

# Czym różni się umowa o pracę od kontraktu menedżerskiego

Umowa o pracę	Kontrakt menedżerski
podlega kodeksowi pracy i innym przepisom z zakresu prawa pracy pracownikiem może być tylko osoba fizyczna	w spółkach kapitałowych podlega kodeksowi cywilnemu, w szczególności art. 750 k.c. zarządcą może być także osoba prawna, jeśli nie wiąże się to z członkostwem w zarządzie (w tym jednak wypadku kontrakt przewiduje, kto będzie wykonywał w jej imieniu czynności zarządu); zgodnie z art. 18 § 1 k.s.h. członkiem zarządu spółki kapitałowej może być tylko osoba fizyczna mająca pełną zdolność do czynności prawnych
kodeks pracy zawiera katalog podstawowych obowiązków pracodawcy i pracownika z umowy o pracę zawsze wynika obowiązek osobistego świadczenia pracy	nie ma katalogu praw i obowiązków, który miałby zastosowanie w relacjach spółka – zarządca z kontraktu menedżerskiego na ogół wynika obowiązek osobistego świadczenia pracy, choć zarządcę może zastąpić inna osoba, za którą menedżer ponosi pełną odpowiedzialność
pracodawca jednostronnie w przypadkach uzasadnionych swoimi potrzebami ma prawo powierzyć wykonanie innej pracy niż określona w umowie o pracę na nie dłużej niż 3 miesiące w roku kalendarzowym	spółka nie ma takich uprawnień, a każde odstępstwo od kontraktu w tym zakresie wymaga zgody obu stron
pracownik jest podporządkowany pracodawcy organizacyjnie, ma podległość służbową co do czasu, miejsca, sposobu, terminu świadczenia pracy, obowiązek stosowania się do poleceń przełożonego (wskazówek, instrukcji, nakazów, zakazów pisemnych i ustnych)	menedżer ma zdecydowanie większą niż pracownik swobodę, autonomię, ale i odpowiedzialność; w kontrakcie menedżerskim nie można wprowadzić świadczeń czy regulacji wyłącznie typowych dla stosunku pracy, w szczególności norm czasu pracy, upoważnień pracodawców do przyznawania nagród i udzielania kar dyscyplinarnych, podpisywania listy obecności
wynagrodzenie za pracę powinno być godziwe i odpowiadać: ilości, jakości, rodzajowi pracy oraz kwalifikacjom pracownika; państwo gwarantuje minimalny jego poziom i objęte jest ono daleko idącą ochroną	wynagrodzenie menedżerskie nie musi spełniać żadnego z wymogów określonych dla wynagrodzenia pracownika
pracownik nie może zrzec się wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę	menedżer może zrzec się wynagrodzenia
między podmiotami stosunku pracy funkcjonują określone gwarancje pracownicze, skutkujące ochroną zdrowia i życia pracowników, przysługujące im prawo do nieznanych innym stosunkom prawnym świadczeń (odprawy, nagrody jubileuszowe, wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy, przywileje socjalne, płatne i bezpłatne urlopy), normujące ich czas pracy, przysługujące dodatkowo wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, chroniące pracę kobiet i regulujące zatrudnienie młodocianych, określające odpowiedzialność za wykroczenia przeciwko prawom pracownika, podległość karom porządkowym i zapewniające w zależności od rodzaju umowy stabilizację łączącego strony stosunku pracy	niektóre z przywilejów pracowników mogą przysługiwać menedżerowi, jeżeli strony kontraktu to wynegocjują
pracownicy mają prawo zrzeszać się w związki zawodowe i mogą być podmiotem sporów zbiorowych; pracownik jest częścią załogi	menedżerowie nie mają prawa zrzeszania się w związkach zawodowych, nie są podmiotem sporów zbiorowych, mogą jedynie wstępować do klubów, stowarzyszeń i organizacji korporacyjnych
w większości wypadków odpowiedzialność pracownika za szkodę wyrządzoną pracodawcy ograniczona jest do wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia i obejmuje rzeczywiste straty (chyba że chodzi o mienie powierzone lub umyślne wyrządzenie szkody)	menedżer odpowiada za szkodę wyrządzoną przedsiębiorstwu w pełnej wysokości i obejmującą rzeczywiste straty oraz utracone korzyści
pracodawca musi prowadzić akta osobowe pracownika i dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy	spółka nie ma obowiązku prowadzenia akt osobowych zarządcy,
po zakończeniu łączącego strony stosunku pracy pracodawca wydaje pracownikowi świadectwo pracy (art. 97 k.p.)	spółka nie ma obowiązku wydawania żadnych dokumentów, ale coraz częściej na wniosek menedżera wydaje zaświadczenia i opinie oceniające jego działalność w firmie
sądem właściwym do rozpoznawania spraw ze stosunku pracy jest sąd pracy (komisja pojednawcza)	właściwym do rozstrzygania sporów jest sąd cywilny (sąd gospodarczy), chyba że strony wskazały na sąd polubowny