



REPUBLIKA SLOVENIJA
**MINISTRSTVO ZA DELO,
DRUŽINO IN SOCIALNE ZADEVE**

DIREKTORAT ZA TRG DELA IN ZAPOSLOVANJE

Kotnikova ulica 5, 1000 Ljubljana

T: 01 369 76 04

F: 01 369 76 69

E: gp.mddsz@gov.si

www.mddsz.gov.si

predlagam.vladi@gov.si

Številka: 119-113/2012-3

Datum: 9. 11. 2011

Zadeva: ZAPOSLOVANJE/RAZPISI/VSE NA ENEM MESTU – predlog št. 3561-337 – odgovor na predlog državljana

Spoštovani!

Prejeli smo vašo zahtevo za posredovanje ustreznega odgovora na predlog državljana, posredovanega preko spletnega orodja predlagam.vladi.si. Predlagatelj meni, da bi moral zakon določiti prenehanje vsakega delovnega razmerja v javnem zavodu ali javnem podjetju, do katerega je prišlo z zlorabo mehanizma javne objave prostega delovnega mesta pri Zavodu RS za zaposlovanje (v nadaljevanju: zavod). Nadalje predlaga obvezno objavo potrebe po delavcu pri zavodu z ločitvijo objav na tiste, pri katerih delodajalec želi zaposliti najboljšega kandidata in tiste, z objavo katerih se le zadosti obveznosti javne objave ter se zaradi transparentnosti zavzema za vzpostavitev enotnega spletnega portala.

V skladu z navedenim vam v nadaljevanju posredujemo kratko analizo obstoječe ureditve področja in naše stališče do prejetega predloga.

Analiza obstoječega stanja:

Zakon o delovnih razmerjih (Ur. l. RS, št. 42/02, 79/06-ZZZPB-F, 46/07-Odl. US, 103/07, 45/08-ZArbit in 83/09-Odl. US, v nadaljevanju ZDR) v poglavju o pravicah in obveznostih strank pri sklepanju pogodb o zaposlitvi kot obveznost delodajalca določa formalno javno objavo prostega delovnega mesta oziroma vrste dela z določenimi izjemami. Element ustavno varovane svobode dela (49. člen Ustave RS) je namreč tudi pravica do enake dostopnosti do vsakega delovnega mesta pod enakimi pogoji. Obe ustavni določili pa je mogoče uresničiti samo, če so razpoložljiva delovna mesta javno objavljena. Izjeme od obveznosti javne objave se lahko določijo samo z zakonom (24. člen ZDR). ZDR sicer izrecno ne opredeljuje, kakšne načine objave je šteti za javno objavo, vendar je iz celotnega besedila 23. člena mogoče zaključiti, da se javna objava nanaša na objavo v sredstvih javnega obveščanja oziroma na objavo izvedeno preko Zavoda RS za zaposlovanje (v nadaljevanju: zavod).

V skladu z Zakonom o urejanju trga dela (Uradni list RS, št. 80/10 – v nadaljevanju: ZUTD), so delodajalci dolžni zavodu pošiljati prijave prostih delovnih mest oziroma vrst dela z določenim rokom za prijavo in pogoji, ki jih mora izpolnjevati delavec za opravljanje dela, razen, kadar

sklepajo novo pogodbo o zaposlitvi za določen ali nedoločen čas za isto delovno mesto ali vrsto dela z že zaposlenim delavcem ali kadar se po ZDR sklene pogodba o zaposlitvi brez javne objave. Ko zavod prejme prijavo prostega delovnega mesta, ga javno objavi na željo delodajalca (ta lahko zagotovi javno objavo tudi na drug način) in v primeru, ko delodajalec to želi, izvede vse postopke v zvezi s posredovanjem zaposlitve. Zavod v dogovoru z delodajalcem prosta delovna mesta ali vrste dela posreduje v objavo tudi sredstvom javnega obveščanja. V skladu z določbami Pravilnika o prijavi in objavi prostega delovnega mesta ali vrste dela, postopku posredovanja zaposlitve ter vsebini in načinu sporočanja podatkov Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje (Uradni list RS, št. 105/10 – v nadaljevanju: pravilnik) mora zavod ob prejemu prijave prostega delovnega mesta ali vrste dela, v kateri delodajalec opredeli, da želi sodelovanje pri posredovanju kandidatov za zaposlitev, ugotoviti, ali so v evidencah, ki jih vodi zavod na podlagi določb ZUTD, vpisane osebe, za katere bi zaposlitev na tem delovnem mestu ali vrsti dela predstavljala ustrezno ali primerno zaposlitev in:

- ponuditi prosto delovno mesto ali vrsto dela tistim osebam, ki ustrezajo pogojem prostega delovnega mesta ali vrste dela,
- preveriti njihovo usposobljenost in pripravljenost,
- se z delodajalcem dogovoriti o načinu sodelovanja ter
- izvesti napotitev dogovorjenega števila najustreznejših kandidatov.

Zavod ob izteku roka za prijavo na prosto delovno mesto ali vrsto dela delodajalcu posreduje informacijo o napotilih kandidatih ter ga zaprosi za dostavo obvestila o izidu posredovanja, lahko pa tudi sodeluje pri zaposlitvenih razgovorih.

Zavod pa ima v skladu z določbo 27. člena ZUTD možnost odklonitve posredovanja kandidatov delodajalcem z negativnimi referencami, o katerih vodi evidenco v skladu z določbo pete alineje prvega odstavka 123. člena ZUTD, vse dokler so vpisani v evidenco delodajalcev z negativnimi referencami.

Analiza predlogov in razlogi za njihovo (ne)primernost:

Opustitev obveznosti javne objave prostih del, upošteva zgoraj navedeno določbo Ustave RS, v kateri je zapisana ena od človekovih pravic oziroma temeljnih svoboščin, je možna le v izjemnih primerih, določenih z ZDR. Pri tem poudarjamo, da so bile v okviru priprave novega ZDR podane zahteve po črtanju obveznosti javne objave prostega dela, in sicer z vidika poenostavitve postopka sklepanja pogodbe o zaposlitvi oziroma z vidika odprave administrativnih ovir pri zaposlovanju. Glede na to, da sta prosta izbira zaposlitve in enakopraven dostop do delovnega mesta človekovi pravici, določeni v Ustavi RS, Vlada RS ne odstopa od uveljavljene ureditve v ZDR.

Po presoji prejetega predloga menimo, da sklenjenih pogodb o zaposlitvi v primerih, ki jih opisuje predlagatelj, ni primerno niti mogoče reševati z modifikacijami samega instituta javne objave prostega delovnega mesta ali vrste dela v povezavi z obveznostjo njegove predhodne prijave pri Zavodu RS za zaposlovanje. Če delodajalec ne spoštuje zakonske zahteve po objavi prostega delovnega mesta oziroma vrste dela, se opustitev obravnava kot prekršek, za katerega se lahko delodajalec kaznuje z globo. Razen kazni za prekršek ZDR neposredno ne določa ničesar, kar bi lahko vplivalo na obstoj delovnega razmerja oziroma veljavnost pogodbe o zaposlitvi, ima pa ZDR posredne določbe v zvezi s sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi brez predhodne objave in posledicami take sklenitve. Prvi odstavek 11. člena ZDR namreč določa, da se glede sklepanja, veljavnosti, prenehanja in drugih vprašanj pogodbe o zaposlitvi smiselno

uporabljajo splošna pravila civilnega prava. Ničnost in izpodbojnost pogodbe sta dve obliki neveljavnosti pogodb, ki ju ureja 12. člen ZDR. Pri ničnosti in izpodbojnosti gre za vprašanje izpolnjevanja predpostavk za veljavno sklenitev pogodbe o zaposlitvi in vprašanje pravnih posledic napak ob sklenitvi pogodbe o zaposlitvi. Pri presoji ničnosti in izpodbojnosti pogodbe o zaposlitvi se torej smiselno upošteva ureditev v Obligacijskem zakoniku. V primeru ničnosti pogodbe kakor tudi v primeru razveljavitve izpodbojne pogodbe nastane kot temeljna obveznost obojestranska restitucija (povrnitev tistega, kar je bilo prejeto na podlagi nične oziroma izpodbojne pogodbe), če pa do tega ne pride, je potrebno ustrezno denarno nadomestilo. Upošteva se navedeno ureditev menimo, da so določbe ZDR, ki se nanašajo na obveznost objave prostega delovnega mesta oziroma vrste dela, zadostne in ustrezne.

Temeljna obveznost vsakega delodajalca, ki želi objaviti prosto delovno mesto oziroma vrsto dela, je torej v javni objavi slednjega, da se z možnostjo zaposlitve oziroma opravljanja dela seznanijo čim širši krog potencialnih kandidatov za zasedbo prostega delovnega mesta oziroma za opravljanje določenega dela. Zavod pa je pri sprejemanju (predhodnih) prijav prostih delovnih mest oziroma vrst dela le posrednik, obveznosti iz tega naslova so mu naložene zgolj v zvezi z napotovanjem brezposelnih oseb na objavljena prosta delovna mesta.


V predlogu novele ZUTD se obveznost prijave prostega delovnega mesta oziroma vrste dela iz omenjene določbe ZUTD ukinja (obveznost javne objave s strani zavoda pa bo veljala le za javni sektor in gospodarske družbe v večinski lasti države), ne glede na to pa je z vidika veljavnega ZUTD potrebno pojasniti, da je obveznost, ki izhaja iz trenutno veljavne sistemske ureditve področja zaposlovanja in zavarovanja za primer brezposelnosti, zgolj prijava prostega delovnega mesta oziroma vrste dela zavodu, v okviru katere pa ni možno selekcioniranje teh prijav zaradi ugotavljanja dejanskega namena delodajalca, ki ga v primerih, kot jih navaja predlagatelj, želi doseči z javno objavo; tudi v primeru, če bi sledili predlogu in bi zavod delodajalca z vzpostavitvijo ustreznih rubrik zavezal k »razkritju njegovih namenov«, opisanih ravnanj delodajalcev ne bi bilo mogoče v celoti preprečiti.

Prav tako smo zadržani do predloga za vzpostavitev enotnega spletnega portala za omogočanje transparentnega dostopa do vseh javno objavljenih prostih delovnih mest, saj je to v veliki meri omogočeno že v skladu z veljavno zakonodajo. Zavod na zahtevo delodajalcev javno objavi večino prostih delovnih mest, po predlogu novele ZUTD pa bo to, kot že navedeno, postala obveznost za celoten javni sektor ter za gospodarske družbe v večinski lasti države.

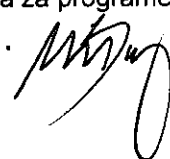
Lep pozdrav!

Pripravil/a:

Matija Baš
sekretar



Petricija Vrečar
vodja sektorja za programe zaposlovanja

P.P. 



Damjana Košir
generalna direktorica



VROČITI:

- naslovniku – po e-pošti