

JAVNE USTANOVE ČIJI JE OSNIVAČ DRŽAVA – RADNI ODNOSI

Agencija za sprječavanje korupcije je utvrdila ugrožavanje javnog interesa u javnoj ustanovi u postupku zapošljavanja.

Iz Zaključka: ... Od šest prijavljenih kandidata, na oglasu za radno mjesto YY, samo je jedan XX dostavio blagovremenu i potpunu prijavu (dok u propisanom roku nije dostavio uvjerenje nadležnog suda da se protiv njega ne vodi krivični postupak.) Direktor ustanove, XX, je dana --. godine, donio odluku broj YY da se XX prima u radni odnos na neodređeno vrijeme, kao radnik u PJ YY. Kako je --. godine, inspektor rada konstatovao nepravilnosti u pogledu zasnivanja radnog odnosa zbog toga što je uvjerenje o zdravstvenoj sposobnosti dostavljeno dana --. godine (nakon isteka oglasa), a predmetni oglas je istekao --. godine i ukazao ovoj javnoj ustanovi da ih mora otkloniti, to je direktor dana --. godine rješenjem o prestanku radnog odnosa zaposlenom XX, stavio van snage odluku broj YY. godine, ugovor o radu br.YY. godine i rješenje o koeficijentu složenosti poslova broj YY. godine.

Nakon toga, dana --. godine, u dnevnoj štampi objavljen je oglas sa istim uslovima, na koji oglas je bilo prijavljenih pet kandidata ali dvoje nijesu dostavili potpune prijave, pa iste nisu razmatrane, dok su kandidati XX, XX i XX podnijeli blagovremene prijave, koja činjenica se utvrđuje uvidom u zapisnik br.YY-izvještaj o sprovođenju oglasa potpisanog od strane članova formirane Komisije. Dana --. godine, donijeta je odluka o zasnivanju radnog odnosa na neodređeno vrijeme, za jednog od kandidata – XX, broj YY, na koju je podnosilac prijave, kao nezadovoljni učesnik oglasa, imao pravo da pokrene upravni spor u roku od 15 dana od dana dostavljanja, koje uputstvo o pravnom lijeku je bilo navedeno u odluci.

Važeći Zakon o radu ne propisuje kriterijume za izbor kandidata pri donošenju odluke o izboru, već su poslodavcu ostavljena diskreciona ovlašćenja, te zbog svoje nepreciznosti, ostavlja prostora za moguće zloupotrebe, jer poslodavac može, ne samo određivati trajanje oglasa, već ima i šira diskreciona ovlašćenja pri izboru prijavljenih kandidata.

Agencija je mišljenja da je do ugrožavanja javnog interesa došlo prilikom oglašavanja predmetnog radnog mjesta, tačnije nakon zaključenja oglasa od --. godine. Naime, Komisija koju je obrazovao direktor ove javne ustanove, uzela je u obzir uvjerenje o zdravstvenoj sposobnosti za kandidata XX koje je dostavljeno --. godine, nakon isteka predmetnog oglasa, dok drugim kandidatima nije data mogućnost naknadnog dostavljanja dokumentacije, a za neke kandidate se navodi da nijesu priložili ovjerena dokumenta, neki uvjerenje o zdravstvenoj sposobnosti.

Agencija je u svom Mišljenju od 3.5.2017. godine već uputila i preporuku resornom ministarstvu za razmatranje izmjene Zakona o radu u pravcu uvođenja pravnog osnova za donošenje podzakonskog akta kojim će se definisati uslovi i procedura kod zapošljavanja u javnom sektoru, odnosno obaveza definisanja procedure obavezne provjere sposobnosti i ocjenjivanja kandidata koji su se prijavili na radno mjesto kod subjekata u javnom sektoru, po ugledu na rješenja koja su predviđena za državne službenike i namještenike (Uredba o načinu obavezne provjere sposobnosti, bližim kriterijumima i načinu ocjenjivanja kandidata za vršenje poslova radnog mjesta u državnom organu).

(Mišljenje od 27.12.2017.godine)