



Pracowniczy kontrakt menedżerski

Uwagi ogólne

Definicja

Przedmiotem kontraktu menedżerskiego jest zarządzanie jednostką gospodarczą (względnie jej działami, konkretnymi produktami lub projektami). Innymi słowy jest to umowa o zarządzanie. W praktyce kontrakt menedżerski występuje w dwojakiej postaci – jako umowa o pracę lub umowa cywilnoprawna.

Nazwanie umowy kontraktem menedżerskim nie powoduje powstania żadnych konkretnych praw i obowiązków dla stron. Nazwa ta podkreśla jedynie funkcję pełnioną przez osoby zatrudnione na jego podstawie, tj. przez menedżerów. O rzeczywistym charakterze umowy decyduje natomiast jej treść. Z niej też wynika, jakiego rodzaju kontrakt – pracowniczy czy cywilny – wiąże strony w konkretnym przypadku.

WAŻNE

W praktyce kontrakty menedżerskie zawierane są jako:

- **pracownicze (umowy o pracę),**
- **niepracownicze (umowy cywilnoprawne).**

Kontrakt cywilnoprawny

Istotne cechy

Kontrakt menedżerski jest umową nienazwaną, czyli nieuregulowaną wprost przepisami prawa. Zatrudnienie menedżera na podstawie takiej umowy oznacza dla niego większą elastyczność, ale i mniejszą ochronę. Jako że jest to umowa o świadczenie usług, stosuje się do niego przepisy kodeksu cywilnego. Menedżerowie na kontrakcie cywilnym nie posiadają więc takich przywilejów, jak zatrudnieni na podstawie umowy o pracę.

Pracodawca nie jest związany przepisami ochronnymi w zakresie czasu pracy czy zagwarantowania wypoczynku. W grę nie wchodzi także limitowana odpowiedzialność majątkowa menedżera czy ochrona przed wypowiedzeniem w czasie urlopu lub choroby. W zasadzie menedżerom zatrudnionym na kontrakcie cywilnym przysługują tylko te przywileje pracownicze, które wynegocjują z drugą stroną.

Zaletą tego rodzaju kontraktu jest natomiast duża swoboda w wykonywaniu swoich zadań i brak bieżącego nadzoru drugiej strony. To zaś pozwala menedżerowi stosować własne metody zarządzania i podejmować decyzje bez większych ograniczeń. Taki kontrakt zapewnia bowiem obu stronom dalej posuniętą swobodę działania i tylko od ich woli zależy, jak ułożą wzajemne stosunki.

Podstawowe cechy zatrudnienia na cywilnym kontrakcie menedżerskim:

- **czas pracy menedżera nie jest limitowany kodeksowymi normami czasu pracy,**
- **menedżer z mocy prawa nie ma prawa do uprawnień urlopowych,**
- **menedżer ponosi pełną odpowiedzialność odszkodowawczą za wyrządzone szkody,**
- **brak gwarancji minimalnego wynagrodzenia za pracę, a także wypłat gwarancyjnych (np. wynagrodzenia chorobowego),**

- wynagrodzenie menedżera jest z reguły uzależnione od efektów pracy, jakie osiąga zarządzana przez niego jednostka,
- menedżer nie podlega kierownictwu jednostki i nie musi się stosować do jego poleceń,
- menedżer może stosować własne metody zarządzania.

Wynagrodzenie

Wynagrodzenie menedżera może być ustalone w różnorodny sposób, np. jako procent od obrotu (zysku) firmy, stała kwota ryczałtowa czy ułamek od wartości wynegocjowanych kontraktów. Strony ustalają nie tylko wysokość, ale także formę i terminy płatności. Wynagrodzenie ma kontrakcie cywilnym nie musi być wypłacane co miesiąc. Można je płacić np. kwartalnie.

Zakaz konkurencji

Często w kontrakcie menedżerskim umieszcza się klauzulę konkurencyjną w czasie trwania zatrudnienia i po jego rozwiązaniu. Istotne jest jednak to, że w przypadku cywilnego kontraktu w grę wchodzić będą zasady określone w kodeksie cywilnym. Niezależnie więc, czy wyrządzi on szkodę z winy umyślnej, czy też nieumyślnie, odpowiada za nią w pełnej wysokości, bez względu na wysokość swego wynagrodzenia.

Forma i treść

Kontrakt menedżerski powinien być sporządzony na piśmie. O tym, jakie postanowienia znajdą się w nim, decydują zawierające go strony. O ile bowiem zlecenie i umowa o dzieło są uregulowane w kodeksie cywilnym, o tyle kontrakt menedżerski nie został uregulowany w przepisach prawa. Konstrukcja takiej umowy zależy więc w dużej mierze od stron ją zawierających, które decydują, jakie będą ich prawa i obowiązki, warunki zapłaty wynagrodzenia, sposoby rozwiązania i okres wypowiedzenia kontraktu.

W kontrakcie strony regulują te kwestie w sposób możliwie szczegółowy i niebudzący wątpliwości. Z reguły menedżer zobowiązuje się do zarządzania firmą (działem), koordynowania prac, opracowywania planu zadań i sprawowania nadzoru nad ich wykonaniem. Druga strona zazwyczaj zapewnia współdziałanie swych organów oraz pracowników w wykonywaniu obowiązków menedżera oraz płaci mu z tego tytułu wynagrodzenie.

Pracowniczy kontrakt menedżerski

Istotne cechy

Zatrudnienie menedżera na podstawie umowy o pracę wiąże się z posiadaniem przez niego wszystkich przywilejów pracowniczych, np. prawa do urlopu wypoczynkowego i wynagrodzenia za ten urlop, wynagrodzenia za czas choroby czy świadczeń socjalnych. Korzysta on również z ochrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę w czasie urlopu, choroby lub innej usprawiedliwionej nieobecności.

Za powyższe przywileje menedżer-pracownik musi się jednak pogodzić z ograniczoną swobodą w wykonywaniu swoich obowiązków. Podlega on bowiem kierownictwu pracodawcy oraz jest zobligowany do przestrzegania przepisów obowiązujących w firmie. Musi także stawiać się do pracy w określonych godzinach, a jeśli jest to uzasadnione szczególnymi potrzebami, może być na trzy miesiące przeniesiony do innej pracy (zgodnej z jego kwalifikacjami i nieobniżającej wynagrodzenia).

Poza tym menedżer na podstawie umowy o pracę musi stosować się do bieżących poleceń przełożonych, a to oznacza, że czasami ograniczone są możliwości stosowania własnych metod zarządzania. Menedżer-pracownik jest też zobowiązany uzgadniać swoje decyzje z przełożonym, a nawet wykonać niekiedy te polecenia, z którymi się nie zgadza.

Forma i treść

Pracowniczy kontrakt menedżerski tak jak każda umowa o pracę powinien być sporządzony na piśmie. Zawierając kontrakt tego rodzaju w rezultacie dochodzi do nawiązania stosunku pracy. To z kolei oznacza, że trzeba stosować wszystkie obowiązujące przepisy prawa pracy. Dotyczy to także formy i treści kontraktu. W kontrakcie muszą więc znaleźć się wszystkie elementy wymagane w kodeksie pracy dla umowy o pracę.

Przede wszystkim należy określić strony, które ją zawierają, a następnie rodzaj umowy oraz warunki pracy i płacy. Pod tym ostatnim pojęciem mieści się w szczególności:

- rodzaj pracy,
- miejsce wykonywania pracy,
- wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia,
- wymiar czasu pracy,
- termin rozpoczęcia pracy.

Dodatkowe zapisy

Szczególne charakter funkcji pełnionych przez pracowników-menedżerów powoduje, że kontrakt ma też pewne cechy charakterystyczne. Chodzi tu o pewnego rodzaju rozwiązania odmienne niż w tradycyjnej umowie, z tym jednak ograniczeniem, że nie pozbawiają one pracownika ustawowych gwarancji. Dotyczy to w szczególności:

- czasu pracy, poprzez stosowanie bardziej elastycznego systemu zadaniowego czasu pracy,

Uwaga

Czas pracy ustalany wymiarem zadań musi być tak ustalony, by pracownik miał możliwość wykonania ich w kodeksowej normie czasu pracy.

- wynagrodzenia za pracę, które niekiedy przybiera postać mieszanego systemu obejmującego pensję podstawową oraz część uzupełniającą w formie prowizji od osiągniętych wyników,

Uwaga

Składnik stały musi jednak gwarantować pracownikowi przynajmniej minimalne wynagrodzenie.

- szczególnych uprawnień pracowniczych, np. korzystanie z samochodu służbowego, przyznanie telefonu komórkowego, zapewnienie zakwaterowania, dodatkowego ubezpieczenia na życie.

Uwaga

Dodatkowe uprawnienia nie mogą być ustalane kosztem innych uprawnień przysługujących z mocy prawa, np. zmniejszeniem wymiaru urlopu, wydłużeniem norm czasu pracy, pozbawieniem wypłat gwarancyjnych za czas choroby.

Wskazane elementy mają charakter przykładowy. Daje to stronom swobodną płaszczyznę do kształtowania dodatkowych postanowień. Należy bowiem pamiętać, że nie ma przeszkód, by strony wprowadzały do treści umowy dodatkowe elementy, które nie są wprost uregulowane w przepisach prawa pracy, a które dla nich mają istotne znaczenie.

Strony umowy

Kontrakt menedżerski zawarty na wyżej wymienionych zasadach oznacza nawiązanie stosunku pracy. Dlatego też jego stronami mogą być tylko pracodawca i pracownik w rozumieniu kodeksu pracy.

WAŻNE

Menedżer zatrudniony na kontrakcie pracowniczym podlega w sferze ubezpieczeń społecznych i zdrowotnych, takim samym zasadom, jak inni pracownicy.

PODSTAWA PRAWNA

- **Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. z 1998 r. nr 21 poz. 94 z późn. zm.).**
- **Rozporządzenie ministra pracy i polityki socjalnej z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika (Dz.U. nr 62, poz. 286 z późn. zm.).**

Danuta Klucz