

News Flash

Wrzesień, 2015



**Kontrakt menedżerski – zasady
oskładkowania i zakres
odpowiedzialności**

Kontrakt menedżerski

Zasady oskładkowania i zakres odpowiedzialności

Kontrakt menedżerski jest specyficznym typem umowy o współpracę, nieregulowanym zarówno przez kodeks cywilny jak i kodeks pracy. Treść kontraktu ustalana jest w oparciu o zasady swobody umów, obowiązującą w polskim prawie zgodnie z art.353¹ kodeksu cywilnego.

Kontrakt nie jest formą umowy o pracę ani też odmianą umowy zlecenia. Jest to umowa o współpracy zawierana w celu zarządzania przedsiębiorstwem. Treść kontraktu menedżerskiego może być dowolnie ustalana. Ustalenia ta nie mogą jednak być sprzeczne z obowiązującym prawem.

Zarządzanie przedsiębiorstwem wiąże się z nienormowanym czasem pracy. Menedżer sam decyduje o czasie swojej pracy rekompensując okres zwiększonej czasochłonności pracy okresami o jej mniejszym natężeniu. Często nie da się precyzyjnie określić dokładnie godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy oraz czasochłonności realizowanych zadań, dlatego też kluczowe znaczenie ma doprecyzowanie zadań, które menedżer powinien zrealizować oraz oczekiwanych rezultatów pracy menedżera. Co istotne nie znajdują tutaj zastosowania przepisy kodeksu pracy oraz obowiązujące limity nadgodzin określone w zakresie pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę. Co do zasady strony powinny określić zakres prac i zadań możliwy do zrealizowania w zakresie przyjmowanego okresu trwania kontraktu.

Co do zasady menedżer zarządzający przedsiębiorstwem nie korzysta z prawa do płatnego urlopu chyba, że strony uzgodnią inaczej i zawrą odpowiednie zapisy w treści kontraktu. Temat ten powinien zostać przez strony omówiony i uzgodniony już na etapie wstępnych negocjacji. Zwyczajowo w przypadku menedżerów udzielane są limity urlopowych wypoczynkowych zgodnie z zasadami mającymi

zastosowanie w przypadku umowy o pracę tj. w wymiarze 20 lub 26 dni.

W odniesieniu do oskładkowania ZUS kontraktu menedżerskiego, jest on traktowany tak samo jak umowa zlecenie. Menedżer rejestrowany jest w ZUS z kodem zleceniobiorcy, tożsame są także zasady oskładkowania przychodu osiąganego z tytułu wspomnianego kontraktu. W sytuacji, gdy osoba zatrudniona na podstawie kontraktu menedżerskiego jest zatrudniona także u innego pracodawcy, z tytułu kontraktu menedżerskiego odprowadza jedynie składkę zdrowotną. W przypadku gdy kontrakt jest jedynym tytułem do ubezpieczeń, z tego tytułu odprowadzane są składki społeczne oraz składka zdrowotna (składka chorobowa – dobrowolna). W przypadku zbiegu tytułu ubezpieczeń podobnie jak w przypadku umowy zlecenia opłaca się składki z umowy zlecenia zawartej najwcześniej (UWAGA! zmiana przepisów od 01.01.2016 r.).

W przypadku, gdy menedżer prowadzi także działalność gospodarczą i osiąga z tytułu prowadzonej działalności inny przychód niż tylko z kontraktu menedżerskiego, może wybrać który z tytułów będzie stanowić podstawę składek. W sytuacji zaś, gdy przedsiębiorca nie osiąga innego przychodu z prowadzonej działalności gospodarczej, składkom z tytułu kontraktu menedżerskiego podlega obowiązkowo.

W przypadku zawarcia kontraktu menedżerskiego z własnym pracownikiem, podlega on oskładkowaniu na zasadach zgodnych ze schematem oskładkowania umów o pracę. Zasady są tożsame jak w przypadku zawierania umów zlecenia z własnymi pracownikami.

Kontrakty menedżerskie opodatkowane są na zasadach ogólnych. Nie ma możliwości opodatkowania kontraktu menedżerskiego w ten sam sposób jak działalności gospodarczej to jest zastosowania stawki liniowej (tak NSA w wyroku z dnia 26 kwietnia 2010 r., sygn. II FPS 10/09).

Z uwagi na fakt, iż osoby zarządzające przedsiębiorstwem w imieniu pracodawcy mają dostęp do danych handlowych i innych danych o kluczowym znaczeniu, zazwyczaj częścią kontraktu menedżerskiego jest klauzula o zakazie konkurencji w okresie trwania kontraktu lub także po jego ustaniu co rekompensowane jest odpowiednim odszkodowaniem.

Konieczna do określenia może okazać się także kwestia odpowiedzialności materialnej

menedżera, bowiem nie jest ona objęta regulacjami kodeksu pracy (tj. do wysokości 3-krotności wynagrodzenia). W związku z tym, za wyrządzenie szkody menedżer odpowiada na zasadach ogólnych to jest do pełnej wysokości szkody. Zawarcie odpowiednich zapisów w tej kwestii powinno więc być niezwykle istotne z punktu widzenia samego menedżera, zabezpiecza on bowiem w ten sposób swoje własne interesy, przy równoczesnym uzgodnieniu dobra interesów obydwu stron.

Zastrzeżenie

Newsletter ma charakter jedynie informacyjny i stanowi publikację zainspirowaną treścią artykułów prasowych, interpretacji organów podatkowych i orzeczeń sądów. Nie stanowi porady ani opinii podatkowej czy prawnej w rozumieniu art. 2 ust. 1 i art. 31 ustawy o doradztwie podatkowym (Dz. U. z 1996 r. Nr 102, poz. 475, ze zm.) i jest odzwierciedleniem poglądów wyrażanych przez autorów publikacji. Accace Sp. z o.o. nie bierze odpowiedzialności za ewentualne skutki podejmowanych decyzji na ich podstawie.

Kontakt

Edyta Stolarek

Payroll Manager

E-Mail: Edyta.Stolarek@accace.com

Tel: +48 500 476 426



O Accace

Z ponad 250 profesjonalistami oraz oddziałami w 7 krajach, Accace jest jedną z wiodących firm outsourcingowych i doradczych w Europie Środkowo-Wschodniej. Sukcesywnie wcielamy w życie naszą strategię rozwoju poza ten region. Naszym celem jest świadczenie usług o globalnym zasięgu. Dzięki temu zaufało nam już ponad 1400 międzynarodowych firm.

Nasze biura znajdują się w Czechach, na Węgrzech, w Rumunii, na Słowacji, w Polsce, na Ukrainie i w Niemczech. We wszystkich innych europejskich krajach działamy poprzez sieć firm partnerskich.

Więcej o nas na stronie www.accace.pl