzési munkaszerződés keretében végzett munkaórákra **a szakképzési munkaszerződés hatályának végéig igénybe vehető**.

A képzési programot a szakirányú oktatás időtartamával adekvát módon kell elkészíteni, illetve kiegészíteni azzal, hogy a leírt értelmezésnek racionálisan megfelelő szakmai, készségátadási tartalmak kerüljenek beépítésre, pl. valamely tevékenység, készség gyakorlása.

A KRÉTA-ban a tanulói jogviszony megszűnéséig **rögzíthető** adat a duális modulban.

A fenti értelmezés a szakképzésért felelős minisztérium állásfoglalásán alapul, amelynek a lényege a következő.

Az Szkt. 87. § (3) bekezdése felülírja a 87. § (1) bekezdés b) pontjában meghatározott főszabályt. Kimondja ugyanis, hogy ha a felek (duális képzőhely és a tanuló) megállapodnak a szakképzési munkaszerződés alapján létrejött munkaviszony határozatlan idejű munkaviszonnyá történő alakításáról július 1-jei hatállyal, a szakképzési munkaszerződés nem szűnik meg a törvény erejénél fogva az utolsó tanítási napon. A július 1-jei hatály az Szkt. 87. § (1) bekezdés a) pontjából következik, miszerint a szakképzési munkaszerződés a tanulói jogviszony megszűnése hónapjának utolsó napján szűnik meg. A tanulói jogviszony Szkt. 56. § b) pontja szerint a szakmai vizsgaidőszak utolsó napján, azaz június 30-án szűnik meg, és a munkaviszony július 1-jével már határozatlan idejű munkaviszonnyá alakul át, ezáltal a jogfolytonosság beáll.

Ha tehát a duális képző és maga a tanuló el szeretne térni az Szkt. 87. § (1) bekezdés b) pontjától (azaz nem szeretnék, hogy a munkaszerződés a tanítási év utolsó napján megszűnjön), és ehelyett az Szkt. 87. § (3) bekezdése alapján szeretnék eljárni (továbbfoglalkoztatás és jogfolytonosság biztosítása), szükség van arra, hogy a duális képzőhely és a tanuló, hivatkozva a köztük meglévő szakképzési munkaszerződésre, a Ptk. szabályozásának megfelelő megállapodásban egyértelműen kinyilvánítsák, hogy a munkáltató legkésőbb július 1-jével határozatlan idejű munkaviszonyt létesít, a tanuló pedig kijelenti, hogy neki is szándékában áll a munkáltatóval határozatlan idejű munkaviszonyt létesíteni.

12. A nyári időszak sajátosságai

12.1. Mit kell tudni a (nyári) egybefüggő gyakorlatról a szakképzési munkaszerződés hatálya alatt?

A szakképzési munkaszerződés hatálya alatt nem különítünk el egybefüggő gyakorlatnak nevezett szakirányú oktatási részt. A szakképzési munkaszerződéssel, szakirányú oktatásban részt vevő **szakmát tanuló** – a szabadság kiadására vonatkozó rendelkezések figyelembevételével – **folyamatos munkavégzésre köteles a nyár folyamán is**, hiszen munkaviszonyban van.

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. Az adott szakma egybefüggő gyakorlatára vonatkozóan a képzési és kimeneti követelmény csak óraszámot határoz meg, kötelező tartalmat nem. Az egybefüggő szakmai gyakorlat célja a tanult ismeretek, készségek, jártasságok alkalmazását, megszilárdítását szolgáló tevékenység, amelyet lehetőleg munkahelyi körülmények között a szorgalmi időszakot követően, egybefüggően kell lebonyolítani. A szakképzési munkaszerződés hatálya alatt a nyári időszakban történő munkavégzéskor is tekintettel kell azonban lenni a képzési és kimeneti követelményben meghatározott egybefüggő szakmai gyakorlat időtartamára, amelyet a (folyamatos, nem rövid ciklusú) szakképzési munkaszerződéssel rendelkező szakmát tanulónak is minimálisan teljesítenie kell.

12.2. Hogyan kell kiadni a szabadságot a nyári időszakban a szakképzési munkaszerződés alapján?

Az éves összes szabadság mértéke

- tanulói jogviszonyban évi 45 munkanap,
- felnőttképzési jogviszonyban évi 30 munkanap.

A tanuló szabadságának kiadásánál figyelemmel kell lenni a tanév rendjében meghatározott őszi, téli, tavaszi és nyári szünet rendjére. **A nyári szünetben legalább húsz munkanap szabadságot kell egybefüggően kiadni a tanuló számára**, a tanulóval történt megbeszélést követően.

Mivel a szakmát tanuló munkavégzésre köteles a nyár folyamán is, ezért érdemes figyelemmel lenni arra is, hogy augusztus 31-ig (illetve december 31-ig) mennyi az

időarányos szabadsága, amivel gazdálkodhat. Természetesen a szabadságot a munkáltató adja ki, de mindkét fél érdeke, hogy a szakmát tanuló megfelelő időpontban vegye ki azt. Például a tanulónak – teljes naptári évben fennálló szakképzési munkaszerződés esetén – tárgyév augusztus 31-ig időarányosan 30 munkanap szabadság áll a rendelkezésére. Ebből adja ki a munkáltató a tavaszi szünet napjait, illetve ebből kell kötelezően biztosítania a 20 nap egybefüggően kiadandó nyári szabadságnapot a tanuló véleményének kikérésével megállapított időpontban. Ezeket figyelembe véve időarányosan még van kivehető szabadnap augusztus 31-ig – természetesen ez már csak abban az esetben, amennyiben ehhez a munkáltató hozzájárul, figyelembe véve a szakirányú oktatásra vonatkozóan a képzési programban erre az időszakra lefektetett oktatási célokat és elsajátítandó tananyagegységeket.

Mivel szeptember 1-jétől az év végéig így időarányosan 15 kivehető munkanap marad, azt kell megfontolni, hogy ez lefedi-e a szabadságok kiadására elsődlegesen megjelölt őszi és téli szünetet. Amennyiben igen, javasolt a nyár végéig időarányosan számolt szabadságok kiadása, hiszen az Mt. alapján a hatályos szakképzési munkaszerződés után járó szabadságokat csak a munkaszerződés megszűnésekor lehet megváltani, azokat az esedékesség évében kötelező kiadni vagy esetleg – a törvényi szabályok figyelembevételével – a következő évre átvinni.

12.3. Ha nyáron kötik a szakképzési munkaszerződést, akkor hogyan kell eljárnia a munkáltatónak a szabadságok kiadásával kapcsolatban?

Az Szkt. 84. § (5) bekezdése szerint „A nyári szünetben legalább húsz munkanap szabadságot egybefüggően kell kiadni az érintett tanuló véleményének kikérését követően.”

Minden szakképzési munkaszerződés esetén kötelező a 20 munkanap egybefüggő szabadság kiadása, függetlenül a megkötés időpontjától. Ez alapján a következő megoldások javasolhatók a duális képzőhelyek számára:

- **A szakképzési munkaszerződést**, ha a tanítási év végén a tanuló nem rendelkezik vele, **szeptembertől, a következő tanév elejétől javasolt kötni, a nyári képzési kötelezettség teljesítésére pedig a rövid ciklusú szakképzési munkaszerződés ajánlható. Ez az elsődlegesen tanácsolható megoldás.**
- Lehetőség van arra is, hogy ne szeptembertől kössék a szakképzési munkaszerződést a felek, de ekkor bele kell számítani a 20 munkanap egybefüggő szabadságra vonatkozó kötelezettséget a képzési program és a naptári év tervezésébe. *Emiatt egyértelműen nem javasolt például augusztus 1-jétől kötni a szakképzési munkaszerződést, mivel ez esetben a naptári év hátralévő részére időarányosan járó szabadság 19 nap, miközben szinte a teljes augusztust (20 egybefüggő munkanapot) ki kell adni a tanulónak. Azaz az időarányos szabadság nem elég a nyári kötelezően kiadandó szabadságra sem, és nem jut szabadnap a további iskolai szünetekre sem, miközben nem tudják szakirányú oktatásra kihasználni, hogy már nyáron megkötötték a szakképzési munkaszerződést.*

Az ún. **rövid ciklusú szakképzési munkaszerződésekre a rendelkezés nem értelmezhető**, így nem is kell figyelembe venni.

12.4. Hogyan kell a rövid ciklusú szakképzési munkaszerződést összehangolni a nyári szünettel?

Mindenképp úgy kell a nyári szünetre vonatkozóan rövid ciklusú szakképzési munkaszerződést kötni és az időarányos szabadság kiadását tervezni, hogy – akár az egybefüggően kiadott időarányos szabadsággal együtt – a tanulóknak biztosított legyen a 30 nap egybefüggő iskolai és munkaszünet. Az Szkt. 34. § (3) bekezdése szerint ugyanis a tanulók számára „a tanítási év utolsó napját követően a tanév végéig terjedő időszakban pedig legalább harminc egybefüggő napból álló nyári szünetet kell biztosítani”.

Például: 4 hetes (20 munkanapos) egybefüggő gyakorlat esetén legalább 24 munkanapra kell kötni a szakképzési munkaszerződést, ekkor ugyanis lefelé kerekítve 4 munkanap szabadság jár időarányosan. Ekkor július 5. és augusztus 6. közötti szakképzési szerződés esetén belefér, ha az összes időarányos szabadságot a szerződéses időszak végén adják ki. Azonban, ha már egyetlen napot kiadnak más időpontban, nem tud teljesülni az egybefüggő 30 nap szünetre vonatkozó előírás, ezért jobb nem ennyire „kicentizni”.

A leginkább javasolható megoldás a nyárra kötött rövid ciklusú szakképzési munkaszerződések esetén az, hogy vagy a nyári szünet elején vagy a végén, a szakképzési munkaszerződés hatályán kívül legyen a tanulóknak 30 nap egybefüggő nyári szünetük, így az időarányos szabadság kiadásánál ne kelljen ezt figyelembe venni.

12.5. Az egybefüggő szakmai gyakorlatra milyen időtartamú szakképzési munkaszerződést lehet kötni?

Rövid ciklusú szakképzési munkaszerződés évente legfeljebb két alkalommal, legalább 2 és legfeljebb 12 hét egybefüggő időszakra, összesen legfeljebb 12 hét időtartamra köthető [Szkt. 83. § (2) bekezdés b) pont].

A rövid ciklusú szakképzési munkaszerződés lehetőséget biztosít a kifejezetten csak az egybefüggő („nyári”) szakmai gyakorlatok vállalatoknál történő megszervezésére, illetve a kevésbé gyakorlatigényes szakmák esetén, vagy a technikumok 11-12. évfolyamain az alacsonyabb óraszámú gyakorlati jellegű szakmai tartalom tömbösített, külső helyszínen történő oktatására.

A rövid ciklusú szakképzési munkaszerződések esetén is úgy kell meghatározni a szakképzési munkaszerződések időbeli hatályát, hogy az időarányosan járó szabadságot ki lehessen adni annak időtartama alatt (ellenkező esetben az időarányos szabadságot a szakképzési munkaszerződés lejártakor meg kell váltani, de erre szocho-kedvezmény nem jár).

Rövid ciklusú szakképzési munkaszerződés nem köthető az ún. „többes jogviszonyban” (azaz felnőttképzési jogviszony esetén, ha a szakmát tanulóknak más munkáltatóval fennálló, munkavégzésre irányuló jogviszonya van [Szkt. 90/B. §]).

12.6. Egy technikus szakma esetében a 12. évfolyam végén 56 óra (7 nap) egybefüggő szakmai gyakorlat van, és a tanulók kint fogják tölteni az egybefüggő szakmai gyakorlatot duális képzőhelyen szakképzési munkaszerződéssel. Milyen időtartamra kössük a szerződést, hogy tudunk szabályosan eljárni?

Az 56 óra gyakorlat teljesítéséhez elegendő lenne a szakképzési munkaszerződést 7 munkanapra plusz az időarányosan járó 1 munkanap szabadság időtartamára megkötni, azonban a rövid ciklusú szakképzési munkaszerződés minimális időtartama kettő hét. A kéthetes szakképzési munkaszerződés tíz munkanapot jelent általában. Tíz munkanap esetén már 2 munkanap

az időarányos szabadság, vagyis egy munkanappal ***hosszabb lesz a ténylegesen munkában töltendő idő a szakképzési munkaszerződés szerint, mint ami az 56 órányi egybefüggő gyakorlathoz szükséges lenne.***

Ebben az esetben szocho-kedvezmény elszámolható a kötelezően előírt 56 óránál hosszabb időre is. Ha a szakmát tanuló nincs szabadságon, akkor a munkahelyén 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. Ha pedig a szakmát tanuló nem jelenik meg a duális képzőhelyen (mert például úgy gondolja, megteheti, hiszen már teljesítette a kötelező 56 órát), és hiányzását nem igazolja megfelelően, akkor ***igazolatlan hiányzására*** tekintettel az érintett munkanapra számára ***nem jár munkabér,*** és ***biztosítási jogviszonya is szüneteltethető,*** bár ***erre a napra a duális képzőhely sem jogosult szocho-kedvezményre.***

Szaktanulók

1. Szakképzési munkaszerződés megkötése

1.1. Mi az a duális képzés?

Szakmai oktatásban az ágazati alapoktatást és a sikeres **ágazati alapvizsgát követő szakirányú oktatás** megvalósulhat duális képzési formában, szakképzési munkaszerződés keretében. **A szaktanuló munkaviszonyban áll a duális képzőhellyel mint munkáltatóval**, így munkabérre, egyéb juttatásra, szabadságra jogosult. A duális képzés **a szakképző intézményben és a munkaerőpiaci szereplőnél párhuzamosan, egymást kiegészítve zajlik**. Ebben a képzési formában a szaktanuló a vállalatnál (duális képzőhelyen) gyakorlatot szerez, megismeri a vállalat által alkalmazott technológiákat és versenyképes tudással léphet a munkaerőpiacra.

1.2. Milyen iskolatípusban/képzéstípusban köthetnek szakképzési munkaszerződést?

Szakképző intézményben (szakképző iskola vagy technikum) **vagy szakiskolában szaktanuló** (vagy szakiskolában részsaktanuló) **tanulók köthetnek szakképzési munkaszerződést**.

Duális képzőhelyen szakképzési munkaszerződéssel azok a szaktanulók vehetnek részt a szakirányú oktatásban, akik a szakmatanulást

- **tanulói, illetve felnőttképzési jogviszonyban bármely szakképző intézménytípusban (szakképző iskola, technikum), illetve**
- **tanulói jogviszonyban szakiskolában folytatják.**

Ezekben az intézménytípusokban **a szaktanuló Szakmajegyzék szerinti szaktanuló vagy – a szakiskolában – részsaktanuló tanulnak**.

Fontos megjegyezni, hogy kizárólag részsaktanuló (legalább egy munkakör betöltéséhez szükséges kompetenciák megszerzését biztosítja) megszerzésére irányuló felkészítés a műhelyiskolában is folyik, viszont nem duális képzési forma. A szakirányú oktatás itt ugyanis nem szakképzési munkaszerződés alapján folyik, hanem az iskola keretei között.

1.3. Mikor köthetnek szakképzési munkaszerződést?

Technikumban az első két tanévben (9-10. évfolyam), a szakképző iskolában az első tanévben (9. évfolyam), kizárólag szakmai vizsgára felkészítő szakmai oktatás esetén pedig fél év időtartamban ágazati alapoktatás folyik, amelyet az **ágazati alapvizsga** zár le. **Ezután lehet megkezdeni a szakirányú oktatást (azaz a duális képzést) szakképző intézményben vagy szakképzési munkaszerződéssel duális képzőhelyen**. Tanulói jogviszonyban az ágazati alapvizsgát követően – a kizárólag szakmai vizsgára felkészítő szakmai oktatás kivételével – szeptember 1-jei hatállyal köthető legkorábban.

A szakképzési munkaszerződés a szakirányú oktatásban részt vevő szaktanulóval a szakirányú oktatás teljes időtartamára köthető, vagy úgynevezett rövid ciklusú szakképzési munkaszerződés köthető évente legfeljebb két alkalommal, egyenként legalább 2 és legfeljebb 12 hét, de éves szinten összesen legfeljebb 12 hét határozott időtartamra.

A szakirányú oktatást részben vagy teljes egészében a duális képzőhely is megszervezheti, ebben az esetben a szakmát tanuló közvetlenül a duális képzőhellyel köt szakképzési munkaszerződést. A szakképzési munkaszerződéssel a felek között munkaviszony jön létre.

A szakmát tanuló egyidejűleg csak egy szakképzési munkaszerződéssel rendelkezhet.

1.4. Csak 18 éves korig köthetnek szakképzési munkaszerződést?

Nem, szakképzési munkaszerződés felnőttképzési jogviszonyban is köthető, korhatár nélkül.

Szakképzési munkaszerződést a Szakmajegyzék szerinti szakmát – tanulói jogviszonyban vagy felnőttképzési jogviszonyban – tanuló köthet a duális képzőhellyel, amely alapján közöttük munkaviszony jön létre.

Tanulói jogviszony tanköteles kiskorúval, továbbá a nappali rendszerű szakmai oktatásban részt vevő tanulóval hozható létre annak a tanévnek az utolsó napjáig, amelyikben a tanuló a huszonötödik életévét betölti. Ezt követően a szakmát tanuló már csak felnőttképzési jogviszonyban vehet részt a szakmai oktatásban.

1.5. Köthetnek szakképzési munkaszerződést a saját munkáltatómmal?

Igen, ha a munkáltató szerepel a duális képzőhelyek nyilvántartásában. Saját dolgozó képzésére többféle megoldás van.

A foglalkoztató (munkáltató) a saját munkavállaló szakirányú oktatását 2023. július 1-jétől kétféle módon teljesítheti:

- vagy a meglévő munkaszerződés mellett szakképzési munkaszerződést köt a saját munkavállalójával,
- vagy saját munkavállaló meglévő munkaszerződését (kinevezését) módosítja úgy, hogy abban szerepeljen a szakirányú oktatás teljesítéséhez a munkáltató által biztosított feltételek.

A módosított munkaszerződés (kinevezés) nem minősül szakképzési munkaszerződésnek. Ha a munkáltató a szakirányú oktatást külön szakképzési munkaszerződés kötése nélkül kívánja megoldani, nem kell szerepelnie a duális képzőhelyek nyilvántartásában.

1.6. Hogyan alakul a munkaidőm tanulói jogviszonyban szakképzési munkaszerződéssel?

Teljes munkaidős szakképzési munkaszerződés esetén azokon a napokon, amikor a tanuló nem mentesül a munkavégzés alól, **a napi munkaidő 18 éves kor alatt 7 óra, 18 éves kortól pedig napi 8 óra.**

- A heti/napi munkaidőt a szakképzési munkaszerződésben szükséges rögzíteni. 18 éves kor alatt az Szkt. értelmében a napi teljes munkaidő legfeljebb 7 óra lehet, így a heti munkaidő 35 óra teljes munkaidős szakképzési munkaszerződés esetén.
- 18 éves kor felett a teljes napi munkaidő 8 óra. (A felek megállapodhatnak rövidebb teljes napi munkaidőben is).

A szakképzési munkabér tanulói jogviszony esetében nem arányosítható a heti munkaidővel.

1.7. Hogyan alakul a munkaidőm szakképzési munkaszerződéssel, ha felnőttképzési jogviszonyban tanulok?

A heti munkaidő a szakirányú oktatás egészét le kell hogy fedje (iskolai és duális képzőhelyen töltött idő összesen).

A szakképzési munkaszerződés felnőttképzési jogviszonyban is a teljes szakirányú oktatásra kötendő. Abban az esetben tehát, 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 óraszámmal kell számolni (a képzési program alapján), másrészt lehetővé kell tegye az időarányosan járó szabadság kiadását.

1.8. Mikor szűnik meg a szakképzési munkaszerződésem a törvény erejénél fogva?

Tanulói jogviszonyban a szakképzési munkaszerződés főszabály szerint az Szt. 87. § (1) bekezdés *b)* pontja szerint annak **a tanítási évnek** a tanév szakképzésben alkalmazandó rendjéről szóló miniszeri rendeletben meghatározott **utolsó tanítási napján szűnik meg**, amelyben a tanuló a szakirányú oktatást közvetlenül követő első szakmai vizsgáját megkezd.

Felnőttképzési jogviszonyban főszabály szerint a Szt. 87. § (1) bekezdés *a)* pontja szerint **a szakképzési munkaszerződés a felnőttképzési jogviszony megszűnése hónapjának utolsó napján szűnik meg. A felnőttképzési jogviszony megszűnik a képzés tényleges végén** (legkésőbb azon a napon, amikor a képzésben részt vevők bizonyítványát és törzslapját kiállítják).

Amennyiben a felnőttképzési jogviszonyban szervezett szakmai oktatást tanéves keretben, a tanév rendjét figyelembe véve szervezték meg (klasszikus esti oktatás), és május elején állítják ki a képzésben részt vevők bizonyítványát és törzslapját, úgy esetükben a szakképzési munkaszerződés május 31-én szűnik meg, azonban az utolsó tanítási nappal megszűnik a felnőttképzési jogviszonyuk, ezt követően a munkáltató nem tud szocho-kedvezményt elszámolni.

2. Szakmatanulás egyéni életkörülmények között

2.1. Ha CSÉD-et, GYÉD-et, GYÉS-t kapok, ezen időszakban tanulhatok szakmát szakképzési munkaszerződéssel?

CSÉD mellett nem, GYÉD és GYÉS (a gyermek fél éves korától) mellett igen.

Az egyes ellátásformákban részesülők esetében a szakképzési szabályozás nem tiltja a szakképzési munkaszerződés megkötését, ugyanakkor az ezekre vonatkozó jogszabályok a keresőtevékenységet illetően feltételhez köthetik az ellátásra való jogosultságot:

- CSÉD (csecsemőgondozási díj) időszaka alatt *a kötelező egészségbiztosítási ellátásokról szóló 1997. évi LXXXIII. törvény* (Ebtv.) alapján keresőtevékenységet nem lehet folytatni.

- GYED (gyermekgondozási díj) folyósítása mellett a szülő korlátlan időtartamban végezhet munkát.
- GYES (gyermekgondozást segítő ellátás) időszakában a szülő csak akkor folytathat keresőtevékenységet, ha a gyermek betöltötte a féléves kort.

A szakképzési munkaszerződés alapján a szakmát tanuló munkaviszonyban van és keresőtevékenységet folytat, tehát a megkötéskor a fentieket kell figyelembe venni.

2.2. Főállású anyaként (GYET) tanulhatok szakmát szakképzési munkaszerződéssel?

Igen, maximum heti 30 órában.

A főállású anyaság formailag a GYET igénybevétele, amely családtámogatási ellátás. A GYET mellett lehet dolgozni, de csak maximum heti 30 órában (kivételt képez a teljes mértékben otthonról végzett munka). Ennek figyelembevételével köthető meg a szakképzési munkaszerződés részmunkaidőre (felnőttképzési jogviszonyban).

2.3. Ha GYOD-ban vagy ápolási díjban részesülök, tanulhatok szakmát szakképzési munkaszerződéssel?

Igen, de maximum heti 20 órában.

A gyermekek otthongondozási díja (GYOD) tekintetében a *szociális igazgatásról és szociális ellátásokról szóló 1993. évi III. törvény* rendelkezései az irányadóak. Az ellátásra a jogszabály alapján nem jogosult az, aki keresőtevékenységet folytat és munkaideje – az otthon történő munkavégzés kivételével – a napi 4 órát meghaladja.

Az ápolási díjban részesülő hozzátartozó folytathat keresőtevékenységet, de a napi munkaideje legfeljebb 4 óra lehet, amennyiben ezt meghaladja, a jogosultságát elveszíti.

Ezen ellátások igénybevétele mellett tehát lehetséges a munkavégzés (akár szakképzési munkaszerződés alapján is), de a jogszabályban foglalt keretek figyelembevételével.

2.4. Nevelőszülőként tanulhatok szakmát szakképzési munkaszerződéssel?

Igen, ha az az Önnél elhelyezett gyermek, fiatal felnőtt ellátását nem veszélyezteti.

A nevelőszülői foglalkoztatási jogviszony a nevelőszülői hálózatot működtető állami, egyházi és nem állami szerv, gyermekotthon, területi gyermekvédelmi szakszolgálat és a nevelőszülő között írásbeli keretmegállapodással jön létre. A *gyermekek védelméről és a gyámügyi igazgatásról szóló 1997. évi XXXI. törvény* rendelkezései alapján nevelőszülő időkorlátozás nélkül folytathat keresőtevékenységet, feltéve, hogy az a nála elhelyezett gyermek, fiatal felnőtt ellátását nem veszélyezteti.

Ennek megfelelően lehetősége van szakképzési munkaszerződéssel szakmát tanulni.

2.5. Közfoglalkoztatottként milyen keretek között tanulhatok szakmát? Lehetséges szakképzési munkaszerződéssel?

Közfoglalkoztatási jogviszony mellett nincs lehetőség szakképzési munkaszerződés megkötésére.

Ha a szakmatanulás a közfoglalkoztatási jogviszony keretében valósul meg, azaz értelmezhető a munkavégzéshez kapcsolódóan biztosított képzésnek, arra szakképzési munkaszerződés nem köthető.

A közfoglalkoztatott közfoglalkoztatási jogviszonya mellett adórendszeren kívüli háztartási munkán, vagy az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló törvény által szabályozott mezőgazdasági, továbbá turisztikai idénymunkát vagy alkalmi munkán, illetve rövid időtartamú – maximum 120 napig tartó – munkaviszonyon kívüli egyéb kereső tevékenységet nem folytathat. Az ún. rövid ciklusú szakképzési munkaszerződés megkötésére sincs azonban az Szkt. szerint más foglalkoztatóval fennálló, foglalkoztatásra irányuló jogviszony mellett lehetőség.

3. Szabadság, távollét

3.1. Hány nap szabadság jár nekem a szakképzési munkaszerződés alapján?

Az éves összes szabadság mértéke

- **tanulói jogviszonyban évi 45 munkanap,**
- **felntőtképzési jogviszonyban évi 30 munkanap.**

Az Mt. alapszabadságot és pótszabadságot határoz meg, az Szkt. szövegezése csak „szabadságot” tartalmaz. Mivel utóbbi törvény egységesen kezeli az alap- és pótszabadságot, ezért az Mt. pótszabadságait már nem lehet alkalmazni.

3.2. Az éves szabadságom naptári évre vagy tanévre értendő?

Naptári évre. A naptári év során kötött és megszűnt szakképzési munkaszerződés, valamint az ún. rövid ciklusú szakképzési munkaszerződés [Szkt. 83. § (2) bekezdés b) pont] esetén a teljes naptári évre járó szabadság időarányos része jár (a munkában töltött idő arányában [Mt. 115. § (1)]).

3.3. Mikor vehetem ki a szakképzési munkaszerződés alapján járó szabadságomat?

A szabadságot a munkáltató adja ki, az általános munkaügyi szabályok szerint annak csak kis részével rendelkezik a munkavállaló.

Szabadság kiadható: a duális képzési napokra (korlátozottan, hiszen ez hiányzás a szakirányú oktatásról), továbbá a tanév rendjében meghatározott (ősz, téli, tavaszi) **iskolai szünetre**, valamint a szakképző intézmény által meghatározott **nevelés nélküli munkanapokra, amennyiben nincs kötelező iskolai rendezvény.**

A tanítási szünetek rendjére csak a tanulói jogviszonyban kötött szakképzési munkaszerződések esetén kell figyelemmel lenni.

Tanulók esetén a szabadság kiadásánál figyelemmel kell lenni az őszi, téli, tavaszi és nyári szünet rendjére. **A nyári szünetben legalább 20 munkanap szabadságot kell egybefüggően kiadni a tanuló számára,** véleményének kikérését követően.

Ugyanakkor tanulói jogviszony esetén az Szkt. értelmében bár **a szabadságot elsősorban a tanítási szünetekben kell kiadni,** de a duális képzőhelynek lehetősége van az Szkt. 84. § (2) bekezdésében foglaltak betartásával tanítási szünetre is beosztani a tanulókat. 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.

3.4. Mi történik, ha megbetegszem a duális képzés alatt?

A munkáltató a szakmát tanuló számára **a betegség miatti keresőképtelenség tartamára** – a munkajogi és társadalombiztosítási szabályok értelmében – **naptári évenként 15 munkanap betegszabadságot biztosít. A betegszabadság lejáratát követően jogosult táppénzre.** Betegszabadság valamennyi munkanapra, táppénz valamennyi naptári napra jár, függetlenül attól, hogy az duális képzőhelyi vagy szakképző intézményi oktatási nap (esetleg szünet).

A tanuló mulasztását annál a szakirányú oktatást folytató szervezetenél igazolja, amelynél a szakirányú oktatását teljesíti. Szakképzési munkaszerződéssel a mulasztást a keresőképtelenségről jogszabályban meghatározottak szerint kiállított igazolással (táppénzes papírral) kell a duális képzőhely felé igazolni. A szakképzési munkaszerződéssel rendelkezők keresőképtelenségüket tehát minden esetben a háziorvos által kiállított, keresőképtelenségről szóló dokumentummal tudják igazolni (nem a közvetlenül a KRÉTA-ba feltöltött orvosi igazolással). Ez vonatkozik a szakképző intézményben oktatással töltendő napokon fennálló keresőképtelenség igazolására is.

Nem jár betegszabadság a társadalombiztosítási szabályok szerinti üzemi baleset és foglalkozási betegség miatti keresőképtelenség, valamint a veszélyeztetett várandósság miatti keresőképtelenség tartamára. Ebben az esetben a tanuló táppénzre jogosult.

3.5. Mennyit hiányozhatnak, és milyen következményei lehetnek a hiánynak?

Tanuló esetén, ha az **összes mulasztás** a tanítási évben a **250 órát meghaladja**, vagy az **egy tantárgyat érintő** mulasztás **a 30%-ot meghaladja**, osztályozóvizsgát kell tennie. (Tantárgy: ami a tanuló év végi bizonyítványában külön osztályzattal szerepel.) Ha **20 óránál több az igazolatlan hiányzása**, az osztályozóvizsgát az oktatói testület megtagadhatja [Szkr. 164. §]. **Egybefüggő gyakorlatról legfeljebb 20% hiányzás** megengedett, ennél nagyobb mértékű hiányzás évfolyamisméltást eredményez [Szkr. 226. § (2) bekezdése]. Rövid ciklusú szakképzési munkaszerződés esetén pótlási lehetőséget a jogszabály nem említ, ugyanakkor – a rövid ciklusú szakképzési munkaszerződésre vonatkozó szabályok betartása mellett – nincs akadálya 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 tananyagalelemek erejéig).

Folyamatos – azaz a képzés végéig megkötött – szakképzési munkaszerződés esetén nincs külön egybefüggő gyakorlat, de az egybefüggő gyakorlatra előírt óraszám ebben az esetben is irányadó, azaz minimum ennek 80%-át teljesíteni kell a következő évfolyamra lépéshez.

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

Képzésben részt vevő személy esetén, felnőttképzési jogviszonyban a hiányzás következményeit, a **megengedett hiányzást a felnőttképzési szerződésben** kell rögzíteni.

3.6. Mi történik azokon a napokon a szakképzési munkaszerződéssel, amikor nem vagyok a duális képzőhelyen?

A szakképzési munkaszerződés akkor is hatályban van, amikor a szakmát tanuló nem a duális képzőhelyen dolgozik. **Mentesül** az Szkr. 252/B. §-a alapján a rendelkezésreállási és **munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól**

- **iskolai oktatási napokon**, azaz a közismereti oktatási napokon és azon napokon, amikor a képzési program szerint a szakképző intézmény oktatja a szakirányú oktatáshoz kapcsolódó tananyagelemet;
- ha **tanulmányi versenyre** történő, a szakképző intézmény által szervezett felkészítésen vagy magán a versenyen vesz részt;
- **iskolai** (a szakképző intézmény által szervezett) **kötelező rendezvény** napján;
- a szakmát tanuló **vizsgálója napján**, és az azt közvetlenül **megelőző 3 munkanapon**;
- **érettségi vizsgatárgyanként** az érettségi vizsga napját is beleszámítva **4 munkanapra**;
- továbbá azokban az esetekben, amikor a szakmát tanuló az **általános munkajogi szabályok szerint** mentesül a munkavégzési kötelezettség alól.

A tanuló számára a szakmai vizsga előtt a szakmai vizsgára való felkészülés céljából – a tanuló kérésére – a szakképző intézmény legalább 5 munkanapos egybefüggő felkészítést szervez.

Fontos, hogy ezek a mentességek **teljes munkanapokra** értendők. A mentesülés időtartamára a szakmát tanuló **távolléti díjra** jogosult, vagyis leegyszerűsítve ezen munkanapokra is jár fizetés.

3.7. Kapok szabadnapokat, amikor előrehozott érettségi vizsgát teszek?

Az érettségi vizsgatárgyak esetén vizsgatárgyanként jár négy nap mentesülés a rendelkezésreállási és munkavégzési kötelezettség alól (nem vizsganaponként). Azaz a szóbeli és írásbeli vizsgákra összesen jár **három vizsgatárgy esetén 12 munkanap mentesülés (ebbe beleértendők a vizsgák napjai és a felkészülés is).** Ez megoldható úgy, hogy pl. 3 egymást követő írásbeli vizsga előtt 3 munkanap, majd az 1 szóbeli vizsganap előtt további 5 munkanap (de megosztható másképp is az írásbeli és a szóbeli vizsgák között).

3.8. Mennyi szabadság jár nekem, ha a szakképzési munkaszerződés mellett van másik munkaviszonyom is?

Felnőttképzési jogviszonyban a szakképzési munkaszerződés alapján egységesen 30 munkanap szabadság jár évente. A különböző jogviszonyok alapján járó szabadságok nem adódnak össze. Az egyikre az egyik jogviszony, a másikra a másik jogviszony alapján jogosult a munkavállaló.

Ugyanannyi munkanap szabadság jár a munkavállalónak napi pl. 4 órára szóló munkaszerződés esetén is, mintha teljes munkaidőben dolgozna, de egy nap szabadság 4 óra munkaidőre mentesíti a munkavégzés alól.

Részmunkaidős szakképzési munkaszerződés esetén a szabadság pontos meghatározása és kiadása nem speciálisan szakképzési munkaszerződéshez kötődik, hanem az Mt. általános szabályai szabályozzák.

3.9. Hogy alakul a szabadságom, ha a saját munkáltatóm vállalja a képzésemet?

Saját munkavállaló esetében a munkavégzésre irányuló munkaszerződés és az amellelt létrejövő szakképzési munkaszerződés két párhuzamos jogviszonyt eredményez. A szabadság mértékének megállapítása ebben az esetben az alábbiak szerint történik:

- **A munkavégzésre irányuló munkaszerződés alapján létrejövő munkaviszonyra/kiadandó szabadságra az Mt. rendelkezései az irányadók.**
- **A szakképzési munkaszerződéshez kötődő szabadság napjainak számát pedig az Szkt. alapján kell megállapítani.**

Részmunkaidős szakképzési munkaszerződés esetén a szabadság pontos meghatározása és kiadása nem speciálisan a szakképzési munkaszerződéshez kötődik, hanem az Mt. általános szabályai szabályozzák.

Az Mt. nem tesz különbséget a szabadság munkanapban meghatározott mértékében az alapján, hogy a munkaszerződés rész- vagy teljes munkaidőre szól-e. Ezért ugyanannyi munkanapnyi szabadság jár a munkavállalónak napi pl. négy órára szóló munkaszerződés esetén, mintha teljes munkaidőben dolgozna.

A különböző jogviszonyok alapján járó szabadságok nem adódnak össze. Az egyikre az egyik jogviszony, a másakra a másik jogviszony alapján jogosult a munkavállaló. A szabadságok kiadásának módja függ attól, hogy az egyes jogviszonyok szerinti munkabeosztás megfelel-e az általános munkarendnek, vagy egyenlőtlen munkaidő-beosztás szerint valósul meg.

4. Munkabér és egyéb juttatások

4.1. Milyen juttatásokra vagyok jogosult a szakképzési munkaszerződés alapján?

Szakképzési munkabérre jogosult, amelyet tanulói jogviszonyban havi bruttó 100 és 168 ezer Ft között kell megállapítani, felnőttképzési jogviszonyban ennek az arányos része jár (a heti munkaidő arányában).

A szakképzési munkaszerződés alapján a szakmát tanulónak munkabér jár, ezen felül egyéb juttatások. A kifizetett munkabér havi mértékének minimumát és maximumát az Szkr. határozza meg, értéke a szakirányú oktatás központi költségvetésről szóló törvényben meghatározott önköltségéhez (2024-ben is 1.200.000 Ft) viszonyítva, annak egyhavi összege, de legfeljebb 168%-a (ez 2024-ben is a 100 és 168 ezer Ft közötti összeget jelenti).

Felnőttképzési jogviszony esetén a képzésben részt vevő személynek a szakképzési munkaszerződés alapján járó munkabér és egyéb juttatások a szakképzési munkaszerződés alapján létrejövő munkaviszony időtartamával arányosan (azaz a részmunkaidő arányában) járnak. Az arányosítástól a felek megállapodásuk szerint eltérhetnek, de a szakképzési munkabér havi mértéke ekkor is legfeljebb 168 ezer Ft lehet.

A szakmát tanulót egyéb juttatásként megilletik a duális képzőhelyen a választott szakmához szükséges szakképzettséggel betöltött munkakörben foglalkoztatottak részére

biztosított juttatások (munkaruha, kedvezményes étkeztetés, útiköltség-térítés, egyéni védőfelszerelés, cafeteria).

4.2. Függ-e a szakképzési munkabérem összege a napi munkaidőmtől?

Kizárólag felnőttképzési jogviszony esetén.

A szakképzési munkabér tanulói jogviszony esetében ugyanis nem arányosítható a heti munkaidővel, mindenképp az Szkr. szerinti - havi 100 és 168 ezer Ft közötti - munkabért kell a tanuló részére megállapítani, figyelembe véve a tanuló szakmai felkészültségét és a tanulmányi eredményeit.

Felnőttképzési jogviszony esetén a képzésben részt vevő személynek a szakképzési munkaszerződés alapján járó munkabér és egyéb juttatások a szakképzési munkaszerződés alapján létrejövő munkaviszony időtartamával arányosan (azaz a részmunkaidő arányában) járnak.

Az arányosítástól a hivatkozott jogszabályi szakaszok értelmében a felek megállapodásuk szerint eltérhetnek, azaz a munkáltató megállapíthat magasabb szakképzési munkabért, de a szakképzési munkabér havi mértéke legfeljebb 168 ezer Ft lehet.

A szakképzési munkaszerződés felnőttképzési jogviszonyban is **a teljes szakirányú oktatásra kötendő**, 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, hanem **a szakirányú oktatás teljes képzési idejéből kell kiszámolni** (amelyből a képzési program szerint szakképző intézményben teljesítendő időre mentesül a munkavégzés alól).

4.3. Hogy alakul a szakképzési munkabérem, ha a saját munkáltatóm vállalja a képzésemet?

Külön kell megállapítani a munkabérét az eredeti jogviszonyában és a szakképzési munkaszerződéses jogviszonyában.

Felnőttképzési jogviszony esetén a képzésben részt vevő személynek a szakképzési munkaszerződés alapján járó munkabér (teljes munkaidő esetén 100 és 168 ezer Ft közötti összeg) és egyéb juttatások a szakképzési munkaszerződés alapján létrejövő munkaviszony időtartamával arányosan (azaz a részmunkaidő arányában) járnak.

A szakképzési munkaszerződés felnőttképzési jogviszonyban is **a teljes szakirányú oktatásra kötendő**, 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, hanem **a szakirányú oktatás teljes képzési idejéből kell kiszámolni** (amelyből a képzési program szerint szakképző intézményben teljesítendő időre mentesül a munkavégzés alól).

Az arányosítástól a hivatkozott jogszabályi szakaszok értelmében a felek megállapodásuk szerint eltérhetnek, azaz a munkáltató megállapíthat magasabb szakképzési munkabért, de a szakképzési munkabér havi mértéke legfeljebb 168 ezer Ft lehet.

Az eredeti munkaviszony alapján járó munkabér tekintetében a felek – a jogszabályok betartása mellett – szabadon állapodhatnak meg.

4.4. Milyen szakképzési munkabérre és egyéb juttatásra vagyok jogosult, ha a szakképzési munkaszerződés mellett van másik munkaviszonyom is?

Felnőttképzési jogviszony esetén főszabály szerint arányos szakképzési munkabér és juttatások fizetendők.

Felnőttképzési jogviszony esetén a képzésben részt vevő személynek a szakképzési munkaszerződés alapján járó munkabér (teljes munkaidő esetén 100.000 és 168.000 Ft közötti összeg) és egyéb juttatások a szakképzési munkaszerződés alapján létrejövő munkaviszony időtartamával arányosan (azaz a részmunkaidő arányában) járnak.

A szakképzési munkaszerződés felnőttképzési jogviszonyban is **a teljes szakirányú oktatásra kötendő**, 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, hanem **a szakirányú oktatás teljes képzési idejéből kell kiszámolni** (amelyből a képzési program szerint szakképző intézményben teljesítendő időre mentesül a munkavégzés alól).

Az arányosítástól a hivatkozott jogszabályi szakaszok értelmében a felek megállapodásuk szerint eltérhetnek, azaz a munkáltató megállapíthat magasabb szakképzési munkabért, de a szakképzési munkabér havi mértéke legfeljebb 168 ezer Ft lehet.

4.5. Jár-e nekem is a felszolgálati díj (szervizdíj) rám eső része, ha a képzőhelyen minden számlában szerepel a felszolgálati díj, amit a dolgozók között osztanak fel?

A szakképzési munkaszerződés esetén, **a szakképzési munkabér megállapítása során nem feltétlenül kell figyelembe venni**, hogy a cégnél dolgozó felszolgálók bére ezzel a módszerrel kerül megállapításra, **a szakmát tanulók szakképzési munkabére lehet fix**. (Ez akkor is igaz, ha saját dolgozókról van szó, a szakképzési munkaszerződés alapján létrejött jogviszonyra, és az az alapján kapott munkabérre vonatkozóan.)

A felszolgálati díj egyfajta teljesítménybér, amelynek fogalmát az Mt. is ismeri és definiálja, az itt megfogalmazott szabályokat kell rá alkalmazni, és mindenképpen a munkabér része az így kapott díjazás is.

Van lehetőség rá, hogy valamilyen módon kerüljön be egy forgalomarányos elem a szakmát tanulók szerződés szerinti munkabérébe is, de a szakképzési munkabér megállapításának szabályait figyelembe véve [Szkt. 85. §; Szkr. 253. §]. Azaz a teljesítményfüggő bérelemmel együtt nem haladhatja meg a havi szakképzési munkabér összege a bruttó 168 ezer Ft-ot.

5. A nyári időszak sajátosságai

5.1. Mennyi szabadságra vagyok jogosult a nyári időszakban a szakképzési munkaszerződés alapján?

A nyári szünetben legalább húsz munkanap szabadságot kell egybefüggően kiadni a tanuló számára, véleményének kikérését követően.

Az éves összes szabadság mértéke

- tanulói jogviszonyban évi 45 munkanap,
- felnőttképzési jogviszonyban évi 30 munkanap.

A munkáltatónak tanulói jogviszony esetén a szabadság kiadásánál figyelemmel kell lenni a tanév rendjében meghatározott őszi, téli, tavaszi és nyári szünet rendjére.

Mivel a szakmát tanuló munkavégzésre köteles a nyár folyamán is, ezért érdemes figyelemmel lenni arra is, hogy augusztus 31-ig (illetve december 31-ig) mennyi az időarányos szabadsága, amivel gazdálkodhat. Természetesen a szabadságot a munkáltató adja ki, de mindkét fél érdeke, hogy a szakmát tanuló megfelelő időpontban vegye ki azt. Például a tanulónak – teljes naptári évben fennálló szakképzési munkaszerződés esetén – tárgyév augusztus 31-ig időarányosan 30 munkanap szabadság áll a rendelkezésére. Ebből adja ki a munkáltató a tavaszi szünet napjait, illetve ebből kell kötelezően biztosítania nyáron a 20 nap egybefüggően kiadandó szabadságnapot a tanuló véleményének kikérésével megállapított időpontban. Ezeket figyelembe véve időarányosan még van kivehető szabadnap augusztus 31-ig – természetesen ez már csak abban az esetben, amennyiben ehhez a munkáltató hozzájárul, figyelembe véve a szakirányú oktatásra vonatkozóan a képzési programban erre az időszakra lefektetett oktatási célokat és elsajátítandó tananyagegységeket.

5.2. Nyáron csak az egybefüggő gyakorlat idejét kell ledolgoznom a szakképzési munkaszerződés hatálya alatt?

Nem. A szakképzési munkaszerződéssel szakirányú oktatásban részt vevő szakmát tanuló – **a szabadság kiadására vonatkozó rendelkezések figyelembevételével – folyamatos munkavégzésre köteles a nyár folyamán is**, hiszen munkaviszonyban van.

A szakképzési munkaszerződés hatálya alatt nem különül el „egybefüggő gyakorlatnak” nevezett szakirányú oktatási rész. A jogszabály különbséget tesz a szakirányú oktatás szakképző intézményben, illetve szakképzési munkaszerződéssel, duális képzőhelyen történő megszervezése között. Előbbinél a tanítási évben teljesítendő oktatásra és a tanítási éven kívüli egybefüggő gyakorlatra, utóbbinál csak oktatásra és gyakorlatra osztja fel a szakirányú oktatást. Tehát a duális képzőhelyen megvalósuló szakirányú oktatás esetében a szakmát tanuló a szakképzési munkaszerződés hatálya alatt folyamatosan sajátítja el az ismereteket. Az adott szakma egybefüggő gyakorlatára vonatkozóan csak óraszám van megadva, kötelező tartalom nincs.

5.3. Lehet-e (például nyáron) rövidebb időre szakképzési munkaszerződése?

Rövid ciklusú szakképzési munkaszerződés évente legfeljebb 2 alkalommal, legalább 2 és legfeljebb 12 hét egybefüggő időszakra, összesen legfeljebb 12 hét időtartamra köthető.

A rövid ciklusú szakképzési munkaszerződés lehetőséget biztosít a kifejezetten csak az egybefüggő („nyári”) szakmai gyakorlatok vállalatoknál történő megszervezésére, illetve a kevésbé gyakorlatigényes szakmák esetén, vagy a technikumok 11-12. évfolyamain az alacsonyabb óraszámú gyakorlati jellegű szakmai tartalom tömbösített, külső helyszínen történő oktatására.

A rövid ciklusú szakképzési munkaszerződések esetén is úgy kell meghatározni a szakképzési munkaszerződések időbeli hatályát, hogy az időarányosan járó szabadságot ki lehessen adni annak időtartama alatt.

Rövid ciklusú szakképzési munkaszerződés nem köthető többes jogviszonyban (felnőttképzési jogviszony esetén, ha a szakmát tanulónak más munkáltatóval fennálló, munkavégzésre irányuló jogviszonya van [Szkt. 90/B. §]).

6. A befejező évfolyam sajátosságai

6.1. Kapok külön felkészülési időt a vizsgára a befejező évfolyamon?

Kizárólag tanulók esetén, **a tanuló kérésére a szakképző intézmény a szakmai vizsga előtt** – a szakmai vizsgára való felkészülés céljából – **egy alkalommal legalább 5 munkanap egybefüggő felkészítést szervez**. A szakképző intézmény és a duális képzőhely közösen kialakított képzési programja tartalmazza a szakmai vizsgához kapcsolódóan szervezett egybefüggő felkészítés rendjét is.

Miután az **egybefüggő 5 munkanap mentesülési idő** a szakmai vizsgára való felkészülést szolgálja, amelynek az írásbeli és a szóbeli alkalom is része, **a vizsgafolyamatot megkezdő írásbeli vizsga napja előtt** kell kiadni a jogszabályban előírt időtartamot.

Tanulói jogviszony esetén a szakképzési munkaszerződés megszűnik a befejező tanév utolsó napján (pontosan: „*annak a tanítási évnek a tanév szakképzésben alkalmazandó rendjéről szóló miniszteri rendeletben meghatározott utolsó tanítási napján, amelyben a tanuló a szakirányú oktatást közvetlenül követő első szakmai vizsgáját megkezdi*”), így a szakmai vizsga idején a tanulók már nem dolgoznak a duális képzőhelyen (kivéve a határozatlan idejűvé alakított szakképzési munkaszerződések esetén).

6.2. Kell dolgoznom a ballagás, illetve a vizsgák napján?

A szakmát tanuló a különböző szakképző intézményi **vizsgák napján vagy napjain és az azt közvetlenül megelőző 3 munkanapon, illetve érettségi vizsgatárgyanként az érettségi vizsga napját is beleszámítva 4 munkanapra mentesül a munkavégzés alól**.

A ballagás napján a szakmát tanuló szintén **mentesül a munkavégzés alól**, mert ez a **szakképző intézmény által szervezett olyan rendezvény, amelyen minden tanuló részvétele kötelező**.