

JAVNI NATEČAJI



PRIROČNIK



MINISTRSTVO ZA JAVNO UPRAVO
DIREKTORAT ZA JAVNI SEKTOR
SEKTOR ZA PODPORO DELOVANJU KPDR IN URADNIŠKEGA SVETA

Avtor:	Martin RAMOR
Soavtorji:	Danijela MIŠIĆ POGOREVC Marta MARN SINUR Minka OGRIN Rastko Rafael KOZLEVČAR mag. Tea JURATOVEC
Redaktorica:	Brigita TROBENTAR
Leto izdaje:	Januar 2019

KAZALO

UVODNA BESEDA	3	5.2.3 Strokovni izpiti.....	26
1 NAČELI JAVNEGA NATEČAJA.....	5	5.2.4 Tuji jezik.....	26
2 POSTOPEK PRED NOVO ZAPOSLOTITVIJO	7	5.2.5 Drugi pogoji.....	27
3 OBJAVA JAVNEGA NATEČAJA.....	9	5.3 Praksa Komisije za pritožbe	28
3.1 Splošno	10	6 IZBIRNI POSTOPEK	32
3.2 Praksa Komisije za pritožbe	13	6.1 Splošno	33
4 UPORABA ZAKONA O SPLOŠNEM UPRAVNEM POSTOPKU IN UREDBE O POSTOPKU ZA ZASEDBO DELOVNEGA MESTA.....	17	6.2 Merila.....	33
4.1 Splošno	18	6.3 Ocenjevanje.....	34
4.2 Praksa Komisije za pritožbe	20	6.4 Prednostni kriteriji.....	34
5 PREVERJANJE IZPOLNJEVANJA POGOJEV.....	23	6.5 Zaključek izbirnega postopka.....	35
5.1 Splošno	24	6.6 Praksa Komisije za pritožbe	36
5.2 Preverjanje izpolnjevanja pogojev	24	7 IZDAJA AKTOV V POSTOPKU JAVNEGA NATEČAJA.....	45
5.2.1 Delovne izkušnje.....	24	7.1 Splošno	46
5.2.2 Smer izobrazbe.....	25	7.2 Praksa Komisije za pritožbe	48
		8 PRAVNO VARSTVO.....	49

UVODNA BESEDA

Velikokrat se zgodi, da na prosto uradniško delovno mesto ne moremo premestiti nobenega od že zaposlenih uradnikov v državnem organu oz. upravi lokalne skupnosti, pa tudi v drugih državnih organih oz. upravah lokalnih skupnosti, ki so vključene v interni trg dela, ni nikogar, ki bi ga bilo z izvedbo internega natečaja mogoče premestiti na prosto uradniško delovno mesto. Ostane nam tako le še postopek javnega natečaja, s katerim smo se v več kot petnajstih letih, odkar je stopil v veljavo Zakon o javnih uslužbencih¹ tako ali drugače že gotovo srečali.

Cilj, ki ga z izvajanjem javnega natečaja zasledujemo je, da med prijavljenimi kandidati, in teh je največkrat zelo veliko, izberemo najbolj strokovno usposobljenega kandidata. In da bi v množici prijavljenih kandidatov našli pravega, torej tistega, za katerega obstaja največja verjetnost, da se bo s svojim znanjem in strokovnostjo najbolje izkazal na prostem uradniškem delovnem mestu, moramo opraviti izbirni postopek.

Izbirni postopek je obvezni in ključni del javnega natečaja, v katerega se uvrstijo kandidati, za katere smo ugotovili ne le, da so si natančno prebrali vsebino javnega natečaja in so posredovali pravočasne in popolne prijave, ampak tudi, da izpolnjujejo vse natečajne pogoje, ki so bili objavljeni v besedilu javnega natečaja. Zakon o javnih uslužbencih v svojem VIII. poglavju Sklenitev delovnega razmerja določa, kje se objavi javni natečaj, rok za vlaganje prijav, vsebino objave javnega natečaja, kar zadeva samo izvedbo izbirnega postopka pa določa le, da se izbirni postopek lahko opravi v več fazah, na podlagi katerih se kandidati postopoma izločajo, pri čemer nakaže tri metode za izbiro najbolj strokovno usposobljenega kandidata, in

sicer presojo predložene dokumentacije, pisni preizkus strokovne usposobljenosti oz. ustni razgovor s kandidatom. Delodajalec je tako glede izbirnega postopka v veliki meri prepuščen samemu sebi, postopek pa mora biti vendarle izpeljan transparentno in predvsem zakonito, pri čemer je v skladu z Zakonom o javnih uslužbencih vezan na smiselno uporabo določb Zakona o splošnem upravnem postopku².

Komisija za pritožbe iz delovnega razmerja pri Vladi Republike Slovenije (v nadaljnjem besedilu: Komisija za pritožbe) je skozi dolgoletno prakso ugotovila, da postopki javnega natečaja niso vselej izvedeni transparentno in zakonito in da se pojavljajo napake, tudi takšne, da je zaradi njih treba odpraviti sklep o neizbiri kandidata, ki se je pritožil in po uradni dolžnosti razveljaviti sklep kandidata, ki je bil v postopku izbran kot najbolj strokovno usposobljen, kar za nič hudega slutečega izbranega kandidata vsekakor ni prijetno, prav tako pa tudi ne za organ, ki mora ponoviti vsaj določeno fazo izbirnega postopka.

Da bi bilo takšnih primerov čim manj in da bi tako državni organi kot uprave lokalnih skupnosti postopek javnega natečaja izvajali čim lažje in predvsem zakonito, se je porodila ideja za pripravo tega priročnika. Razdeljen je na več poglavij, ki si sledijo kronološko: od načel javnega natečaja in drugih možnosti zasedbe prostega delovnega mesta, ki jih v skladu z zakonom mora upoštevati delodajalec pred objavo javnega natečaja prek izbirnega postopka do izdaje sklepa o izbiri oz. neizbiri in pravnega varstva neizbranega kandidata. V vsakem od posameznih poglavij so izpostavljeni problemi, ki smo jih doslej zaznali z morebitnimi rešitvami, priročnik pa je prav tako opremljen s prakso Komisije za pritožbe ter prakso

¹ Zakon o javnih uslužbencih (Uradni list RS, št. 63/07 – uradno prečiščeno besedilo, 65/08, 69/08 – ZTFI-A, 69/08 – ZZavar-E in 40/12 – ZUJF).

² Zakon o splošnem upravnem postopku (Uradni list RS, št. 24/06 - uradno prečiščeno besedilo, 105/06 – ZUS-1, 126/07, 65/08, 8/10 in 82/13).

Upravnega sodišča Republike Slovenije in Vrhovnega sodišča Republike Slovenije.

Upamo, da vam bo priročnik všeč in da ga boste prepoznali kot uporabnega in koristnega pri svojem delu.

NAČELI JAVNEGA NATEČAJA

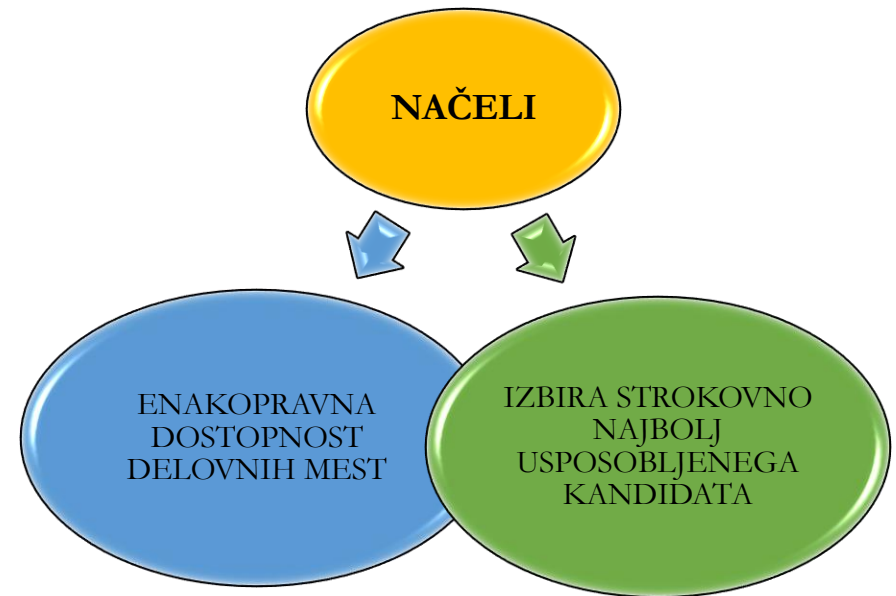


1

V 49. členu Ustave Republike Slovenije³ je zagotovljena svoboda dela, ki zajema tri samostojne pravice: pravico do proste izbire zaposlitve, pravico do enake dostopnosti do vsakega delovnega mesta pod enakimi pogoji in prepoved prisilnega dela. Navedena ustavna pravica do svobode dela je izvedena v 7. in 27. členu Zakona o javnih uslužbencih, ki zagotavljata enakopravno dostopnost delovnih mest za vse zainteresirane kandidate pod enakimi pogoji in izbiro najbolj strokovno usposobljenega kandidata. Za uresničitev navedenega namena pa javni natečaj predpostavlja naslednje elemente: objavo prostega delovnega mesta, razumen rok za prijave, izbirni postopek z vnaprej določenimi merili in obrazloženo izbiro⁴.

Izjeme od javnega natečaja je mogoče določiti samo z zakonom, kar izhaja iz 122. člena Ustave Republike Slovenije, kjer je določeno, da je zaposlitev v upravnih službah mogoča samo na temelju javnega natečaja, razen v primerih, ki jih določa zakon.

V skladu s sedmim odstavkom 57. člena Zakona o javnih uslužbencih ni treba izvesti javnega natečaja v primeru strokovno-tehničnih delovnih mest in v skladu s prvim odstavkom 70. člena tudi v primeru zaposlitev za določen čas. Tovrstne izjeme so lahko določene tudi v specialnih zakonih (npr. Zakon o organiziranosti in delu v policiji, Zakon o obrambi).



³ Ustava Republike Slovenije (Uradni list RS, št. št. 33/91-I, 42/97 – UZS68, 66/00 – UZ80, 24/03 – UZ3a, 47, 68, 69/04 – UZ14, 69/04 – UZ43, 69/04 – UZ50, 68/06 – UZ121,140,143, 47/13 – UZ148, 47/13 – UZ90,97,99 in 75/16 – UZ70a).

⁴ Šturm, L. et al. (2002). Komentar Ustave Republike Slovenije (str. 894). Ljubljana: Fakulteta za podiplomske državne in evropske študije.

POSTOPEK PRED NOVO ZAPOSLOTVIJO

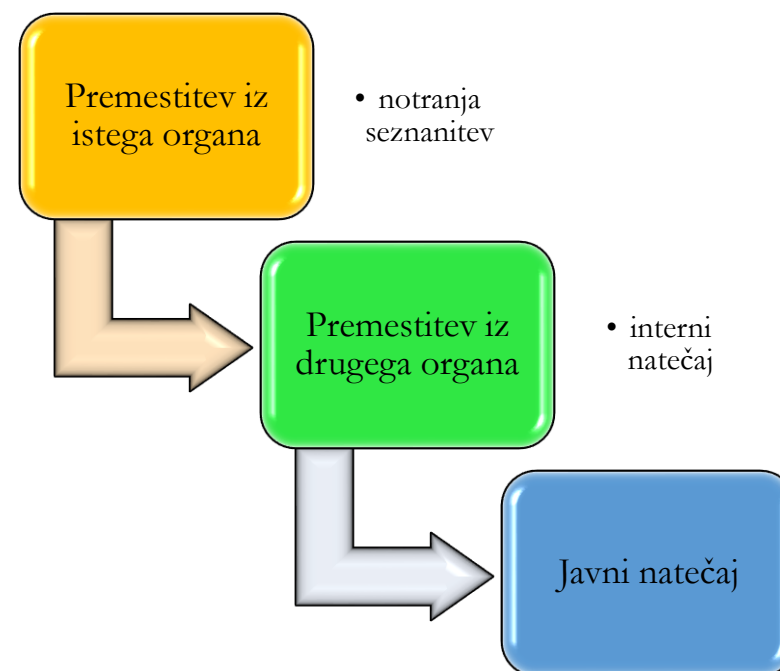


2

Pred samo objavo javnega natečaja je bistvena odločitev predstojnika, da bo sploh izvedel javni natečaj. V skladu s prvim in drugim odstavkom 57. člena Zakona o javnih uslužbencih je namreč v njegovi pristojnosti ocena, ali je mogoče prosto delovno mesto zasesti s premestitvijo javnega uslužbenca iz istega organa na podlagi notranje seznanitve (5. člen Uredbe o postopku za zasedbo delovnega mesta v organih državne uprave in v pravosodnih organih⁵) ali s premestitvijo javnega uslužbenca iz drugega organa. Za ta namen se lahko izvede interni natečaj, pri čemer je pomemben tudi interni trg dela, v katerega so vključeni organi državne uprave in organi, ki z vlado sklenejo dogovor o vključitvi v interni trg dela. Pri tem so mišljeni drugi državni organi in lokalne skupnosti, ki lahko za sklenitev dogovora pooblastijo reprezentativno združenje lokalnih skupnosti. Interni trg dela je objavljen na spletni strani [Ministrstva za javno upravo](#).

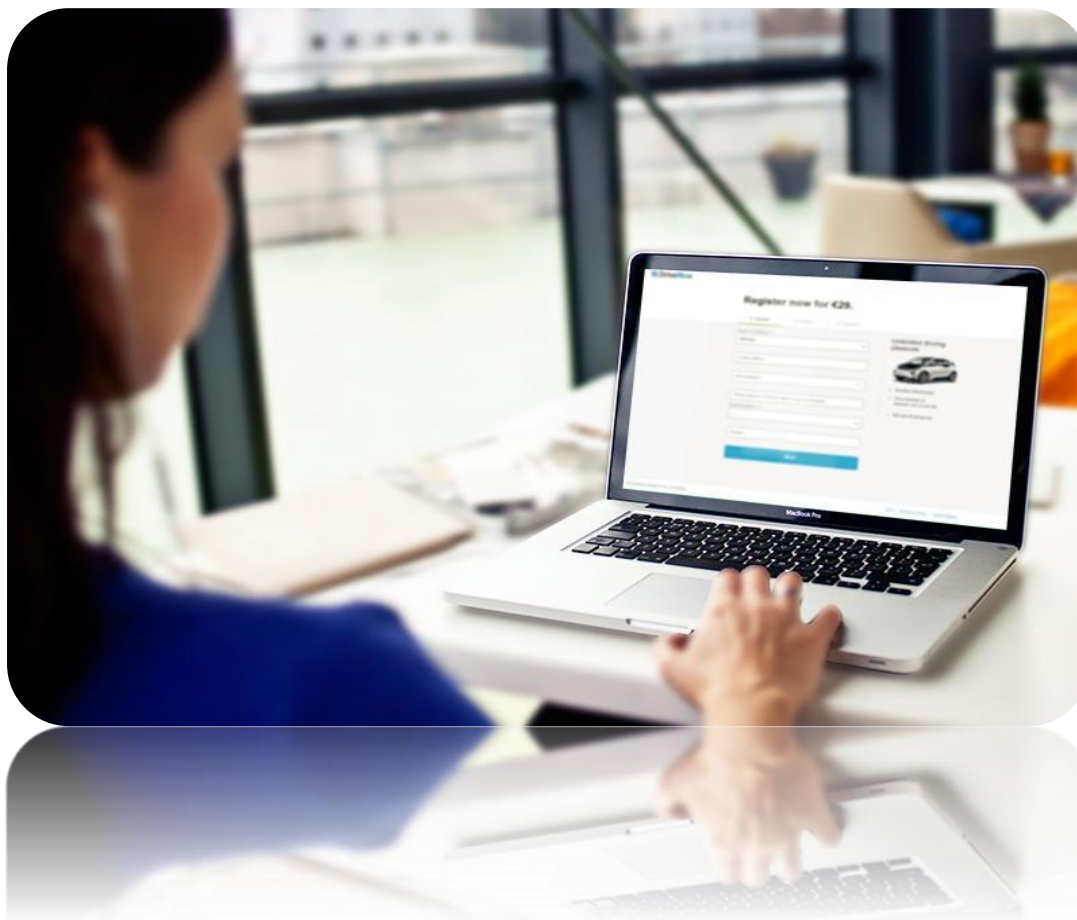
Javni natečaj se torej objavi šele potem, ko je bilo ugotovljeno, da niti s premestitvijo javnega uslužbenca znotraj organa niti s premestitvijo iz drugega organa ni mogoče zasesti prostega delovnega mesta, čeprav organi ti dve fazi v praksi izpuščajo. Zamudno in nepotrebno je, da se najprej objavi javni natečaj, v samem izbirnem postopku pa se ugotovi, da se bo premestilo javnega uslužbenca znotraj organa ali opravilo interni natečaj. Odločitev za izvedbo javnega natečaja je odvisna od dejanskih okoliščin, in sicer: da se trajno ali začasno poveča obseg dela, povečanega obsega dela pa ni mogoče opravljati z obstoječim številom javnih uslužbencev, oziroma se ob nespremenjenem obsegu dela izprazni delovno mesto; da ima organ zagotovljena finančna sredstva za zaposlitev; da je delovno mesto določeno v sistemizaciji, razen v primerih iz drugega odstavka 55. člena tega zakona; da je delovno mesto prosto oziroma so podane okoliščine, iz katerih izhaja,

da bo delovno mesto prosto in da je nova zaposlitev v skladu s kadrovskim načrtom (56. člen Zakona o javnih uslužbencih).



⁵ Uredba o postopku za zasedbo delovnega mesta v organih državne uprave in v pravosodnih organih (Uradni list RS, št. 139/06 in 104/10; v nadaljnjem besedilu: Uredba o postopku za zasedbo delovnega mesta).

OBJAVA JAVNEGA NATEČAJA



3

3.1 SPLOŠNO

V skladu s prvim odstavkom 58. člena Zakona o javnih uslužbencih mora biti javni natečaj za organe državne uprave objavljen na spletni strani ministrstva, pristojnega za upravo, drugi državni organi in lokalne skupnosti pa objavijo javni natečaj na svojih spletnih straneh. Delodajalci iz javnega sektorja pa morajo v skladu s tretjim odstavkom 7. člena Zakona o urejanju trga dela⁶ na Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje javno objaviti vsako prosto delovno mesto oziroma vrsto dela, razen v primerih izjem od obveznosti javne objave, ki jih v 26. členu določa Zakon o delovnih razmerjih.

Vsebina objave javnega natečaja je določena v 59. členu Zakona o javnih uslužbencih in mora vsebovati najmanj podatke:

1. o organu in o kraju opravljanja dela,
2. o vrsti uradniškega delovnega mesta,
3. o pogojih za opravljanje dela,
4. o dokazilih, ki jih mora kandidat predložiti prijavi,
5. o roku in naslovu za vlaganje prijav in o roku obveščanja o izbiri,
6. o osebi, ki daje informacije o izvedbi javnega natečaja,
7. o okvirni vsebini dela.

Drugi odstavek 19. člena Uredbe o postopku za zasedbo delovnega mesta poleg navedenega kot obvezno sestavino objave javnega natečaja določa še podatke o vsebini prijave, elektronski naslov za vlaganje prijav in navedbo,

da bo obvestilo o končanem izbirnem postopku javnega natečaja objavljeno na spletnih straneh organa in naslov organa.

Pogoji za zasedbo uradniškega delovnega mesta so v skladu s prvim odstavkom 79. člena Zakona o javnih uslužbencih poleg splošnih pogojev, ki jih urejajo predpisi s področja delovnega prava, naziv, smer izobrazbe, funkcionalna in specialna znanja ter posebne sposobnosti, lahko pa tudi drugi pogoji, če tako določa zakon. **Nezakonito je, da se v besedilu javnega natečaja določijo pogoji, ki niso določeni z zakonom.**

Pri sami objavi javnega natečaja je treba paziti, da so pogoji v objavi javnega natečaja identični pogojem v veljavnemu aktu o sistemizaciji in v skladu z relevantno zakonodajo. Če je v objavi javnega natečaja naveden pogoj, ki ni določen v aktu o sistemizaciji oziroma v veljavnih predpisih ima to lahko v pritožbenem postopku za posledico razveljavitev sklepa o izbiri, odpravo sklepa o neizbiri in ponovitev javnega natečaja v celoti.

Veljavna zakonodaja ne določa, kaj lahko stori organ, če tekom objave ali kasneje ugotovi napako v objavi javnega natečaja. Naknaden poseg v objavljeno besedilo javnega natečaja ni dopusten. V primeru, ko se napaka ugotovi pred iztekom roka za prijavo, je primeren preklic javnega natečaja, o čemer je potrebno obvestiti kandidate. V primeru, ko se napaka ugotovi po izteku roka za prijavo, preklic javnega natečaja ne pride v poštev, temveč se javni natečaj ponovno objavi in prav tako obvesti kandidate.

V objavi javnega natečaja je treba objaviti rok za vlaganje prijav, ki v skladu z drugim odstavkom 58. člena Zakona o javnih uslužbencih ne sme biti

⁶ Uradni list RS, št. 80/10, 40/12 – ZUJF, 21/13, 63/13, 100/13, 32/14 – ZPDZC-1, 47/15 – ZZSDT in 55/17.

krajši od 8 dni. Za lažje vodenje javnih natečajev priporočamo, da se v objavi navede datum izteka roka za prijavo (npr. 15. 10. 2019). O popolnosti in pravočasnosti vlog več v naslednjem poglavju.

Kar zadeva merila izbirnega postopka velja pojasniti, da niti Zakon o javnih uslužbencih niti Uredba o postopku za zasedbo delovnega mesta ne zahtevata, da bi morala biti merila določena v sami objavi javnega natečaja. Tretji odstavek 19. člena Uredbe o postopku za zasedbo delovnega mesta tako določa, da besedilo objave javnega natečaja lahko vsebuje tudi merila za izbiro, če so bila določena pred objavo javnega natečaja. Po tretjem odstavku 22. člena iste uredbe merila za izbiro in metode preverjanja strokovne usposobljenosti kandidatov pred začetkom izbirnega postopka pisno določijo bodisi predstojnik bodisi javni uslužbenec, ki vodi javni natečaj ali natečajna komisija, ki jo je predstojnik imenoval s sklepom za vodenje izbirnega postopka. Če se izbirni postopek izvaja v več fazah z izločanjem kandidatov, se lahko merila določijo pred vsako fazo posebej.

V objavi javnega natečaja je treba navesti tudi morebitne prednostne kriterije (več o prednostnih kriterijih v poglavju o določanju meril izbirnega postopka) ter morebitne odložne natečajne pogoje (npr. tretji odstavek 31. člena Zakona o splošnem upravnem postopku glede strokovnega izpita iz upravnega postopka, drugi odstavek 12. člena Zakona o inšpekcijskem nadzoru⁷ glede strokovnega izpita za inšpektorja) ter vse zakonske izjeme ali okoliščine, ki vplivajo na priznanje delovnih izkušenj (npr. 13. točka 6. člena Zakona o javnih uslužbencih; četrti, peti, šesti in deveti odstavek 54.

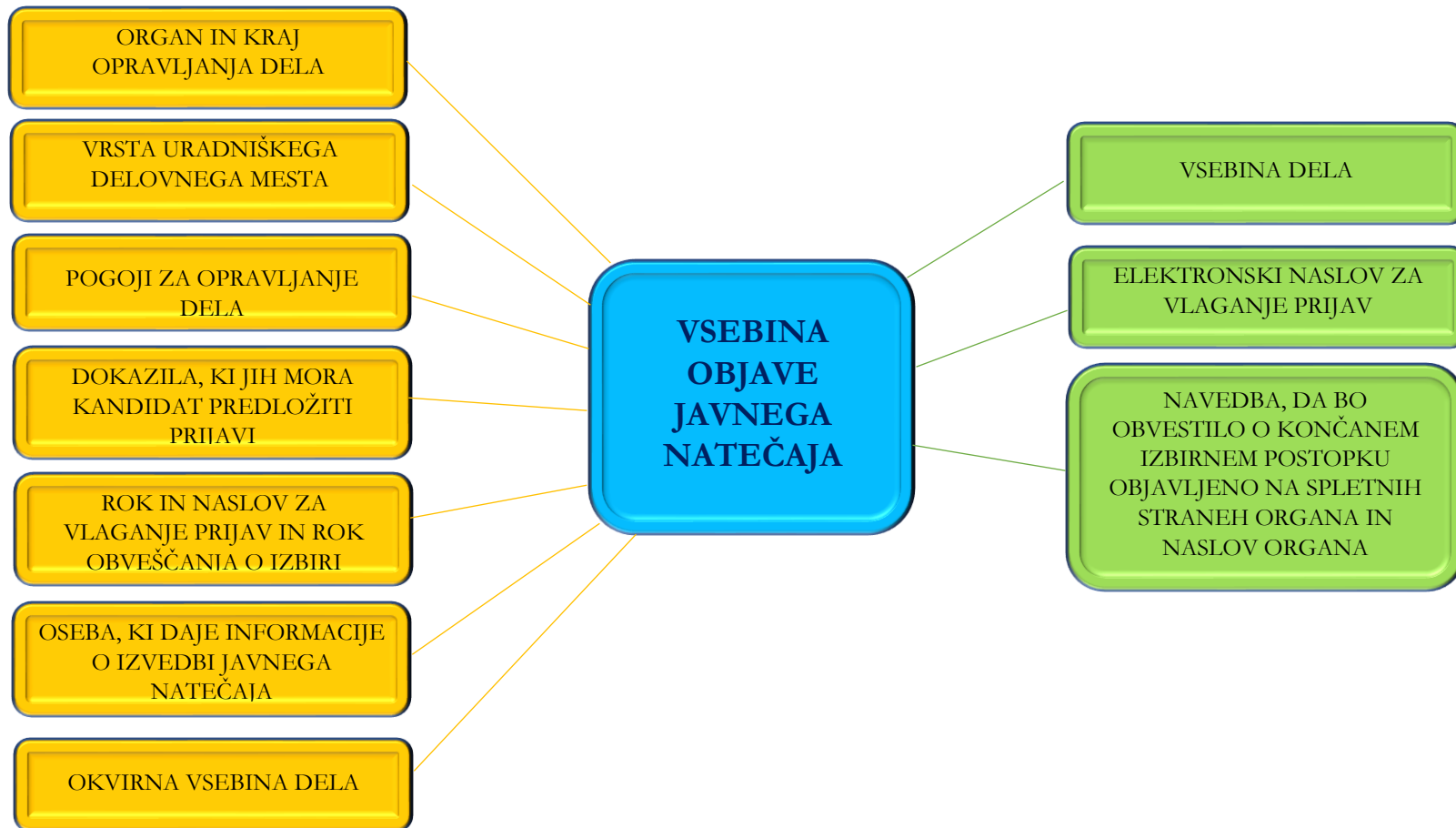
⁷ Zakon o inšpekcijskem nadzoru (Uradni list RS, št. 43/07 – uradno prečiščeno besedilo in 40/14).

⁸ Uredba o notranji organizaciji, sistemizaciji, delovnih mestih in nazivih v organih javne uprave in v pravosodnih organih (Uradni list RS, št. 58/03, 81/03, 109/03, 43/04, 58/04 – popr., 138/04, 35/05, 60/05, 72/05, 112/05, 49/06, 140/06, 9/07, 33/08, 66/08, 88/08, 8/09, 63/09, 73/09, 11/10, 42/10, 82/10, 17/11, 14/12, 17/12, 23/12,

člena Uredbe o notranji organizaciji, sistemizaciji, delovnih mestih in nazivih v organih javne uprave in v pravosodnih organih⁸).

Načeloma velja, če se zahtevajo še kakšni drugi pogoji za zasedbo delovnega mesta, je pravilno, da so v objavi javnega natečaja navedene tudi izjave oziroma dokazila, s katerimi se dokazuje izpolnjevanje drugih pogojev.

98/12, 16/13, 18/13, 36/13, 51/13, 59/13, 14/14, 28/14, 43/14, 76/14, 91/14, 36/15, 57/15, 4/16, 44/16, 58/16, 84/16, 8/17, 40/17 in 41/17; v nadaljnjem besedilu: Uredba o notranji organizaciji).



POGOJI V OBJAVI JAVNEGA NATEČAJA MORAJO BITI IDENTIČNI POGOJEM V VELJAVNEM AKTU O SISTEMIZACIJI IN V SKLADU Z VELJAVNO ZAKONODAJO

3.2 PRAKSA KOMISIJE ZA PRITOŽBE

Sklep z dne 29. 12. 2014

KLJUČNE BESEDE: časovna usklajenost objav javnega natečaja - pravočasnost prijav

[...] V pritožbenem primeru je nesporno: da je organ prve stopnje objavil javni natečaj za razpisano delovno mesto na svoji spletni strani dne 30. 10. 2014, da je pritožnik za to delovno mesto 11. 11. 2014 oddal prijavo, da Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje objavlja prosta delovna mesta dvakrat tedensko in da je bil razpis za predmetno delovno mesto objavljen na spletnih straneh Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje dne 3. 11. 2014 ter je potekel 11. 11. 2014. Prvi odstavek 58. člena Zakona o javnih uslužbencih (objava javnega natečaja) določa, da se javni natečaj za organe državne uprave objavi na spletni strani ministrstva, pristojnega za upravo, drugi državni organi in lokalne skupnosti pa objavijo javni natečaj na svojih spletnih straneh in ne na spletnih straneh Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje. Vendar je treba upoštevati tudi tretji odstavek 7. člena Zakona o urejanju trga dela, ki določa, da morajo delodajalci iz javnega sektorja (to je nesporno organ prve stopnje) in gospodarske družbe v večinski lasti države pri zavodu javno objaviti vsako prosto delovno mesto oziroma vrsto dela, razen v primerih izjem od obveznosti javne objave, ki jih določa zakon, ki ureja delovna razmerja. Izjema od obveznosti javne objave pa v pritožbenem primeru ni podana. Organ prve stopnje je torej bil zavezan objaviti prosto delovno mesto oziroma vrsto dela pri zavodu, kar je tudi storil in bi pritožnika, glede na iztek roka za prijavo pri zavodu, moral uvrstiti v izbirni postopek, če bi ugotovil, da izpolnjuje natečajne pogoje. Pri odločanju o tej pritožbi ne gre spregledati, da delodajalec odloča o tem, kdaj bo objavil javni natečaj in zato prevzema tudi odgovornost za takšno odločitev. Kandidati se namreč zanašajo tudi na objave oziroma roke za prijave, objavljene na zavodu. Organ prve stopnje bi moral upoštevati vse

navedeno pri določanju roka za prijavo in poskrbeti, da bi se roka ujemala, česar pa ni storil (to je, da bi bili obe objavi na isti dan, kar pomeni, da bi moral zgolj počakati z objavo javnega natečaja na svoji spletni strani do dne objave prostega delovnega mesta na zavodu). [...]

Sklep z dne 8. 4. 2015

KLJUČNE BESEDE: časovna usklajenost objav javnega natečaja - pravočasnost prijav - akt o sistemizaciji

[...] Časovni zamik med posameznima objavama, ki ga omenja pritožnica, pri tem ne predstavlja kršitve postopka javnega natečaja. Bistveno namreč je, da se rok za prijavo izteče glede na zadnjo objavo.

Komisija za pritožbe ob pregledu spisovne dokumentacije ugotavlja, da je organ prve stopnje z objavo javnega natečaja dejansko širil natečajne pogoje, pri čemer je med te dodal aktivno znanje vsaj enega svetovnega jezika, ki se po veljavni sistemizaciji ne zahteva za zasedbo razpisanega delovnega mesta. Posledično se kandidati, ki so bili morebiti prav tako zainteresirani za zasedbo razpisanega delovnega mesta, niso prijavili na javni natečaj, čeprav v skladu z veljavno sistemizacijo izpolnjujejo vse natečajne pogoje. Navedeno nedvomno predstavlja kršitev načela enakopravne dostopnosti in hkrati bistveno kršitev postopka javnega natečaja, zaradi česar je nezakonit celoten postopek javnega natečaja ter tudi sklepi, izdani v tem postopku.

Komisija za pritožbe nadalje ugotavlja tudi neskladnost med objavo javnega natečaja in sistemizacijo pri zahtevani stopnji in smeri izobrazbe ter hkrati neskladnost sistemizacije s Prilogo 1 Uredbe o notranji organizaciji. Ta namreč za delovno mesto podsekretar predpisuje univerzitetno ali najmanj visoko strokovno izobrazbo s specializacijo oziroma magisterijem /druga

stopnja/ in ne zgolj univerzitetno ali najmanj visoko strokovno stopnjo, kot to izhaja iz sistemizacije. [...]

Sklep z dne 20. 11. 2013

KLJUČNE BESEDE: objava javnega natečaja - akt o sistemizaciji

[...] Za razpisano delovno mesto se je med pogoji zahteval strokovni izpit iz upravnega postopka, vendar pa omenjeni pogoj ni določen v veljavnem aktu o sistemizaciji, čeprav je v slednjem določena naloga »vodenje in odločanje v najzahtevnejših upravnih postopkih na prvi stopnji«, kar pa pomeni, da bi morali imeti določen tudi pogoj strokovnega izpita iz upravnega postopka v aktu o sistemizaciji. [...]

Sklep z dne 20. 11. 2013

KLJUČNE BESEDE: objava javnega natečaja - akt o sistemizaciji - veljavni predpisi

[...] Poleg tega je Komisija za pritožbe ugotovila tudi druge pomanjkljivosti. Javni natečaj ni objavljen v skladu z zakonodajo glede same izobrazbe, saj ni upoštevana nova ureditev v skladu z zakonom, ki ureja visoko šolstvo, kar pa velja tudi za veljavni akt o sistemizaciji.

Prav tako je v veljavnem aktu o sistemizaciji v enem delu navedeno, da se za razpisano delovno mesto zahteva 6 let delovnih izkušenj, na drugem pa 8 let delovnih izkušenj, kar je treba uskladiti z veljavno zakonodajo in tudi v samem aktu o sistemizaciji. Ne gre spregledati tudi dejstva, da po veljavni zakonodaji ni več državnega izpita iz javne uprave, ki pa se kot pogoj še vedno zahteva v veljavnem aktu o sistemizaciji, zato se naj tudi to uskladi z veljavno zakonodajo. [...]

Sklep z dne 4. 11. 2015

KLJUČNE BESEDE: odložni pogoj - objava

[...] Dejstvo, da ni bil objavljen spregled za strokovni izpit iz finančne izvršbe v sami objavi javnega natečaja, ki bi moral biti, saj je določen z drugim odstavkom 85. člena Zakona o finančni upravi (Uradni list RS, št. 25/14, v nadaljnjem besedilu: ZFU), pomeni bistveno kršitev postopka javnega natečaja (4. točka prvega odstavka 65. člena Zakona o javnih uslužbencih), saj se na javni natečaj iz razloga neizpolnjevanja natečajnih pogojev, niso prijavili morebitni kandidati, ki bi prijavo oddali, če bi bil spregled strokovnega izpita objavljen. [...]

Sklep z dne 20. 5. 2015

KLJUČNE BESEDE: odložni pogoj - objava

[...] Dejstvo, da ni bil objavljen spregled za strokovni izpit za inšpektorja v sami objavi javnega natečaja, ki bi moral biti, saj je določen z drugim odstavkom 12. člena Zakona o inšpekcijskem nadzoru (Uradni list RS, št. 43/07- uradno prečiščeno besedilo in naslednji), pomeni bistveno kršitev postopka javnega natečaja (4. točka prvega odstavka 65. člena Zakona o javnih uslužbencih), saj se na javni natečaj tako ne prijavljajo vsi morebitni kandidati, ki bi se prijavili, ker menijo, da ne izpolnjujejo natečajnih pogojev. [...]

Sklepa z dne 13. 1. 2016 in 17. 2. 2016

KLJUČNE BESEDE: odložni pogoj – objava

[...] Uporaba inštituta spregleda izpolnjevanja pogojev za zasedbo delovnega mesta samo v izbirnem postopku, brez predhodne objave v javnem natečaju predstavlja bistveno kršitev postopka javnega natečaja (4. točka prvega odstavka 65. člena Zakona o javnih uslužbencih) in načela enakopravne dostopnosti do delovnega mesta (7. člen Zakona o javnih

uslužbencih), saj se na javni natečaj verjetno zato ne prijavijo vsi morebitni kandidati, torej tudi tisti, ki ob prijavi zahtevanega preizkusa znanja nimajo, bi pa bili pripravljene skleniti pogodbo o zaposlitvi s pogojem, da bodo izpit preizkus znanja opravili v določenem roku. [...]

Sklep z dne 2. 9. 2015

KLJUČNE BESEDE: objava javnega natečaja - akt o sistemizaciji - veljavni predpisi

[...] V konkretnem primeru je predstojnik določil veljavni akt o sistemizaciji, iz katerega je razvidno, da se za razpisano delovno mesto med posebnimi pogoji zahteva opravljena nacionalna poklicna kvalifikacija: vodja projektov. Poudariti velja, da za ta pogoj noben zakon ne določa pogoja opravljene nacionalne poklicne kvalifikacije: vodja projektov, glede na prvi odstavek 79. člena Zakona o javnih uslužbencih pa bi to moralo biti določeno z zakonom (»lahko pa tudi drugi pogoji, če tako določa zakon«).

V pritožbenem primeru je torej prišlo do kršitve prvega odstavka 79. člena Zakona o javnih uslužbencih in hkrati do bistvene kršitve postopka javnega natečaja, saj javni natečaj ni bil objavljen v skladu z veljavno zakonodajo. [...]

Sklep z dne 28. 1. 2015

KLJUČNE BESEDE: odložni pogoj - akt o sistemizaciji - objava po 7. členu Zakona o urejanju trga dela

[...] Komisija za pritožbe ugotavlja, da je bilo v konkretnem primeru storjenih več kršitev postopka, pretežno v zvezi z objavo javnega natečaja. Posledica ugotovljenih kršitev, kot bodo opisane v nadaljevanju, pa je nezakonitost vseh aktov, izdanih v zvezi s predmetnim postopkom javnega natečaja.

Objava javnega natečaja je bila po ugotoviti Komisije za pritožbe bistveno pomanjkljiva ter v nasprotju s predpisi o zaposlovanju javnih uslužbencev, konkretno Zakonom o javnih uslužbencih in Uredbo o postopku za zasedbo delovnega mesta.

Pri navedbi natečajnih pogojev bi moral organ prve stopnje konkretno upoštevati tudi določbo 2. točke prvega odstavka 86. člena Zakona o javnih uslužbencih (znanje uradnega jezika), določbo drugega odstavka 88. člena Zakona o javnih uslužbencih (državljanstvo Republike Slovenije, da oseba ni bila pravnomočno obsojena zaradi naklepnega kaznivega dejanja, ki se preganja po uradni dolžnosti, in da ni bila obsojena na nepogojno kazen zopora v trajanju več kot šest mesecev, da zoper osebo ni vložena pravnomočna obtožnica zaradi naklepnega kaznivega dejanja, ki se preganja po uradni dolžnosti), in določbo 89. člena Zakona o javnih uslužbencih (obvezno usposabljanje za imenovanje v naziv), pri čemer bi bilo zaradi zakonskega spregleda tega natečajnega pogoja smotrno, da jo v objavi tudi citira.

Na drugi strani je organ prve stopnje med natečajnimi pogoji nezakonito navedel izkušnje z delovanjem v lokalni samoupravi, saj te po ugotovitvi Komisije za pritožbe ne sodijo med pogoje za delovna mesta iz prvega odstavka 79. člena Zakona o javnih uslužbencih. V objavi javnega natečaja pa je bil nezakonito, v nasprotju z Uredbo o notranji organizaciji določen tudi pogoj zahtevanih delovnih izkušenj eno leto namesto pravilno 7 mesecev.

Občina [...] mora zato, pred morebitno novo objavo prostega uradniškega delovnega mesta, zaradi zagotovitve osnovnega pogoja za zakonito izveden postopek javnega natečaja, celoten akt o notranji organizaciji in sistemizaciji delovnih mest uskladiti z določbami Zakona o javnih uslužbencih o pogojih

za delovna mesta ter pogojih za imenovanje v naziv (uradniška delovna mesta) in z določbami Uredbe o notranji organizaciji iz IV. in V. poglavja o sistemizaciji delovnih mest ter razvrstitvi nazivov in delovnih mest. Komisija za pritožbe nadalje pojasnjuje, da mora Občina [...] ob novi objavi prostega uradniškega delovnega mesta upoštevati tudi določbo tretjega odstavka 7. člena ZUTD v skladu s katero morajo tudi lokalne skupnosti kot delodajalci javnega sektorja vsako prosto delovno mesto oziroma vrsto dela javno objaviti pri zavodu, razen v primerih izjem od obveznosti javne objave, ki jih določa zakon, ki ureja delovna razmerja.

V objavi javnega natečaja morajo biti navedene vse sestavine, kot jih določa 59. člen Zakona o javnih uslužbencih in 19. člen Uredbe o postopku za zasedbo delovnega mesta, med njimi vsi pogoji za zasedbo delovnega mesta, skladni z veljavnim aktom o notranji organizaciji in sistemizaciji delovnih mest. [...]

Sklep z dne 18. 2. 2015

KLJUČNE BESEDE: objava - napačno poimenovanje delovnega mesta

[...] Ob tem Komisija za pritožbe pripominja, da je pri objavi javnega natečaja prišlo do napačnega poimenovanja razpisanega uradniškega delovnega mesta, saj je glede na Prilogo I k Uredbi o notranji organizaciji, občinski redar II le naziv, v katerem se lahko opravlja delo na razpisanem delovnem mestu, in ne samo uradniško delovno mesto. Podobno izhaja tudi iz veljavnega akta o sistemizaciji. Na drugi strani objave javnega natečaja je nato pravilno navedeno, da bo izbrani kandidat delo na delovnem mestu občinski redar opravljal v nazivu občinski redar II z možnostjo napredovanja v višji naziv občinski redar I. **Komisija za pritožbe posledično v zvezi z navedenim ugotavlja, da zgolj napačno**

poimenovanje uradniškega delovnega mesta ni zadosten razlog za razveljavitev predmetnega javnega natečaja. [...]

Sklep z dne 27. 1. 2016

KLJUČNE BESEDE: odložni pogoj - napačen rok - nebistvena kršitev pravil postopka

[...] V objavi javnega natečaja je bil objavljen spregled omenjenega izpita, pri čemer je bilo navedeno, da bo moral izbrani kandidat, v kolikor nima opravljenega strokovnega izpita iz upravnega postopka, le-tega opraviti najkasneje v enem letu od sklenitve delovnega razmerja v skladu s prvim odstavkom 89. člena Zakona o javnih uslužbencih. V prvem odstavku 89. člena Zakona o javnih uslužbencih pa je določeno le, da mora javni uslužbenec po imenovanju v naziv opraviti usposabljanje za imenovanje v naziv v enem letu od sklenitve pogodbe o zaposlitvi. Komisija za pritožbe v zvezi s tem ugotavlja, da organ prve stopnje ni upošteval tretjega odstavka 31. člena Zakona o splošnem upravnem postopku, ki določa, da mora oseba opraviti strokovni izpit iz upravnega postopka najkasneje v treh mesecih od sklenitve delovnega razmerja za delovno mesto, kjer je strokovni izpit iz upravnega postopka določen kot pogoj za zasedbo delovnega mesta. Tako je bil v objavi javnega natečaja določen napačen rok za opravo citiranega izpita, a navedena kršitev ni bistvena, saj ni imela vpliva na sam postopek javnega natečaja oziroma na izbirni postopek. [...]

UPORABA ZAKONA O SPLOŠNEM UPRAVNEM POSTOPKU IN UREDBE O POSTOPKU ZA ZASEDBO DELOVNEGA MESTA



4

4.1 SPLOŠNO

Za sam postopek javnega natečaja se smiselno uporabljajo določbe Zakona o splošnem upravnem postopku, razen določb o ustni obravnavi, kot to izhaja iz prvega odstavka 60. člena Zakona o javnih uslužbencih. *Vročanje oziroma obveščanja* kandidatov je urejeno v 24. in 25. členu Uredbe o postopku za zasedbo delovnega mesta, kot to izhaja iz drugega odstavka istega člena Zakona o javnih uslužbencih, *za ravnanje z nepopolnimi in nerazumljivimi vlogami* pa se uporablja določba 67. člena Zakona o splošnem upravnem postopku. Kandidata, ki je podal nepopolno vlogo je treba pozvati, da jo dopolni v roku, ki mu ga določi organ ter ga opozoriti na posledico nepravočasne dopolnitve (zavrženje prijave). V praksi pa se dogaja, da organ izda kandidatom sklep o neuvrstitvi v izbirni postopek, ne da bi jih predhodno pozval k dopolnitvi oziroma jih kljub nepopolni vlogi vseeno uvrsti v izbirni postopek. Oboje predstavlja bistveno kršitev postopka javnega natečaja (pritožbeni razlog iz 4. točke prvega odstavka 65. člena Zakona o javnih uslužbencih).

Pomembno vprašanje pri javnih natečajih je tudi *štetje rokov*. Drugi odstavek 20. člena Uredbe o postopku za zasedbo delovnega mesta določa, da se za štetje rokov smiselno uporablja določba 100. in 101. člena Zakona o splošnem upravnem postopku. Pri ugotavljanju pravočasnosti prijave je treba ločiti primere oddaje prijave v elektronski obliki od prijav oddanih priporočeno po pošti. Za prijave oddane po pošti ter v elektronski obliki velja prejemna teorija, kar pomeni, da je prijava v skladu s prvim odstavkom

68. člena Zakona o splošnem upravnem postopku pravočasna, če jo pristojni organ prejme, preden se izteče rok⁹. Če je prijava poslana priporočeno po pošti pa velja oddajna teorija, torej se šteje, da je prijava v skladu z drugim odstavkom 68. člena Zakona o splošnem upravnem postopku pravočasna, če je prijava zadnji dan roka za prijavo oddana na pošto.

Praviloma se tudi *vabilo na razgovor ali na pisni preizkus* vroča po določbah Zakona o splošnem upravnem postopku o osebni vročitvi. V primeru morebitne pritožbe ali sodnega spora je bistveno dokazilo o osebni vročitvi oziroma seznanitvi. Menimo, da je v primeru velikega števila prijavljenih kandidatov in zaradi hitrejše izvedbe postopka možno vročati vabilo na razgovor ali na pisni preizkus tudi po elektronski pošti. Mora pa biti iz elektronske pošte razvidno, da je kandidat vabilo prejel, vendar je treba v takem primeru kandidate v elektronskem vabilu pozvati, da potrdijo prejem vabila oziroma udeležbo. Če takšne potrditve organ ne prejme, je treba vabilo na razgovor ali na pisni preizkus vročati po določbah Zakona o splošnem upravnem postopku o osebni vročitvi. Enako se postopa tudi v primeru, ko kandidat nima elektronskega naslova.¹⁰ Če kandidatu ni bilo pravočasno vročeno vabilo na razgovor ali pisni preizkus, pomeni, da mu ni bila dana možnost sodelovanja v izbirnem postopku (pritožbeni razlog iz 2. točke prvega odstavka 65. člena Zakona o javnih uslužbencih).

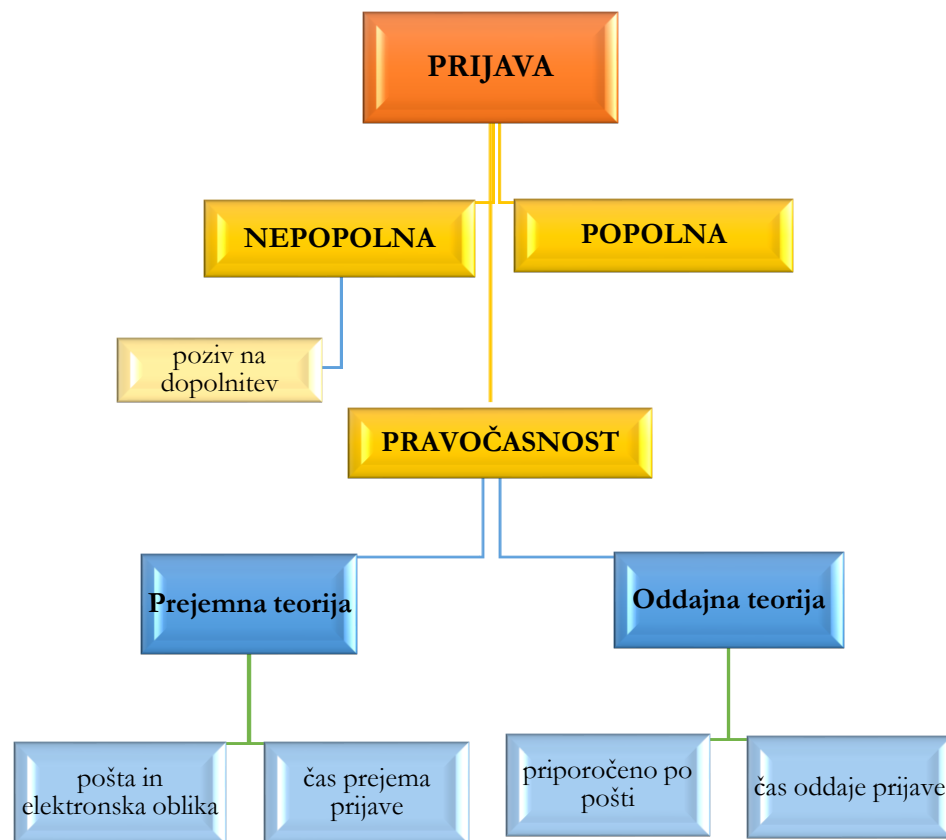
⁹ Če je vloga poslana po elektronski pošti, se šteje za pravočasno, če jo je pred iztekom roka prejel informacijski sistem organa ali informacijski sistem za sprejem vlog, vročanje in obveščanje.

¹⁰ Sodba UPRS opr. št. [III U 106/2015](#).

Oseba, ki vodi natečajni postopek oz. člani natečajnih komisij morajo upoštevati določbe Zakona o splošnem upravnem postopku o izločitvenih in odklonitvenih razlogih.

Uredba o postopku za zasedbo delovnega mesta ne velja za lokalne skupnosti, vendar jo občine v praksi uporabljajo, saj Zakon o javnih uslužbencih ne vsebuje podrobnejših procesnih določil. Sodna praksa¹¹ takšno uporabo dopušča, res pa je, da uporabe citirane uredbe tožniki še niso izrecno izpodbijali pred sodiščem. Menimo, da je takšna uporaba Uredba o postopku za zasedbo delovnega mesta za lokalne skupnosti možna, vendar priporočamo, da se določila uredbe tudi dosledno in v celoti uporabljajo.

V praksi se organi pogosto srečujejo s problemom *neudeležbe kandidatov* v izbirnem postopku. Kandidat, ki se posameznih dejanj v izbirnem postopku ni udeležil niti ni opravičil svoje odsotnosti, čeprav je bil pravilno vabljen, nima pravice do pritožbe (tretji odstavek 65. člena Zakona o javnih uslužbencih). Pri presoji (ne)opravičene odsotnosti je treba upoštevati določbo drugega odstavka 73. člena Zakona o splošnem upravnem postopku. V praksi smo kot opravičljive razloge zaznali npr. odobritev letnega dopusta, rezervacija letovanja ali potrdilo o plačilu turističnega aranžmaja, potni nalog za službeno pot, bolniški stalež.



¹¹ Sodba UPRS opr. št. [III U 62/2012](#).

4.2 PRAKSA KOMISIJE ZA PRITOŽBE

Sklep z dne 16. 10. 2013

KLJUČNE BESEDE: *nepopolna prijava - poziv k dopolnitvi*

[...] Organ prve stopnje se sklicuje na 61 a. člen Zakona o javnih uslužbencih, ki določa, da se kandidati, ki ne izpolnjujejo natečajnih pogojev, ne uvrstijo v izbirni postopek, o čemer se vsakemu kandidatu izda sklep. V pritožbenem primeru je torej bil napačno uporabljen materialni predpis, saj ne gre za primer, ko pritožnik ne izpolnjuje natečajnih pogojev, temveč za primer, ko je bila njegova vloga nepopolna. V primeru, da je kandidatova vloga nepopolna, pa je organ prve stopnje dolžan uporabiti določbo prvega odstavka 67. člena Zakona o splošnem upravnem postopku, ki določa, da če je vloga nepopolna ali nerazumljiva, je samo zaradi tega ni dovoljeno zavreči. Organ, mora v roku petih delovnih dni zahtevati, da se pomanjkljivosti odpravijo, in določiti vložniku rok, v katerem jo mora popraviti. Zahtevo v obliki dopisa za odpravo pomanjkljivosti se pošlje ali izroči vložniku, če je podal vlogo neposredno pri organu. Iz dokumentacije je razvidno, da organ prve stopnje pritožnika ni pozval k dopolnitvi vloge, kar pa bi glede na pojasnjeno moral storiti, kar pomeni, da je pritožba ob upoštevanju vsega navedenega utemeljena. [...]

Sklep z dne 3. 9. 2014

KLJUČNE BESEDE: *vabilo na razgovor - vročanje*

[...] Drugi odstavek 60. člena Zakona o javnih uslužbencih sicer določa, da ne glede na določbo prvega odstavka tega člena vlada način vročanja oziroma obveščanja kandidatov in ravnanja z nepopolnimi vlogami uredi z uredbo. Uredba o postopku za zasedbo delovnega mesta v svojem 25. členu predvideva vročanje v skladu z določbami Zakona o splošnem upravnem

postopku le za sklepe in obvestilo o neuspelem javnem natečaju, ne pa tudi za vabila v okviru izbirnega postopka. A navedeno še ne pomeni, da pritožnik v konkretnem primeru nima pravice do pritožbe. Besedna zveza pravilno vabljen ne pomeni le, da je bilo kandidatu poslano vabilo na posamezno dejanje v postopku (v tem primeru je to ustni razgovor pred natečajno komisijo dne 25. 7. 2014), temveč tudi, da je ta to vabilo tudi prejel, saj kandidat šele takrat izve datum razgovora, in lahko v primeru opravičljivih okoliščin opraviči svojo odsotnost. V konkretnem primeru pa iz dokumentacije ni nikjer razvidno, da je pritožnik vabilo z dne 22. 7. 2014 na razgovor dejansko prejel. Komisija za pritožbe tako ugotavlja, da je bil pritožniku v konkretnem primeru zaradi neudeležbe na razgovoru nezakonito izdan sklep v skladu s tretjim odstavkom 65. člena Zakona o javnih uslužbencih, zoper katerega nima pravice do pritožbe. Prav tako pa v pritožbenemu primeru pritožniku, ki izpolnjuje natečajne pogoje, kot je to razvidno iz dokumentacije, ni bila dana možnost sodelovanja v izbirnem postopku, kar pomeni, da je podan utemeljen razlog za pritožbo iz 2. točke prvega odstavka 65. člena Zakona o javnih uslužbencih. [...]

Sklep z dne 23. 12. 2015

KLJUČNE BESEDE: *vabilo na razgovor - elektronsko vročanje*

[...] Z vabilom na razgovor se zagotavlja sodelovanje kandidatov v izbirnem postopku, zato mora biti izkazan prejem vabila. Glede na konkretne okoliščine pritožbenega primera pa ni pomembno samo to, da je pritožnik vabilo prejel, ampak tudi, kdaj ga je prejel, saj navaja, da je vabilo prejel prepozno in da se razgovora ni mogel udeležiti.

Določba 9. člena Zakona o elektronskem poslovanju in elektronskem podpisu (Uradni list RS, št. 98/04 – uradno prečiščeno besedilo in naslednji, v nadaljnjem besedilu: ZEPEP), na katero se organ prve stopnje sklicuje, določa, da če ni drugače dogovorjeno, se šteje, da je elektronsko sporočilo

odposlano, ko vstopi v informacijski sistem izven nadzora pošiljatelja ali osebe, ki je elektronsko sporočilo poslala v imenu pošiljatelja in v skladu z njegovo voljo. Navedena določba se torej nanaša na samo odpošiljanje in ne na prejem. Iz dokumentacije torej ne izhaja, da bi pritožnik prejel predmetno vabilo pred 2. 11. 2015 ob 13.50 uri. Pritožnikove zadevne navedbe so torej utemeljene. Pritožniku, ki izpolnjuje natečajne pogoje, v konkretnem primeru ni bila dana možnost sodelovanja v izbirnem postopku, kar je utemeljen razlog za pritožbo iz 2. točke prvega odstavka 65. člena Zakona o javnih uslužbencih. [...]

Sklep z dne 11. 11. 2015

KLJUČNE BESEDE: nerazumljiva prijava - dopolnitev

[...] V konkretnem primeru je sicer natečajna komisija pravilno ugotovila, da iz potrdila občine [...], št. 900-2/2015-20 z dne 19. 8. 2015 ne izhaja, da je pritožnica za polni delovni čas opravljala delo na zahtevnosti 7. stopnje izobrazbe, je pa pritožnica to zatrjevala v svoji prijavi oziroma v spremnem obrazcu, zato bi jo po mnenju Komisije za pritožbe natečajna komisija ob smiselni uporabi 67. člena Zakona o splošnem upravnem postopku morala pozvati na dopolnitev prijave, česar pa ni storila. [...]

Sklep z dne 27. 5. 2015

KLJUČNE BESEDE: nerazumljiva prijava - dopolnitev

[...] Ne glede na navedeno pa je treba upoštevati, da je pritožnik v svoji prijavi navedel, da držijo vse navedbe o dosedanjih zaposlitvah, navedene v priloženem življenjepis, v katerem je navedel, da je bil od februarja 2006 do oktobra 2008 zaposlen [...]. Če je organ prve stopnje menil, da iz tako opisanih delovnih izkušenj niso razvidne ustrezne delovne izkušnje v smislu 13. točke 6. člena Zakona o javnih uslužbencih, bi moral pritožnika v skladu

s prvim odstavkom 67. člena Zakona o splošnem upravnem postopku pozvati k dopolnitvi vloge. [...]

Sklep z dne 25. 11. 2015

KLJUČNE BESEDE: prijava - pravočasnost

[...] Pritožnica je svojo prijavo oddala priporočeno na pošto dne 25. 9. 2015, torej zadnji dan teka roka. V skladu z drugim odstavkom 68. člena Zakona o splošnem upravnem postopku se v primeru, ko se vloga pošlje priporočeno po pošti, za dan, ko je organ prejel vlogo, šteje dan oddaje na pošto. Glede na navedeno se šteje, da je organ prejel vlogo pritožnice 25. 9. 2015, torej še preden je iztekel rok za prijavo, kar pomeni, da je pravočasna. [...]

Sklep z dne 16. 11. 2016

KLJUČNE BESEDE: prijava - pravočasnost - štetje rokov

[...] Uredba o postopku za zasedbo delovnega mesta v organih državne uprave in v pravosodnih organih (Uradni list RS, št. 139/06 in 104/10) v drugem odstavku 20. člena določa, da rok za vlaganje prijav na javni natečaj začne teči naslednji dan po objavi besedila javnega natečaja in ne sme biti krajši od osem dni, za štetje rokov pa se smiselno uporabljajo določbe zakona, ki ureja upravni postopek. Upošteva se navedeno je pritožničina pritožba utemeljena, saj Zakon o splošnem upravnem postopku v drugem odstavku 101. člena določa, da se, če je zadnji dan roka nedelja ali praznik Republike Slovenije ali dela prost dan v Republiki Sloveniji ali kakšen drug dan, ko se pri organu, pri katerem je treba opraviti dejanje postopka, ne dela, rok izteče s pretekom prvega naslednjega delavnika. Ker organ prve stopnje ob sobotah ne dela, se je rok za prijavo na navedeni javni natečaj iztekel v ponedeljek, 3. 10. 2016, kar pomeni, da je pritožničina prijava pravočasna. [...]

Sklep z dne 2. 9. 2009

KLJUČNE BESEDE: vabilo, razgovor - rok

[...]... saj je pritožniku 11. 08. 2009 bilo vročeno vabilo na razgovor, dne 13.08.2009 pa se je razgovora tudi udeležil, kot je to razvidno iz dokumentacije in pritožbenih navedb. [...] ni mogoč zaključek, da bi navedena okoliščina predstavljala bistveno kršitev pravil postopka na podlagi drugega odstavka 157. člena Zakona o splošnem upravnem postopku, [...]. Iz te določbe izhaja, da je osemdnevni rok od dneva vročitve do dneva obravnave povabljenim zgolj instruktivne narave in ne obligatoren. Podobno stališče je zavzelo Upravno sodišče Republike Slovenije v svoji sodbi, št. U 1519/2003 z dne 03.10.2003. Pojasniti je treba tudi, da ne Zakon o javnih uslužbencih ne Uredba o postopku za zasedbo delovnega mesta v organih državne uprave in v pravosodnih organih (Uradni list RS, št. 139/06) ne določata roka, ki mora preteči med vročitvijo vabila in razgovorom, tako da navedena okoliščina ne predstavlja bistvene kršitve postopka javnega natečaja oz. izbirnega postopka. [...]

PREVERJANJE IZPOLNJEVANJA POGOJEV



5

5.1 SPLOŠNO

Pred samim izbirnim postopkom je treba preveriti, ali kandidati izpolnjujejo vse natečajne pogoje. Če ne izpolnjujejo vseh natečajnih pogojev, se takšnim kandidatom izda sklep o neuvrstitvi v izbirni postopek po 61a. členu Zakona o javnih uslužbencih.

Treba je ločiti med izbirnim postopkom in preverjanjem izpolnjevanja natečajnih pogojev. V praksi se pogosto dogaja, da organi preverjanje izpolnjevanja natečajnih pogojev štejejo kot prvo fazo izbirnega postopka, kar pa ni pravilno, saj se kandidati, ki ne izpolnjujejo natečajnih pogojev sploh ne morejo uvrstiti v izbirni postopek. **Ključno pa je, da kandidati izpolnjujejo natečajne pogoje najkasneje do izteka roka za prijave.**

V primeru, ko se kandidatu, ki izpolnjuje vse natečajne pogoje izda sklep o neuvrstitvi v izbirni postopek, je to utemeljen razlog za pritožbo iz 2. točke prvega odstavka 65. člena Zakona o javnih uslužbencih (kandidat izpolnjuje natečajne pogoje, pa mu ni bila dana možnost sodelovanja v izbirnem postopku).

5.2 PREVERJANJE IZPOLNJEVANJA POGOJEV

V praksi zaznavamo precej težav pri preverjanju izpolnjevanja pogojev, zato v nadaljevanju predstavljamo najpogostejše napake, ki smo jih zaznali v dolgoletni praksi Komisije za pritožbe.

5.2.1 Delovne izkušnje

Določba 13. točke 6. člena Zakona o javnih uslužbencih opredeljuje delovne izkušnje kot delovno dobo na delovnem mestu, za katero se zahteva ista stopnja izobrazbe in čas pripravništva v isti stopnji izobrazbe, ne glede na to, ali je bilo delovno razmerje sklenjeno oziroma pripravništvo opravljeno pri istem ali pri drugem delodajalcu. Za delovne izkušnje se štejejo tudi delovne izkušnje, ki jih je javni uslužbenec pridobil z opravljanjem del na delovnem mestu, za katero se zahteva za eno stopnjo nižja izobrazba, razen pripravništva v eno stopnjo nižji izobrazbi¹². Kot delovne izkušnje se upošteva tudi delo na enaki stopnji zahtevnosti, kot je delovno mesto, za katero oseba kandidira. Delovne izkušnje se dokazujejo z verodostojnimi listinami, iz katerih sta razvidna čas opravljanja dela in stopnja izobrazbe.

V skladu s sodbo Vrhovnega sodišča Republike Slovenije [opr. št. X Ips 225/2013 z dne 29. 1. 2015](#) se delovne izkušnje v prvih dveh primerih navezujejo na delovno mesto (sistemizacija, opis del in nalog, pogodba o zaposlitvi, odločba oziroma drugačna pravna podlaga za opravljanje dela, itd.), tretji pa je drugačen, manj formalen. Kljub razlikam morajo biti vsi trije položaji, upoštevajoč specifikum vsakega od njih, zaradi zagotovitve enakega varstva pravic kandidatov za neko delovno mesto po vsebini primerljivi, za dokazovanje delovnih izkušenj, izvirajočih iz takšnih različnih položajev, pa morajo obstajati enake ali vsaj primerljive metode. Navedeno med drugim pomeni, da je treba upoštevati tudi dejanska obdobja dela v smislu, ali gre za dela na delovnem mestu oziroma gre za izvrševanje del, ki poteka vsak delovni dan, ali pa gre za dela, ki so v nekem obdobju le občasne narave in se niti ne izvajajo kontinuirano. Ustreznost delovnih izkušenj je v tem primeru vezana na zahtevnost delovnega mesta in ni nujno, da je oseba

¹² Sodba UPRS opr. št. [III U 413/2011](#).

tako stopnjo izobrazbe tudi dejansko imela. Posledično upoštevajoč navedeno in 10. točko istega člena, da je delovna doba - doba v delovnem razmerju pri presoji ustreznosti delovnih izkušenj ni bistveno, ali je imel kandidat sklenjeno delovno razmerje za polni ali krajši delovni čas. Upoštevati je treba opis, vsebino, zahtevnost, odgovornosti, obseg dela in nalog, kar presoja natečajna komisija oziroma javni uslužbenec, ki po pooblastilu predstojnika vodi postopek javnega natečaja upoštevajoč vsebino in zahtevnost dela, ki ga je kandidat opravljal slednjem. Kot iz citirane sodbe Vrhovnega sodišča Republike Slovenije pa izhaja tudi iz [mnenja Ministrstva za javno upravo št. 007-1612/2007/1 z dne 24. 8. 2007.](#)

Glede dokazovanja delovnih izkušenj se postavlja vprašanje, kaj je verodostojna listina. Po mnenju Upravnega sodišča za verodostojno namreč lahko šteje le listina (posamični akt oziroma potrdilo), ki jo je njen izdajatelj izdal v stvari, v kateri je pristojen odločati ter v okviru svoje pristojnosti¹³. Menimo pa, da morajo biti iz takšne listine razvidni vrsta in zahtevnost dela ter trajanje takega dela. Bistvo listine kot dokaznega sredstva je v tem, da se v njej nekaj potrjuje ali določa, kar je pomembno v dejanskem ali pravnem pogledu. Za verodostojno listino tako velja domneva, da je resnično tisto, kar se v takšni listini potrjuje ali določa, zato zaradi takšne lastnosti verodostojne listine ni potreben noben drug dokaz o tem oziroma organ o tem ne zaslišuje stranke.¹⁴

Pri presoji delovnih izkušenj je treba upoštevati tudi četrta, peti, šesti in deveti odstavek 54. člena Uredbe o notranji organizaciji, ki urejajo skrajševanje delovnih izkušenj. V praksi se lahko zgodi, da v postopku javnega natečaja kandidira kandidat, ki ima opravljen pravniški državni izpit in magisterij znanosti, kandidira pa za delovno mesto, za katerega se kot

pogoj ne zahteva magisterij znanosti oziroma pravniški državni izpit. V takšnem primeru je treba upoštevati tako peti kot tudi šesti odstavek 54. člena citirane uredbe. Določbo 54. člena Uredbe o notranji organizaciji pa ni mogoče uporabiti v primerih, ko dolžino delovnih izkušenj določajo specialni predpisi (npr. prvi odstavek 9. člena Zakona o inšpekciji dela¹⁵).

Kot delovne izkušnje je treba upoštevati tudi volontersko pripravništvo in opravljanje javnih del.

5.2.2 Smer izobrazbe

Določitev smeri izobrazbe v aktu o sistemizaciji v skladu z Zakona o javnih uslužbencih in Uredbo o notranji organizaciji ni obvezna, je pa priporočljiva, saj omogoča selekcijo kandidatov že pred izbirnim postopkom.

V praksi imajo organi veliko težav pri presoji navedenega pogoja. Zakon o javnih uslužbencih uporablja pojem »smer izobrazbe«, KLASIUS oziroma KLASIUS-P-16, ki se uporablja v Republiki Sloveniji na podlagi Uredbe o uvedbi in uporabi klasifikacijskega sistema izobraževanja in usposabljanja¹⁶ pa uporablja pojem »področje«. Kljub tej razliki priporočamo, da organi državne uprave in lokalnih skupnosti uporabljajo klasifikacijo KLASIUS-P-16, ki vsebinsko ureja področja izobrazbe. Uporaba le-tega olajša delo kadrovskim službam, postopek javnega natečaja je bolj pregleden in kandidate postavlja v enak položaj.

¹³ Sodba UPRS opr. št. [I U 872/2014.](#)

¹⁴ Sodba UPRS opr. št. [II U 380/2015.](#)

¹⁵ Uradni list RS, št. 19/14 in 55/17.

¹⁶ Uradni list RS, št. 46/06 in 8/17.

5.2.3 Strokovni izpiti

Za preizkus znanja za vodenje in odločanje v prekrškovnem postopku oziroma za vodenje prekrškovnega postopka in izdajo plačilnega naloga zakonodaja ne določa odložnega pogoja, kar pomeni, da ga mora imeti kandidat opravljenega do izteka roka za prijavo.

Drugače pa velja za strokovni izpit za inšpektorja in strokovni izpit iz upravnega postopka. Prvi odstavek 12. člena Zakon o inšpekcijskem nadzoru določa, da če ni s predpisi o posamezni inšpekciji drugače določeno, je lahko za inšpektorja imenovana oseba, ki ima predpisano izobrazbo v skladu z zakonom, ki ureja sistem javnih uslužbencev, ustrezne delovne izkušnje, določene s predpisi, ki urejajo notranjo organizacijo in sistemizacijo v organih državne uprave, in strokovni izpit za inšpektorja. V zvezi s slednjim je v drugem odstavku istega člena določeno, da se lahko izjemoma za inšpektorja imenuje oseba, ki nima strokovnega izpita za inšpektorja, vendar mora ta izpit opraviti najkasneje v šestih mesecih od dneva imenovanja za inšpektorja. 31. člen Zakona o splošnem upravnem postopku pa določa, da lahko upravni postopek vodi in v njem odloča oseba, ki izpolnjuje pogoje glede izobrazbe in strokovnega izpita iz upravnega postopka. Strokovni izpit iz upravnega postopka ni potreben za vodenje in odločanje v enostavnih upravnih zadevah, ki jih določi vlada z uredbo. Predmetni strokovni izpit mora oseba opraviti najkasneje v treh mesecih od sklenitve delovnega razmerja za delovno mesto, kjer je strokovni izpit iz upravnega postopka določen kot pogoj za zasedbo delovnega mesta. **Odložne pogoje je treba navesti v objavi javnega natečaja (tako za strokovni izpit za inšpektorja kot za strokovni izpit iz upravnega postopka).**

5.2.4 Tuji jezik

Če je tuji jezik določen kot pogoj za zasedbo delovnega mesta v veljavnem aktu o sistemizaciji, mora biti določen kot natečajni pogoj v objavi javnega natečaja. Glede na dela in naloge, ki jih javni uslužbenec opravlja na določenem delovnem mestu, in posledično na nivo znanja tujega jezika, ki ga delodajalec pričakuje od kandidata za zasedbo delovnega mesta, menimo, da v aktu o sistemizaciji in v besedilu javnega natečaja ne zadošča kot pogoj zgolj znanje tujega jezika, ker je pojem povsem nedefiniran. Prav tako tudi **ni ustrezna uporaba pojma aktivno znanje tujega jezika, ki se še vedno pojavlja v besedilih javnih natečajev.** Razlikovanje med aktivnim in pasivnim znanjem tujega jezika je namreč že dolgo strokovno neustrezno in zastarelo, saj že od septembra 1999 v Republiki Sloveniji ni več mogoče dobiti javno veljavnih potrdil o aktivnem/pasivnem znanju jezika. Tega leta so namreč začeli veljati novi javno veljavni programi tujih jezikov za odrasle, ki so ob nastanku kot referenčno gradivo uporabili nova strokovna dognanja, zbrana v publikaciji Sveta Evrope - Skupni evropski referenčni okvir, kjer so zbrane in objavljene lestvice z opisi ravni znanja. Teh je 6, razvrščajo pa se takole: A1 in A2 - osnovni uporabnik, B1 in B2 - samostojni ali neodvisni uporabnik ter C1 in C2 - usposobljeni uporabnik ali uporabnik na ravni jezikovnega mojstrstva.¹⁷ Izobraževalni programi v Republiki Sloveniji so pripravljene na dveh ravneh zahtevnosti: osnovni in višji, pri čemer je določeno, da znanje na osnovni ravni ustreza visoki A2 ravni, znanje na višji ravni pa ravni B2. Znanje na ravni C2 posledično pomeni znanje na visoki ravni.

Prav bi torej bilo, da se v aktu o sistemizaciji in v besedilu javnega natečaja določi, da se zahteva **bodisi osnovna bodisi višja bodisi visoka raven**

¹⁷ Dopis Državnega izpitnega centra, št. 092-1/2008 z dne 21. 3. 2008.

znanja tujega jezika, če je tuj jezik pogoj za zasedbo delovnega mesta. V praksi smo zaznali, da se navedeni pogoj izkazuje s **potrdilom** o opravljenem osnovnem, srednjem ali diplomskem izobraževanju v tujem jeziku, certifikat o znanju tujega jezika na zahtevani ravni tujega jezika ipd.

Glede na to, da se nivo znanja jezika ohranja z uporabo, velikokrat pa se v praksi zgodi, da kandidat po pridobljenem dokazilu o znanju tujega jezika stika s tujim jezikom v nadaljevanju ni več imel, ocenjujemo kot pozitivno prakso, ki se je že pojavila in v skladu s katero se uporabnost določenega dokazila o znanju tujega jezika časovno omeji (npr. dokazilo, ki ni starejše od petih let). Organom priporočamo, da v takem primeru kandidati predložijo nov certifikat oziroma na drug način dokažejo, da so ohranili stik z jezikom (primer: kandidat je diplomiral na Filozofski fakulteti pred tridesetimi leti, vendar je medtem dvajset let opravljal in še vedno opravlja dela in naloge sodnega tolmača ali kandidat je dosegel višjo raven znanja tujega jezika na gimnaziji, ki jo je končal pred dvajsetimi leti, vendar je bil medtem zadnjih deset let na delovnem mestu, kjer je bil tedensko v Bruslju in je moral zastopati stališča Republike Slovenije).

5.2.5 Drugi pogoji

V zvezi z drugimi pogoji je treba ponovno opozoriti na citirani prvi odstavek 79. člena Zakona o javnih uslužbencih po katerem so lahko za uradniška delovna mesta kot pogoj za opravljanje dela določeni drugi pogoji, **če tako določa zakon**. Menimo, da organi tako v aktu o sistemizaciji in posledično v objavi javnega natečaja ne morejo določiti pogoja, ki ga zakon ne določa. Tako je npr. nezakonito, da se kot pogoj za zasedbo delovnega mesta določi nacionalna poklicna kvalifikacija: vodja projektov, saj tega pogoja ne določa noben zakon.



5.3 PRAKSA KOMISIJE ZA PRITOŽBE

Sklep z dne 6. 9. 2017

KLJUČNE BESEDE: *natečajni pogoji kot merilo*

[...] V Merilih in kriterijih je namreč izrecno navedeno, da se v drugo fazo izbirnega postopka – razgovor uvrstijo kandidati, ki na podlagi predloženih dokazil izpolnjujejo natečajne pogoje. Ugotavljanje izpolnjevanja natečajnih pogojev je nujno pred uvrstitvijo kandidatov v izbirni postopek, saj je izpolnjevanje natečajnih pogojev predpogoj, da je lahko določeni kandidat sploh uvrščen v izbirni postopek, naknadno ugotavljanje izpolnjevanja natečajnih pogojev v okviru izbirnega postopka potem, ko je bilo že pred uvrstitvijo kandidatov v izbirni postopek ugotovljeno, da izpolnjujejo natečajne pogoje, pa je nesmiselno. [...]

Sklep z dne 29. 7. 2015

KLJUČNE BESEDE: *objava - preverjanje izpolnjevanja pogojev - naziv devete stopnje*

[...] Iz prijavnega obrazca »vloga za zaposlitev«, ki ga je prejelo Ministrstvo za [...], je razvidno, da je pritožnik od oktobra 2001 dalje zaposlen na Ministrstvu za [...], Oddelku za [...], na delovnem mestu [...], za katerega se zahteva V. stopnja izobrazbe. Deveti odstavek 54. člena Uredbe določa, da se javnim uslužbencem, ki so v okviru državne uprave ali v pravosodnih organih pridobivali delovne izkušnje na delovnih mestih, za katera se zahteva dve stopnji nižja izobrazba, ob imenovanju v nazive IX. stopnje oziroma premestitvi na strokovno-tehnično delovno mesto v VII. tarifnem razredu, ne zahteva delovnih izkušenj, pri čemer je javnega uslužbenca možno premestiti na strokovno - tehnično delovno mesto v tarifnem razredu VII/III. Komisija za pritožbe na podlagi navedenega ugotavlja, da pritožnik izpolnjuje natečajne pogoje, a mu ni bila dana možnost

sodelovanja v izbirnem postopku, kar je utemeljen razlog za pritožbo iz 2. točke prvega odstavka 65. člena Zakona o javnih uslužbencih, zato je v skladu z 251. členom Zakona o splošnem upravnem postopku ugodila pritožbi zoper izpodbijani sklep, v skladu z drugim odstavkom 274. člena ZUP pa po nadzorstveni pravici sklep Ministrstva za [...] o izbiri kandidatke [...] št. [...], razveljavila. [...]

Sklep z dne 16. 12. 2015

KLJUČNE BESEDE: *preizkus znanja - odložni pogoji - uvrstitev v izbirni postopek*

[...] Komisija za pritožbe ugotavlja, da se je za razpisano delovno mesto v objavi javnega natečaja zahteval tudi preizkus znanja za vodenje prekrškovnega postopka in izdajo plačilnega naloga brez spregleda. Navedeno pomeni, da bi morali imeti kandidati ta preizkus opravljen ob sami prijavi na razpisano delovno mesto. Komisija za pritožbe v zvezi s tem ugotavlja, da ne pritožnica ne izbrani kandidat nimata opravljenega preizkusa znanja za vodenje prekrškovnega postopka in izdajo plačilnega naloga, posledično sploh ne bi smela biti uvrščena v izbirni postopek. [...]

Sklep z dne 20. 4. 2016

KLJUČNE BESEDE: *preverjanje izpolnjevanja pogojev - delovne izkušnje*

[...] Iz izjave o izobrazbi je razvidno, da si je pritožnica pridobila strokovni naslov univerzitetna diplomirana inženirka arhitekture že 29. 6. 2009, medtem ko si je 5. 10. 2010 pridobila strokovni naslov magistrica inženirka arhitekture. Iz izjave o delovnih izkušnjah, da je pritožnica od junija 2009 do časa objave javnega natečaja opravljala dela projektantke in vodje projektov pri večjih gospodarskih družbah, kar pomeni, da je imela pritožnica v času objave predmetnega javnega natečaja več kot 6 let

delovnih izkušenj v skladu s citirano 13. točko 6. člena Zakona o javnih uslužbencih. Komisija za pritožbe na podlagi navedenega ugotavlja, da pritožnica izpolnjuje natečajne pogoje, a ji ni bila dana možnost sodelovanja v izbirnem postopku, kar je utemeljen razlog za pritožbo iz 2. točke prvega odstavka 65. člena Zakona o javnih uslužbencih. [...]

Sklep z dne 9. 11. 2016

KLJUČNE BESEDE: preverjanje izpolnjevanja pogojev - delovne izkušnje

[...] Iz zgoraj citirane 13. točke 6. člena Zakona o javnih uslužbencih izhaja, da se kot ustrezne delovne izkušnje upoštevajo tudi delovne izkušnje, pridobljene v okviru delovnega razmerja, na delovnem mestu enake stopnje zahtevnosti kot je delovno mesto, za katero oseba kandidira, pri čemer je možno, da je imela oseba višjo ali celo nižjo stopnjo izobrazbe. Ustreznost delovnih izkušenj je v tem primeru vezana na zahtevnost delovnega mesta in ni nujno, da je oseba tako stopnjo izobrazbe tudi dejansko imela. Pritožnik je k prijavi priložil potrdilo, iz katerega jasno izhaja, da je v času zaposlitve v [...], od 2. 8. 2004 do 24. 8. 2015, pridobival delovne izkušnje na delovnih mestih, za katere se zahteva VII. stopnja izobrazbe. Pritožnik je, kot izhaja iz prijave, univerzitetno izobrazbo sicer res pridobil 6. 9. 2016 in torej celotno obdobje zaposlitve pridobival izkušnje z nižjo izobrazbo, kot se zahteva za razpisano delovno mesto, vendar navedeno, glede na zgoraj pojasnjeno ne vpliva na priznanje le teh. Da je ustreznost delovnih izkušenj pridobljenih v delovnem razmerju vezana na zahtevnost delovnega mesta in ne na dejansko izobrazbo izhaja tudi iz sodbe Vrhovnega sodišča Republike Slovenije [opr. št. X Ips 225/2013 z dne 29. 1. 2015](#). [...]

Sklep z dne 29. 6. 2016

KLJUČNE BESEDE: preverjanje izpolnjevanja pogojev - stopnja izobrazbe

[...] Pritožnik je namreč k svoji prijavi priložil fotokopijo diplome z dne 17. 6. 1987, iz katere izhaja, da je končal visokošolski študij na sociološki smeri na takratni Fakulteti za sociologijo, politične vede in novinarstvo Univerze Edvarda Kardelja v Ljubljani, zaradi česar se mu priznava visokošolska izobrazba ter se mu podeljuje strokovni naslov diplomirani sociolog. Navedeno pa na podlagi Sklepa o uskladitvi pridobljenih strokovnih in znanstvenih naslovov (Uradni list RS, št. 58/1999), ki določa način uskladitve strokovnih naslovov, akademskih stopenj in znanstvenih naslovov, pridobljenih na Univerzi v Ljubljani in njenih članicah pred uveljavitvijo zakona o strokovnih in znanstvenih naslovih (Uradni list RS, št. 47/98), predstavlja pridobljeno univerzitetno stopnjo izobrazbe s strokovnim naslovom univerzitetni diplomirani sociolog (Fakulteta za sociologijo, politične vede in novinarstvo je pravna predhodnica Fakultete za družbene vede). [...]

Sklep z dne 21. 9. 2016

KLJUČNE BESEDE: preverjanje izpolnjevanja pogojev - skrajševanje delovnih izkušenj

[...] Peti odstavek 54. člena Uredbe o notranji organizaciji določa, da se za delovna mesta oziroma nazive, za katere se ne zahteva specializacija, magisterij znanosti ali doktorat, zahteva pa se univerzitetna izobrazba ali visoka strokovna izobrazba s specializacijo oziroma magisterijem znanosti, se predpisane delovne izkušnje skrajšajo za tretjino v primeru, da naloge na tem delovnem mestu opravlja javni uslužbenec, ki ima magisterij znanosti, doktorat oziroma zaključen specialistični študij. Posledično je tudi v objavi javnega natečaja z dne 5. 8. 2016 objavljeno, da se zahtevane delovne

izkušnje skrajšajo za tretjino v primeru, da ima kandidat magisterij znanosti, doktorat ali zaključen specialistični študij. Glede na to, da ima pritožnica doktorat, se ji delovne izkušnje skrajšajo za tretjino, kar pomeni, da v njenem primeru zadošča že 4 leta delovnih izkušenj. Komisija za pritožbe tako ugotavlja, da pritožnica izpolnjuje natečajni pogoj glede delovnih izkušenj, saj ima 4 leta in 4 mesece delovnih izkušenj. Komisija za pritožbe na podlagi navedenega ugotavlja, da pritožnica izpolnjuje natečajne pogoje, a ji ni bila dana možnost sodelovanja v izbirnem postopku, kar je utemeljen razlog za pritožbo iz 2. točke prvega odstavka 65. člena Zakona o javnih uslužbencih, zato je v skladu z 251. členom Zakona o splošnem upravnem postopku ugodila pritožbi zoper izpodbijani sklep in vrnila zadevo organu prve stopnje v ponovno odločanje. [...]

Sklep z dne 26. 7. 2017

KLJUČNE BESEDE: preverjanje izpolnjevanja pogojev - delovne izkušnje

[...] V citiranem potrdilu torej niso opisana dela in naloge, niti ni navedena njihova vsebina, odgovornost in obseg, da bi bilo razvidno, da je šlo za dela, ki se sicer opravljajo v javnem natečaju zahtevani stopnji izobrazbe. Podobna stališča izhajajo tudi iz sklepa Vrhovnega sodišča Republike Slovenije, [opr. št. X Ips 225/2013 z dne 29. 1. 2015](#). Navedeno predstavlja utemeljen pritožben razlog po 1. točki prvega odstavka 65. člena Zakona o javnih uslužbencih, saj je bil izbran kandidat, ki ne izpolnjuje natečajnih pogojev. [...]

Sklep z dne 6. 12. 2017

KLJUČNE BESEDE: preverjanje izpolnjevanja pogojev - pripravništvo

[...] V skladu s 106. členom Zakona o javnih uslužbencih in 2. členom Pravilnika o trajanju pripravništva, načinu, poteku in programu usposabljanja pripravnikov (Uradni list RS, št. 28/09, v nadaljnjem besedilu: Pravilnik) se kot pripravnik lahko zaposli oseba, ki nima ustreznih delovnih izkušenj v skladu z zakonom in prvič sklene pogodbo o zaposlitvi, ustrezno stopnji njene strokovne izobrazbe z namenom, da se usposobi za opravljanje dela. V konkretnem primeru pa je pritožnica že sklenila pogodbo o zaposlitvi, ustrezno njeni izobrazbi (na Ministrstvu za okolje in prostor) in ima ustrezne delovne izkušnje v skladu s 40. členom ZZZ-1. [...] Organ prve stopnje je tako pritožnici zakonito v skladu z 61 a. členom Zakona o javnih uslužbencih in z 21. členom Uredbe o postopku za zasedbo delovnega mesta izdal izpodbijani sklep ter je ni uvrstil v izbirni postopek za razpisano delovno mesto. [...]

Sklep z dne 8. 6. 2016

KLJUČNE BESEDE: merilo - delovne izkušnje - pripravnik

[...] Prvi odstavek 106. člena Zakona o javnih uslužbencih določa, da se za pripravnika sprejme oseba, ki prvič sklene delovno razmerje in se usposablja za opravljanje dela. Pripravnik se sprejme v delovno razmerje za določen čas trajanja pripravniške dobe. Iz navedenega izhaja, da je pripravnik lahko oseba, ki je prvič sklenila pogodbo o zaposlitvi, torej posledično oseba brez izkušenj, saj je namen pripravništva ravno v usposabljanju za opravljanje dela. Komisija za pritožbe tako ugotavlja, da vrednotenje navedenih meril, kar je sestavni del samih meril, kjer se je vrednotila dolžina ustreznih delovnih izkušenj in kvaliteta delovnih izkušenj, ni v skladu s citiranim prvim odstavkom 106. člena Zakona o javnih uslužbencih. Komisija za pritožbe v zvezi s tem nadalje opozarja na uporabo izraza strokovne usposobljenosti pri izbiri kandidata za delovno mesto pripravnika, saj se pripravnik šele strokovno usposablja za samostojno opravljanje dela in ga praviloma prvič začne opravljati. Komisija za pritožbe ocenjuje, da je

ustrezneje smiselno uporabiti določbi 61. člena in 62. člena Zakona o javnih uslužbencih ter navajati primernost. [...]

Sklep z dne 31. 5. 2017

KLJUČNE BESEDE: smer izobrazbe - KLASIUS

[...] Ker je bilo v javnem natečaju za prosto delovno mesto svetovalec – pripravnik [...] kot zahtevano področje izobraževanja poleg arhitekture in prava določeno tudi gradbeništvo, bi pritožnica, ki je po izobrazbi diplomirana gospodarska inženirka, študijski program pa sodi tudi na področje gradbeništva, morala biti uvrščena v izbirni postopek, zato je senat Komisije za pritožbe na podlagi prvega odstavka 252. člena Zakona o splošnem upravnem postopku v zvezi s prvim odstavkom 39. člena Zakona o javnih uslužbencih odločil tako, kot je razvidno iz izreka tega sklepa. [...]

Sklep z dne 12. 7. 2017

KLJUČNE BESEDE: preverjanje izpolnjevanja pogojev - smer izobrazbe

[...] Odlok v četrtem odstavku 8. člena določa, da mora imeti direktor/-ica občine najmanj univerzitetno izobrazbo, družboslovne ali druge ustrezne smeri ter izpolnjevati z zakonom predpisane pogoje za odločanje o upravnih stvareh. Komisija za pritožbe nadalje ugotavlja, da veljavni akt o sistemizaciji z dne 17. 7. 2015 določa za predmetni položaj pravno smer univerzitetne ali najmanj visoke strokovne izobrazbe s specializacijo oziroma magisterijem. Tako je veljavni akt o sistemizaciji v skladu s katerim je bil objavljen predmetni javni natečaj v nasprotju s citiranim določilom Odloka, vendar kljub upoštevanju slednjega pritožnik ne izpolnjuje natečajnega pogoja glede smeri izobrazbe. Pritožnik je namreč po izobrazbi diplomirani inženir agronomije, kar ni družboslovna ali druga ustrezna smer. Pritožnik pa s svojim znanstvenim magisterijem iz državnih in evropskih ved glede na citirano določilo Odloka svoje neustrezne

dodiplomske izobrazbe ne more nadomestiti. Podobno stališče izhaja tudi iz pravnomočne sodbe Upravnega sodišča Republike Slovenije, opr. št. U 260/2005-6 z dne 22. 6. 2007. Komisija za pritožbe tako ugotavlja, da je organ prve stopnje v skladu z 61. a členom ZJU izdal izpodbijani sklep. [...]

Sklep z dne 17. 2. 2014

KLJUČNE BESEDE: pogoj in prednostni kriterij - razlikovanje

[...] Natečajna komisija je preverila izpolnjevanje pogojev preostalih kandidatov, in sicer na podlagi splošnih pogojev za zasedbo delovnega mesta, hkrati pa tudi izpolnjevanje »prednostnega pogoja« oz. izkušenj s področja delovanja civilne zaščite oz. gospodarskih javnih služb, pri čemer iz izpodbijanega sklepa izhaja, da pritožnik v izbirni postopek ni bil uvrščen, ker »...nima delovnih izkušenj iz zahtevanih pogojev dela.« Zakon o javnih uslužbencih v 61.a členu sicer določa, da se v izbirni postopek ne uvrstijo kandidati, ki ne izpolnjujejo natečajnih pogojev, vendar pa organ prve stopnje v konkretnem primeru le-tega ni izkazal, saj pritožniku očita zgolj neizpolnjevanje prednostnega merila, ki pa se preverja šele v izbirnem postopku. Izkušnje s področja delovanja civilne zaščite oz. gospodarskih javnih služb po mnenju Komisije za pritožbe namreč ne morejo biti pogoj za zasedbo delovnega mesta, saj kot take niso navedene v sistemizaciji delovnih mest. [...]

IZBIRNI POSTOPEK



6

6.1 SPLOŠNO

Merila izbirnega postopka so podlaga za izbiro strokovno najbolj usposobljenega kandidata. **Metode** izbirnega postopka pa so način ugotavljanja strokovne usposobljenosti po posameznih merilih. Določanje meril in metod izbirnega postopka je v skladu s tretjim odstavkom 60. člena Zakona o javnih uslužbenih v pristojnosti predstojnika, natečajne komisije oziroma pooblaščenega javnega uslužbenca. Z določanjem metod izbirnega postopka natečajna komisija določi enoten način preverjanja strokovne usposobljenosti kandidatov. Metode izbirnega postopka so v skladu s petim odstavkom 22. člena Uredbe o postopku za zasedbo delovnega mesta zlasti: pregled prijave, pisni preizkus, razgovor (intervju), druge metode, skladne s strokovnimi spoznanji na področju ravnanja z ljudmi pri delu. Natečajna komisija po prosti presoji izbira katerokoli od navedenih metod izbirnega postopka, pri čemer pa mora biti možno s to metodo ugotavljati strokovno usposobljenost kandidatov, uvrščenih v izbirni postopek glede na konkretno delovno mesto.

Merila izbirnega postopka morajo biti takšna, da je z njimi možno preverjati strokovno usposobljenost, ne smejo biti diskriminatorna in morajo odražati dejanske potrebe delovnega procesa, kot to določa četrti odstavek 22. člena Uredbe o postopku za zasedbo delovnega mesta.

Merila izbirnega postopka je treba določiti vsaj pred posamezno fazo izbirnega postopka oziroma pred začetkom izbirnega postopka, saj tretji odstavek 22. člena Uredbe o postopku za zasedbo delovnega mesta določa, da predstojnik, javni uslužbenec, ki vodi izbirni postopek oziroma natečajna komisija pred začetkom izbirnega postopka pisno določita merila za izbiro in metode preverjanja strokovne usposobljenosti kandidatov. Če se izbirni

postopek izvaja v več fazah (z izločanjem kandidatov), se lahko merila določijo pred vsako fazo posebej. Čeprav Uredba o postopku za zasedbo delovnega mesta tega izrecno ne določa, pa menimo, da morajo biti tudi metode preverjanja strokovne usposobljenosti določene pred vsako posamezno fazo izbirnega postopka. Merila in metode morajo biti določena in jasno razvidna iz dokumentacije izbirnega postopka, kar je pomembno v primeru uveljavljanja pravnega varstva neizbranih kandidatov.

Ob tem pa opozarjamo na sodno prakso Upravnega sodišča Republike Slovenije, ki je postavilo standard, da sodišče opravlja sodno presojo izpodbijanega akta z vidika spoštovanja procesnih in materialno pravnih pravil, medtem ko je pri presoji izpolnjevanja dejanskih (razpisnih) pogojev s strani kandidatov strogo le v tistem delu, v katerem razpisani pogoji izvirajo iz zakona ali splošno sprejetih standardov in so objektivizirani. Presoja zakonitosti izbire glede drugih pogojev oz. kriterijev, ki niso natančno določeni ali objektivizirani s predpisi ali splošno sprejetimi standardi, ampak gre za profesionalne kriterije, ki so vezani na potrebe in naravo razpisanega delovnega mesta pa je zadržano.

6.2 MERILA

Kot je bilo že poudarjeno, merila izbirnega postopka ne smejo biti diskriminatorna in morajo odražati dejanske potrebe delovnega procesa. V praksi smo kot merila v izbirnem postopku zaznali predvsem delovne in vodstvene izkušnje, tuji jezik, osebne sposobnosti za opravljanje dela, strokovni izpiti. Neustrezna pa so merila, ki nimajo nobene povezave z razpisanim delovnim mestom, saj z njimi ni možno ugotavljati strokovne usposobljenosti.

O uporabi natečajnega pogoja kot merila izbirnega postopka ni enotnega stališča, vendar pa sodna praksa slednje dopušča, če navedena merila odražajo potrebe delovnega procesa (delovne izkušnje, strokovni izpit¹⁸, tuji jezik¹⁹, smer izobrazbe..). Tako je na primer v izbirnem postopku dopustno določiti **delovne izkušnje** kot merilo, če so utemeljene z dejanskimi potrebami delovnega procesa. Priporočamo pa, da se v okviru tega merila presoja vrsta in kakovost delovnih izkušenj, ne pa dolžina, ki je vselej določena kot pogoj za zasedbo delovnega mesta. Pri delovnih izkušnjah kot merilu je lahko sporna prevelika vezanost le-teh na določeno delovno mesto, kar bi pomenilo, da bi lahko kandidirali le kandidati, ki imajo delovne izkušnje na točno takem delovnem mestu (npr. delovne izkušnje v kabinetu ministra).

Delovnih izkušenj kot merila pa ni dopustno določiti pri **pripravnih delovnih mestih**, saj je to v nasprotju s prvim odstavkom 106. člena Zakona o javnih uslužbencih. V skladu z navedeno določbo je pripravnik oseba, ki prvič sklepa pogodbo o zaposlitvi, torej posledično oseba brez izkušenj, saj je namen pripravnštva ravno v usposabljanju za opravljanje dela.

Pri položajnih delovnih mestih (npr. vodja notranje organizacijske enote, direktor občinske uprave) je dopustno kot merilo izbirnega postopka določiti tudi **vodstvene izkušnje**.

Tudi **osebne sposobnosti** so že po definiciji iz 15. točke 6. člena Zakona o javnih uslužbencih pomemben element pri presoji strokovne usposobljenosti. Za osebne sposobnosti kot merilo izbirnega postopka, kot

tudi za druga merila velja, da morajo biti utemeljeni s potrebami delovnega procesa.²⁰

6.3 OCENJEVANJE

Ocenjevanje posameznih kandidatov na podlagi vnaprej postavljenih meril je v prosti presoji predstojnika, natečajne komisije ali javnega uslužbenca, ki vodi postopek. V samo ocenjevanje glede na določena merila se niti pritožbeni organ niti sodišče ne more spuščati, saj je to strokovno opravilo. V oceno lahko posežeta le, v kolikor je ta očitno nerazumna. Ocenjevanje namreč temelji na predpostavki, da so tisti, ki ocenjujejo kandidate za to strokovno usposobljeni.²¹

6.4 PREDNOSTNI KRITERIJI

V praksi vodenja izbirnih postopkov sta se oblikovali vprašanji razumevanja prednostnih kriterijev (prednosti pri izbiri). Možno ju je namreč razumeti na dva načina:

- a) vodi se izbirni postopek, na osnovi katerega se v zadnji fazi izkaže, da je več kandidatov enako strokovno usposobljenih glede na merila izbirnega postopka. Dokončna izbira se nato izvede med temi kandidati na podlagi ustreznosti prednostnim kriterijem;
- b) prednostni kriterij kot običajno merilo izbirnega postopka, po katerem se izloča kandidate v eni od faz izbirnega postopka.

¹⁸ Sodba UPRS opr. št. [III U 295/2009](#). Iz slednje tudi izhaja, da je dopustno imeti določen strokovni izpit za inšpektorja za merilo ali prednostni kriterij, za katerega je sicer določen odložni pogoj v Zakon o inšpekcijskem nadzoru.

¹⁹ Sodba UPRS opr. št. I U 324/2009.

²⁰ Sodba UPRS opr. št. [III U 62/2012](#).

²¹ Sodba UPRS opr. št. U 1835/2008 in sodba UPRS opr. št. [II U 326/2013](#).

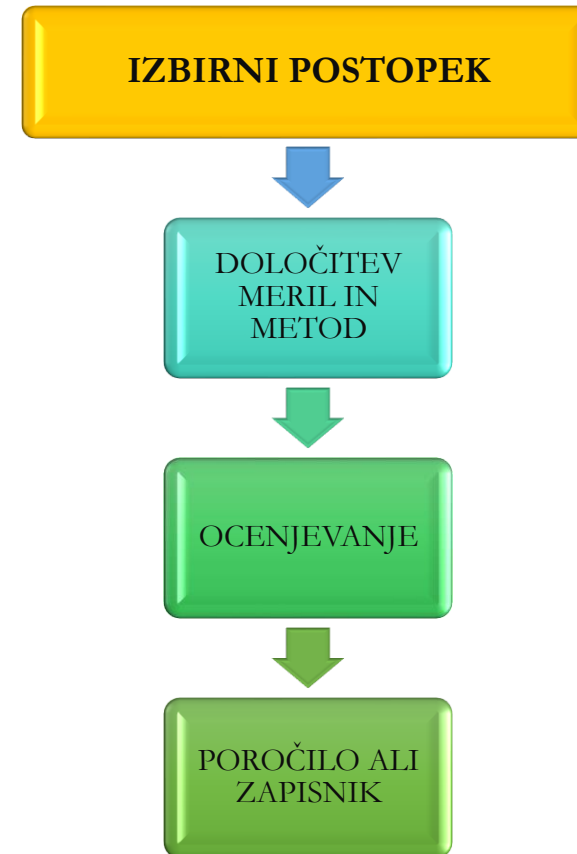
Iz sodne prakse²² izhaja, da je dopustna razlaga za razumevanje pod b) točko, medtem ko razumevanje pod a) točko še ni bilo predmet sodne presoje.

Med prednostne kriterije se je v praksi štelo: različno stopnjo določenih smeri (sedaj področja) izobrazbe, tuj jezik, strokovne izpite, čemur je pritrčila tudi sodna praksa²³.

6.5 ZAKLJUČEK IZBIRNEGA POSTOPKA

Ob zaključku izbirnega postopka in pred odločitvijo o izbiri, lahko predstojnik oziroma vodja kadrovskega poslovanja v skladu s tretjim odstavkom 23. člena Uredbe o postopku za zasedbo delovnega mesta opravi razgovor s kandidatom, ki mu ga je predlagala natečajna komisija oziroma pooblaščen javni uslužbenec.

Dodatnih meril predstojnik oziroma vodja kadrovskega poslovanja ne potrebuje, če sledi predlogu natečajne komisije ali javnega uslužbenca, ki vodi natečajni postopek o strokovno najbolj usposobljenem kandidatu. V nasprotnem primeru pa mora pred razgovorom določiti dodatna merila izbirnega postopka.



²² Sodbi UPRS opr. št. [III U 295/2009](#) in opr. št. I U 324/2009.

²³ Sodba UPRS opr. št. [III U 295/2009](#).

6.6 PRAKSA KOMISIJE ZA PRITOŽBE

Sklep z dne 15. 11. 2006

KLJUČNE BESEDE: merila - očitna nerazumna odločitev

[...] Merila izbirnega postopka ne smejo biti takšna, da z njimi glede na konkretno delovno mesto ni bilo mogoče presojati strokovne usposobljenosti (npr. vprašanje na razgovoru: Kakšen dogodek se je zgodil na današnji dan? – konkretno delovno mesto pa nima nobene povezave s poznavanjem zgodovine), kar predstavlja bistveno kršitev pravil izbirnega postopka (4. točka prvega odstavka 65. člena Zakona o javnih uslužbencih), je pa tudi v nasprotju s prvim odstavkom 61. in prvim odstavkom 62. člena Zakona o javnih uslužbencih. Navedeno ima za posledico tudi, da je odločitev natečajne komisije očitno nerazumna. Tudi ni mogoče točkovati vprašanj: vaši hobiji, kje se vidite čez 10 let ipd. [...]

Sklep z dne 22. 5. 2013

KLJUČNE BESEDE: merila - očitna nerazumna odločitev

[...] Komisija za pritožbe ugotavlja, da je bila sporna tretja faza izbirnega postopka, ko je natečajna komisija na ustnih razgovorih postavljala neustrezna in izrazito subjektivna vprašanja. Pri tem pojasnjuje, da so del strokovne usposobljenosti osebne sposobnosti za opravljanje dela in ne osebnostne lastnosti posameznika, sploh pa ne v smislu samoocenitve kandidata. Komisija za pritožbe tako meni, da vprašanja »opišite vašo želeno poklicno pot, oz. kje se vidite čez 10 let« in »kaj je vaša konkurenčna prednost napram drugim kandidatom« nista povezani z delovnim področjem oziroma s strokovno usposobljenostjo posameznih kandidatov za navedeno uradniško delovno mesto, natečajna komisija pa tega tudi ni obrazložila. Iz dokumentacije izhaja, da je natečajna komisija na ustnih razgovorih ocenjevala reakcije kandidatov na morebitne konfliktna situacije

na delovnem mestu, vendar pa ni pojasnila kako je to razvidno iz odgovora na zastavljeni sporni vprašani niti kaj je pravzaprav s konkretnima vprašanjema želela preveriti oziroma katere osebne sposobnosti so za razpisano uradniško mesto pomembne. Prav tako natečajna komisija tudi ni pojasnila kako je na podlagi navedenih vprašanj ocenjevala posamezne kandidate, oziroma kaj bi bilo pričakovati kot zadovoljiv odgovor. [...]

Sklep z dne 30. 1. 2013

KLJUČNE BESEDE: merila - očitna nerazumna odločitev

[...] Pri tem je v splošnem delu strokovno usposobljenost kandidatov preverjala na podlagi dosedanjih zaposlitev, kaj kandidate pri delu motivira in kaj počnejo v prostem času. Komisija za pritožbe ugotavlja, da je natečajna komisija kandidate ocenjevala na podlagi meril, ki so izrazito subjektivne narave in nepovezana s strokovno usposobljenostjo kandidatov. Pri tem se ni opredeljevala do vseh vprašanj, na podlagi katerih so točkovali kandidate, temveč je izpostavila samo najbolj sporna.

Strokovne usposobljenosti po mnenju Komisije za pritožbe ni mogoče ugotavljati na podlagi dejavnosti, s katerimi se posamezni kandidati ukvarjajo v prostem času in gre za izrazito subjektiven kriterij, ki ga ni mogoče povezati z delovnim področjem organa. Pri tem tudi ni mogoče razbrati, zakaj je izbrana kandidatka za odgovor »družina, živali, pevski zbor« prejela 8, 6 in 6 točk, pritožnik pa za odgovor »šport, branje strokovne literature« 5, 5 in 5 točk. Prav tako je po mnenju Komisije za pritožbe sporno vprašanje »kaj vas pri delu motivira«, saj je vprašanje motivacije subjektivna stvar vsakega posameznika in ne izkazuje strokovne usposobljenosti posameznega kandidata. [...]

Sklep z dne 4. 11. 2015**KLJUČNE BESEDE: merila - očitna nerazumna odločitev**

[...] Komisija za pritožbe še ugotavlja, da je neustrezno merilo zainteresiranosti za razpisano delovno mesto, pri katerem se je kandidate na osebni razgovor ocenjevalo glede na to, kako so bili navdušeni za razpisano delovno mesto, ker je na delovnem mestu nizka plača, saj ne odraža dejanskih potreb delovnega procesa, torej je v nasprotju s četrtem odstavkom 22. člena Uredbe o postopku za zasedbo delovnega mesta. Ob tem ne gre spregledati dejstva, da so kandidati svojo zainteresiranost za razpisano delovno mesto pokazali s tem, da so vložili prijavo na razpisano delovno mesto. [...]

Sklep z dne 7. 12. 2016**KLJUČNE BESEDE: merilo - prednostni kriterij**

[...] V objavi javnega natečaja je bilo navedeno, da bodo imeli prednost pri izbiri kandidati z delovnimi izkušnjami v upravi državne ali lokalne samouprave, z delovnimi izkušnjami v prometu z nepremičnim premoženjem in s poznavanjem računalniškega orodja Lotus Notes. Izbirni postopek je potekal v dveh fazah. V prvi fazi je bil opravljeno preverjanje strokovne usposobljenosti s pregledom prijav (vlog). V drugo fazo (osebni razgovor) je natečajna komisija v skladu z merili izbirnega postopka z dne 4. 10. 2016 uvrstila kandidate z delovnimi izkušnjami na področju razpolaganja z nepremičninami ter pri katerih je iz prijave izhajalo, da so pridobivali ustrezne delovne izkušnje v organu državne uprave in v občinski upravi na področju ravnanja z nepremičninami in/ali v javnem sektorju ali v zasebnem sektorju na področju nakupa oziroma prodaje nepremičnin, oddaje nepremičnin v najem oziroma zakup ali nepremičninskega posredništva. Komisija za pritožbe ugotavlja, da pritožnica ima delovne izkušnje, kot jih zahtevajo citirana merila. Pritožnica je namreč v prijavi

navedla, da je kot višja svetovalka za stanovanjsko področje, poslovne prostore in splošne zadeve v Občini ... (torej v občinski upravi) prodajala in upravljala s stanovanji, kar pomeni, da je nedvomno ravnala z nepremičninami, kar je bilo eno od navedenih meril. Iz prijave je še razvidno, da je vodila postopke vzpostavitve etažnih lastnin in predlagala vpise sprememb lastništva v zemljiški knjigi. Komisija za pritožbe tako zaključuje, da bi pritožnica morala biti uvrščena v drugo fazo izbirnega postopka (osebni razgovor), pa ni bila. Komisija za pritožbe tako ugotavlja, da navedeno predstavlja bistveno kršitev izbirnega postopka (4. točka prvega odstavka 65. člena Zakona o javnih uslužbencih). [...]

Sklep z dne 29. 10. 2014**KLJUČNE BESEDE: neustreznost meril**

[...] Komisija za pritožbe sicer meni, da mora imeti organ prve stopnje tudi pri določitvi meril, upošteva potrebe in naravo razpisanega delovnega mesta, določeno polje proste presoje, ne glede na to pa morajo biti le-ta določena tako, da se zagotovi objektivni izbor kandidata, ki je dejansko najbolj strokovno usposobljen za opravljanje nalog na razpisanem delovnem mestu. Po mnenju Komisije za pritožbe je natečajna komisija odgovore na prvo, tretje in četrto vprašanje lahko ocenila samo na podlagi odgovorov kandidatov, ki pa so – glede na naravo vprašanj – odvisni predvsem od subjektivnih občutkov in samokritičnosti kandidatov. V konkretnem primeru so delo v pisarni in na terenu, nošenje uniforme in kape ter pritiski s strani občanov okoliščine, ki so neločljivo povezane z delovnim mestom občinskega redarja in niso v diskreciji samega občinskega redarja. Z njimi seveda mora biti seznanjen, ni pa mogoče enačiti (na navedeni podlagi je kandidat lahko pridobil 15 točk od 23 možnih) njegovega osebnega odnosa do pogojev dela z njegovo strokovno usposobljenostjo. Seveda so del strokovne usposobljenosti tudi osebne lastnosti za opravljanje dela, vendar pa Komisija za pritožbe meni, da na

podlagi navedenih vprašanj ni mogoče sklepati na osebnostne lastnosti kandidatov, saj ni mogoče trditi, da je najbolj strokovno usposobljen tisti kandidat, ki mu npr. nošenje pokrivala ne predstavlja težav. [...]

Sklep z dne 11. 4. 2018

KLJUČNE BESEDE: merila – metode - pregled prijav

[...] Poleg tega morajo biti metode preverjanja strokovne usposobljenosti, da omogočajo presojo strokovne usposobljenosti glede na merila. Tako so bile kot merilo že v prvi fazi postavljene sposobnosti in znanja kandidatov, v obliki, kot so razdelana pa logično ne omogočajo preverjanja na podlagi spisovne dokumentacije.

V okviru navedenih meril se namreč vrednoti osebni pogled kandidatov, razumevanje poslanstva, komuniciranje, ustvarjalnost ipd. ter tudi določene sposobnosti kandidatov in konkretna znanja, ki pa jih po mnenju Komisije za pritožbe ni mogoče oceniti samo na podlagi preteklih delovnih izkušenj kandidatov oziroma na podlagi formalne izobrazbe. Navedeno pomeni, da jih samo na podlagi prijave s krajšim življenjepisom ni mogoče zanesljivo in objektivno oceniti. Posledično ni mogoče zaključiti, da so se v drugo fazo izbirnega postopka res uvrstili štirje najbolj strokovno usposobljeni kandidati. V skladu s sodno prakso je trditveno in dokazno breme o izpolnjevanju pogojev in strokovni usposobljenosti res na posameznem kandidatu, vendar pa v konkretnem primeru postavljena merila presegajo obseg prijave skrbnega kandidata oziroma obseg življenjepisa, saj gre, kot že pojasnjeno, za izkaz določenih znanj in osebnostnih lastnosti kandidatov, ki iz prijave nujno ne izhajajo oziroma zajemajo celo oceno osebnega pogleda. [...]

Sklep z dne 2. 7. 2014

KLJUČNE BESEDE: merila - metode preverjanja - ocenjevanje

[...] Neutemeljeno je pritožnično mnenje, da ustni razgovor ne sme biti prevladujoči element pri izbiri kandidata, saj Zakon o javnih uslužbencih nikjer ne določa, katero metodo mora uporabiti natečajna komisija, niti ne določa katera metoda je prevladujoča. Ne glede na navedeno, pa je iz meril izbirnega postopka razvidno, da so se točke v obeh fazah seštele, kar pomeni, da je bila prevladujoča metoda predhodni pisni preizkus strokovne usposobljenosti, saj je imel večje število točk.

Iz dokumentacije izhaja, da je bila izbrana kandidatka že prej zaposlena pri Mestni občini [...], a navedeno še ne pomeni, da so bili kandidati kakorkoli diskriminirani, saj Zakon o javnih uslužbencih nikjer ne prepoveduje kandidiranja že zaposlenim na javnih natečajih. Poleg tega pa je iz meril predmetnega izbirnega postopka razvidno, da so se ocenjevale dosedanje delovne izkušnje s področja kandidiranja, ki si jih je lahko kandidat pridobil tudi pri drugih delodajalcih in ne le pri Mestni občini [...]. Še več, glede delovnih izkušenj, ki jih izpostavlja pritožba, je bila pritožnica bolje ocenjena kot izbrana kandidatka, tako da ni bila v ničemer diskriminirana.

Komisija za pritožbe še pojasnjuje, da se v samo ocenjevanje glede na določena merila ne more spuščati, saj je to strokovno opravilo predstojnika, natečajne komisije oziroma javnega uslužbenca, ki je pooblaščen za vodenje postopka izbire. Ocenjevanje temelji na predpostavki, da so tisti, ki ocenjujejo kandidate, za to strokovno usposobljeni, v konkretnem primeru pa glede na dokumentacijo in pojasnjeno ni razloga, da bi Komisija za pritožbe podvomila v strokovnost natečajne komisije, ki je vodila izbirni postopek.

Za opravljanje dela na razpisanem delovnem mestu so pomembne delovne izkušnje s področja kandidiranja, prav tako pa osebnostne sposobnosti (kot so komunikacijske sposobnosti, smisel za delo s strankami, smisel za delo v skupini in sodelovanje, za delo s računalnikom, osebnostna primernost), saj delo na razpisanem delovnem mestu obsega tudi delo s strankami, delo v skupini in sodelovanje z drugimi v okviru samega delodajalca in drugih državnih organov (Centri za socialno delo in podobno). Sama merila tako odražajo potrebe delovnega procesa in kot tako niso diskriminatorna, kar pomeni, da so v skladu z Zakonom o javnih uslužbencih in četrtem odstavkom 22. člena Uredbe o postopku za zasedbo delovnega mesta. [...]

Sklep z dne 3. 4. 2013

KLJUČNE BESEDE: merila - vnaprej določena in opredeljena

[...] Komisija za pritožbe ugotavlja, da je 3. faza izbirnega postopka - ustni razgovor - sporna. Natečajna komisija namreč ni jasno opredelila meril, na podlagi katerih je ocenila kandidate med ustnim razgovorom oz. zakaj sta izbrani kandidatki dobili oceno 5, pritožnik pa 3,75. Glede na navedeno je Komisija za pritožbe odločila tako, kot izhaja iz izreka tega sklepa, organ prve stopnje pa bo moral ponoviti 3. fazo izbirnega postopka – ustni razgovor, in sicer tako, da bo vnaprej določil merila in kriterije tudi za to fazo izbirnega postopka in na podlagi na novo postavljenih meril ponovno ocenil vse kandidate, ki so se v to fazo uvrstili. [...]

Sklep z dne 10. 4. 2013

KLJUČNE BESEDE: ugotavljanje strokovne usposobljenosti v vsakem postopku posebej

[...] V prvi fazi je natečajna komisija izločila kandidate, ki niso izkazali poznavanja področja dela, kar je preverjala na podlagi pregleda vlog. Komisija za pritožbe ugotavlja, da iz kandidatove vloge izhaja, da je

opravljal dela v geodetski firmi in da je bil zaposlen na Geodetski upravi Republike Slovenije, kar pomeni, da ni mogoče slediti pavšalnim navedbam organa prve stopnje, da kandidat nima znanja s področja dela, kot izhaja iz izpodbijanega sklepa.

Komisija za pritožbe pojasnjuje, da je samo ocenjevanje oz. vrednotenje posameznih kandidatov na podlagi vnaprej postavljenih meril res v diskreciji natečajne komisije, vendar pa je le-ta (kot izhaja iz spremnega dopisa organa prve stopnje) sprejela takšno določitev zato, ker pritožnik leta 2007, ko je bil povabljen na razgovor v zvezi z drugimi javnimi natečaji, ni pustil vtisa o tako širokem spektru znanj, kot izhaja iz njegove prijave. Komisija za pritožbe organu prve stopnje pojasnjuje, da je navedeno kršitev drugega odstavka 27. člena Zakona o javnih uslužbencih, saj se mora vse kandidate v postopku javnega natečaja obravnavati enakopravno in presojeti njihovo strokovno usposobljenost v vsakem postopku posebej. Glede na navedeno bo morala natečajna komisija ponovno preveriti, ali je mogoče kandidata uvrstiti v drugo fazo izbirnega postopka. [...]

Sklep z dne 9. 4. 2014

KLJUČNE BESEDE: merilo - delovne izkušnje - diskriminatornost

[...] Uredba o postopku v četrtem odstavku 22. člena določa, da merila ne smejo biti v nasprotju s sistemizacijo delovnih mest, da morajo odražati dejanske potrebe delovnega procesa in ne smejo biti diskriminatorna. Komisija za pritožbe se na tem mestu strinja s pritožnico, da več delovnih izkušenj po opravljenem PDI natečajna komisija ne bi smela šteti v škodo kandidatom, temveč kvečjemu kot prednostni kriterij za izbiro. Navedeno merilo po ugotovitvi Komisije za pritožbe nikakor ne odraža dejanskih potreb delovnega procesa, saj neutemeljeno izloča kandidate, ki imajo več kot tri leta delovnih izkušenj na pravnih delih po opravljenem PDI. [...]

Sklep z dne 26. 11. 2014**KLJUČNE BESEDE: merilo - diskriminatornost**

[...] V dokumentu z dne 8. 10. 2014 je navedeno, da je župan »ocenil tudi poznavanje občine XY oziroma naše širše lokalne skupnosti in naših institucij, ki naj bi izhajalo iz dosedanjega dela«. Tako je v konkretnem primeru poznavanje vezano na delovne izkušnje in na konkretno določeno lokalno skupnost, kar pa zelo omejuje možne kandidate in je diskriminatorno, še posebej ob upoštevanju dejstva, da je navedeno predstavljalo 25 % ocene, kot to vse izhaja iz dokumentacije. Nadalje velja poudariti, da izkušnje same po sebi še ne pomenijo, da nekdo neko področje pozna, kaj drugega kot izkušnje pa se zgolj iz pregleda dokumentacije tudi ne da ugotoviti. Navedeno predstavlja utemeljen pritožben razlog po 4. točki prvega odstavka 65. člena Zakona o javnih uslužbencih. [...]

Sklep z dne 27. 8. 2014**KLJUČNE BESEDE: nejasnost meril - pomanjkljiva obrazložitev**

[...] Nikjer v poročilu ne v obrazložitvi izpodbijanega sklepa pa niso omenjena merila, ki so bila uporabljena v prvi fazi izbirnega postopka. Resda je v dokumentu z dne 3. 6. 2014 navedeno, da bo natečajna komisija v izbirnem postopku upoštevala predvsem sledeča merila: poznavanje področja delovanja in organizacije ministrstva, poznavanje zakonodaje s področja ministrstva ter področja socialnega varstva, poznavanje in izkušnje s pripravo analiz predvsem s področja socialnega vključevanja, revščine in sorodnih področij ter izkušnje na področju sodelovanja pri EU projektih in razpisih predvsem s področja socialnega vključevanja in sorodnih področij. Vendar iz zapisanega in dokumentacije ni jasno, ali so bila določena tudi še kakšna dodatna merila za izbiro oziroma kriteriji, saj dokument z dne 3. 6. 2014 navaja, da bo natečajna komisija upoštevala predvsem sledeča merila.

Komisija za pritožbe ugotavlja, da tako merila za izbiro v pritožbenem primeru niso bila jasno in nedvoumno določena, kar je že samo po sebi zadosten razlog za ugoditev pritožbi. Nadalje tudi iz dodatno posredovane dokumentacije ni bilo možno ugotoviti, zakaj pritožnik ni bil uvrščen v drugo fazo izbirnega postopka. Navedeno je, da je pritožnik sicer izpolnjeval vse zahtevane (formalne) pogoje za zasedbo prostega delovnega mesta, vendar je komisija upoštevala merilo poznavanja področja delovanja in organizacije ministrstva ter merilo poznavanja zakonodaje s področja ministrstva ter področja socialnega varstva ugotovila, da kandidat tovrstnih izkušenj nima oziroma jih ne izkazuje, upoštevala ostali dve merili poznavanja in izkušenj s pripravo analiz predvsem s področja socialnega vključevanja, revščine in sorodnih področij ter izkušenj na področju sodelovanja pri EU projektih in razpisih predvsem s področja socialnega vključevanja in sorodnih področij pa kandidat sicer ima določene izkušnje, vendar ne s področja dela oziroma sorodnih področij, zaradi česar tudi ni bil povabljen na razgovor. Pri tem velja poudariti, da se samega poznavanja nekega področja v konkretnem primeru (poznavanje zakonodaje s področja ministrstva ter področja socialnega varstva) ne da ugotoviti iz pregleda prijav in zatrjevanja, da pritožnik tovrstnih izkušenj nima, saj nikjer ni bilo določeno, da se bo takšno poznavanje presojalo na podlagi izkušenj, niti izkušnje same po sebi še ne pomenijo, da nekdo neko področje pozna.

V zvezi z vsem navedenim Komisija za pritožbe ugotavlja, da izpodbijanega sklepa ni mogoče preizkusiti, kar pomeni bistveno kršitev izbirnega postopka, kar je utemeljen razlog za pritožbo iz 4. točke prvega odstavka 65. člena Zakona o javnih uslužbencih. Poleg tega pa se iz tako presojanih meril ne da ugotoviti strokovne usposobljenosti, kar je v nasprotju z 61. in 62. členom Zakona o javnih uslužbencih, predstavlja pa prav tako bistveno

kršitev izbirnega postopka (4. točka prvega odstavka 65. člena Zakona o javnih uslužbencih).

Prav tako tudi za drugo fazo izbirnega postopka ni pojasnjeno, kako je bilo izvedeno ocenjevanje, temveč je le navedeno, da glede na to, da so razgovori obsežni in da so člani komisije aktivni oziroma se razgovori izvajajo zelo interaktivno, se posebni zapisniki oziroma ocenjevalni listi ne oblikujejo, pač pa se po zaključku komisija posvetuje oz. skupaj oblikuje oceno. Ta ocena pa ni pojasnjena, niti v izpodbijanem sklepu niti v sklepu o izbiri niti v poročilu natečajne komisije. [...]

Sklep z dne 21. 1. 2015

KLJUČNE BESEDE: merilo - delovne izkušnje – poseben obrazec

[...] Iz mnenja organa prve stopnje z dne 22. 12. 2014 je namreč razumeti, da je natečajna komisija pri ugotavljanju izpolnjevanja navedenih meril delovnih izkušenj upoštevala zgolj navedbe pritožnice v posebni izjavi oziroma obrazcu organa prve stopnje, posebej pripravljenem za izvedbo predmetnega javnega natečaja (dokument z dne 8. 10. 2014), ne pa tudi navedb o delovnih izkušnjah, ki jih je pritožnica omenila v svojem življenjepisju k prijavi. [...]

Sklep z dne 28. 1. 2015

KLJUČNE BESEDE: metoda – razgovor - žrebanje vprašanj

[...] Žrebanje vprašanj po oceni Komisije za pritožbe ne predstavlja ustreznega ugotavljanja strokovne usposobljenosti kandidatov. Na ta način je namreč kršeno načelo enakopravne obravnave zainteresiranih kandidatov, hkrati pa se pojavi dvom o obstoju objektivne ugotovitve, kateri od kandidatov izkazuje najboljšo strokovno usposobljenost. [...]

Sklep z dne 23. 9. 2015

KLJUČNE BESEDE: ocenjevanje - očitno nerazumno točkovanje

[...] Vprašanje, katerega točkovanje je po mnenju pritožnice sporno, se je glasilo: »Kakšne so vaše izkušnje na kadrovskega področju in zakaj menite, da ste primeren kandidat?« Vnaprej predviden »pravilen« odgovor (kot izhaja iz ocenjevalnega lista) je bil: »Izkušnje iz kadrovskega poslovanja (sestava pogodb o zaposlitvi, priprava akta o sistemizaciji in organizaciji delovnih mest), poznavanje SPIS-a, pripravljane pravilnikov in poznavanje zakonodaje.« Glede na navedeno Komisija za pritožbe ugotavlja, da gre za merilo, ki je v veliki meri objektivno in ga je zato deloma tudi mogoče preveriti na podlagi spisovne dokumentacije.

Pritožnica je že v sami prijavi navedla, da trenutno opravlja splošno kadrovska dela, ki zajemajo naloge od priprave akta o notranji organizaciji in sistemizaciji, priprava predloga sistemizacije v sistemu Mferac, izpeljava postopkov za nove zaposlitve do sklenitve pogodbe o zaposlitvi. Pritožnica je navedla tudi, da odlično pozna aplikacije SPIS, Lotus Notes in Mferac. Za navedeno je prejela od treh članov komisije skupno 17 točk (6 točk, 5 točk in 6 točk) od možnih 30.

Izbrana kandidatka pa v sami prijavi ni izkazala izkušenj s kadrovskega področja. Zaposlena je bila na Delovnem sodišču [...] in pripravljala osnutke besedil sodb s področja delovnega prava in prava socialnega varstva, zamudnih sodb, začasnih odredb itd. Tako ni izkazala, da bi v svoji dosedanji karieri kadarkoli sestavljala pogodbe o zaposlitvi, pripravljala akte o sistemizaciji in organizaciji delovnih mest oz. pravilnike, po lastni oceni pa ima le osnovno poznavanje SPIS-a. Ne glede na navedeno, je izbrana kandidatka pri navedenem vprašanju pridobila skupno 29 točk (10 točk, 9 točk in 10 točk) od 30 možnih.

Glede na zelo eksaktno postavljeno merilo Komisija za pritožbe ugotavlja, da zgoraj navedene odločitve natečajne komisije ni mogoče pojasniti na podlagi spisovne dokumentacije, prav tako pa se organ prve stopnje do pritožbenih navedb ni opredelil v spremnem dopisu, s katerim je pritožbo odstopil pritožbenemu organu. Dejstvo, da je kandidatka, ki glede na prijavo merilu ustreza precej bolje kot izbrana kandidatka, prejela 12 točk manj kot izbrana kandidatka, je po mnenju Komisije za pritožbe očitno nerazumno. Komisija za pritožbe dopušča možnost, da je izbrana kandidatka svoje izkušnje iz kadrovskega poslovanja na ustnem razgovoru dopolnila s podatki, ki niso zajeti v njeni prijavi, vendar pa drugostopni organ tega podatka nima. Natečajna komisija je v skladu z Metodami in merili izbirnega postopka v tretji fazi sicer res ocenjevala na podlagi razgovora po osebni presoji, vendar je iz ocenjevalnega lista razviden kriterij, ki bi se ga morala držati pri vseh kandidatih v enaki meri. [...]

Sklep z dne 27. 1. 2016

KLJUČNE BESEDE: ocenjevanje - očitno nerazumno točkovanje

[...] Niti iz dokumentacije niti iz zapisnikov razgovora z dne 3. 12. 2015, ki so ga podpisali vsi kandidati, kateri so se udeležili razgovora (tudi pritožnica), ni razvidno, da je bil v izbirnem postopku izbran kandidat, ki je po merilih izbirnega postopka očitno dosegel najboljši rezultat. V samem mnenju organa prve stopnje je sicer navedeno, da je k izbiri izbranega kandidata doprineslo poznavanje dela, predvsem delo z nepremičninami in lokalnimi volitvami, vendar iz zapisnikov razgovora z dne 3. 12. 2015 izhaja, da je tudi pritožnica na vprašanje o nepremičninah odgovorila enako kot pritožnik, vprašanje o lokalnih volitvah pa sploh ni bilo postavljeno, kot je to razvidno iz omenjenih zapisnikov. Komisija za pritožbe posledično ugotavlja, da je v pritožbenem primeru podan utemeljen razlog za pritožbo iz 3. točke prvega odstavka 65. člena Zakona o javnih uslužbencih, saj je bil izbran kandidat, ki po merilih izbirnega postopka očitno ni dosegel

najboljšega rezultata. Zakon o javnih uslužbencih sicer ne zahteva, da bi se kandidate točkovalo, a mora biti iz dokumentacije vseeno razvidno, kdo je dosegel najboljši rezultat (bodisi s točkovanjem, bodisi z opisnimi ocenami). V skladu z 62. členom Zakona o javnih uslužbencih se namreč izbere tisti kandidat, ki se je glede na merila izbirnega postopka izkazal za strokovno najbolj usposobljenega. Slednjega pa iz dokumentacije ni mogoče razbrati. [...]

Sklep z dne 20. 4. 2016

KLJUČNE BESEDE: ocenjevanje - izbira najbolj strokovno usposobljenega kandidata

[...] Iz izpodbijanega sklepa o neizbiri, sklepa o izbiri in poročila o izvedbi natečajnega postopka natečajne komisije z dne 21. 3. 2016 in njegovih prilog je razvidno, da je bila izbrana kandidatka, ki je na razgovoru dosegla največ točk (to je 9 točk). Nadalje je iz prilog k poročilu z dne 21. 3. 2016 razvidno, da je enako število točk (to je 9 točk) doseglo poleg izbrane kandidatke in pritožnice še 12 kandidatov. Komisija za pritožbe posledično ugotavlja, da je v pritožbenem primeru podan utemeljen razlog za pritožbo iz 3. točke prvega odstavka 65. člena Zakona o javnih uslužbencih, saj je bil izbran kandidat, ki po merilih izbirnega postopka očitno ni dosegel najboljšega rezultata. Zakona o javnih uslužbencih sicer ne zahteva, da bi se kandidate točkovalo, a mora biti iz dokumentacije vseeno razvidno, kdo je dosegel najboljši rezultat (bodisi s točkovanjem, bodisi z opisnimi ocenami). V skladu z 62. členom Zakona o javnih uslužbencih se namreč izbere tisti kandidat, ki se je glede na merila izbirnega postopka izkazal za strokovno najbolj usposobljenega. Slednjega pa iz dokumentacije ni mogoče razbrati. [...]

Sklep z dne 8. 6. 2016**KLJUČNE BESEDE: Ocenjevanje kandidatov - preizkus odločitve**

[...] Prav tako se v izbirnem postopku ne sme zgoditi, da bi bili kandidati neenako obravnavani glede na postavljena vprašanja na pisnem testiranju, ko so bili identični odgovori različno obravnavani pri različnih kandidatih, niti ni bilo iz dokumentacije razvidno, kaj so bili pravilni odgovori, niti zakaj je bil izbran kandidat strokovno najbolj usposobljen za razpisano delovno mesto, (takšna ocena in ocenjevanje natečajne komisije sta očitno nerazumni), saj je bil izbran kandidat, ki po merilih izbirnega postopka očitno ni dosegel najboljšega rezultata, hkrati pa odločitve ni mogoče preizkusiti (bistvena kršitev izbirnega postopka) (3. in 4. točka prvega odstavka 65. člena Zakona o javnih uslužbencih). [...]

Sklep z dne 15. 6. 2016**KLJUČNE BESEDE: merila - faza izbirnega postopka**

[...]Komisija za pritožbe ugotavlja, da iz dokumentacije niso razvidna merila, na osnovi katerih je natečajna komisija izločila pritožnika in še šest kandidatov, s čimer je organ prve stopnje kršil določbo 7. člena Zakona o javnih uslužbencih, iz katere izhaja, da se zaposlovanje javnih uslužbencev izvaja tako, da je zagotovljena enakopravna dostopnost delovnih mest za vse zainteresirane kandidate pod enakimi pogoji in tako, da je zagotovljena izbira kandidata, ki je najbolj strokovno usposobljen za opravljanje nalog na delovnem mestu. [...]

Sklep z dne 10. 5. 2017**KLJUČNE BESEDE: merila - ocenjevanje - standard obrazložitve**

[...] Nadalje tako iz pregleda celotne dokumentacije kot izpodbijanega sklepa Komisija za pritožbe ugotavlja, da izpodbijanega sklepa ni mogoče preizkusiti. Prav tako velja za merila izbirnega postopka, da so premalo

konkretizirana in natančno določena, da bi bilo mogoče izpodbijati sklep preizkusiti tudi iz tega vidika. Poleg tega ni nikjer pojasnjeno, kako so se problemski sklopi ocenjevali in koliko točk je prejel posamezen kandidat, uvrščen na razgovor, kar velja še posebej za izbrano kandidatko. Nikjer namreč ni pojasnjeno, kako je bila ocenjena in zakaj se je izkazala za strokovno najbolj usposobljeno za razpisano delovno mesto. Zgolj pavšalno navajanje obvladovanja komunikacije (govorne sposobnosti, sposobnost argumentacije, sposobnost javnega nastopanja, sposobnost komuniciranja s strankami, sposobnost reševanja konfliktov ipd.) niti zatrjevanje, da je najbolj ustreza za razpisano delovno mesto ne zadošča, da bi bil izpodbijani sklep obrazložen, tako da bi ga bilo mogoče preizkusiti. Navedeno predstavlja utemeljen pritožben razlog po 4. točki prvega odstavka 65. člena Zakona o javnih uslužbencih. [...]

Sklep z dne 6. 9. 2017**KLJUČNE BESEDE: ocenjevanje - neupoštevanje meril**

[...] Iz ocenjevalne tabele, ki je priloga Zapisnika o opravljenem prvem krogu razgovorov s kandidati, izhaja, da sta dva kandidata, od katerih je eden sam pritožnik, v prvem krogu razgovorov prejela 12 točk, to pa pomeni, da bi pritožnik moral biti uvrščen v drugi krog razgovorov v skladu z Merili in kriteriji, pa ni bil. Natečajna komisija je s tem, ko pritožnika glede na število doseženih točk v prvem krogu razgovorov, ni uvrstila v drugi krog, kršila lastna Merila in kriterije, to pa pomeni bistveno kršitev pravil postopka. [...]

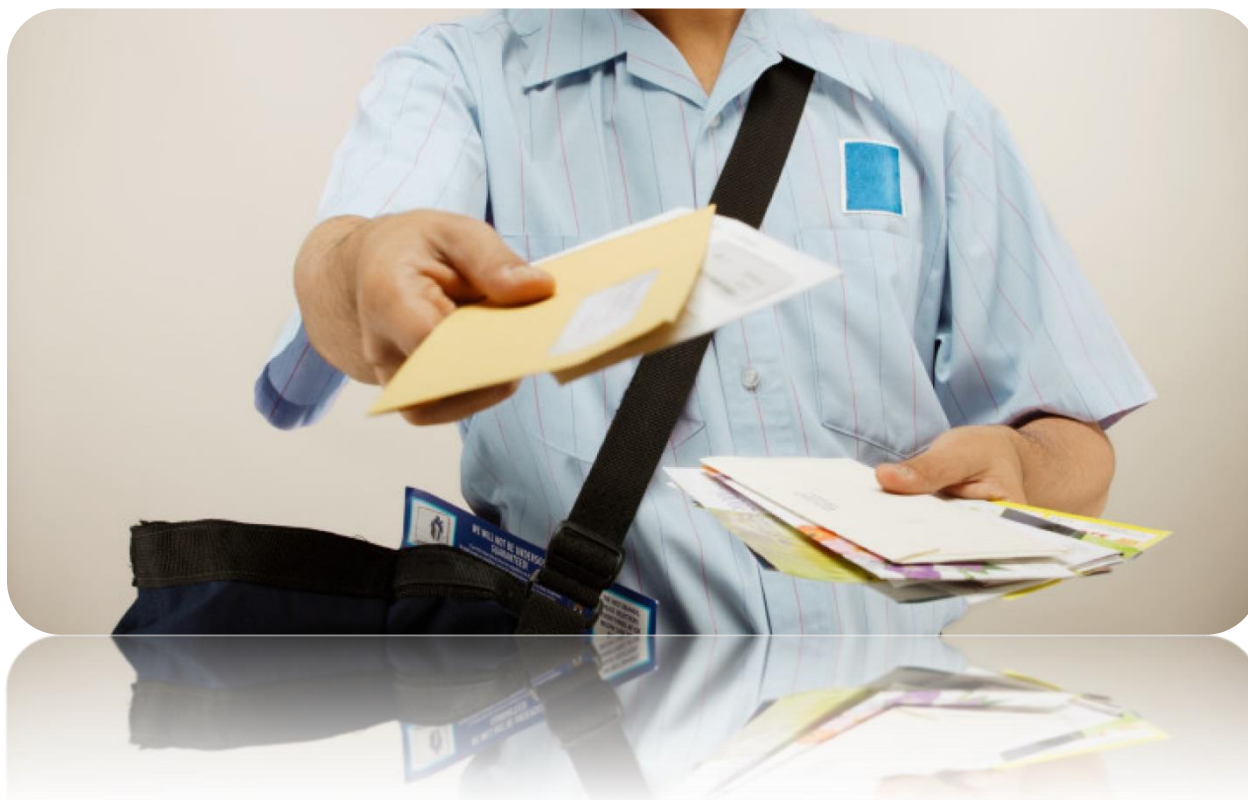
Sklep z dne 2. 9. 2009**KLJUČNE BESEDE: ocenjevanje - zdravstveno stanje - diskriminacija**

[...] Pritožnik se tudi ne strinja z dodeljenimi 12 točkami na razgovoru, vendar z ničemer ni izkazal domnevne boljše strokovne usposobljenosti. [...] V samo ocenjevanje natečajne komisije pa se Komisija za pritožbe ne more spuščati, saj je ocenjevanje strokovno opravilo. Ocenjevanje temelji na predpostavki, da so tisti, ki ocenjujejo kandidate, za to strokovno usposobljeni, v konkretnem primeru pa ni razloga, da bi Komisija za pritožbe podvomila v strokovnost članov natečajne komisije. Podobno stališče je že zavzelo Upravno sodišče Republike Slovenije v pravnomočni sodbi, U 1835/2008-13 z dne 12. 12. 2008.

Iz dokumentacije je razvidno, da vprašanja glede zdravstvenega stanja niso bila predmet izbirnega postopka. Pritožnik je sam v prijavi navedel, da je invalid III. kategorije, in sicer z omejitvami, kjer onesnaženje zraka delovnega mesta ne presega mejnih vrednosti, s polnim delovnim časom in lažjim fizičnim delom. Glede na omenjeno pritožnikovo navedbo v prijavi, je natečajna komisija bila dolžna preveriti ali in koliko bi njegova ugotovljena invalidnost III. kategorije vplivala na opravljanje nalog občinskega redarja, ker se od občinskega redarja, glede na njegova pooblastila, dela in naloge, med drugim pričakuje tudi ustrezna psihofizična pripravljenost. Pritožnik navedenega vprašanja na samem razgovoru ni odklonil. Pritožnik zato ni bil v neenakovrednem oziroma diskriminatornem položaju, saj zdravstveno stanje ni bilo predmet izbirnega postopka, natečajna komisija pa ga niti ni ocenjevala niti ga ne more ocenjevati. Ne glede na navedeno Komisija za pritožbe pojasnjuje, da različno obravnavanje, temelječe na kateri od osebnih okoliščin iz prvega odstavka tega člena (med njimi je navedena tudi invalidnost), ne pomeni diskriminacije, če zaradi narave dela oziroma okoliščin, v katerih se delo

opravlja, določena osebna okoliščina predstavlja bistven in odločilen pogoj za delo in je takšna zahteva sorazmerna ter upravičena z zakonitim ciljem, kot to izhaja iz petega odstavka 6. člena Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/02 in 103/07). Natečajna komisija je tako ravnala smiselno v skladu s citirano določbo ZDR. [...]

IZDAJA AKTOV V POSTOPKU JAVNEGA NATEČAJA



7

7.1 SPLOŠNO

Izbirni postopek se zaključi z izbiro najbolj usposobljenega kandidata. Slednjem se v skladu z določbo prvega odstavka 62. člena Zakona o javnih uslužbencih sklep o izbiri. Vsem ostalim kandidatom, ki so sodelovali v izbirnem postopku pa sklep o neizbiri.

Če nihče od prijavljenih kandidatov po merilih izbirnega postopka ni dovolj strokovno usposobljen za uradniško delovno mesto, se lahko javni natečaj ponovi, prijavljenim kandidatom pa se vroči obvestilo o neuspelem javnem natečaju. Obvestilo v skladu z drugim odstavkom 62. člena Zakona o javnih uslužbencih ni potrebno posebej obrazložiti.²⁴

Glede na to, da za uvrstitev v izbirni postopek zadoščajo izjave prijavljenih kandidatov, mora predstojnik ali vodja kadrovskega poslovanja pred izdajo sklepa o izbiri preveriti, ali izbrani kandidat izpolnjuje vse natečajne pogoje. Izjave izbranega kandidata preveri na podlagi verodostojnih listin in podatkov iz uradnih evidenc (tretji in četrti odstavek 24. člena Uredbe o postopku za zasedbo delovnega mesta). V primeru, da se slednje ne da preveriti, kandidat poda pisno izjavo, da so dejstva, ki jih je navajal v izjavi verodostojna (npr. v vojni ali ob elementarni nesreči uničen arhiv fakultete in se tako ne da preveriti stopnje in smeri izobrazbe).

Če se ugotovi, da izbrani kandidat ne izpolnjuje že enega od natečajnih pogojev, se mu ne izda sklep o izbiri, pač pa sklep o neuvrstitvi v izbirni postopek. Izbirni postopek z ostalimi kandidati pa se ponovi. Prav zaradi opisanega primera priporočamo, da se vsi

sklepi v postopku javnega natečaja (o neuvrstitvi v izbirni postopek, neizbiri in izbiri) izdajo šele po tem, ko se ugotovi, da izbrani kandidat izpolnjuje natečajne pogoje. To je pomembno tudi pri uveljavljanju pravnega varstva (1. točka prvega odstavka 65. člena Zakona o javnih uslužbencih), saj ima to lahko za posledico razveljavitev sklepa o izbiri, pogodbe o zaposlitvi in odškodnino v višini od ene do treh najnižjih mesečnih bruto plač za delovno mesto, za katero se je neizbrani kandidat potegoval.

V obrazložitvi sklepa o neizbiri je treba v skladu z 24. členom Uredbe o postopku za zasedbo delovnega mesta opisati izbirni postopek, navesti merila za izbiro in tudi obrazložiti, zakaj kandidat ni bil izbran. Iz izreka sklepa o neizbiri mora biti jasno razvidno, na koga se nanaša (neizbranega kandidata je treba identificirati vsaj z imenom in priimkom).

V nadaljevanju opozarjamo, da se izbranemu kandidatu izda sklep o izbiri in šele po dokončnosti izdanih aktov (sklep o izbiri in sklepi o neizbiri) se v skladu z določbama četrtega odstavka 65. člena in prvega odstavka 66. člena izda odločba o imenovanju v naziv ter sklene pogodba o zaposlitvi.

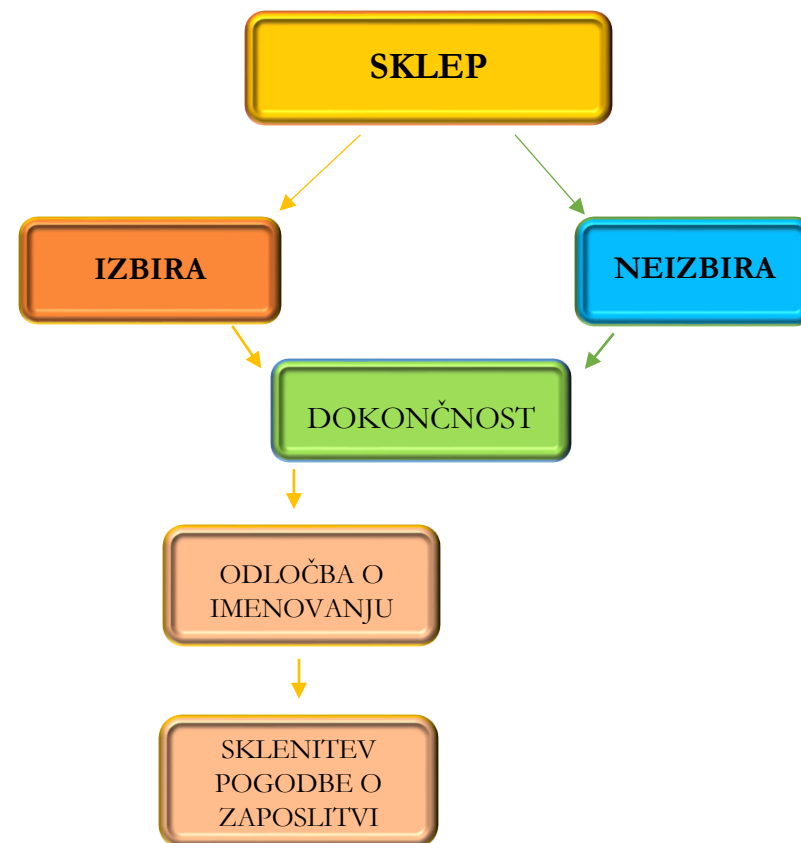
Če izbrani kandidat zavrne sklenitev pogodbe o zaposlitvi drugi odstavek 62. člena Zakona o javnih uslužbencih določa, da se lahko izbirni postopek ali javni natečaj ponovi. Menimo, da je treba v takem primeru obvestiti kandidate, uvrščene v prejšnji izbirni postopek. V ponovljenem izbirnem postopku se lahko na novo določijo merila in metode, ali pa se uporabijo stara. V slednjem primeru se lahko uporabi predložena dokumentacija, že opravljeni pisni preizkus ali razgovor, kar pomeni, da kandidatov ni treba ponovno vabiti na pisni preizkus ali razgovor.

²⁴ Sklep VSRS opr. št. I [Up 11/2017](#) v zvezi s sodbo UPRS opr. št. [IU 1182/2016](#).

V pouku o pravnem sredstvu sklepa o neizbiri je treba navesti tudi pravico kandidata, ki je sodeloval v izbirnem postopku, da pod nadzorom uradne osebe organa vpogleda v vse podatke, ki jih je izbrani kandidat navedel v prijavi na javni natečaj in dokazujejo izpolnjevanje natečajnih pogojev, in v gradiva izbirnega postopka, kot to določa drugi odstavek 63. člena Zakona o javnih uslužbencih. Drugi odstavek 26. člena Uredbe o postopku za zasedbo delovnega mesta pa določa, da gradiva izbirnega postopka zajemajo predvsem: besedilo objave javnega natečaja, prijave kandidatov, sklep o imenovanju natečajne komisije, merila izbirnega postopka, pisni izdelki kandidatov, nastali v okviru izbirnega postopka, gradivo, iz katerega so razvidne izbirne metode, faze izbirnega postopka in kandidati, ki so bili izločeni v posameznih fazah, ocenjevalni zapisnik razgovorov s posameznimi kandidati. Pravico do vpogleda pa nima kandidat, ki se posameznih dejanj v izbirnem postopku ni udeležil niti ni opravičil svoje odsotnosti, čeprav je bil pravilno povabljen (tretji odstavek 65. člena v povezavi z drugim odstavkom 63. člena Zakona o javnih uslužbencih).

Osební podatki izbranega kandidata morajo biti že pred samim vpogledom prikriti zaradi varstva osebnih podatkov. Če je v posameznem dokumentu, ki je sestavni del gradiva izbirnega postopka, navedeno večje število osebnih podatkov neizbranih kandidatov (osebno ime, naslov, datum rojstva ipd.) se kandidatu, ki je sodeloval v izbirnem postopku, omogoči vpogled v takšen dokument tako, da se na dokumentu prikrijejo navedeni osebni podatki. Ker kopiranje ali prepis gradiva izbirnega postopka za kandidata ni posebej določeno v Zakonu o javnih uslužbencih, se lahko kopije kandidatom posredujejo le v skladu z določbami Zakona o dostopu do

informacij javnega značaja.²⁵ Drugače pa je v pritožbenem postopku, kjer veljajo določbe 82. člena Zakona o splošnem upravnem postopku.



²⁵ Mnenje informacijskega pooblaščenca št. 0712-885/2007/2 z dne 9. 10. 2007.

7.2 PRAKSA KOMISIJE ZA PRITOŽBE

Sklep z dne 20. 11. 2013

KLJUČNE BESEDE:: *sklep o izbiri - odločba o imenovanju v naziv*

[...] Iz dokumentacije izhaja še, da izbranemu kandidatu ni bil izdan sklep o izbiri, kot bi mu moral biti izdan v skladu s 63. členom Zakona o javnih uslužbencih, temveč kar odločbo o imenovanju, kar pomeni dodaten razlog za ugoditev pritožbi, saj je tako prišlo do bistvene kršitve pravil izbirnega postopka (4. točka prvega odstavka 65. člena Zakona o javnih uslužbencih). [...]

Sklep z dne 28. 1. 2015

KLJUČNE BESEDE:: *dokončnost akta v izbirnem postopku - sklenitev pogodbe o zaposlitvi*

[...] Komisija za pritožbe končno ugotavlja, da je Občina [...] s takojšnjo sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi z izbrano kandidatko in njenim imenovanjem v uradniški naziv kršila tudi določbo četrtega odstavka 65. člena Zakona o javnih uslužbencih, ki določa, da pritožba zadrži imenovanje izbranega kandidata v naziv in sklenitev pogodbe o zaposlitvi. [...]

Sklep z dne 18. 2. 2015

KLJUČNE BESEDE:: *sklep o neizbiri - vročitev - Zakon o splošnem upravnem postopku*

[...] Navedeno pomeni, da ima pritožnik prav, da bi mu morali vročiti sklep o neizbiri v skladu z določbami 87. člena Zakona o splošnem upravnem postopku. Ne gre spregledati tudi dejstva, da gre v konkretnem primeru za (pritožbeni) rok, ki se ne more podaljšati, kar dodatno utemeljuje stališče, da je sklep o neizbiri treba obvezno osebno vročiti v skladu z določbami 87. člena Zakona o splošnem upravnem postopku. V tem primeru Občina

[...] pritožniku ni vročala sklepa o neizbiri v skladu z določbami 87. člena Zakona o splošnem upravnem postopku, temveč mu je poslala citirani sklep zgolj priporočeno s povratnico (A.R.), kar pa ni vročitev navedenega sklepa v skladu z določbo 87. člena Zakona o splošnem upravnem postopku. [...]

Sklep z dne 20. 5. 2015

KLJUČNE BESEDE:: *obvestilo o nevrstitvi - vročitev*

[...] Iz dokumentacije izhaja še, da pritožniku ni bil izdan sklep o nevrstitvi v izbirni postopek, kot bi mu moral biti izdan v skladu s 61a. členom Zakona o javnih uslužbencih, temveč le obvestilo o nevrstitvi v izbirni postopek, ki pa mu ni bil vročen osebno, temveč po navadni pošti, kar ni sporno med pritožnikom in organom prve stopnje, izhaja pa tudi iz dokumentacije. Navedeno pomeni dodaten razlog za ugoditev pritožbi, saj je tako prišlo do bistvene kršitve pravil postopka javnega natečaja (4. točka prvega odstavka 65. člena Zakona o javnih uslužbencih). [...]

Sklep z dne 12. 8. 2015

KLJUČNE BESEDE:: *sklep o neizbiri izdan preuranjeno (še pred izbiro)*

[...] Komisija za pritožbe uvodoma ugotavlja, da izpodbijani sklep o neizbiri vsebuje vse bistvene sestavine po Zakonu o splošnem upravnem postopku (Uradni list RS, št. 24/06-uradno prečiščeno besedilo in nasl.; v nadaljnjem besedilu: ZUP). Pri tem iz obrazložitve izpodbijanega sklepa tudi evidentno izhaja, da se le-ta nanaša na pritožnico. Nadalje pa Komisija za pritožbe, upošteva pritožbeno navedbo in hkrati po uradni dolžnosti, ugotavlja, da je organ prve stopnje izpodbijani sklep izdal preuranjeno, to je pred zaključkom izbirnega postopka, s čimer je pritožnici kršena pravica do pritožbe na podlagi 65. člena ZJU. [...]

PRAVNO VARSTVO



8

Zoper sklep o neuvrstitvi v izbirni postopek oziroma sklep o neizbiri je v skladu z 61a. členom in drugim odstavkom 65. člena zagotovljeno pravno varstvo. Kandidat lahko v 8 dneh od vročitve sklepa na organ prve stopnje vloži pritožbo, in sicer iz naslednjih pritožbenih razlogov:

1. je bil izbran kandidat, ki ne izpolnjuje natečajnih pogojev;
2. izpolnjuje natečajne pogoje, pa mu ni bila dana možnost sodelovanja v izbirnem postopku;
3. je bil izbran kandidat, ki po merilih izbirnega postopka očitno ni dosegel najboljšega rezultata;
4. je prišlo do bistvenih kršitev postopka javnega natečaja oziroma izbirnega postopka.

O pritožbi odloča pristojna Komisija za pritožbe v skladu s 35. členom Zakona o javnih uslužbencih.

V skladu z določbami Zakona o splošnem upravnem postopku organ prve stopnje po prejemu pritožbe najprej preveri ali je pritožba pravočasna, dovoljena in vložena po upravičeni osebi. V primeru, da ena od navedenih procesnih predpostavk ni izpolnjena, organ prve stopnje pritožbo zavrže in to obrazloži. Zoper takšen sklep ima pritožnik možnost pritožbe na pristojno Komisijo za pritožbe.

Če je pritožba pravočasna, dovoljena in vložena po upravičeni osebi, jo delodajalec pošlje Komisiji za pritožbe, pri čemer ji mora priložiti zlasti naslednje dokumente:

- svoje mnenje o pritožbi z opredelitvijo do pritožbenih navedb,
- izpodbijani sklep o neizbiri ali neuvrstitvi v izbirni postopek,
- izsek iz veljavnega akta o sistemizaciji za razpisano delovno mesto,

- vlogo pritožnika z vsemi prilogami,
- sklep o imenovanju natečajne komisije oziroma pooblastilo javnemu uslužbencu za vodenje izbirnega postopka
- merila in metode izbirnega postopka,
- ocenjevalne zapisnike posameznih faz izbirnega postopka (razgovor, pisni preizkus, točkovanje predložene dokumentacije),
- poročilo o izbiri,
- vlogo izbranega kandidata,

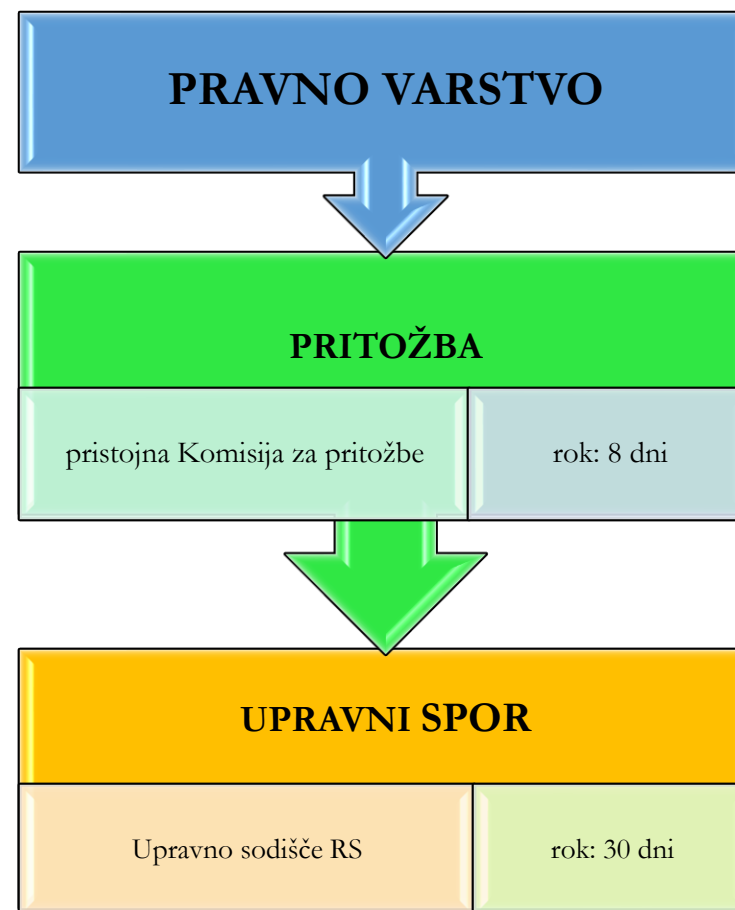
poleg tega pa še:

- dokazila, da izbrani kandidat izpolnjuje vse natečajne pogoje:
 - a. diploma ali spričevalo,
 - b. pogodbe o zaposlitvi ali druge verodostojne listine, iz katerih je razvidno, da ima izbrani kandidat ustrezne delovne izkušnje v skladu s 13. točko 6. člena Zakona o javnih uslužbencih,
 - c. potrdilo o državljanstvu ali osebna izkaznica ali potni list,
 - d. potrdilo, da izbrani kandidat ni bil pravnomočno obsojen zaradi naklepne kaznivega dejanja, ki se preganja po uradni dolžnosti, in da ni bil obsojen na nepogojno kazen zaporu v trajanju več kot šest mesecev (v praksi zadošča že običajno potrdilo o nekaznovanosti, ki ga izda Ministrstvo za pravosodje),
 - e. potrdilo krajevno pristojnega okrajnega sodišča, da zoper izbranega kandidata ni vložena pravnomočna obtožnica zaradi naklepne kaznivega dejanja, ki se preganja po uradni dolžnosti.

V primeru, da Komisija za pritožbe ugotovi pritožbi, odpravi izpodbijani sklep in razveljavi sklep o izbiri ter vrne organu prve stopnje zadevo v

ponovno odločanje. Organ prve stopnje ponovno izvede fazo, kjer je bila kršitev ugotovljena. Če so bila merila izbirnega postopka diskriminatorna ali so bila takšna da z njimi glede na konkretno delovno mesto ni bilo možno ugotavljati strokovne usposobljenosti (torej so bila merila očitno nerazumna), mora organ prve stopnje določiti in uporabiti nova merila izbirnega postopka, ki ne bodo diskriminatorna in je možno na njihovi podlagi ugotavljati strokovno usposobljenost. V primeru, da so bila merila v skladu z Zakonom o javnih uslužbencih in četrtem odstavkom 22. člena Uredbe o postopku za zasedbo delovnega mesta, uporabi organ prve stopnje praviloma enaka merila kot v prvotnem izbirnem postopku.

Zoper sklep o neizbiri oziroma sklep o nevrstitvi v izbirni postopek je po vročitvi sklepa Komisije za pritožbe, s katerim je le - ta zavrnila pritožbo, možno vložiti tožbo zoper sklep o neizbiri in sklep o nevrstitvi v izbirni postopek. O tožbi odloča Upravno sodišče Republike Slovenije. Peti odstavek 65. člena Zakona o javnih uslužbencih namreč določa, da je zoper sklep komisije za pritožbe je dovoljen upravni spor. V primeru, da upravno sodišče ugotovi, da je tožba utemeljena iz razloga iz 1. točke prvega odstavka tega člena, lahko prisodi prizadetemu odškodnino v višini najmanj ene in največ treh najnižjih mesečnih bruto plač za delovno mesto, za katero se je potegoval.²⁶ V primeru iz 1. točke prvega odstavka tega člena lahko upravno sodišče sklep o izbiri razveljavi ter pristojni komisiji za pritožbe naloži razveljavitev akta o imenovanju in pogodbe o zaposlitvi, organu pa po razveljavitvi obeh aktov naloži ponovitev izbirnega postopka. Odškodnino sodišče odmeri glede na težo kršitve in glede na posledice, ki jih je utrpel tožnik.



²⁶ Sodba VSRS opr. št. [X Ips 308/2007](#).