

KONTRAKTY MENEDŻERSKIE I INNE UMOWY CYWILNOPRAWNE O ŚWIADCZENIE PRACY

Wzory

Waldemar Gujski, Dawid Jakub Zdebiak

**EDYTOWALNE WZORY DOSTĘPNE
NA STRONIE INTERNETOWEJ**

2. WYDANIE

KONTRAKTY MENEDŻERSKIE I INNE UMOWY CYWILNOPRAWNE O ŚWIADCZENIE PRACY

Wzory

Waldemar Gujski, Dawid Jakub Zdebiak

Zamów książkę w księgarni internetowej

profinfo.pl
księgarnia internetowa

2. WYDANIE

Stan prawny na 1 lutego 2021 r.

Recenzent
Prof. dr hab. Krzysztof W. Baran

Wydawca
Magdalena Stojek-Siwińska

Redaktor prowadzący
Adam Choiński

Opracowanie redakcyjne
Violet Design Wioletta Kowalska

Projekt okładek serii
Wojtek Kwiecień-Janikowski, Przemek Dębowski

prawolubni

Ta książka jest wspólnym dziełem twórcy i wydawcy. Prosimy, byś przestrzegał przysługujących im praw. Książkę możesz udostępnić osobom bliskim lub osobiście znanym, ale nie publikuj jej w internecie. Jeśli cytujesz fragmenty, nie zmieniaj ich treści i koniecznie zaznacz, czyje to dzieło. A jeśli musisz skopiować część, rób to jedynie na użytek osobisty.

Szanujmy prawo i własność
Więcej na www.legalnakultura.pl
Polska Izba Książki

© Copyright by Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o., 2021

ISBN 978-83-8223-630-9
2. wydanie

Książka *Kontrakty menedżerskie oraz inne umowy cywilnoprawne o świadczenie pracy* autorstwa Waldemara Gujskiego została opublikowana pierwotnie w latach 2000 i 2003 nakładem wydawnictwa Librata

Dział Praw Autorskich
01-208 Warszawa, ul. Przyokopowa 33
tel. 22 535 82 19
e-mail: ksiazki@wolterskluwer.pl

księgarnia internetowa www.profinfo.pl

SPIS TREŚCI

WYKAZ SKRÓTÓW	9
OD WYDAWCY	11
OD AUTORÓW	13
ROZDZIAŁ I	
KONTRAKTY MENEDŻERSKIE W PRYWATNYCH SPÓŁKACH KAPITAŁOWYCH	17
A. Omówienie	17
1. Wprowadzenie	17
2. Charakter prawny umowy	52
3. Rokowania stron	55
4. Rodzaje kontraktów menedżerskich	57
5. Prokura	62
6. Pełnomocnictwo	63
7. Zastępowanie zarządcy	64
8. Obowiązki menedżera	66
9. Obowiązki spółki	78
10. Kryteria oceny efektywności sprawowania zarządu	79
11. Ograniczenia zarządcy w prowadzeniu spraw i reprezentowaniu spółki	81
12. Odpowiedzialność zarządcy	82
13. Wynagrodzenie menedżera i świadczenia dodatkowe	89
14. Własność intelektualna	94
15. Czas trwania umowy	96
16. Wypoczynek (urlop) menedżera	99
17. Czas pracy menedżera	101
18. Umowa o pracę a kontrakt menedżerski	102
19. Zakończenie	105
B. Wzory	108
Wzór nr 1. Kontrakt menedżerski	108
Wzór nr 2. Kontrakt menedżerski dla osoby spoza zarządu	139
C. Orzecznictwo	168

ROZDZIAŁ II**KONTRAKTY MENEDŻERSKIE W SPÓŁKACH Z UDZIAŁEM SKARBU PAŃSTWA**

I JEDNOSTEK SAMORZĄDU TERYTORIALNEGO	195
A. Omówienie	195
1. Wprowadzenie	195
1.1. Do jakich spółek odnosi się nowa ustawa kominowa	195
1.2. Relacje członka zarządu ze spółką	196
2. Umowa z członkiem zarządu	199
3. Metoda regulacji w nowej ustawie kominowej	200
4. Konsekwencje metody regulacji nowej ustawy kominowej	203
5. Model kontraktu i uchwał zalecany przez nową ustawę kominową	215
6. Kontrakt menedżerski – uwagi ogólne	220
7. Poszczególne postanowienia	221
7.1. Wymogi dotyczące kandydatów na członków zarządu	222
7.2. Przedmiot – rodzaj obowiązków	225
7.3. Ograniczenia w prowadzeniu spraw spółki	225
7.4. Osobiste świadczenie usług	226
7.5. Miejsce pracy	227
7.6. Czas pracy i przerwy w świadczeniu usług	228
7.7. Koszty i limity	237
7.8. Wynagrodzenie stałe	238
7.9. Cele zarządcze	244
7.10. Wynagrodzenie zmienne	254
7.11. Konflikt interesów i dodatkowa działalność	265
7.12. Zakaz konkurencji	267
7.13. Odpowiedzialność za niewykonanie lub nienależyte wykonanie kontraktu	268
7.14. Czas trwania i rozwiązanie kontraktu	270
7.15. Zmiana kontraktu	274
7.16. Odprawa	274
8. ZUS, PIT i VAT	280
8.1. ZUS	280
8.2. PIT	281
8.3. VAT	281
B. Wzór	283
Wzór nr 3. Kontrakt menedżerski	283

ROZDZIAŁ III

UMOWA ZLECENIA	355
A. Omówienie	355
1. Wprowadzenie	355
2. Forma umowy	356
3. Czas trwania umowy	356
4. Wynagrodzenie zleceniobiorcy	356
5. Obowiązki stron	357
6. Rozwiązanie umowy	359
7. Umowa o pracę a umowa zlecenia	360

B. Wzór	364
Wzór nr 4. Umowa zlecenia	364
C. Orzecznictwo	374

ROZDZIAŁ IV

UMOWA O DZIEŁO	387
A. Omówienie	387
1. Uwagi ogólne	387
2. Forma umowy	388
3. Czas trwania umowy	388
4. Wynagrodzenie	389
5. Wykonanie umowy. Obowiązki stron	390
5.1. Dzieło wykonywane osobiście	390
5.2. Współdziałanie zamawiającego	390
5.3. Materiały i narzędzia	391
5.4. Swoboda odstąpienia od umowy przez zamawiającego	391
5.5. Opóźnienie w wykonywaniu dzieła	391
5.6. Wadliwe wykonywanie dzieła	392
5.7. Odbiór dzieła	392
5.8. Inne obowiązki	392
6. Rękojmia i gwarancja	393
6.1. Rękojmia	393
6.2. Gwarancja	394
7. Umowa o pracę a umowa o dzieło	396
B. Wzór	399
Wzór nr 5. Umowa o dzieło	399
C. Orzecznictwo	410

ROZDZIAŁ V

UMOWA AGENCYJNA	422
A. Omówienie	422
1. Wprowadzenie	422
2. Forma umowy	424
3. Rodzaje umowy agencyjnej	425
4. Klauzula <i>del credere</i>	427
5. Wynagrodzenie agenta	429
6. Prowizja	429
7. Wydatki	432
8. Czas trwania umowy	433
9. Świadczenie wyrównawcze	434
10. Ograniczenie konkurencji	435
11. Prawo agenta do zastawu na rzeczach zleceniodawcy	437
12. Umowa agencyjna w praktyce gospodarczej	438
13. Umowa o pracę a umowa agencyjna	438

B. Wzory	442
Wzór nr 6. Umowa agencyjna – umowa o wielokrotne pośrednictwo (pośrednictwo)	442
Wzór nr 7. Umowa agencyjna – umowa o wielokrotne pośrednictwo (przedstawicielstwo)	460
Wzór nr 8. Pełnomocnictwo	481
C. Orzecznictwo	483

ROZDZIAŁ VI

PRACA NAKŁADCZA (CHAŁUPNICZA)	494
A. Omówienie	494
1. Uwagi wstępne	494
2. Świadczenie pracy nakładczej	496
3. Nawiązanie i rozwiązanie stosunku pracy nakładczej	496
4. Obowiązki stron	497
5. Okresy zatrudnienia	499
6. Wzór umowy o pracę nakładczą	499
7. Podsumowanie	501
8. Umowa o pracę nakładczą a umowa o pracę w formie telepracy	502
B. Wzory	508
Wzór nr 9. Regulamin pracy nakładczej	508
Wzór nr 10. Umowa o pracę nakładczą	512
C. Orzecznictwo	525
WYKAZ LITERATURY	529

WYKAZ SKRÓTÓW

Akty prawne

- k.c.** – ustawa z 23.04.1964 r. – Kodeks cywilny (Dz.U. z 2020 r. poz. 1740 ze zm.)
- k.k.** – ustawa z 6.06.1997 r. – Kodeks karny (Dz.U. z 2020 r. poz. 1444 ze zm.)
- k.h.** – rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z 27.06.1934 r. – Kodeks handlowy (Dz.U. Nr 57, poz. 502 ze zm.) – akt uchylony
- Konstytucja RP** – Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 2.04.1997 r. (Dz.U. Nr 78, poz. 483 ze zm.)
- k.p.** – ustawa z 26.06.1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1320 ze zm.)
- k.p.c.** – ustawa z 17.11.1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz.U. z 2020 r. poz. 1575 ze zm.)
- k.p.k.** – ustawa z 6.06.1997 r. – Kodeks postępowania karnego (Dz.U. z 2020 r. poz. 30 ze zm.)
- k.s.h.** – ustawa z 15.09.2000 r. – Kodeks spółek handlowych (Dz.U. z 2020 r. poz. 1526)
- p.w.p.** – ustawa z 30.06.2000 r. – Prawo własności przemysłowej (Dz.U. z 2020 r. poz. 286 ze zm.)
- u.p.a.p.p.** – ustawa z 4.02.1994 r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych (Dz.U. z 2019 r. poz. 1231 ze zm.)
- u.p.p.** – ustawa z 25.09.1981 r. o przedsiębiorstwach państwowych (Dz.U. z 2020 r. poz. 1644 ze zm.)
- u.z.z.m.p.** – ustawa z 16.12.2016 r. o zasadach zarządzania mieniem państwowym (Dz.U. z 2020 r. poz. 735)

Inne

- Biul. SN** – Biuletyn Sądu Najwyższego
- LEX** – system informacji prawnej wydawnictwa Wolters Kluwer Polska
- MoP** – Monitor Prawniczy
- M.P.Pr.** – Monitor Prawa Pracy
- OSA** – Orzecznictwo Sądów Apelacyjnych
- OSN** – Orzecznictwo Sądu Najwyższego (od 1945 r. do 1962 r.)
- OSNAPiUS** – Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

OSNC	- Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Cywilna (od 1995 r.)
OSNCP	- Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Cywilna i Pracy (od 1963 r. do 1994 r.)
OSNP	- Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Pracy
OSPika	- Orzecznictwo Sądów Polskich i Komisji Arbitrażowych
OSSG	- Orzecznictwo Sądów w sprawach Gospodarczych
Pal.	- Palestra
PiZS	- Praca i Zabezpieczenie Społeczne
PPH	- Przegląd Prawa Handlowego
PPiPS	- Prawo Pracy i Prawo Socjalne. Przegląd orzecznictwa
Pr.Gosp.	- Prawo Gospodarcze
Prok. i Pr.	- Prokuratura i Prawo
Rej.	- Rejent
R.Pr.	- Radca Prawny
SN	- Sąd Najwyższy
Wok.	- Wokanda

OD WYDAWCY

Książka adwokata Waldemara Gujskiego powstała na bazie jego wieloletnich doświadczeń w zakresie kształtowania stosunków prawnych kadry menedżerskiej. Swoje nowatorskie spojrzenie na zasady zawierania umów o zarządzaniu autor po raz pierwszy przedstawił w 2000 r. w cieszącej się wielkim zainteresowaniem publikacji *Kontrakty menedżerskie. Umowy cywilnoprawne o świadczenie pracy z wzorami*.

Po upływie niemal dekady Autor przedstawił nową książkę, prezentującą Czytelnikowi ewolucję umów menedżerskich na rynku polskim, ich rosnącą popularność oraz złożoność, odzwierciedlającą zmieniające się, coraz wyższe wymagania rynku wobec kadry menedżerskiej, jak również oczekiwania menedżerów w stosunku do angażujących ich podmiotów.

Najnowsza publikacja, przygotowana we współpracy adwokata Waldemara Gujskiego z radcą prawnym Dawidem Jakubem Zdebiakiem, ukazuje aktualną praktykę, orzecznictwo oraz wzory najpopularniejszych rozwiązań funkcjonujących w tym zakresie.

OD AUTORÓW

Trafia do rąk Państwa książka, która po raz pierwszy wydana została z udziałem Wydawnictwa Librata, a następnie w zdecydowanie szerszej wersji stanu prawnego na rok 2008. Obecna wersja zbiera doświadczenia autorów z kolejnej dekady.

Książka ma bardzo praktyczny charakter. Czytelnik nie znajdzie w niej teoretycznych czy też akademickich rozważań. Jest to swoisty poradnik, ułatwiający zarówno przedsiębiorcom, jak i podmiotom oferującym swoją pracę na rynku podjęcie decyzji i odpowiedź na pytanie, z jednej strony, w jakiej formie elastycznie i efektywnie zatrudniać, zaś z drugiej – jak być zatrudnianym poza umową o pracę. Książka ta jest dziś najobszerniejszym opracowaniem ukazującym największy pakiet umów cywilnoprawnych, na podstawie których można świadczyć pracę.

Jak powszechnie wiadomo, z zatrudnieniem pracowniczym na podstawie umowy o pracę wiążą się bardzo wysokie koszty pracy i wielorakie konsekwencje, łącznie z ochroną trwałości stosunku pracy. Prawo pracy narzuca stronom wiele obowiązków nieznanych zatrudnieniu cywilnoprawnemu. Jeżeli więc obie strony umowy z różnych powodów chcą uniknąć związania się węzłem pracowniczym, w książce tej z całą pewnością otrzymają odpowiedź, jak mają to skutecznie uczynić.

Innymi słowy, niniejsza publikacja pozwoli w warunkach gospodarki wolnorynkowej wybrać optymalną formę zatrudnienia pozapracowniczego, zwłaszcza tym stronom, którym stosunek pracy dziś już nie wystarcza, choć bardzo wiele zawartych w niej tez i rozwiązań można z powodzeniem efektywnie zastosować również w ramach stosunku pracy.

Omawiamy kolejno kontrakty menedżerskie w prywatnych spółkach kapitałowych, dotyczące członków zarządu oraz menedżerów niebędących członkami zarządu, które mogą być także wykorzystywane jako umowy o zarządzanie innymi przedsiębiorstwami niż prowadzone przez spółki handlowe (np. przedsiębiorstwami spółek osobowych czy indywidualnych przedsiębiorców), następnie kontrakty w spółkach z udziałem Skarbu Państwa i jednostek samorządu terytorialnego, a także tradycyjne już typy umów: umowę zlecenia, umowę o dzieło, jak również umowę agencyjną (zarówno w formie

pośrednictwa, jak i przedstawicielstwa) i zupełnie odmiennie potraktowaną od przyjętych schematów umowę o pracę nakładczą – gdy wykonawca, nie opuszczając domu – zdalnie (zwłaszcza w czasie pandemii), świadczy nowoczesne usługi na rzecz nowoczesnie zorganizowanych firm.

W każdym typie umowy staraliśmy się w przystępnej i przejrzystej formie – tabelk – wszechstronnie pokazać różnice między świadczeniem pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej a wykonywaniem pracy na podstawie umowy o pracę.

Książka zawiera obszernie, wielostronicowe, wariantowo opracowane wzory umów, sporządzonych dla każdego rodzaju umowy cywilnej (zamieszczone także na stronie www.kontrakty-menedzerskie-wzory.wolterskluwer.pl), a także bardzo przydatne dla praktyki orzecznictwo sądowe (w tym przede wszystkim Sądu Najwyższego), zebrane pod kątem rozróżniania zatrudnienia pracowniczego od niepracowniczego.

Na zaprezentowane w niniejszym opracowaniu wzory umów można – i wręcz należy – patrzeć elastycznie i wybiórczo, w zależności od potrzeb stron, oczekiwań, pozycji, interesów. Żadną miarą wzorów umów nie powinno się traktować uniwersalnie. Można pomijać ich obszernie fragmenty, inaczej zapisywać wariantowe rozwiązania, dokonywać istotnych modyfikacji, dopisywać postanowienia. Słowem, są one materiałem roboczym dającym stronom instrument elastycznego zatrudniania poza stosunkiem pracy.

Dla wygody Czytelnika staramy się zachować pewien schemat niniejszej pracy. Stąd w poszczególnych jej fragmentach dotyczących kolejnych umów świadomie zostały zamieszczone pewne powtarzające się rozważania i wnioski prawnoporównawcze. Ułatwia to znalezienie różnicy między umową o pracę a daną, interesującą Czytelnika, umową cywilnoprawną, bez potrzeby sięgania do innej partii książki.

Wszystkie te względy powinny zoptymalizować decyzje w przedmiocie pozapracowniczego zatrudnienia obu stron występujących w obrocie gospodarczym, czyli zarówno przedsiębiorców, jak i osób przez nich zatrudnianych.

Na zakończenie pragniemy przytoczyć kolejno dwie, szczególnie nam bliskie, recenzje I wydania książki sędziów Wiesława Johanna z Trybunału Konstytucyjnego i Stanisława Rudnickiego emerytowanego Prezesa Izby Cywilnej Sądu Najwyższego:

Autor podjął się ambitnego i pionierskiego w naszym piśmiennictwie prawniczym zadania wyjaśnienia wielu zagadnień praktycznych związanych z naturą i zawieraniem umów o zarządzanie. Z tego punktu widzenia praca z całą pewnością osiągnęła założony przez autora cel, a tym samym stanowi wartościową pozycję wydawniczą. Trudno przeceniać praktyczną wartość dołączonych przez autora wzorów umów o zarządzanie i tabel obrazujących istotne różnice pomiędzy poszczególnymi typami umów, decydujące o ich charakterze i skutkach prawnych. Praca – zgodnie z jej tytułem – tematycznie

wykracza poza problematykę umów o zarządzanie, zawiera bowiem oparte na wyciągach z przepisów Kodeksu cywilnego i innych ustaw także krótkie omówienie przepisów o umowach niebędących „kontraktami menedżerskimi”: zlecenia, o dzieło, agencyjnej oraz o pracę nakładczą.

Stanisław Rudnicki
em. Prezes Izby Cywilnej Sądu Najwyższego

Prawnicy praktycy otrzymali [...] niezwykle cenną i przydatną w każdej kancelarii prawniczej publikację, wkraczającą w sferę stosunków cywilnoprawnych, związanych ze świadczeniem pracy, jak i samych umów o pracę. *Kontrakty menedżerskie oraz inne umowy cywilnoprawne o świadczenie pracy* [...] są pozycją, która powinna się znaleźć w każdej prawniczej kancelarii [...]. Ten praktyczny poradnik to nie tylko zwykła „ścią-gawka” ułatwiająca sporządzanie umów, ale doskonały komentarz do poruszanej problematyki [...]. To naprawdę solidna praca, pisana językiem wolnym od zawodowego slangu, co czyni ją przystępną również dla środowisk pozaprawniczych.

Wiesław Johann
Sędzia Trybunału Konstytucyjnego

Rozdział I

KONTRAKTY MENEDŻERSKIE W PRYWATNYCH SPÓŁKACH KAPITAŁOWYCH

A. OMÓWIENIE

1. Wprowadzenie

Kontrakt menedżerski (umowa o zarządzanie, umowa o sprawowanie zarządu, umowa zarządu, umowa o wykonywanie zarządu, umowa menedżerska, umowa zlecenia zarządu, umowa o świadczenie usług menedżerskich, umowa o prowadzenie przedsiębiorstwa spółki) w polskich realiach prawnych i gospodarczych to **bardzo niejednolita kategoria prawna**. Pojęciu temu nadaje się zresztą różne treści. Można mówić o kontraktach menedżerskich m.in. na gruncie ustaw:

- 1) z 25.09.1981 r. o przedsiębiorstwach państwowych¹,
- 2) z 30.08.1996 r. o komercjalizacji i niektórych uprawnieniach pracowników²,
- 3) z 9.06.2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami³.

Nie są to jednak rozwiązania kompleksowe, wręcz przeciwnie, mają one bardzo ogólny lub wycinkowy, fragmentaryczny charakter, dotyczą pewnych szczególnych sytuacji i nie nadają się w całej rozciągłości do wzorcowego zastosowania.

O kontraktach menedżerskich wspominają także ustawy: z 13.10.1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych⁴, z 26.07.1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych⁵.

¹ Dz.U. z 2020 r. poz. 1644.

² Dz.U. z 2019 r. poz. 2181 ze zm.

³ Dz.U. z 2020 r. poz. 1907.

⁴ Dz.U. z 2020 r. poz. 266 ze zm.

⁵ Dz.U. z 2020 r. poz. 1426 ze zm.

Zarządzanie, sprawowanie zarządu, wykonywanie czynności zarządu oznacza dziś profesjonalne świadczenie usług przez wyodrębnioną, świetnie opłacaną, cieszącą się dużym prestiżem grupę zawodowych menedżerów (zarządców). Nie ma wątpliwości, że menedżer jest główną, newralgiczną postacią każdego organizacyjno-ekonomicznego przedsięwzięcia. Dziś nikt na ogół nie kwestionuje tej tezy. Od formy zatrudnienia menedżera, sposobu jego motywowania do pracy, określenia pakietu obowiązków, uprawnień i kompetencji, oczekiwanych, sprawdzalnych i kontrolowalnych efektów jego działalności oraz zakresu i kryteriów odpowiedzialności zależy, jak zarządzana przez niego firma będzie funkcjonować, czy będzie trwała w bezruchu, czy będzie się dynamicznie rozwijać.

W gospodarce, w służbie zdrowia, w instytucjach kultury obszary działania menedżerów – skutecznych zarządców cudzej własności – będą się stale poszerzać.

W nowoczesnym państwie o zamożności społeczeństwa nie decyduje powierzchnia terytorium (z natury ograniczona i nierosnąca, z wyjątkiem tego, co się pod nią znajduje), lecz człowiek i pomysł, a więc szeroko pojęta wiedza, wynalazczość, innowacyjność, a przede wszystkim – sprawne, efektywne zarządzanie i kapitał.

Odpowiedź na pytanie, **jak zatrudniać kadrę menedżerską**, jest zatem kwestią o podstawowym znaczeniu nie tylko dla przedsiębiorców i grupy zawodowych zarządców, ale i dla całej gospodarki.

Na pytanie to nie ma jednej, uniwersalnej, akceptowanej przez wszystkich odpowiedzi. Zależy ona od zbyt wielu czynników, takich jak: tradycja⁶, forma własności, poziom kultury organizacyjnej firmy⁷, system podatkowy, system ubezpieczeń społecznych, technika i metody zarządzania, forma prawna przedsiębiorstwa, ludzkie predyspozycje, doświadczenia, przyzwyczajenia i obawy, uwarunkowania kulturowe, otwartość gospodarki, historia firmy.

Czy należy w ogóle odrzucić rozwiązania przyjęte w Kodeksie pracy? Moim zdaniem w przeważającym zakresie tak. Nie znajduję obecnie, poza faktem, że tak zdecydował ustawodawca, żadnych prawnych, socjologicznych, ekonomicznych i instytucjonalnych przesłanek przemawiających za pracowniczym angażowaniem członków zarządów (zwłaszcza top menedżerów).

⁶ W polskich realiach gospodarczych, z uwagi na wieloletni brak demokracji i wolnego rynku, nie ukształtowała się jeszcze tradycja zatrudniania menedżerów na kontraktach menedżerskich, a ponadto nie istnieją jeszcze w Polsce przekazywane z pokolenia na pokolenie rodzinne tradycje menedżerskie.

⁷ Inna jest np. kultura organizacyjna firmy prywatnej ze spersonifikowanym właścicielem, inna koncernu, inna przedsiębiorstwa państwowego, inna firmy z udziałem kapitału zagranicznego, inna z wyłącznym udziałem takiego kapitału czy tylko z polskim udziałem.

Niejednokrotnie dziś menedżerowie jasno i otwarcie przyznają, że faktycznym i jedynym celem nawiązywania przez nich stosunków pracy jest umożliwienie im uzyskania uprzywilejowanego pracowniczego statusu, co wcale nie wiąże się z zapewnieniem prawidłowego zarządzania (tu wystarczy przecież samo powołanie), ale z chęcią uzyskiwania świadczeń przysługujących z woli państwa pracownikom i poddaniu się „opiece” ochronnego ustawodawstwa pracy.

Skoro więc menedżer chce osiągnąć większą stabilizację zatrudnienia, uzyskać pracowniczemu gwarancje i przywileje socjalne, wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy, ewentualnie ochronę związkową, mieć zagwarantowaną możliwość wniesienia powództwa do sądu pracy w wypadku wadliwego rozwiązania z nim umowy przez firmę⁸ czy zwrócenia się do inspektora pracy z prośbą o obronę jego interesów, wówczas to, że będzie równocześnie podlegać pracowniczemu wymiarowi i rozkładowi czasu pracy, formalnej dyscyplinie pracy, regulaminowi pracy, odpowiedzialności porządkowej⁹, stosowanej przez pracodawcę polityce nagród i wyróżnień, a także możliwości skierowania go do innej pracy przez 3 miesiące w roku kalendarzowym (art. 42 § 4 k.p.)¹⁰, nie stanowi dla niego wystarczającego argumentu przeciwko pracowniczemu zatrudnieniu. Jeżeli jeszcze przedsiębiorca chce bezpośrednio ingerować w proces zarządzania poprzez wydawanie codziennych bieżących poleceń co do czasu, miejsca, sposobu, terminów wykonywania obowiązków zarządcy, to dla obu stron stosunek pracy będzie, w ich mniemaniu, optymalną formą zatrudnienia, godzącą ich cele, interesy i oczekiwania. Innymi słowy, jeżeli właściciel (organy go reprezentujące) chce „ręcznie sterować” dyspozycyjnym kierownikiem, stosunek pracy przystaje do tego najlepiej¹¹.

Moim jednak zdaniem angażowanie menedżera do świadczenia – wymagających głębokiej, rozległej, interdyscyplinarnej wiedzy i kwalifikacji – wysoko specjalistycznych usług w dziedzinie sprawowania zarządu na podstawie klasycznego stosunku pracy nie zawsze spełni swoją funkcję, nie zawsze jest właściwe, fortunne, a niejednokrotnie będzie wręcz dysfunkcyjne.

⁸ Praktycznie, w większości przypadków, nie jest jednak możliwe przywrócenie do pracy członka zarządu przez sąd pracy, gdy został on niewadliwie odwołany z tej funkcji.

⁹ Celem odpowiedzialności porządkowej jest m.in. zabezpieczenie formalnej dyscypliny pracy, która w sytuacji menedżera jest niepożądana. Poza tym ukaranie menedżera w tym trybie nadszarpywałoby jego pozycję i autorytet.

¹⁰ W przypadku uznania w tej mierze prymatu Kodeksu spółek handlowych nad Kodeksem pracy sporna wydaje się możliwość skierowania członka zarządu zatrudnionego w tym charakterze do wykonywania innej pracy, ale już członka zarządu zatrudnionego w innym charakterze, np. na stanowisku dyrektora, można by skierować do innej pracy.

¹¹ Powiedzą niektórzy, że większość z tych „zagrożeń” właściwie nie występuje w stosunku pracy menedżera. Od jego silnej na ogół osobowości zależy rzeczywista pozycja, jaką osiągnie w spółce, nie jest ona uwarunkowana tym, czy łączy go z firmą stosunek pracy, czy stosunek cywilnoprawny. Jest to z całą pewnością argumentacja po części prawdziwa. Jednakże równie prawdziwa jest teza, że bez porównania, zdecydowanie łatwiej z przyczyn natury prawnej jest narzucać menedżerowi pracownikowi swoją wolę i zmuszać go do konkretnych działań, nie zawsze zgodnych z jego wolą, niż menedżerowi zatrudnionemu na kontrakcie.

Rodzi się przykładowo, wcale nie retoryczne, pytanie, czy członek zarządu może być poddany mobbingowi. Skoro jest pracownikiem, do którego zgodnie z zasadą powszechności (art. 1 k.p.) stosuje się przepisy Kodeksu pracy, to formalnie może być on poddany mobbingowi i wysuwać związane z tym roszczenia o odszkodowanie i zadośćuczynienie.

Jeżeli zatem właściciel chce wykluczyć możliwość pozwania jego firmy przez członka zarządu do sądu pracy o odszkodowanie i zadośćuczynienie z tytułu mobbingu, nie może zatrudniać menedżera w ramach stosunku pracy.

Podobną dysfunkcjonalność stosunku pracy członka zarządu można wykazać na podstawie art. 23¹ k.p. *Ratio legis* tego przepisu jest ochrona pracowniczego interesu polegającego na trwałości, stabilizacji zatrudnienia, w sytuacji gdy po stronie pracodawcy dochodzi do organizacyjno-prawnych przekształceń.

W wypadku przejścia zakładu pracy (lub jego części) na innego pracodawcę (fuzje na rynku to przecież rzecz normalna) pracownik staje się z mocy samego prawa stroną stosunku pracy z nowym pracodawcą, dotyczy to np. prezesa zarządu zatrudnionego właśnie na tym stanowisku (!). Takie sytuacje się zdarzają, znam je z własnej praktyki adwokackiej. Wówczas to nowy właściciel (skoro nie uczynił tego poprzedni) jest zmuszony negocjować warunki rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron, ewentualnie wypowiedzieć umowę o pracę (okres wypowiedzenia umowy może wynosić np. 12 miesięcy), zapłacić odprawę czy zapewnić „złoty spadochron”.

Nie da się przecież wyłączyć automatycznego skutku kontynuacji z nowym pracodawcą dotychczasowego stosunku pracy menedżera zatrudnionego na stanowisku członka zarządu.

Większości tych zagrożeń nie niesie ze sobą terminowy kontrakt menedżerski, w ramach którego odwołanie z funkcji członka zarządu (ustanie stosunku organizacyjno-korporacyjnego) wiąże się z natychmiastowym rozwiązaniem cywilnoprawnego kontraktu.

Nie ma przecież przeszkód prawnej natury, aby w kontrakcie menedżerskim strony zapisały, że w wypadku przekształceń organizacyjno-prawnych zakładu pracy (tj. połączenia, podziału, przejęcia przez inny zakład pracy) kontrakt menedżerski ulegnie rozwiązaniu automatycznie – w trybie natychmiastowym. Dla potencjalnego nabywcy przedsiębiorstwa, w procesie *due diligence*, źle skonstruowane umowy wysokiej kadry menedżerskiej mogą okazać się przeszkodą do zamknięcia transakcji, nie zawsze nowy właściciel chce pozostawić „stara” kadrę menedżerską (zwłaszcza, jeśli dotyczy to członków zarządu), „problemowe kontrakty” mogą okazać się przyczyną zakończenia procesu sprzedaży przedsiębiorstwa na etapie negocjacji.

I powstaje kolejne pytanie: czy właścicielowi, zwłaszcza nowemu właścicielowi, zawsze zależy na stabilizacji zatrudnienia członków zarządu przejmowanej firmy? Często jest

dokładnie odwrotnie, skoro zwykle nowy właściciel ma własny (planowany lub istniejący) skład zarządu. A przypominam, że taki jest właśnie cel – stabilizacja zatrudnienia pracowników – regulacji art. 23¹ k.p.

Trzeba więc przyjąć jako pewnik, że co do zasady każda umowa o pracę – nawet zawarta na czas określony – stwarza po stronie właściciela dużo więcej problemów niż cywilnoprawna umowa o zarządzanie.

Menedżer zatrudniony w ramach cywilnoprawnego kontraktu może – w sytuacji kryzysu finansowego spółki, przy braku jej płynności finansowej – zrzec się prawa do wynagrodzenia¹² albo poszczególnych jego składników, premii, dodatków, prowizji i tantiem. Pracownikowi zawsze będzie przysługiwało w tym zakresie roszczenie, zrzeczenie się jest nieważne z mocy samego prawa (art. 84 k.p.). Menedżer może czekać na wynagrodzenie przez pół roku, rok¹³, pracownik musi je otrzymywać co najmniej raz w miesiącu, w stałym i ustalonym z góry terminie (art. 85 k.p.).

Członkowi zarządu związanemu umową cywilnoprawną za 33-dniowy okres niezdolności do pracy wywołany chorobą lub odosobnieniem spółka nie musi płacić wynagrodzenia. Członkowi zarządu mającemu status pracownika pracodawca jest zobowiązany do wypłaty wyżej wymienionego wynagrodzenia. Podobnie ma się rzecz z odprawą emerytalną lub rentową, odprawą pośmiertną czy – o ile przewidują ją przepisy prawa pracy – nagrodą jubileuszową. Tego rodzaju obowiązki nie obciążają spółki wobec cywilnoprawnie zatrudnionego zarządcy lub jego rodziny (chyba że strony w ramach swobody umów tak zechcą).

Nie jest celem menedżerskiego angażu, aby zarządca realizował to, co jest częstokroć nadal kanonem obowiązków pracowniczych, tj. przestrzegał dyscypliny formalnej, a więc ustalonego czasu i regulaminu pracy, porządku w zakładzie pracy itp. Nie po to właściciel zatrudnia menedżera. Co więcej, jest mu w zasadzie obojętne, jak (oczywiście w granicach prawa), kiedy i w jaki sposób członek zarządu będzie realizował swoje zadania. Interesuje go przede wszystkim zysk, długookresowy wzrost wartości spółki, osiągnięcie wyznaczonych celów.

Zatrudniając pracownika, pracodawca realizuje pośrednio cele polityki społecznej państwa i jego misji, tj. pełnego, produktywnego zatrudnienia i w konsekwencji zmniejszenia (likwidacji) bezrobocia. Stanowiący o tym art. 10 § 3 k.p. to pierwsza, podstawowa w katalogu, zasada prawa pracy.

¹² Por. jednak art. 8a ust. 4 ustawy z 10.10.2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. z 2020 r. poz. 2207).

¹³ Z wyjątkiem minimalnego wynagrodzenia (wynikającego z minimalnej stawki godzinowej) przewidzianego wyżej wymienioną ustawą (por. jej art. 8a ust. 6).

Książka przedstawia złożoną problematykę umów menedżerskich na rynku polskim. Uwzględniono w niej zmieniające się, coraz wyższe wymagania rynku wobec kadry menedżerskiej, jak również oczekiwania menedżerów w stosunku do angażujących ich podmiotów. Omówiono także najważniejsze umowy cywilnoprawne, na podstawie których można świadczyć pracę: umowę zlecenia, umowę o dzieło, umowę agencyjną oraz umowę o pracę nakładczą. Umożliwia to zainteresowanym dokonanie wyboru najlepszej formy efektywnego i elastycznego świadczenia pracy. Każdy typ umowy opatrzone zostały komentarzem.

Bezspornym atutem opracowania są wzory umów – zwłaszcza kontraktów menedżerskich – oraz tabele obrazujące różnice pomiędzy danym typem umowy a umową o pracę, pozwalające skutecznie ocenić ryzyko ukrycia stosunku pracy pod pozorem umowy cywilnoprawnej. Wzory są dostępne także w wersji elektronicznej do pobrania ze strony www.kontrakty-menedzerskie-wzory.wolterskluwer.pl po wpisaniu zamieszczonego w książce kodu aktywacyjnego. Można je modyfikować i dostosowywać do indywidualnych potrzeb.

W drugim wydaniu autorzy prezentują nowe podejście do tematyki, uwzględniające aktualną praktykę rynkową oraz najnowsze orzecznictwo. Dodano także omówienie kontraktów menedżerskich w spółkach z udziałem Skarbu Państwa i jednostek samorządu terytorialnego.

Publikacja jest przeznaczona zarówno dla przedsiębiorców, jak i osób świadczących pracę w ramach stosunku cywilnoprawnego oraz prawników praktyków.

Waldemar Gujski – adwokat, partner w kancelarii Gujski, Zdebiak; od kilkudziesięciu lat zajmuje się szeroko rozumianą problematyką zatrudnienia, ze szczególnym uwzględnieniem specyfiki pracy kadry menedżerskiej; autor wielu publikacji z zakresu prawa pracy i prawa cywilnego oraz projektów paktów socjalnych; wykładowca na licznych szkoleniach; doradca i pełnomocnik procesowy banków, firm polskich i zagranicznych, w tym koncernów należących do czołówki światowego biznesu, reprezentuje także członków ich zarządów; pełnomocnik procesowy wybitnych przedstawicieli świata mediów, polityki, kultury i biznesu; od 2016 roku wielokrotnie uznawany przez firmę Chambers & Partners za jedynego w Polsce Senior Statesman (czyli najbardziej zasłużonego prawnika) w dziedzinie prawa pracy.

Dawid Jakub Zdebiak – radca prawny, partner w kancelarii Gujski, Zdebiak; do 2005 roku wykonywał zawód sędziego i orzekał w wydziale pracy oraz wydziałach cywilnych, ostatnio w Sądzie Okręgowym w Warszawie; specjalizuje się w prawnych aspektach świadczenia pracy zarówno w ramach stosunku pracy, jak i na podstawie umów prawa cywilnego, w tym: kontraktów menedżerskich, umów zlecenia, o dzieło, a także w prawie cywilnym i gospodarczym; prowadzi szczególnie skomplikowane procesy w sprawach cywilnych, pracowniczych i gospodarczych; doradza polskim i zagranicznym firmom i menedżerom oraz związkom zawodowym; uczestniczy w przekształceniach zakładów pracy, procedurach zwolnień grupowych, negocjowaniu i przygotowaniu wewnętrznych aktów prawa pracy, jak również szczególnie skomplikowanych umów o pracę, kontraktów menedżerskich, zakazów konkurencji, rozbudowanych systemów premiowania; ceniony wykładowca.



9 788382 236309 W02P01

ISBN 978-83-8223-630-9



9 788382 236309

ZAMÓWIENIA:

INFOLINIA 801 04 45 45

ZAMOWIENIA@WOLTERSKLUWER.PL

WWW.PROFINFO.PL