

TÁJÉKOZTATÓ

a munkaerő-kölcsönzési, illetve közfoglalkoztatásra irányuló munkaerő-kölcsönzési tevékenységről

Jogszabályi alap:

- 2012. évi I. törvény, a munka törvénykönyvének (továbbiakban: Mt.) XVI. Fejezete
- a munkaerő-kölcsönzési és a magán-munkaközvetítói tevékenység nyilvántartásba vételéről és folytatásának feltételeiről szóló 118/2001. (VI. 30.) Korm. rendelet (továbbiakban: Rendelet)

I.

Munkaerő-kölcsönzési, illetve a közfoglalkoztatásra irányuló munkaerő-kölcsönzési fogalom szabályozása

1. **munkaerő-kölcsönzés fogalma:** a munkaerő-kölcsönzés az a tevékenység, amelynek keretében a kölcsönadó a vele kölcsönzés céljából munkaviszonyban álló munkavállalót ellenérték fejében munkavégzésre a kölcsönvevőnek ideiglenesen átengedi. (Mt. 214. § (1) bekezdés a) pontja)

kölcsönbeadó: az a munkáltató, aki a vele kölcsönzés céljából munkaviszonyban álló munkavállalót a kölcsönvevő irányítása alatti munkavégzésre, kölcsönzés keretében a kölcsönvevőnek ideiglenesen átengedi. A kölcsönbeadó köt munkaszerződést a munkavállalóval, a kölcsönbeadó gyakorolja a munkaviszony létrejöttével, megszüntetésével kapcsolatos jogokat és kötelezettségeket a munkavállaló tekintetében.

Ha a munkaerő-kölcsönzés külföldi munkavégzésre irányul, a munkavégzés helye szerinti ország jogszabályai az irányadóak, a kiutazást csak akkor lehet megkezdeni, ha a munkavégzés helyén az engedélyek beszerzése megtörtént.

Kölcsönvevő: az a munkáltató, akinek az irányítása alatt a munkavállaló munkát végez.

Kölcsönzött munkavállaló: a kölcsönbeadóval kölcsönzés céljából munkaviszonyban álló munkavállaló, akivel szemben a kikölcsönzés alatt a munkáltatói jogokat a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő megosztva gyakorolja.

Kikölcsönzés: a munkavállaló által a kölcsönvevő részére történő munkavégzés.

A kölcsönbeadó és a munkavállaló munkaszerződésének kötelező tartalma:

- annak ténye, hogy a munkaszerződés kölcsönzés céljából jön létre,
- a munkavállaló alapbére,
- a munkavégzés jellege.

A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő szerződésének kötelező tartalma:

- a munkaerő-kölcsönzés lényeges feltételei, és
- a munkáltatói jogkör gyakorlásának megosztása.
-

Mindkét szerződést kötelező írásba foglalni.

Semmis a munkavállaló és a kölcsönbeadó között létrejött olyan megállapodás, amely:

- a) a munkaviszony megszűnését vagy megszüntetését követően a kölcsönvevővel való jogviszony létesítési tilalmat vagy korlátozást ír elő,
- b) alapján a munkavállalónak a kölcsönbeadó javára díjazást kell fizetni a kölcsönzésért vagy a kölcsönvevővel történő jogviszony létesítésért.

A kölcsönzés során a munkáltatói jogokat a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő megosztva gyakorolják, megállapodásuk szerint. A kölcsönbeadó gyakorolja a munkaviszony létrejöttével, megszüntetésével kapcsolatos jogokat és kötelezettségeket a munkavállaló tekintetében.

A munkavállalóra a kölcsönvevőnél irányadó munkarendre, munkaidőre, pihenőidőre vonatkozó rendelkezéseket kell alkalmazni.

A kölcsönbeadó munkabér-fizetési kötelezettségét nem érinti, ha a kölcsönvevő a kölcsönbeadónak járó díjat nem fizette meg. A kölcsönbeadót terheli a munkaviszonnyal összefüggő valamennyi, a munkáltatót terhelő bevallás, adatszolgáltatási, levonási, befizetési kötelezettség teljesítése.

Ha a munkaviszony nem kölcsönzés céljából jött létre, a munkaszerződés nem módosítható annak érdekében, hogy a munkáltató a munkavállalót kölcsönzés keretében foglalkoztassa.

A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti jogviszonyt, a kölcsönbeadó és a munkavállaló között fennálló munkaviszony, az egyenlő bánásmód követelménye, a munkaviszony megszüntetése, kártérítési felelősség részletes szabályait az Mt. 217-222. §-ai tartalmazzák.

2. A közfoglalkoztatás új rendszerének kialakítása során 2011. szeptember 1-jétől lehetőség van a közfoglalkoztatási jogviszony keretében is munkaerő-kölcsönzésre. A fenti 1.) pontban írt szabályok az alábbi eltéréssel irányadók közhasznú kölcsönzés esetére is.

Közfoglalkoztatásra irányuló munkaerő-kölcsönzés fogalma: közfoglalkoztatásra irányuló munkaerő-kölcsönzés a közfoglalkoztatási jogviszony keretében történő munkaerő-kölcsönzés.

Közhasznú kölcsönzői tevékenységet:

- helyi vagy nemzetiségi önkormányzat, illetve ezek társulása,
- a közhasznú szervezetté minősített civil szervezet végezhet.

A közfoglalkoztatásra irányuló jogviszonyt a közhasznú kölcsönző és a közfoglalkoztatott között **legalább 60 napra kell létesíteni.**

A közfoglalkoztatási jogviszony munkaerő-kölcsönzés céljára jön létre, de emellett a közhasznú kölcsönző a foglalkoztatottat a kikölcsönzések közötti időtartam alatt saját tevékenysége keretében is foglalkoztathatja.

A közhasznú kölcsönző által kölcsönbeadott közfoglalkoztatott **nem foglalkoztatható olyan munkakörben, melynek ellátására törvény közalkalmazotti, közszolgálati, vagy kormánytisztviselői jogviszony létesítését írja elő.**

Közhasznú kölcsönző a közfoglalkoztatottak tekintetében **külföldre irányuló munkaerő-kölcsönzési tevékenységet nem folytathat.**

A közhasznú kölcsönző közfoglalkoztatási jogviszonyban álló közfoglalkoztatottakat **csak a közfoglalkoztatásról szóló törvényben (2011. évi CVI. törvény) meghatározott közfoglalkoztató részére kölcsönözhet.**

A közhasznú kölcsönző a közfoglalkoztatási jogviszony kikölcsönzések közötti időtartama alatt köteles:

- a közfoglalkoztatottat képzésben részesíteni, vagy
- a közfoglalkoztatott részére mentori szolgáltatás igénybevételét biztosítani.

A képzés szakmai vagy foglalkoztatást elősegítő ismereteket nyújtó, intézményi akkreditációval rendelkező képző-intézményben folytatott képzés lehet. A sikeres vizsga eredményéről a résztvevők bizonyítványt vagy tanúsítványt kapnak.

Mentorként kizárólag a 30/2000. (IX. 15.) GM rendeletben meghatározott végzettséggel rendelkező személyek foglalkoztathatóak.

A mentori szolgáltatás célja, hogy a munkavégzésre való felkészüléshez, az önálló munkába álláshoz vagy a munkahelyen történő beilleszkedéshez személyes segítséget nyújtson a közfoglalkoztatott részére. Ennek érdekében a mentor a közfoglalkoztatottat:

- információkkal látja el az állami foglalkoztatási szerv által nyújtott támogatásokat, ellátásokat, szolgáltatásokat, a munkaerőpiac jellemzőit érintően,
- tájékoztatja a munkavégzésre irányadó alapvető munkavédelmi és munkaügyi szabályokról,
- támogatja az együttműködéshez szükséges kapcsolati rendszer kialakításában és fenntartásában,
- személyesen segíti a munkahelykeresés, a megfelelő képzés kiválasztása, a képzés eredményes elvégzése, az elhelyezkedést követő beilleszkedés terén,
- segíti a foglalkoztatási szervvel való együttműködési kötelezettsége teljesítésében.

A munkaerő-kölcsönzési díj:

Ha a munkaerő-kölcsönzés helyi vagy nemzetiségi önkormányzat vagy azok társulása, vagy egyház, civil szervezet, vagy költségvetési szerv, vagy nonprofit gazdasági társaság részére történik, a közhasznú kölcsönző és a kölcsönvevő közötti megállapodásban **nem köthető ki magasabb kölcsönzési díj, mint a közfoglalkoztatási bér (közfoglalkoztatási garantált bér) járulék terhekkal növelt összege és a közhasznú kölcsönző által kapott közfoglalkoztatás mobilitását szolgáló támogatás közötti különbözet.**

Közfoglalkoztatási jogviszonyok esetében a közfoglalkoztatási bér és közfoglalkoztatási garantált bér (170/2011. (VIII. 24.) Korm. rendelet alapján):

(1) A **teljes munkaidőben foglalkoztatott** közfoglalkoztatott részére megállapított **közfoglalkoztatási bér** a szakképesítést és középfokú iskolai végzettséget nem igénylő munkakör betöltése és teljes munkaidő teljesítése esetén:

- a) **havibér** alkalmazása esetén 2013. január 1-jétől **75 500 forint**,
- b) **hetibér** alkalmazása esetén 2013. január 1-jétől 17 385 forint,
- c) **napibér** alkalmazása esetén 2013. január 1-jétől 3 475 forint.

Teljesítménybérezésnél a teljesítménykövetelmények százalékos és a teljes munkaidő teljesítése esetén kötelező legkisebb összege 2013. január 1-jétől **75 500 forint/hó**. A teljesítménykövetelmények száz százalék feletti teljesítése esetén a közfoglalkoztatási bér növelhető. A teljesítménykövetelmények száz százalék alatti teljesítése esetén a közfoglalkoztatási bér csökkenthető. A közfoglalkoztatót a teljesítménybér alkalmazása esetén sem illeti meg többlettámogatás."

(2) Legalább középfokú iskolai végzettséget, szakképesítést igénylő munkakör betöltése esetén a közfoglalkoztatottat megillető **garantált közfoglalkoztatási bér** a **teljes munkaidő** teljesítése esetén:

- a) **havibér** alkalmazása esetén 2013. január 1-jétől **96 800 forint**,
- b) **hetibér** alkalmazása esetén 2013. január 1-jétől 22 275 forint,
- c) **napibér** alkalmazása esetén 2013. január 1-jétől 4 455 forint.

A garantált közfoglalkoztatási bér esetében **teljesítménybérezésnél** a teljesítménykövetelmények százalékos és a teljes munkaidő teljesítése esetén a közfoglalkoztatási bér kötelező legkisebb összege 2013. január 1-jétől **96 800 forint/hó**.

(3) A közfoglalkoztatási jogviszonyban foglalkoztatott **munkavezetőt megillető közfoglalkoztatási bér** szakképesítést és középfokú iskolai végzettséget nem igénylő munkakör betöltése és a **teljes munkaidő** teljesítése esetén

- a) **havibér** alkalmazása esetén 2013. január 1-jétől **83 050 forint**,

- b) hetibér alkalmazása esetén 2013. január 1-jétől 19 125 forint,
- c) napibér alkalmazása esetén 2013. január 1-jétől 3 820 forint.

(4) A közfoglalkoztatási jogviszonyban foglalkoztatott **munkavezetőt megillető közfoglalkoztatási garantált bér** legalább középfokú iskolai végzettséget, szakképesítést igénylő munkakör betöltése és a **teljes munkaidő teljesítése esetén**

- a) **havibér** alkalmazása esetén 2013. január 1-jétől **106 480 forint**,
- b) hetibér alkalmazása esetén 2013. január 1-jétől 24 500 forint,
- c) napibér alkalmazása esetén 2013. január 1-jétől 4 900 forint.

(5) A közfoglalkoztatási jogviszonyban foglalkoztatott **munkavezetőt megillető közfoglalkoztatási bér**, illetve közfoglalkoztatás garantált bér esetében **teljesítménybérezésnél** a teljesítménykövetelmények százszázalékos és a teljes munkaidő teljesítése esetén

- a) a közfoglalkoztatási bér kötelező legkisebb összege 2013. január 1-jétől 83 050 forint/hó,
- b) a közfoglalkoztatási garantált bér kötelező legkisebb összege 2013. január 1-jétől 106 480 forint/hó.

(6) A **teljes munkaidőben** foglalkoztatott közfoglalkoztatottat arra az időre, ha a közfoglalkoztató a foglalkoztatási kötelezettségének a beosztás szerinti munkaidőben nem tesz eleget (**állásidő**), **naponta** 2013. január 1-jétől **1 160 forint** illeti meg. Részmunkaidő esetén a közfoglalkoztatottat ezen összeg időarányos része illeti meg.

Fenti rendelkezéseket első ízben a 2013. január hónapra járó közfoglalkoztatási bér, közfoglalkoztatási garantált bér, és a közfoglalkoztatási jogviszonyban foglalkoztatott munkavezetőt megillető közfoglalkoztatási bér, illetve közfoglalkoztatás garantált bér megállapításánál kell alkalmazni.

A havi közfoglalkoztatási bér kifizetése heti bér-részletekben történik. Erre tekintettel a bérből letiltást, levonást, a jogszabály által teljesítendő adó-és járulék levonásokat arányosan kell levonni.

A közfoglalkoztatás mobilitását szolgáló támogatás nyújtható a közhasznú kölcsönző részére, amennyiben foglalkoztatást helyettesítő támogatásra (bérpótló juttatásra) jogosult személy legalább 60 nap időtartamra szóló, határozott idejű közfoglalkoztatási jogviszony keretében történő foglalkoztatását vállalja.

A támogatás mértéke: a foglalkoztatott közfoglalkoztatási bére és az ahhoz kapcsolódó – a járulékkedvezmények igénybevételével csökkentett – járulékok mértékének 50%-ig terjedhet. A támogatási időszak a közfoglalkoztatási jogviszony időtartama, de legfeljebb egy év lehet.

Fentiekre tekintettel a kölcsönzési díj összege legfeljebb a közfoglalkoztatási bér és az ahhoz kapcsolódó járulékok mértékének 20-50%-ig terjedhet – a közfoglalkoztatás mobilitását szolgáló támogatás mértékétől függően.

II.

A munkaerő-kölcsönzői tevékenység folytatásának feltételei

Munkaerő-kölcsönzési tevékenységet

- az az EGT-államban székhellyel rendelkező vállalkozás végezhet, amely a rá irányadó jog szerint munkaerő-kölcsönzést folytathat, vagy
- az a belföldi székhelyű, a tagok korlátolt felelősségével működő gazdasági társaság, vagy – a vele tagsági viszonyban nem álló munkavállalók vonatkozásában – szövetkezet folytathat, amely az

Mt-ben és a Rendeletben foglalt feltételeknek megfelel, a székhelye szerint illetékes munkaügyi központ nyilvántartásba vette.

A nyilvántartásba vétel feltételei:

1. a kérelmezőt a cégjegyzékbe – vagy ha a közhasznú kölcsönző esetében a működés feltétele más bírósági nyilvántartásba vétel – az előírt nyilvántartásba bejegyezték és a létesítő okirata a munkaerő-kölcsönző tevékenységet tartalmazza,
2. a kérelmezőnek vagy az általa foglalkoztatott legalább egy személynek a Rendelet 1. mellékletében meghatározott képesítése van,
3. a kérelmezőnek a tevékenység gyakorlásához megfelelő irodahelyiség áll rendelkezésre,
4. munkaerő-kölcsönző esetén a kérelmező vagyoni biztosítékkal rendelkezik,
5. közhasznú kölcsönző esetén a rendeletben meghatározott mentort alkalmaz,
6. illetékbélyeget leró 3 000 Ft értékben.

A vagyoni biztosíték pénzbeli letét, amelynek **összege kétmillió forint**. A vagyoni biztosítékot pénzügyi intézménnyel kötött letéti szerződéssel kell igazolni, melynek az alábbi rendelkezéseket tartalmazza:

- a letét kizárólag munkaerő-kölcsönzés során keletkezett, a munkavállaló részéről felmerülő kártérítési igény kielégítésére használható fel,
- a pénzügyi intézmény a letét terhére a munkavállaló részére a fenti pont szerinti kártérítést a munkaerő-kölcsönző kártérítési kötelezettségét megállapító jogerős bírói ítélet vagy a feleknek a kártérítésre irányuló egyezsége alapján fizet,
- a letét bármely okból való megszűnése esetén a kifizetés összegéről és időpontjáról a pénzügyi intézmény munkaerő-kölcsönzőt nyilvántartó munkaügyi központot és a munkaerő-kölcsönzőt a kifizetéstől számított három munkanapon belül írásban tájékoztatja.

A felhasznált vagyoni biztosítékot a kifizetést követő harminc napon belül pótolni kell. Ennek megtörténtét legkésőbb a pótlásra megállapított határidő utolsó napján (30. nap) a munkaügyi központban igazolnia kell.

Ha a kölcsönbeadót a munkaügyi központ a nyilvántartásból törli, a letéti szerződés a törlést elrendelő határozat jogerőre emelkedését követően, legkorábban hat hónap elteltével szüntethető meg. Amennyiben a kölcsönzéssel okozott kártérítés megállapítása iránt a kölcsönbeadó ellen a munkavállaló kérelmére indult bírósági eljárás van folyamatban, a letét megszüntetésére csak a bírósági eljárás jogerős befejezését követően kerülhet sor. A letét megszüntetésének a lehetőségéről a munkaügyi központ a pénzügyi intézményt tájékoztatja.

A Rendelet. 1. melléklete alapján elfogadható szakmai képesítés, gyakorlat:

a) **szakirányú felsőfokú végzettség:**

- egyetemek közgazdaságtudományi, gazdaságtudományi karán,
- egyetemek állam- és jogtudományi karán,
- egyetemek bölcsészettudományi karán pszichológia és szociológia szakon,
- egyetemek és főiskolák államigazgatási, gazdasági, humánerőforrás-menedzseri, személyügyi, személyügyi szervezői, igazgatásszervezői, szociális igazgatási, munka- és pályatanácsadói szakán szerzett oklevél, valamint
- egyéb felsőoktatásban szerzett oklevéllel rendelkezők közül a felsőfokú személyügyi gazdálkodó szaktanfolyam elvégzését igazoló bizonyítvány, vagy

b) **felsőfokú iskolai végzettség és legalább kétéves, az alábbiakban felsorolt humánpolitikai területen eltöltött gyakorlat:**

- az emberi erőforrással való gazdálkodás tervezése,
- munkaköri követelmények meghatározása,
- a munkaerő-szükséglet minőségi és mennyiségi jellemzőinek tervezése,

- munkaerő-kiválasztás,
 - munkaerő-közvetítés,
 - munkaerő-felvétel,
 - a belső utánpótlás tervezése,
 - a beilleszkedési folyamat megtervezése és végrehajtásának irányítása,
 - teljesítményösztönzési rendszerek kialakítása, ezen belül:
 - bérezési alapelvek kialakítása,
 - hatékony bérezési és ösztönzési rendszerek kialakítása, bevezetése,
 - teljesítményértékelési rendszerek kialakítása és bevezetése,
 - munkahelyi képzési és továbbképzési rendszerek kialakítása,
 - személyzeti és munkaügyi nyilvántartások rendszerezése, vezetése,
 - munkakörülmények vizsgálata, vagy
- c) középfokú iskolai végzettség és legalább ötéves, a b) pontban felsorolt humánpolitikai területen eltöltött gyakorlat, vagy
- d) Országos Képzési Jegyzékben meghatározott munkaerő-piaci ügyintéző és munkaerő-piaci menedzser szakképesítés.

Az illetékbélyeget az iratra kell felragasztani. Az illetékbélyeget az ügyfélnek átírnia vagy azon bármiféle megjelölést alkalmaznia nem szabad.

Az illetékről szóló 1990. évi XCIII. törvény 5. §. (2) bekezdésében meghatározott szervezetnek (alapítványnak) az illetékmentesség fennállásáról nyilatkoznia kell.

A nyilvántartásba vételi kérelmet a Rendelet 3. mellékletében meghatározott formanyomtatványon kell benyújtani, a székhely szerint illetékes munkaügyi központnál.

A kérelemhez a következő mellékleteket kell csatolni:

- 3 hónapnál nem régebbi cégkivonat, illetve bírósági nyilvántartásba vételről szóló jogerős bírósági határozatot, egyéni vállalkozó esetén a vállalkozói tevékenység megkezdéséről tett bejelentés alapján kiadott igazolást, vagy hiteles másolatát, valamint aláírási címpéldányt. 2013. február 1-jétől cégjegyzékben nyilvántartott cég esetén nem kell csatolni a cégkivonat, hanem csak a nevét, cégjegyzékszámát, illetve adószámát tartalmazó nyilatkozatát.
- A munkaerő-kölcsönző tevékenységet tartalmazó létesítő okirat (társasági szerződés, alapító okirat, alapszabály) 3 hónapnál nem régebbi hitelesített kivonatát.
- Az előírt képesítést, gyakorlatot bizonyító oklevél hiteles másolatát, szükség szerint a gyakorlati időre vonatkozó igazolás (működési bizonyítvány), valamint e képesítéssel rendelkező személy foglalkoztatása érdekében kötött szerződés.
- Az irodahelyiség használati jogát biztosító okirat hiteles másolatát.
- Pénzügyi intézménnyel kötött eredeti letéti szerződést a vagyoni biztosítékról munkaerő-kölcsönző esetén.
- Közhasznú kölcsönző esetén a mentorral kötött munkaszerződést.
- Illetékbélyeget 3 000 Ft értékben.

A tevékenység megkezdése:

Tevékenységét csak a munkaügyi központ nyilvántartásba vételéről szóló határozatának jogerőre emelkedését követően kezdheti meg.

A határozat kihirdetésekor abban az esetben válik jogerőssé, ha a munkaerő-kölcsönző, illetve a közhasznú kölcsönző nyilatkozatban lemond fellebbezési jogáról.

Postai úton kézbesített határozat akkor válik jogerőssé, ha a fellebbezésre nyitva álló határidőben (kézbesítéstől számított 15 nap) fellebbezést nem nyújt be a kérelmező. A határidő lejártá előtt az ügyfél a munkaügyi központnál személyesen vagy írásban lemondhat fellebbezési jogáról, így tevékenységét a fellebbezési határidő lejártá előtt elkezdheti a jogerős határozat alapján.

A nyilvántartásba vételről szóló határozatot az irodahelyiségében jól látható helyen ki kell függeszteni.

A tevékenység gyakorlása:

A nyilvántartásba vételről szóló határozat számát az üzleti kapcsolatokban, hirdetésekben, levelezésben, folyamatosan köteles használni.

Tilos munkavállaló kölcsönzése:

- munkaviszonyra vonatkozó szabály által meghatározott esetben,
- sztrájkban részt vevő munkavállaló helyettesítésére,
- öt évet meghaladóan.

Tájékoztatási kötelezettség

A munkaerő-kölcsönzőnek a munkavállalóval szemben fennálló tájékoztatási kötelezettségét az Mt. 218. §. (3) bekezdése szabályozza.

A kölcsönvevőnek a kölcsönbeadóval szemben fennálló tájékoztatási kötelezettségét az Mt. 217 §. (3). bekezdése szabályozza.

Bejelentési kötelezettség

A munkaerő-kölcsönzőnek, illetve a közhasznú kölcsönzőnek nyolc napon belül be kell jelenteni a nyilvántartást vezető munkaügyi központnak, ha:

- a nyilvántartásba vételéhez, valamint a tevékenysége folytatásához szükséges feltételekben (telephelyében, szervezeti formájában stb.) vagy a székhelyében változás következett be, továbbá
- a munkaerő-kölcsönzői, közfoglalkoztatásra irányuló munkaerő-kölcsönzői tevékenységét megszüntette.

Adatszolgáltatási kötelezettség

- a) A kölcsönbeadónak a tárgyévi tevékenységéről a tárgyévet követő év január 31-ig a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat honlapján (www.munka.hu) közzétett adatlapon, telephelyenként adatszolgáltatást kell elkészítenie.

III.

Törli a munkaügyi központ a munkaerő-kölcsönzőt, illetve a közhasznú kölcsönzőt a nyilvántartásból

A munkaügyi központ a munkaerő-kölcsönzőt, illetve a közhasznú kölcsönzőt eltiltja a tevékenység folytatásától, és egyidejűleg törli a nyilvántartásból, ha:

- a nyilvántartásba vétel feltételeivel nem rendelkeznek,
- a vagyoni biztosítékot munkaerő-kölcsönző esetén az előírt határidőben nem pótolta,
- adatszolgáltatási kötelezettségének felszólítás ellenére nem, vagy nem az előírt tartalommal tesz eleget,
- az Mt., vagy a Rendelet szabályainak többszöri megszegésével folytatja tevékenységét (Rendelet 16. §. (1) a) pont).

A munkaügyi központ a munkaerő-kölcsönzőt, illetve a közhasznú kölcsönzőt törli a nyilvántartásból (tevékenység folytatásától való eltiltás nélkül), ha

- tevékenységének megszüntetését bejelentette,
- jogutód nélkül megszűnt (Rendelet 16. §. (1) b) pont).

Ha a munkaerő-kölcsönzőt, illetve a közhasznú kölcsönzőt azért törölték a nyilvántartásból, mert kölcsönzési tevékenységét az Mt. szabályainak többszöri megszegésével folytatja, a munkaerő-kölcsönző, illetve a közhasznú kölcsönző legkorábban csak a törlést elrendelő határozat jogerőre emelkedését követő egy év elteltével vehető újra nyilvántartásba.

Együttműködés:

A munkaügyi központ és a kölcsönbeadó, illetve közhasznú kölcsönző tevékenységük során együttműködik.

Az együttműködés eszközei különösen:

- a) a rendszeres szakmai kapcsolattartás,
- b) munkaerő-piacra vonatkozó információk cseréje,
- c) 30/2000. (IX. 15.) GM rendeletben meghatározott hirdethető és közvetíthető álláshelyekre vonatkozó adatok cseréje,
- d) a munkatársak közös képzési lehetőségének biztosítása,
- e) megállapodások a munkaerő-piaci helyzet javítása érdekében.

Ügyintéző: Németh Margit
Telefonszám: 76/478-207/307 mellék
Email: nmargo@lab.hu

Sándor Edit
76/478-207/ 301 mellék
sandore@lab.hu