

BIBLIOTEKA
INFORLEX

RYSZARD SADLIK
GRZEGORZ ZIÓŁKOWSKI

Zatrudnianie menedżerów

– poradnik dla pracodawców i menedżerów



Redaktor Naczelna Grupy Publikacji Kadrowych
Ewa Ziętek-Maciejczyk

Redakcja
Zespół redakcyjny „Serwisu PP”

Projekt okładki
Katarzyna Rydzoń

Korekta
Grażyna Legucka

Fotoskład własny

INFOR Ekspert Sp. z o.o.
03-308 Warszawa
ul. Batalionu Platerówek 3,
tel. 22 212-12-48
www.infor.pl

Biuro Obsługi Klienta
05-270 Marki, ul. Okólna 40, tel. 22 761-30-30,
0-801 626 666, faks 22 761-30-31, 761-30-32,
e-mail: bok@infor.pl
www.ksiazki.infor.pl

Copyright by INFOR Ekspert Sp. z o.o.
Warszawa 2011

Publikacja jest chroniona przepisami prawa autorskiego. Wykonywanie kserokopii lub powielanie inną metodą oraz rozpowszechnianie bez zgody wydawcy w całości lub części jest zabronione i podlega odpowiedzialności karnej.

ISBN 978-83-7716-070-1

WSTĘP	5
UMOWY O PRACĘ MENEDŻERÓW	5
Właściwa reprezentacja spółki i skutki jej naruszenia	6
Dorozumiane zawarcie umowy o pracę z członkiem zarządu spółki ...	10
Dorozumiane zawarcie umowy o pracę a nieważność kontraktu pisemnego	11
Rodzaje umów o pracę i możliwości ich stosowania do osób zarządzających	13
Wynagrodzenie za godziny nadliczbowe	21
Układ zbiorowy pracy a wynagrodzenia członków zarządu	24
Szczególne regulacje tzw. ustawy kominowej	27
Sposoby rozwiązywania umów o pracę	29
Między odwołaniem a rozwiązaniem umowy	33
UMOWY CYWILNOPRAWNE	36
Umowa-zlecenie	36
Kontrakty menedżerskie	41
OCHRONA PRACODAWCY PRZED DZIAŁANAMI KONKURENCYJNYMI CZŁONKA ZARZĄDU	46
Zakaz konkurencji w prawie handlowym	47
Zezwolenie na działania konkurencyjne	48
Umowa o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia	49
Przypadki nieuczciwej konkurencji i odpowiedzialność z tego tytułu ..	55
PODATKOWE ROZLICZENIA KONTRAKTÓW MENEDŻERSKICH	60
Dopuszczalność opodatkowania w ramach działalności gospodarczej ..	60
Stosunek pracy menedżera a obowiązki podatkowe	63
Ubezpieczenia społeczne i oskładkowanie przychodów menedżerskich ..	64
Obowiązki płatnika przy kontrakcie menedżerskim	65
Obowiązki w stosunku do menedżera-cudzoziemca	68
Składniki przychodu menedżera	69
Podróże służbowe	75
VAT A KONTRAKT MENEDŻERSKI	77
ZATRUDNIANIE MENEDŻERÓW W ORZECZNICTWIE	81

WSTĘP

W praktyce życia gospodarczego funkcjonują różne formy zatrudniania osób świadczących pracę na stanowiskach menedżerów, w tym także członków zarządu spółek kapitałowych. Wprawdzie najpopularniejszą formą jest nadal stosunek pracy, to jednak istotnego znaczenia nabierają także formy cywilnoprawne, takie jak umowa-zlecenie czy kontrakt menedżerski.

Wszystkie te formy zatrudnienia mają określone zalety i wady oraz w różny sposób kształtują prawa i obowiązki stron umowy. Dlatego też warto bliżej przeanalizować cechy poszczególnych umów, na podstawie których świadczona jest praca, oraz dokonać wzajemnego ich porównania.

Istotne znaczenie praktyczne ma również odpowiednie zabezpieczenie się pracodawcy przed działalnością konkurencyjną menedżerów. W opracowaniu zostaną przedstawione zasady obowiązywania zakazu konkurencji oraz odpowiedzialność za czyny nieuczciwej konkurencji.

Status prawny członka zarządu spółki kapitałowej jako członka organu osoby prawnej określają przepisy Kodeksu spółek handlowych. Natomiast podstawę jego zatrudnienia stanowią przepisy Kodeksu pracy, jeśli jest to stosunek pracy, lub przepisy Kodeksu cywilnego, jeśli wiąże go ze spółką stosunek cywilnoprawny (np. umowa-zlecenie lub kontrakt menedżerski). Należy podkreślić, że stosunek pracy członka zarządu spółki lub umowa cywilnoprawna jest odrębnym stosunkiem prawnym od członkostwa w zarządzie spółki. Stosunki te mają nie tylko inną podstawę prawną, ale także inne są podstawy ich nawiązania i rozwiązania. Wybór formy zatrudnienia ma także swoje konsekwencje w zakresie opodatkowania i oskładkowania, dlatego w publikacji uwzględniono również kwestie dotyczące rozliczeń kontraktów menedżerskich.

UMOWY O PRACĘ MENEDŻERÓW

Najpopularniejszą formą zatrudniania menedżerów pozostaje nadal umowa o pracę kreująca stosunek pracy. Zasadnicze cechy stosunku pracy określa art. 22 § 1 k.p., zgodnie z którym przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do

**Zatrudnienie
pracownicze**