

**NASTANAK PRETPOSTAVKE O ZASNIVANJU RADNOG ODNOSA IZMEĐU  
ZAPOSLENOG I POSLODAVCA****Zakon o radu****čl. 30 i 32**

Stupanje na rad

Sentenca:

Stupanjem zaposlenog na rad nastaje pretpostavka o zasnivanju radnog odnosa.

Iz obrazloženja:

"Radni odnos zasniva se ugovorom o radu koji zaključuju zaposleni i poslodavac i smatra se zaključenim kad ga potpišu zaposleni i direktor, odnosno preduzetnik (član 30. Zakona o radu - dalje: Zakon). Taj ugovor se zaključuje pre stupanja zaposlenog na rad, u pisanom obliku (član 32. stav 1. Zakona).

Iz citiranih pravila proizilazi da je ugovor o radu formalan jer se zaključuje u pisanom obliku, teretan, komutativan. Ali, u cilju sprečavanja zloupotreba na tržištu rada i eliminacije tzv. rada na crno (faktičkog rada), zakonodavac je još prvim Zakonom iz 2001. godine uveo pravilo o fikciji postojanja radnog odnosa koje je sada u zakonu izraženo (propisano) u članu 32. stav 2. po kome: "ako poslodavac sa zaposlenim ne zaključi ugovor o radu u skladu sa stavom 1. ovog člana smatra se da je zaposleni zasnovao radni odnos na neodređeno vreme danom stupanja na rad". Ova pravna fikcija omogućuje da radni odnos nastane i bez zaključenja ugovora u pisanom obliku. Za njenu primenu dovoljno je da je radnik stupio na rad, pa se smatra da je danom početka rada zasnovao radni odnos. Pravilo iz čl. 30. i 32. važi za sve vidove zasnivanja radnog odnosa (radni odnos na neodređeno vreme, radni odnos na određeno vreme, na probni rad i za ostale modalitete sa nepunim radnim vremenom, rad van prostorija poslodavca i za radni odnos sa kućnim pomoćnim osobljem).

U situaciji kad je zaposlena stupila na rad, nije nužno (kao što smatra apelacioni sud) da se posebno istražuje volja ugovornih strana. Volja se smatra postojećom samom činjenicom da poslodavac prima zaposlenog na rad i da zaposleni za rad prima naknadu (zaradu). Ako poslodavac ne želi primenu ove odredbe (fikcije o postojanju radnog odnosa) mora zaključiti ugovor o povremenim ili privremenim poslovima, ako je rad iz oblasti delatnosti poslodavca, ili ugovor o delu ili neki drugi ugovor kojim se izričito ne zasniva radni odnos. U konkretnom slučaju između poslodavca i zaposlenog nisu zaključeni ugovori u pisanom obliku kojima se ne zasniva radni odnos."

(Presuda Vrhovnog kasacionog suda, Rev2. 761/2012 od 23.1.2013. godine)