



UDK 347.7

# Obvezni sadržaj ugovora o radu

Božo Prelević, dipl. iur.

Propisi.hr

Nakon zadnjih velikih izmjena koje su stupile na snagu 1. siječnja 2023., odredbe Zakona o radu o obveznom minimalnom sadržaju ugovora o radu pretrpjele su određene izmjene, o kojima poslodavci moraju svakako voditi računa. Posebno se važne izmjene odnose na određivanje plaće u ugovoru o radu. Autor u članku analizira zakonske odredbe kojima je određen obvezni minimalni sadržaj svakog ugovora o radu te daje primjer ugovora o radu usklađenog sa zakonskim odredbama.

## 1. Uvod

Od 1. siječnja 2023. na snazi je najveći dio novih odredbi Zakona o radu<sup>1</sup> (u nastavku teksta: Zakon), uključujući i odredbe Zakona kojima se određuje obvezni minimalni sadržaj ugovora o radu. Obvezni sadržaj svakog ugovora o radu propisan je u čl. 15. Zakona. Osim toga, pri utvrđivanju sadržaja ugovora o radu poslodavci i radnici moraju voditi računa i o izmijenjenim odredbama Zakona koje se odnose na definiciju plaće, nastavno na činjenicu da svaki ugovor o radu mora sadržavati odredbu o plaći odnosno upućivati na drugi izvor radnog prava u kojem je ona definirana.

Također, obveznici koji pristupaju sastavljanju ugovora o radu, moraju voditi računa da posebne vrste ugovora o radu (ugovor o radu za stalne sezonske poslove, ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada, ugovor o radu na daljinu, ugovor o radu radi privremenog upućivanja radnika u inozemstvo, ugovor o dodatnom radu, ugovor o probnom radu i dr.) moraju imati i obavezni dodatni sadržaj propisan posebnim zakonskim odredbama koje uređuju ove vrste ugovora o radu. Uz navedeno, ugovor o radu na određeno vrijeme mora sadržavati objektivni razlog za njegovo sklapanje, jer se u protivnom, bez obzira na naziv i namjere ugovornih strana smatra ugovorom o radu na neodređeno vrijeme sukladno posebnim odredbama Zakona. Sve navedeno predstavlja razloge radi kojih je potrebno voditi računa da ugovor o radu obavezno ima barem minimalni sadržaj propisan Zakonom.

## 2. Sklapanje ugovora o radu

**ističemo...**

Zakonom je jasno određeno kako se radni odnos zasniva ugovorom o radu.

U slučaju kada bi poslodavac s radnikom sklopio ugovor za obavljanje posla koji nije ugovor o radu, a koji s obzirom na narav i vrstu rada te ovlasti poslodavca, imao obilježja posla za koji se zasniva radni odnos, smatra se da je s radnikom sklopio ugovor o radu, osim ako poslodavac ne dokaže suprotno.

### 2.1. Oblik ugovora o radu

**ističemo...**

Neizmijenjena je zakonska odredba prema kojoj se ugovor o radu obavezno sklapa u pisanom obliku<sup>2</sup>.

Međutim, propust ugovornih stranaka da sklope ugovor o radu u pisanom obliku, ne utječe na postojanje i valjanost toga ugovora. Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, poslodavac je dužan prije početka rada, radniku izdati pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu.

Zakonom je u čl. 229. kao jedan od najtežih prekršaja poslodavca predviđen slučaj u kojem nije sklopljen ugovor o radu u pisanom obliku, a prije početka rada radniku nije od strane poslodavca izdana ni pisana potvrda o sklopljenom ugovoru o radu. Najteži prekršaj iz Zakona predstavlja i slučaj kada poslodavac radniku u propisanim

1 Nar. nov., br. 93/14, 127/17, 98/19, 151/22 i 64/23-Odluka Ustavnog suda Republike Hrvatske.

2 Čl. 14. st. 1. Zakona.

rokovima ne dostavi primjerak ugovora o radu i primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje.



### ističemo...

Za ove prekršaje predviđena je za poslodavca pravnu osobu, novčana kazna od 8090,00 do 13.270,00 eura, a za odgovornu osobu poslodavca novčana kazna od 920,00 do 1320,00 eura.

Ako su ovi prekršaji počinjeni u odnosu na maloljetnika, iznosi novčanih kazni se udvostručuju. Osim toga, Zakonom je određeno kako u slučaju da poslodavac ne sklopi s radnikom ugovor o radu u pisanom obliku, ili mu ne izda pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu, smatra se da je s radnikom sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.



### ističemo...

Poslodavac je dužan radniku prije početka rada dostaviti primjerak ugovora o radu kada je sklopljen u pisanom obliku te dostaviti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od osam dana od isteka roka za prijavu na obvezna osiguranja prema posebnom propisu.

## 3. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Zakonom je kao pravilo određeno da se ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim samim Zakonom nije drukčije određeno<sup>3</sup>. Sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme sa radnikom je samo izuzetak od pravila sklapanja ugovora o radu na neodređeno vrijeme, pri čemu je potrebno ispuniti stroge uvjete iz čl. 12. Zakona kako da bi sklapanje ovog ugovora o radu bilo u skladu sa Zakonom.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ne prestane na način određen Zakonom<sup>4</sup>.



### ističemo...

U slučaju da ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

## 4. Obvezni sadržaj pisanog ugovora o radu, odnosno pisane potvrde o sklopljenom ugovoru

Sukladno čl. 15. st. 1. Zakona, ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu mora sadržavati podatke o:

- strankama (udruzi i radniku) i njihovu osobnom identifikacijskom broju te prebivalištu, odnosno sjedištu;
- mjestu rada, a ako zbog prirode posla ne postoji stalno ili glavno mjesto rada ili je ono promjenjivo, podatak o različitim

mjestima na kojima se rad obavlja, ili bi se mogao obavljati, ili poslodavac i radnik mogu ugovoriti pravo radnika da slobodno odredi svoje mjesto rada kada se radi o sklapanja ugovora o radu na daljinu;

- nazivu radnog mjesta, odnosno naravi ili vrsti rada na koje se radnik zapošljava, ili kratak popis ili opis poslova;
- datumu sklapanja ugovora o radu i datumu početka rada;
- tome sklapa li se ugovor na neodređeno ili na određeno vrijeme te o datumu prestanka ili očekivanom trajanju ugovora u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme;
- trajanju plaćenoga godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja trajanja toga odmora;
- postupku u slučaju otkazivanja ugovora o radu te o otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja otkaznih rokova;
- brutoplaći, uključujući brutoiznos osnovne odnosno ugovorene plaće, dodacima te ostalim primicima za obavljene rad i razdobljima isplate tih i ostalih primitaka temeljem radnog odnosa na koja radnik ima pravo;
- trajanju radnog dana ili tjedna u satima;
- tome ugovara li se puno radno vrijeme, ili nepuno radno vrijeme;
- pravu na obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje iz čl. 54. Zakona, ako ono postoji;
- trajanju i uvjetima probnog rada, ako je ugovoren.

Neizmijenjena je zakonska odredba prema kojoj se, umjesto podataka o:

- trajanju plaćenoga godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja trajanja toga odmora;
- postupku u slučaju otkazivanja ugovora o radu te o otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja otkaznih rokova;
- brutoplaći, uključujući brutoiznos osnovne odnosno ugovorene plaće, dodacima te ostalim primicima za obavljene rad i razdobljima isplate tih i ostalih primitaka temeljem radnog odnosa na koja radnik ima pravo;
- trajanju radnog dana ili tjedna u satima;
- pravu na obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje iz čl. 54. Zakona, ako ono postoji;
- trajanju i uvjetima probnog rada, ako je ugovoren;

može u ugovoru o radu, odnosno potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis, kolektivni ugovor ili pravilnik o radu kojim se uređuju ta pitanja. U nastavku navodimo novine u Zakonu koje se odnose na plaću radnika, odnosno na odredbu o plaći kao obveznom sadržaju ugovora o radu.

**Objavite svoje  
financijske izvještaje  
u RiPup-u**

Cijena: 130<sup>00</sup> EUR + PDV

T: 01 / 49 21 737

<sup>3</sup> Čl. 11. st. 1. Zakona.

<sup>4</sup> Čl. 11. st. 2. Zakona.



## 5. Plaća radnika

Znatne izmjene pretrpjele su odredbe čl. 90.-94. Zakona kojima je uređena plaća radnika.



### ističemo...

Plaća, u smislu zakonskih odredbi, je primitak radnika u bruto iznosu koji poslodavac isplaćuje radniku za obavljene rad u određenom mjesecu<sup>5</sup>.

Poslodavac je dužan radniku obračunati i isplatiti plaću iz navedene odredbe čl. 90. st. 1. Zakona, koju radnik ostvaruje prema propisanim, utvrđenim ili ugovorenim osnovama odnosno mjerilima određenim posebnim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

**Sukladno čl. 90. st. 3. Zakona, plaća radnika može se sastojati od:**

- osnovne odnosno ugovorene plaće;
- dodataka na plaću;
- ostalih primitaka.

### 5.1. Dodaci na plaću



### ističemo...

Pri tome se pod dodacima iz navedene odredbe čl. 90. st. 3. t. 2. Zakona<sup>6</sup>, podrazumijevaju novčani primici radnika koje radnik ostvaruje na temelju posebnog propisa, kolektivnog ugovora, pravilnika o radu ili ugovora o radu razmjerno odrađenim radnim satima pod određenim uvjetima (otežani uvjeti rada, prekovremeni rad, noćni rad, rad nedjeljom, rad blagdanom i sl.) i koje ostvaruje neovisno o efektivnom radu (uvećanje za navršene godine radnoga staža i sl.), odnosno koje sukladno propisanim, utvrđenim ili ugovorenim kriterijima i visini ostvaruje ovisno o ostvarenim rezultatima poslovanja i radnoj uspješnosti (stimulacija i sl.).

Poslodavac je dužan dodatke iz navedene odredbe čl. 90. st. 3. t. 2. Zakona obračunati u iznosu i na način koji je utvrđen posebnim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, pri čemu povećanje plaće iz čl. 94. st. 1. Zakona ne smije obračunati na iznos manji od iznosa minimalne plaće u skladu s posebnim propisima (Zakon o minimalnoj plaći<sup>7</sup>).

### 5.2. Ostali primici

Ostali primici radnika iz navedene odredbe čl. 90. st. 3. t. 3. Zakona, u smislu zakonskih odredbi su primici radnika koje poslodavac radniku isplaćuje u novcu ili naravi temeljem kolektivnog ugovora, pravilnika o radu, akta poslodavca, ili ugovora o radu<sup>8</sup>.

## 5.3. Određivanje plaće u ugovoru o radu

Sukladno navedenom, ugovor o radu mora sadržavati podatak o plaći u skladu sa navedenom odredbom čl. 90. st. 3. Zakona<sup>9</sup>, odnosno u ugovoru o radu se mora nalaziti podatak o:

- osnovnoj odnosno ugovorenoj plaći;
- dodacima na plaću;
- ostalim primicima.

Osim toga, sukladno čl. 15. Zakona<sup>10</sup> u ugovoru o radu, odnosno potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu može se uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis, kolektivni ugovor ili pravilnik o radu kojim se uređuje pitanje plaće.



### ističemo...

Podsjećamo kako se u ugovoru o radu, odnosno u navedenim drugim izvorima radnog prava ako je plaća tamo određena, mora navesti plaća u bruto iznosu koji se sastoji od iznosa za isplatu radniku i javnih davanja iz plaće sukladno posebnim propisima<sup>11</sup>.

Ukupan trošak plaće, u smislu zakonskih odredbi, je trošak plaće iz navedene odredbe čl. 90. st. 7. Zakona, uvećan za trošak javnih davanja na plaću u skladu s propisima o porezima i doprinosima.

## 5.4. Način određivanja plaće i isplata plaće

Kako smo naveli, plaća se u ugovoru o radu, ili u drugom izvoru radnog prava na koji upućuje ugovor o radu mora navesti u bruto iznosu.



### ističemo...

Sukladno čl. 90.b st. 1. Zakona, plaća mora biti ugovorena, utvrđena ili propisana u brutoiznosu.

U slučaju da osnove i mjerila za isplatu plaće nisu uređeni kolektivnim ugovorom, poslodavac koji zapošljava najmanje 20 radnika dužan ih je utvrditi pravilnikom o radu, a poslodavac koji nije u obvezi donošenja pravilnika ili pravilnikom o radu osnove i mjerila nije utvrdio, dužan ih je ugovoriti ugovorom o radu sklopljenim s radnikom.



### ističemo...

Sukladno čl. 92. st. 4. Zakona, plaća, naknada plaće i ostali primici isplaćuju se u rokovima određenim kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu, a najkasnije petnaestog dana tekućeg mjeseca za prethodni mjesec.

5 Čl. 90. st. 1. Zakona.

6 Vidjeti pod 5.

7 Nar. nov., br. 118/18 i 120/21.

8 Čl. 90. st. 6. Zakona.

9 Vidjeti pod 5.

10 Vidjeti pod 4.

11 Čl. 90. st. 7. Zakona.



## Primjer – Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

**ABCDE d.o.o. za poslovno savjetovanje**, Zagreb, Maksimirska 665a, OIB:14502484840 koje zastupa član uprave Marko Markić (u nastavku teksta: Poslodavac)

i  
**Dražen Dražić** iz Zagreba, Palmotićeva 345, OIB:12345688683 (u nastavku teksta: Radnik),  
dana 20. prosinca 2023. sklapaju sljedeći

### UGOVOR O RADU NA NEODREĐENO VRIJEME

#### I. Predmet ugovora

##### Članak 1.

Temeljem ovog Ugovora o radu na neodređeno vrijeme (u nastavku teksta: Ugovor) Radnik zasniva radni odnos na neodređeno vrijeme kod Poslodavca za obavljanje poslova administrativnog tajnika, u punom radnom vremenu od 40 (slovima: četrdeset) sati tjedno.

Radnik otpočinje s radom kod Poslodavca na dan 27. prosinca 2023.

U slučaju da Radnik bez opravdanog razloga ne otpočne s radom na dan iz stavka 2., ugovorne strane suglasno utvrđuju kako će se smatrati da ovaj Ugovor nije niti sklopljen.

##### Članak 2.

Poslovi iz članka 1. ovog Ugovora za koje je Radnik sklopio ovaj Ugovor posebno obuhvaćaju (*navesti precizan opis poslova*):

- \_\_\_\_\_;
- \_\_\_\_\_.

Radnik će obavljati i druge poslove sukladno uputi Poslodavca, koji odgovaraju naravi i vrsti poslova za koje je zasnovan radni odnos između Poslodavca i Radnika te njegovoj stručnoj spremi.

##### Članak 3.

Za obavljanje poslova iz članka 1. i 2. ovog Ugovora Poslodavac i Radnik ugovaraju probni rad Radnika u trajanju od 6 (slovima: šest) mjeseci.

U slučaju nezadovoljavanja Radnika na probnom radu iz stavka 1., Poslodavac može Radniku otkazati ovaj Ugovor redovitim otkazom uz primjenu otkaznog roka od tjedan dana.

##### Članak 4.

Poslove iz članka 1. i 2. ovog Ugovora Radnik će obavljati osobno, u sjedištu Poslodavca kao glavnom mjestu rada, a sukladno uputi Poslodavca i potrebi posla, privremeno i na drugim mjestima.

Radnik će obavljati posao za koji je zasnovao radni odnos sredstvima i opremom Poslodavca, uz primjenu propisanih sredstava zaštite na radu.

#### II. Plaća, primici Radnika temeljem radnog odnosa i naknada plaće

##### Članak 5.

Plaća Radnika se sastoji od:

- osnovne plaće;
- dodatka na plaću;
- ostalih primitaka.

##### Članak 6.

Za obavljani rad u punom radnom vremenu uz uobičajeni radni učinak, Radnik ima pravo na mjesečnu osnovnu plaću u iznosu

od 2.400,00 (slovima: dvijetisućučetristo) eura, koja se isplaćuje jedanput mjesečno i to najkasnije do 15. (slovima: petnaestog) u mjesecu za prethodni mjesec.

##### Članak 7.

Osnovna plaća iz članka 6. ovog Ugovora uvećava se za<sup>12</sup>:

- prekovremeni rad 50%
- rad nedjeljom 50%;
- dvokratni rad s prekidom dužim od 1 sata 10%;
- rad blagdanom, ili drugim neradnim danom propisanim zakonom 50%;
- za rad u drugoj smjeni u slučaju stalnog smjenskog rada 10%
- za noćni rad ako je takav rad prijeko potreban pod uvjetima određenim zakonom 30%.
- za otežane uvjete rada (uvjeti rada za koje su procjenom rizika na radu kod Poslodavca utvrđene opasnosti, štetnosti i naponi koji bi mogli izazvati štetne posljedice za sigurnost i zdravlje radnika 20%.

Povećanja plaće iz stavka 1. izračunavaju se za sate rada ostvarene u pojedinim uvjetima tako da se svaki dodatak obračunava na ugovorenu odnosno osnovnu plaću, iskazuje u apsolutnom iznosu te se tako utvrđeni dodaci zbrajaju i dodaju na osnovnu plaću iz članka 6. ovog Ugovora.

U slučaju da je blagdan ili drugi dan za koji je zakonom određeno da se ne radi nedjelja, Radnik ostvaruje pravo na povećanje plaće koje je za njega povoljnije.

##### Članak 8.

Uz pravo na osnovnu plaću iz članka 6. ovog Ugovora, dodatke na plaći iz članka 7. ovog Ugovora, Radnik za vrijeme trajanja radnog odnosa kod Poslodavca ima pravo uporabu službenog automobila u privatne svrhe.

##### Članak 9.

Radnik ostvaruje pravo na uskrnicu, regres, božićnicu, nagradu za radne rezultate i druge materijalne primitke temeljem radnog odnosa kod Poslodavca, koji nisu dio plaće iz članka 5. ovog Ugovora, sukladno odluci, poslovnoj politici i materijalnim mogućnostima Poslodavca.

##### Članak 10.

Radnik za razdoblja kada ne radi iz opravdanih razloga utvrđenih Zakonom o radu (u nastavku teksta: Zakon), ostvaruje pravo na naknadu plaće u skladu sa Zakonom i drugim propisima.

#### III. Radno vrijeme

##### Članak 11.

Puno radno vrijeme iz članka 1. ovog Ugovora raspodijeljeno je na 5 (slovima: pet) radnih dana, a raspored radnog vremena utvrđuje Poslodavac pisanom odlukom sukladno Zakonu.

<sup>12</sup> Za ovaj primjer korišteni su postoci uvećanja plaće iz Kolektivnog ugovora ugovornog stajanja. Međutim, poslodavci koji nisu obveznici kolektivnog ugovora, osim minimalnog postotka uvećanja plaće za rad nedjeljom koji je sada određen Zakonom, dodatke na plaću (otežani uvjeti rada, prekovremeni rad, noćni rad, rad nedjeljom, rad blagdanom i sl.) iz čl. 90. st. 3. Zakona mogu odrediti u drukčijem postotku. Ipak, pri tome, mišljenja smo, ovi postoci dodatka na plaću ne bi smjeli biti previše umanjeni u odnosu na iznos postotka dodatka na plaću iz kolektivnih ugovora čija je primjena proširena.



#### IV. Odmori i dopusti

##### Članak 12.

Svakoga radnog dana Radnik ima pravo na odmor (stanku) u trajanju od 30 (slovima: trideset) minuta neprekidno, koju će koristiti u skladu sa odredbama Zakona i odlukom Poslodavca, ovisno o potrebama posla.

Radnik ima pravo na dnevni odmor sukladno odredbama Zakona.

Radnik ima pravo na tjedni odmor koji koristi nedjeljom i drugim danom sukladno odredbama Zakona.

##### Članak 13.

Radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od 20 (slovima: dvadeset) radnih dana.

U dane godišnjeg odmora ne računavaju se subote i nedjelje te blagdani i neradni dani određeni zakonom.

##### Članak 14.

Radnik ima pravo na odsutnost s rada tijekom godine uz naknadu plaće (plaćeni dopust) do ukupno 7 (slovima: sedam) radnih dana iz razloga navedenih u Zakonu, sukladno pisanoj odluci Poslodavca.

Radnik ima pravo na neplaćeni dopust pod uvjetima propisanim Zakonom, sukladno odluci Poslodavca.

Radnik ostvaruje pravo na odsutnost s posla jedan dan u kalendarskoj godini, sukladno odredbama Zakona.

#### V. Otkaz Ugovora

##### Članak 15.

Poslodavac i Radnik mogu redovito i izvanredno otkazati ovaj Ugovor pod uvjetima i uz otkazne rokove propisane Zakonom.

#### VI. Prijelazne i završne odredbe

##### Članak 16.

Poslodavac se obvezuje na svoj trošak omogućiti Radniku stručno usavršavanje i obrazovanje za poslove za koje je sklopio ugovor o radu, sukladno potrebama radnog mjesta i objektivnim mogućnostima Poslodavca.

##### Članak 17.

Prilikom sklapanja ovog Ugovora Radnik je upoznat sa organizacijom rada kod Poslodavca i pravilima zaštite na radu.

##### Članak 18.

Sve eventualne sporove nastale u vezi primjene ovog Ugovora, ugovorne strane nastojati će riješiti mirnim putem, a u suprotnom ugovaraju nadležnost stvarno nadležnog suda u Zagrebu.

##### Članak 19.

Ovaj Ugovor sastavljen je u 4 (slovima: četiri) istovjetna primjerka od kojih svaka ugovorna strana zadržava po 2 (slovima: dva) istovjetna primjerka.

Za Poslodavca:  
Član uprave  
Marko Markić

Radnik:  
Dražen Dražić

#### 6. Zaključak

Poslodavci i radnici moraju posvetiti pažnju novim zakonskim odredbama o obveznom sadržaju ugovora o radu. Ova obveza odnosi se kako na minimalni obvezni sadržaj koji se primjenjuje na sve ugovore o radu iz Zakona, tako i na posebne vrste ugovora o radu iz Zakona za pojedine posebne oblike rada radnika. Također, posebnu pažnju potrebno je posvetiti novim zakonskim odredbama o plaći.

Ova obveza je time značajnija, jer je odredba o plaći obvezan dio svakog ugovora o radu, osim u slučaju da se u samom ugovoru upućuje na drugi u Zakonu navedeni izvor radnog prava u kojem mora biti određena. U svakom slučaju plaća mora biti ugovorena i određena u bruto iznosu. Ugovor o radu potrebno je sklopiti u pisanom obliku.

##### Literatura:

- 1) Zakon o radu (Nar. nov., br. 93/14, 127/17, 98/19, 151/22 i 64/23);
- 2) Zakon o minimalnoj plaći (Nar. nov., br. 118/18 i 120/21).

#### Ne zaboravite:

- Obvezan sadržaj ugovora o radu određen je u čl. 15. Zakona.
- Ugovor o radu na određeno vrijeme obavezno mora sadržavati i objektivni razlog za njegovo sklapanje, povezan sa određenim vremenom na koje se ovaj ugovor sklapa.
- Odredbe o plaći sadržane su u čl. 90.-94. Zakona.
- Plaća radnika mora u ugovoru o radu, ili u drugom izvoru radnog prava na koji upućuje ugovor o radu, biti određena u bruto iznosu.
- Plaća radnika sastoji se od osnovne plaće, dodatka na plaću i ostalih primitaka.
- Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.