**Összefoglaló a duális képzőhely szakirányú oktatással összefüggésben jelentkező feladatairól**

**A duális képzőhely**

* kezdeményezi – nyilvántartás hiányában – a kamarai nyilvántartásba vételt,
* biztosítja a szakirányú oktatáshoz szükséges személyi és tárgyi feltételeket,
* minőségirányítási rendszert működtet vagy legalább a gazdasági kamara által kidolgozott szempontrendszerben meghatározott minőségi követelményeknek megfelel,
* megköti a szakképzési munkaszerződést a tanulóval, illetve a képzésben részt vevő személlyel,
* biztosítja az Szkt.-ban meghatározott juttatásokat,
* tanuló, illetve a képzésben résztvevő személy javára felelősségbiztosítást köt,
* a szakképző intézménnyel közösen alakítja ki a szakirányú oktatásra vonatkozó képzési programot, amely tartalmazza
	+ a tananyagelemek oktatásának a szakképző intézmény és a duális képzőhely közötti megosztását,
	+ valamint a szakképző intézmény és a duális képzőhely általi közös értékelés és minősítés szempontjait,
* kapcsolatot tart a területileg illetékes gazdasági kamarával, szakképző intézménnyel, szülőkkel,
* a regisztrációs és tanulmányi rendszerben – a szakirányú oktatásával összefüggésben – rögzíti
	+ a szakmai tevékenységeket, annak helyszínét, ha az eltér a duális képzőhely nyilvántartásba vett székhelyétől vagy telephelyétől,
	+ a szakmai tevékenységre fordított időt,
	+ a tanuló értékelését és
	+ a tanuló részvételét és mulasztását a szakirányú oktatás során.

 ***A duális képzőhelyek nyilvántartása***

Duális képzőhelyként az a képzőközpont vagy - a szakképző intézmény kivételével - más olyan gazdálkodó szervezet vehető nyilvántartásba,

*a)*amelynél a szakirányú oktatás megszervezésének feltételei biztosítottak,

*b)*amely a Kormány rendeletében meghatározott végzettséggel és szakképesítéssel vagy szakképzettséggel és gyakorlattal rendelkező személyt foglalkoztat,

*c)*amely a duális képzőhely által vállalt szakirányú oktatáshoz szükséges eszközzel és felszereléssel rendelkezik és

*d)*az Szkt. 19. § (3) bekezdése szerinti minőségirányítási rendszert működtet vagy legalább a gazdasági kamara által kidolgozott szempontrendszerben meghatározott minőségi követelményeknek megfelel.

A duális képzőhelyen **oktató az lehet, aki**

a) cselekvőképes,

b) nem áll a szakirányú oktatási tevékenység folytatását kizáró foglalkozástól eltiltás hatálya alatt,

c) a duális képzőhely által vállalt szakmának megfelelő, államilag elismert, legalább középfokú szakirányú szakképzettséggel és legalább ötéves, az érintett szakképzettségnek megfelelő szakmai gyakorlattal rendelkezik és

d) kamarai gyakorlati oktatói vizsgával rendelkezik.

 Mentesül a kamarai gyakorlati oktatóivizsga-letétel alól az, aki

a) szakirányú mestervizsgával rendelkezik,

b) a duális képzőhely által vállalt szakmának megfelelő

ba) szakirányú felsőfokú szakképzettséggel és legalább kétéves szakirányú szakmai gyakorlattal,

bb) felsőfokú végzettséggel, szakirányú középfokú szakképzettséggel és legalább ötéves szakirányú szakmai gyakorlattal vagy

bc) - az egészségügyi ágazat tekintetében - egészségügyi gyakorlatvezető szakképesítéssel rendelkezik, vagy

c) a hatvanadik életévét betöltötte.

A duális képzőhely oktatójának a duális képzőhely által vállalt szakmának megfelelő felsőfokú végzettségnek kell elfogadni a - képzésről rendelkező jogszabály szerint - felsőfokú végzettséget tanúsító műszaki oktatói, technikus tanári, szakoktatói oklevelet, bizonyítványt. A felsőfokú végzettséget nem tanúsító, tanfolyami képzésben szerzett műszaki oktatói vagy szakoktatói bizonyítványt az alkalmazáskor a képzés szakirányának megfelelő középfokú szakképzettségnek kell elfogadni.

A duális képzőhelyen oktatóként elsősorban a szakoktatói képesítéssel rendelkező személyt kell alkalmazni.

**A szakképzési munkaszerződés megkötése**

**Kötési korlátok**

Fontos szem előtt tartani, hogy továbbra is **van mennyiségi korlátozás a duális képzőhelyekre vonatkozóan.** A duális képzőhely 12-nél több tanulóval és képzésben részt vevő személlyel a szakképzési munkaszerződés megkötésének évét megelőző év átlagos statisztikai állományi létszáma legfeljebb 30%-áig köthet szakképzési munkaszerződést. A gyakorlatban ez azt jelenti, hogy azon duális képzőhelyek esetében, **ahol a fentiek szerint számított átlagos állományi létszám nem haladja meg a 40 főt, a megköthető szakképzési munkaszerződések száma maximum 12 lehet.** (Ez alapján pl. 13 szakképzési munkaszerződés 44 fő foglalkoztatottól köthető 14 pedig 47 foglalkoztatottól stb.)

A szakképzési munkaszerződéssel rendelkező tanulókat az átlagos állományi létszámba nem lehet beleszámítani.

Nem vonatkozik a korlátozás

* a legalább négy és legfeljebb tizenkettő hét egybefüggő időszakra (pl. nyári egybefüggő gyakorlatra) megkötött szakképzési munkaszerződéssel rendelkező tanulókra, illetve
* azokra a képzésben részt vevő személyekre, akik nem nappali rendszerű szakmai oktatásban vagy szakmai képzésben párhuzamosan fennálló, foglalkoztatásra irányuló jogviszony mellett vesznek részt a duális képzésben (ezen jogviszonyban az őket foglalkoztató tevékenysége kapcsolódik az adott szakma ágazatához, a szakirányú oktatás a foglalkoztatónál folyik a szakképző intézménnyel közösen elfogadott képzési program alapján).

A jogszabályi korlátozások mellett a megköthető szakképzési munkaszerződések számát a területi kamara nyilvántartásba-vételi eljárása vagy hatósági ellenőrzése során megállapított maximális oktatható létszám (kapacitás) is befolyásolja vagy határozza meg.

**A szakképzési munkaszerződés megkötése**

 A szakképzési munkaszerződés megkötésével a tanuló és a duális képzőhely között munkaviszony jön létre.

1. szeptember 1-jétől a tanulmányaikat – 2020. május 31-ét követően létesített tanulói jogviszonyban – megkezdő tanulók már az új képzési rendszer szerinti oktatásban vesznek részt. Az ágazati alapoktatást Az ágazati alapoktatást követően, a sikeres ágazati alapvizsga után **a tanulók szakirányú oktatása elsősorban – kamarai támogató tevékenység alapján – duális képzőhelyen**folyhat.

Szakképzési munkaszerződés azzal **a tanulóval, illetve a képzésben részt vevő személlyel köthető,**aki a szakmára előírt egészségügyi feltételeknek és pályaalkalmassági követelményeknek megfelel.

 **Szakképzési munkaszerződés**

* a szakirányú oktatás időtartamára vagy
* évente egy alkalommal, legalább négy és legfeljebb tizenkettő hét egybefüggő időszakra

köthető.

**Azok a tanulók, akik 9. évfolyamon 2020. szeptember 1-jén kezdték meg tanulmányaikat, először ágazati alapoktatásban vettek részt, velük szakképzési munkaszerződés kötésére első alkalommal szakképző iskolában tanulók esetén a 2021/2022-es tanévben, technikumban tanulók esetében a 2022/2023-as tanévtől van lehetőség.**

A tanuló egyidejűleg csak egy szakképzési munkaszerződéssel rendelkezhet, ahogy tanulószerződéssel is csak eggyel rendelhezhet(ett).

A szakképzési munkaszerződést, annak módosítását és felmondását írásba kell foglalni. A szakképzési munkaszerződés tartalmát a felek közös megegyezéssel módosíthatják. A szakképzési munkaszerződés alanya munkavállalóként a tizenötödik életévét betöltött tanuló is lehet.

A **szakképzési munkaszerződés megkötésére** – eltérő rendelkezések hiányában – **az Mt.-nek a munkaszerződésre vonatkozó rendelkezéseit kell alkalmazni**, amely alapján a

* *munkáltató*alatt a duális képzőhelyet,
* *munkavállaló*alatt a tanulót, illetve a képzésben résztvevő személyt

kell érteni.

 A szakképzési munkaszerződés megkötésével

* a tanuló
* elfogadja a szakirányú oktatásban való részvétel feltételeit és
* kötelezettséget vállal a duális képzőhely irányítása szerint a szakirányú oktatásban való részvételre, valamint
* kötelessége, hogy betartsa a duális képzőhelyen a munkavállalóra vonatkozó előírásokat, kötelezettségeket,
* a duális képzőhely pedig
* vállalja a tanuló szakirányú oktatáson való foglalkoztatását és oktatását, továbbá
* kötelezettséget vállal a törvényben meghatározott juttatások nyújtására.

**Duális képzőhelyen, szakirányú oktatásban, szakképzési munkaszerződéssel való részvétel esetén – eltérő rendelkezések hiányában – a tanuló oktatására a megfelelő végzettséggel és gyakorlattal rendelkező, kijelölt személy gyakorolja az oktatói jogokat és teljesíti a kötelezettségeket.**

A szakképzési munkaszerződés alapján foglalkoztatott tanuló, illetve képzésben részt vevő személy esetében az Mt.-nek

* a munkavállaló vétkes kötelezettségszegésének jogkövetkezményeiről,
* a munkaviszony egyes típusaira vonatkozó különös szabályairól (a határozott idejű munkaviszony kivételével)
* a munkaerő-kölcsönzés különös szabályairól,
* a munkaviszonyhoz kapcsolódó egyes megállapodásokról (például tanulmányi szerződés)

szóló rendelkezései nem alkalmazhatók.

Az Mt. szerint **a kollektív szerződés szabályozására és hatályára vonatkozó rendelkezéseket azzal az eltéréssel**kell alkalmazni, hogy a tanulóra, illetve a képzésben részt vevő személyre a munkáltatónál érvényben lévő kollektív szerződésnek csak az Mt.-ben, az Szkt.-ben és e törvények végrehajtási rendeleteiben foglaltaknál kedvezőbb feltételeket meghatározó rendelkezéseinek a hatálya terjedhet ki. Ezt a rendelkezést kell alkalmazni a munkáltatónál érvényben lévő üzemi megállapodásra is.

A szakszervezeti tagok létszámának számításánál a tanuló nem vehető figyelembe. A tanuló az üzemi tanács tagjává nem választható, és az üzemi tanács választásán szavazati joggal nem rendelkezik.

 **A Magyar Kereskedelmi és Iparkamara által működtetett honlapon (https://dualis.mkik.hu/) elérhető a kamara által kidolgozott szakképzési munkaszerződés minta.**

A duális képzőhely **a szakképzési munkaszerződés aláírásával egyidejűleg írásban tájékoztatja** a tanulót, illetve a képzésben részt vevő személyt

* a munkabér és az egyéb juttatás kifizetésének időpontjáról, az azt terhelő fizetési kötelezettségek levonásáról,
* a tanuló számára nyújtható egyéb juttatásokról és kedvezményekről, azok mértékéről és nyújtásának feltételeiről,
* a szakirányú oktatásáért felelős személy családi és utónevéről és elérhetőségéről,
* a duális képzőhely által igénybe vett vagy várhatóan igénybevételre kerülő közreműködő megnevezéséről, székhelyén vagy telephelyén lévő szakirányú oktatási helyszínéről vagy helyszíneiről, képviselőjének családi és utónevéről, a tanuló duális képzőhely által igénybe vett közreműködőhöz történő kirendelésének időtartamáról.
* A duális képzőhelynek – adminisztratív terheinek csökkentése céljából – 2021. szeptembertől már nem kell a regisztrációs és tanulmányi alaprendszerbe feltöltenie a szakképzési munkaszerződéseket, illetve azok adatait. Erre vonatkozóan a duális képzést folytató szervezeteknek az állami adóhatóság felé van adatszolgáltatási kötelezettségük, amelyet egy „normál” munkaszerződés esetén is teljesíteni kell egyébként is.
* A tanuló szakképzési munkaszerződéssel összefüggésben keletkezett és az állami adó-és vámhatóság által számára átadott adatát a szakképző intézmény kezeli. Az állami adóhatóságnál meglévő releváns adatoknak a regisztrációs és tanulmányi alaprendszerbe történő átvételével az adatok rendelkezésre állása és annak a tanulmányi kötelezettség teljesítéséhez kapcsolódó ellenőrzéshez való felhasználása a duális képzőhely számára külön kötelezettség előírása nélkül biztosítható.

**Jogok és kötelezettségek a szakképzési munkaszerződéssel összefüggésben**

**Munka- és pihenőidő, a munkaközi szünet, mentesülés a munkavégzési kötelezettség alól**

 A tanuló teljes napi munkaideje nem haladhatja meg a napi 8 órát, fiatal munkavállaló esetében a napi 7 órát (16 év alattinak napi 6 óra). A napi szakirányú oktatási időt arányosan csökkenteni kell, ha a szakirányú oktatás rendszeresen olyan helyszínen történik, ahol a duális képzőhellyel munkaviszonyban álló munkavállalókat olyan munkarendben foglalkoztatják, amely nyolcórásnál rövidebb munkaidő-beosztást ír elő.

* A munkáltató a munkavállaló által teljesítendő munkaidőt munkaidő-keretben is meghatározhatja. A **tanuló számára legfeljebb kéthetes munkaidőkeretet**lehet elrendelni. A munkaidőkeretben teljesítendő munkaidőt a munkaidőkeret tartama, a napi munkaidő és az általános munkarend alapul vételével kell megállapítani. A munkaidőkeret kezdő és befejező időpontját írásban meg kell határozni és közzé kell tenni.
* A tanuló számára **rendkívüli munkaidő nem**rendelhető el.
* Ha **napi szakirányú oktatás idő**tartama a négy és fél órát, illetve hat órát meghaladja, munkaközi szünetet kell biztosítani, amelyet a munkavégzés megszakításával kell kiadni.

**A szabadság a szakképzési munkaszerződés hatálya alatt**

A szakképzési munkaszerződés esetén a szabadság kiadásának feltételei alapvetően a munkajogi szabadság kiadásának szabályai 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 kezeli.

A tanulót, illetve a képzésben részt vevő személyt a 18. életévének betöltése évének utolsó napjáig évente 45 munkanap, ezt követően évente 30 munkanap **szabadság** illeti meg. A szabadság kiadásánál figyelemmel kell lenni az őszi, téli, tavaszi és nyári szünet rendjére. Ez változás a tanulószerződéses foglalkoztatáshoz képest, ugyanis ott pihenőidőt kellett biztosítani a tanulónak, amely nem munkanapokban került meghatározásra.

A nyári szünetben legalább 15 munkanap szabadságot a tanuló kérésének megfelelő időpontban *egybefüggően* kell kiadni.

A tanulót, illetve a képzésben részt vevő személyt a szabadság tartamára **távolléti díj** illeti meg. A távolléti díjat az esedékessége időpontjában érvényes munkabér figyelembevételével kell megállapítani.

A tanuló azzal, hogy szakképzési munkaszerződést kötött, – a kivételt jelentő munkanapoktól eltekintve – minden munkanapon szakirányú oktatáson vesz részt. Amennyiben a tanuló a programtantervben meghatározott óraszámot és a szabadságát is letöltötte, és még maradt a tanévből munkanap, akkor azt a duális képzőhelyen (vagy annak közreműködőjénél) kell töltenie. Ezeken a munkanapokon is kizárólag a szakirányú oktatáshoz kapcsolódóan meghatározott feladat ellátására kötelezhető.

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

A duális képzés körülményeihez igazodva, ha a szakképzési munkaszerződés megkötésére más munkáltatóval fennálló, foglalkoztatásra irányuló jogviszony mellett kerül sor, nem alkalmazandók az iskolai szünetekre (őszi, téli, tavaszi) vonatkozó külön szabályok, és a tanulót, illetve képzésben részt vevő személyt megillető szabadságot, és munkabért a szakképzési munkaszerződés alapján létrejövő munkaviszony időtartamával arányosan kell megállapítani.

**Betegszabadság**

A munkáltató a tanuló számára a betegség miatti keresőképtelenség tartamára – a munkajogi és társadalombiztosítási szabályok értelmében – **naptári évenként tizenöt munkanap betegszabadságot** ad ki.

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.

Évközben kezdődő munkaviszony esetén a munkavállaló a betegszabadság arányos részére jogosult.

A **betegszabadságot a munkaidő-beosztás szerinti munkanapokra kell kiadni**.

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

 **A szakképzési munkaszerződés alapján járó munkabér és egyéb juttatások**

A tanuló a szakképzési munkaszerződés alapján végzett munkáért havonta közvetlenül nyújtott pénzbeli juttatásként **munkabérre jogosult**.

A szakképzési munkaszerződés alapján kifizetett munkabér havi mértékének minimumát és maximumát az Szkr. határozza meg, amely szerint a szakképzési munkaszerződés alapján kifizetett **munkabér havi mértékének összege** – a tanuló és a duális képzőhely megállapodása alapján – a korábbiakkal ellentétben nem a minimálbérhez igazodik, hanem a **szakirányú oktatás központi költségvetésről szóló törvényben meghatározott önköltségéhez, annak egyhavi összege, de legfeljebb százhatvannyolc százaléka** (Ez 2023-ban a 100.000 és 168.000 forint közötti összeget jelent.) A munkabér megállapításánál figyelembe kell venni a tanuló szakmai felkészültségét és tanulmányi eredményeit.

A szakképzési munkaszerződésben kell meghatározni a tanulót, illetve a képzésben részt vevő személyt az Szkr. alapján megillető munkabér összegét.

Miután a jogszabály előírja, hogy a bér megállapításánál a tanuló, illetve képzésben részt vevő felkészültségét, tanulmányi eredményeit kell figyelembe venni, ezen körülmények alapján a munkabér nem kell hogy feltétlenül egységes legyen, lehetséges a differenciálás – ez nem ütközik az Mt. egyenlő bánásmódról szóló rendelkezéseibe. Azonos teljesítményért, felkészültéségért, azonos színvonalú munkáért azonos bér jár. Egy esetleges emelés is az adott tanuló teljesítményétől függhet. A bér megállapításának módját a munkáltató a normál munkavállalóinál alkalmazott módszerrel rögzítheti.

A **munkabért** a tanuló fizetési számlájára utólag, a **tárgyhót követő hónap 10 napjáig történő átutalással kell teljesíteni.**

A tanulót, illetve a képzésben részt vevő személyt **egyéb juttatásként** megilletik a duális képzőhelyen a tanuló által választott szakmához szükséges szakképzettséggel betöltött munkakörben foglalkoztatottak részére biztosított juttatások (munkaruha, kedvezményes étkeztetés, útiköltség-térítés, egyéni védőfelszerelés, cafeteria). Az egyéb juttatást a tanuló által választott szakmához szükséges szakképzettséggel betöltött munkakörben foglalkoztatottak részére biztosított juttatással azonos mértékben, de **legfeljebb évente** a szakirányú oktatás központi költségvetésről szóló törvényben meghatározott önköltsége **egyhavi összegének 168%-áig**kell biztosítani. Az egyéb juttatásra a tanuló az általa ledolgozott napokra tekintettel arányosan jogosult. A „ledolgozott nap” fogalma alatt azokat a napokat kell érteni, amely napokat a tanulónak a képzőhelyen kellene töltenie, még akkor is, ha onnan a tanuló valamilyen okból igazoltan hiányzik (pl. betegszabadság, táppénzes állomány, szabadság napjai stb.).

A tanulót megillető munkabér és egyéb juttatások a szakképzési munkaszerződés hatálybalépésének napjától, teljes hónapra illetik meg.

Ha a szakképzési munkaszerződés a tanév megkezdése után, hónap közben jön létre vagy szűnik meg, a tanuló részére, a teljes hónapra megállapított munkabér és egyéb juttatások időarányos része illeti meg.

A tanuló számára meghatározott munkabért és egyéb juttatásokat a tanuló igazolatlan mulasztásával arányosan csökkenteni kell.

A tanuló **a szakképzési munkaszerződés időtartama alatt a társadalombiztosítás ellátásaira való jogosultság szempontjából**

* munkaviszonyban foglalkoztatott biztosítottnak minősül,
* a munkaviszony időtartama nyugellátásra jogosító szolgálati időnek,
* a munkabére nyugdíjalapot képező jövedelemnek számít.

 A szakképzési munkaszerződés alapján a tanulók, illetve képzésben résztvevő személyek biztosítottá válnak, jogviszonyukat be kell jelenteni a társadalombiztosítás rendszerébe a 23T1041-es nyomtatványon.

Az Szja tv. 1. számú mellékletének 4.11 pontja alapján adómentes a szakképzési munkaszerződés alapján a duális képzőhelyen folytatott szakirányú oktatásban részt vevő magánszemélynek a szakképzésről szóló törvény alapján meghatározott mértékben kifizetett munkabér és a minimálbért meg nem haladó mértékű más pénzbeli és nem pénzbeli juttatás.

 **A szakképzési munkaszerződés megszűnik**

* a tanulói jogviszony, illetve a felnőttképzési jogviszony megszűnésétől számított harmincadik napon, ha a tanuló tanulmányait más szakképző intézményben nem folytatja,
* a szakmai vizsga sikeres letétele **hónapjának utolsó naptári napján**\*
* a duális képzőhely jogutód nélküli megszűnése napján,
* a szakirányú oktatásban való részvételtől eltiltó határozat véglegessé válásának napján, azonnali végrehajtás elrendelése esetén a határozat közlésének napján,
* a tanuló halála napján.

*\*az új jogszabályi környezet a sikeres szakmai vizsga hónapjának utolsó naptári napjához igazítja a szakképzési munkaszerződés megszűnését, amely nem összetévesztendő – a régi Szt.-ben alkalmazott – a sikeres szakmai vizsga utolsó napjával.*

A szakképzési munkaszerződés megszűnésének jogszabályi lehetőségei közül a duális képzőhely számára a leglényegesebb eset, amikor a szerződés a szakmai vizsga sikeres letétele hónapjának utolsó naptári napján szűnik meg.

A normál rendtől eltérően azonban vannak olyan – alábbiakban részletezett – esetek, amikor a tanulói jogviszony megszűnéséhez kötődik a szakképzési munkaszerződés megszűnésének időpontja.

* Abban az esetben, ha a tanuló szakmai vizsgát tesz, de az sikertelen, a nyári vizsgaidőszak utolsó napján megszűnik a tanulói jogviszonya, így a szakképzési munkaszerződés az ehhez a naphoz képest 30. napon szűnik meg.
* Ha a tanuló nem tesz az utolsó évfolyamot követő első szakmai vizsgaidőszakban szakmai vizsgát, a tanulói jogviszony (és ezáltal a szakképzési munkaszerződés is) az utolsó évfolyam elvégzését igazoló bizonyítvány kiállítása napján szűnik meg.

A tanulói, illetve a felnőttképzési jogviszony megszűnéséről a szakképző intézmény haladéktalanul értesíti a tanulói, illetve a felnőttképzési jogviszony megszűnésének napjáról a duális képzőhelyet.

 **A szakképzési munkaszerződés megszüntethető**

* közös megegyezéssel a közös megegyezésben megjelölt nappal,
* felmondással a felmondás közlésétől számított tizenötödik nappal,
* azonnali hatályú felmondással az azonnali hatályú felmondás közlésének napjával.

A szakképzési munkaszerződést **azonnali hatályú felmondással** bármelyik fél megszüntetheti, ha a másik fél

* a szakképzési munkaszerződésben vállalt lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi vagy
* egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a szakképzési munkaszerződés fenntartását lehetetlenné teszi, és emiatt lehetetlenné válik vagy jelentős akadályba ütközik a tanuló szakmai vizsgára történő felkészülése vagy a szakirányú oktatás további biztosítása a tanuló részére.

A tanuló a szakképzési munkaszerződést jogszabálysértésre hivatkozva a jogszabálysértés pontos megjelölésével azonnali hatályú felmondással felmondhatja.

A duális képzőhely azonnali hatályú felmondással abban az esetben is megszüntetheti a szakképzési munkaszerződést, ha a szakképző intézmény a tanulót, illetve a képzésben részt vevő személyt elégtelen tanulmányi eredmény miatt a szakirányú oktatás időtartama alatt másodszor kötelezte évfolyamismétlésre.

A duális képzőhely **a felmondást és az azonnali hatályú felmondást indokolni köteles.** Az indokolásból a felmondás okának világosan ki kell tűnnie. Vita esetén a felmondás és az azonnali hatályú felmondás indokának valódiságát és okszerűségét a duális képzőhelynek kell bizonyítania.

A felek a felmondással és az azonnali hatályú felmondással szemben a felmondás közlésétől számított tizenöt napon belül bírósághoz fordulhatnak. A keresetnek a felmondás és az azonnali hatályú felmondás végrehajtására nincs halasztó hatálya.

Forrás: <https://csmkik.hu/oldalak/szakkepzesi-munkaszerzodes>

További információ:

<https://bkik.hu/hu/szolgaltatasok/oktatas-szakkepzes-mesterkepzes/tanuloszerzodes>