

Услови за заснивање радног односа с инвалидним лицем. Инвалидна лица заснивају радни однос под условима и на начин утврђен Законом о раду, ако посебним законом није друкчије одређено.

Услови за заснивање радног односа са страним држављанима и лицима без држављанства. Страни држављанин или лице без држављанства може да заснује радни однос под условима утврђеним Законом о раду и посебним законом. Дакле, то лице може да заснује радни однос ако испуњава опште и посебне услове које мора да испуњава и домаћи држављанин, и ако испуњава посебне услове предвиђене посебним Законом о условима за заснивање радног односа са страним држављанима. По том закону, странац може да заснује радни однос: 1) ако има одобрење за стално настањење, односно за привремени боравак у Републици Србији и 2) ако је добио одобрење за заснивање радног односа, при чему ово одобрење није потребно ако странац заснива радни однос за обављање стручних послова утврђених уговором о пословно-техничкој сарадњи, о дугорочној производној кооперацији, о преносу технологије и о страним улагањима.

Начин заснивања радног односа. Кандидат који тражи запослење дужан је да, приликом заснивања радног односа, послодавацу достави исправе и друге доказе о испуњености услова за рад на пословима за које заснива радни однос, утврђених правилником. Послодавац не може од кандидата да захтева податке о породичном, односно брачном статусу и планирању породице, односно достављање исправа и других доказа који нису од непосредног значаја за обављање послова за које заснива радни однос. Послодавац не може да условљава заснивање радног односа тестом трудноће, осим ако се ради о пословима код којих постоји знатан ризик за здравље жене и детета утврђен од стране надлежног здравственог органа. Такође, не може условљавати заснивање радног односа претходним давањем изјаве (која би била „ковертирана”) о отказу уговора о раду од стране кандидата. Послодавац је дужан да, пре закључивања уговора о раду, кандидата обавести о послу, условима рада, правима и обавезама из радног односа и правилима из члана 15. тачка 2) Закона о раду.

Уговор о раду. Радни однос се заснива уговором о раду, а тај уговор закључују послодавац и запослени. Уговор о раду се сматра закљученим кад га потпишу запослени и послодавац. Уговор о раду може да се закључи: 1) **на неодређено време** (у том случају се и радни однос заснива на неодређено време); 2) **на одређено време** (у том случају се и радни однос заснива на одређено време). Ако уговором о раду није утврђено време на које се закључује, онда се сматра да је закључен на неодређено време.

Уговор о раду закључује се пре ступања запосленог на рад, у писменом облику. Ако послодавац са запосленим не закључи уговор о раду пре ступања запосленог на рад, сматра се да је запослени, даном ступања на рад, засновао радни однос на неодређено време. Уговор о раду сматра се закљученим када га потпишу запослени и послодавац.

Законом о раду прописани су обавезни елементи уговора о раду, а то су: назив и седиште послодавца; лично име и презиме запосленог, место пребивалишта, односно боравишта запосленог; врста и степен стручне спреме, односно образовања запосленог, који су услов за обављање послова за које се закључује уговор о раду; назив и опис послова које запослени треба да обавља; место рада; врсту радног односа (на неодређено или одређено време); трајање уговора о раду на одређено време и основ за заснивање радног односа на одређено време; дан почетка рада; радно време (пуно, непуно или скраћено); новчани износ основне зараде на дан закључења уговора о раду; елементи за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и других примања запосленог; рокови за исплату зараде и других примања на која запослени има право; трајање дневног и недељног радног времена.

Уговором о раду могу да се уговоре и друга права и обавезе, а на права и обавезе који нису утврђени уговором о раду примењују се одговарајуће одредбе закона и општег акта.

Ступање на рад. Запослени остварује права и обавезе из радног односа даном ступања на рад. Ако запослени не ступи на рад даном утврђеним уговором о раду, сматра се да није засновао радни однос, осим ако је спречен да ступи на рад из оправданих разлога или ако се послодавац и запослени друкчије договоре.