

O preizkusu kandidata pred sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi

Zakon o delovnih razmerjih delodajalcu omogoča, da še pred sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi preizkusi znanja in sposobnosti kandidata za opravljanje dela, za katero se sklepa pogodba o zaposlitvi. V praksi se preizkusi kandidatov opravljajo na različne načine in trajajo različno dolgo, zato se postavlja vprašanje, kakšen je zakonit postopek preizkusa kandidata in kje je meja med preizkusom in dejanskim opravljanjem dela.

Preizkusa znanja ZDR-1 podrobno ne ureja. Določa le, da je ta možen in da se mora nanašati le na okoliščine, ki so v neposredni zvezi z delom, za katero se sklepa pogodba o zaposlitvi. Načeloma se preizkus kandidata opravlja preko različnih testov, ki so lahko pisni in ustni in praviloma ne trajajo dlje kot eno uro, v izjemnih primerih do dve uri. Takšni preizkusi niso sporni, saj potekajo v za to posebej določenih procesih, ki so izločeni iz procesa opravljanja dela pri delodajalcu, delodajalec pa ima pravico, da kandidata preizkusi, preden z njim sklene pogodbo o zaposlitvi. Srečujemo pa se tudi s takšnimi preizkusi, ki obsegajo dejansko opravljanje dela. Takšen preizkus na primer poteka tako, da kandidat določeno število ur, tudi do 15 delovnih ur, opravlja delo pri delodajalcu tako, kakor da bi že sklenil pogodbo o zaposlitvi in pri delodajalcu bil zaposlen, čeprav ima šele status kandidata za sklenitev delovnega razmerja in mu tako formalno pravice, ki iz delovnega razmerja izhajajo, še ne pripadajo. Taki preizkusi kandidatov so sporni in lahko prečkajo mejo zakonitosti, takrat pa jih je treba obravnavati kot delo na črno.

Preizkus kandidata je namenjen predvsem krajšemu preizkusu kandidatovih sposobnosti, v katerem se ta ne vključuje neposredno v delovni proces pri delodajalcu. Preizkus je sicer lahko tudi praktičen, vendar pa ne sme vključevati opravljanja dela na način, kakor da bi bil kandidat pri delodajalcu že zaposlen, še posebej ne v daljšem trajanju. Treba se je tudi zavedati, da ima delodajalec poleg preizkusa kandidata na voljo tudi institut poskusnega dela. Ob sklenitvi pogodbe o zaposlitvi se lahko delavec in delodajalec dogovorita o poskusnem delu, ki lahko v skladu z ZDR-1 traja največ šest mesecev. V času poskusnega dela lahko tako delavec kot delodajalec odpovesta pogodbo o zaposlitvi. Delavec lahko to stori, če ugotovi, da mu delo pri delodajalcu ne ustreza, delodajalec pa, če ugotovi, da delavec poskusnega dela ni uspešno opravil. Razlika med delavcem na poskusnem delu in kandidatom na preizkusu pa je v tem, da ima delavec že sklenjeno pogodbo o zaposlitvi z delodajalcem in mu zato pripadajo vse pravice, ki izhajajo iz delovnega razmerja, medtem ko za kandidata na preizkusu to ne velja.

Delodajalec torej nima pravne podlage za to, da bi sposobnosti kandidata za sklenitev pogodbe o zaposlitvi preizkušal na en dan ali več dni trajajočem preizkusu, na katerem bi kandidat praktično opravljal delo za delodajalca brez plačila. V skladu z mnenjem Inšpektorata RS za delo se preizkus kandidata tudi ne sme opravljati v neposrednem delovnem procesu pri delodajalcu. Kot omenjeno, je preizkus namenjen zgolj krajšemu preverjanju sposobnosti kandidata za opravljanje dela, ki mora biti izločeno iz delovnega procesa. Če delodajalec potrebuje daljše obdobje preizkusa, ima na voljo institut poskusnega dela, za katerega pa mora s kandidatom skleniti pogodbo o zaposlitvi. Če gre za enodnevno ali večdnevno trajanje preizkusa kandidata, ki se opravlja neposredno v delovnem procesu pri delodajalcu, je to treba obravnavati kot delo na črno, saj gre za opravljanje dela brez sklenjene pogodbe o zaposlitvi in brez vključitve v obvezna zavarovanja. Kandidat ima v tem primeru možnost prijave kršitve na IRSD, inšpektor za delo pa bi moral v skladu z Zakonom o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno izdati odločbo, s katero bi delodajalcu naložil, naj delavcu v treh dneh vroči pisno pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas. Morebitne izjave, ki jih delodajalec predloži kandidatu pred pričetkom preizkusa, v smislu, da se kandidat strinja, da gre za preizkus, so nične in ne vplivajo na obstoj dela na črno, saj je bistvo v tem, da se s takšno prakso zlorablja institut preizkusa kandidata.

Matija Drmota, služba pravne pomoči ZSSS

Vir: www.zsss.si

Vpisujemo peto generacijo študentov na daljavo SKEI

15.06.2020 - V kongresnem letu se volijo sindikalni zaupniki v podjetjih. Brez znanja ni moči.

© Vse pravice pridržane.

[Odjava iz e-novic](#)

To sporočilo ste prejeli, ker ste se na prejemanje naših sporočil prijavili preko naše spletne strani ali pa ste se s prejetjem izrecno strinjali. Če se želite odjaviti, lahko to storite kadarkoli s klikom na zgornjo povezavo in naših e-novic ne boste več prejeli.
