

Postopek izbire na delovno mesto – kakšne pravice imajo delavci?

Začne se z objavo prostega delovnega mesta

Postopek izbire na delovno mesto se začne z objavo prostega delovnega mesta. ZDR-1 določa, da mora delodajalec, ki zaposluje nove delavce, prosto delovno mesto javno objaviti. Objava mora vsebovati pogoje za opravljanje dela in rok za prijavo, ki ne sme biti krajši od treh delovnih dni. ZDR-1 v 26. členu sicer določa tudi nekatere izjeme, ko javna objava prostega delovnega mesta ni obvezna.

Enaka obravnava ne glede na spol

Za postopek izbire na delovno mesto, delodajalec prav tako ne sme objaviti prostega dela le za moške ali le za ženske, razen če določen spol predstavlja bistven oz. odločilen pogoj za delo in je taka zahteva sorazmerna in upravičena z zakonitim ciljem. Objava prostega dela prav tako ne sme nakazovati, da daje delodajalec prednost pri zaposlitvi določenemu spolu.

Katera dokazila lahko delodajalec zahteva?

Postopek izbire na delovno mesto se nadaljuje s prijavo na prosto delovno mesto. Delodajalec lahko od kandidata zahteva samo predložitev dokazil o izpolnjevanju pogojev za opravljanje dela. Pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi delodajalec od delavca ne sme zahtevati podatkov o družinskem oz. zakonskem stanu, o nosečnosti, o načrtovanju družine oz. drugih podatkov, če niso v neposredni zvezi z delovnim razmerjem. Prav tako delodajalec ne sme postavljati pogojev za sklenitev pogodbe o zaposlitvi kot sta na primer prepoved nosečnosti ali odlog materinstva. Delodajalec lahko pri zaposlovanju tudi preizkusi znanja oz. sposobnosti kandidatov za opravljanje dela, za katero se sklepa pogodba o zaposlitvi. Delodajalec zaradi ugotovitve kandidatove zdravstvene zmožnosti za opravljanje dela kandidata napoti na predhodni zdravstveni pregled s predpisi o varnosti in zdravju pri delu.

Postopek izbire na delovno mesto, če ste izbrani

V primeru, da se postopek izbire na delovno mesto, konča s tem, da ste izbrani na delovno mesto, vas mora delodajalec pred sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi (za določen ali nedoločen čas) seznaniti z delom, pogoji ter pravicami ter obveznostmi delavca in delodajalca, ki so povezane z opravljanjem dela. Delodajalec mora delavcu izročiti pisni predlog pogodbe o zaposlitvi praviloma tri dni pred predvideno sklenitvijo, pisno pogodbo o zaposlitvi pa ob njeni sklenitvi. Delavec oz. kandidat pa mora pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi delodajalcu predložiti dokazila o izpolnjevanju pogojev za opravljanje dela. Prav tako ga mora obvestiti o vseh njemu znanih dejstvih, ki so pomembna za delovno razmerje.

Kaj pa, če se postopek izbire na delovno mesto konča z neizbiro?

V praksi velikokrat slišimo, da delodajalci prijavljenih kandidatov ne obvestijo o tem, da niso bili izbrani na delovno mesto. To je v nasprotju z zakonom. ZDR-1 namreč določa, da delodajalec mora v osmih dneh, ko se konča postopek izbire na delovno mesto pisno obvestiti neizbranega kandidata o tem, da ni bil izbran. To lahko stori po elektronski pošti, in sicer na naslov kandidata, s katerim je kandidata seznanil delodajalec. Če kandidat tako

zahteva, mora delodajalec neizbranemu kandidatu vrniti vse dokumente, ki mu jih je predložil kot dokaz za izpolnjevanje zahtevanih pogojev za opravljanje dela.

Vir: Data d.o.o

NOVICE



Info SKEI št. 5/2022

15.06.2022 -



Tradicionalni dvodnevni pohod članov SKEI; 29. - 30.8.2022

31.05.2022 -

GALERIJA



17. letne športne igre SKEI; Kozje - 28.5.2022

15.06.2022 -