

Specyfikacja umów o pracę oraz kontraktów menadżerskich w branży hotelarskiej

Przepisy prawa pracy określają jedynie minimalne wymagania dotyczące treści umowy o pracę.

Wymagania te wskazują na konieczność określenia: stron umowy, rodzaju umowy, daty jej zawarcia, warunków pracy i płacy, a w szczególności rodzaju pracy, miejsca jej wykonywania, wynagrodzenia za pracę, wymiaru czasu pracy oraz terminu rozpoczęcia pracy. W umowie o pracę mogą się jednak znaleźć także inne uzgodnione przez strony postanowienia.

Rodzaj pracy i miejsce jej świadczenia

Rodzaj pracy najlepiej jest określić w sposób dość ogólny np. poprzez wskazanie stanowiska. Dzięki temu szczegółowe dookreślenie zakresu obowiązków pracownika możliwe jest w ramach uprawnień kierowniczych pracodawcy i nie wymaga stosowania jakiejś szczególnej formy lub uzyskiwania zgody pracownika.

Z punktu widzenia pracodawcy działającego w branży hotelarskiej, posiadającego więcej niż jeden obiekt hotelowy, w którym mogłaby być świadczona praca, istotny jest sposób oznaczenia w umowie o pracę miejsca wykonywania pracy. Jeśli jako to miejsce zostanie wskazany tylko jeden z obiektów, możliwość oczekiwania

przez pracodawcę świadczenia przez pracownika pracy także w pozostałych obiektach, nawet znajdujących się w granicach tego samego miasta, będzie ograniczona. W tym kontekście optymalnym rozwiązaniem wydaje się wskazanie jako miejsca pracy określonego miasta lub nawet ich większej liczby.

Wynagrodzenie za pracę i czas pracy

W umowie o pracę należy przede wszystkim wskazać wynagrodzenie podstawowe (zasadnicze), które może zostać określone stawką miesięczną lub godzinową. Ten drugi sposób określania wynagrodzenia może dotyczyć pań pokojowych, pracowników recepcji, czy personelu zatrudnianego w barach i restauracjach hotelowych.

W umowie o pracę powinny zostać także wskazane inne składniki wynagrodzenia. Możliwe jest jednak powołanie się w tym zakresie na obowiązujący u pracodawcy regulamin wynagradzania lub układ zbiorowy pracy, na podstawie których możliwe będzie ustalenie ich wysokości.



Bogusław Kapłon
radca prawny, Partner
Praktyka Prawa Pracy
Kancelaria Domański Zakrzewski Palinka

Pracodawcy zatrudniający pracowników w niepełnym wymiarze czasu pracy (czyli na tzw. część etatu) powinni również pamiętać o konieczności ustalenia w umowie o pracę tzw. limitu godzin ponadwymiarowych. Limit ten to liczba godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy, której przekroczenie uprawniać będzie pracownika do otrzymania oprócz normalnego wynagrodzenia również dodatku do wynagrodzenia jak za pracę w godzinach nadliczbowych.

Ryzyko związane z zawieraniem umów cywilnoprawnych

Z uwagi na sezonowość lub nieregularność zapotrzebowania na pracę niektórych pracowników (np. do obsługi bankietów czy cateringu), zdarza się ich angażowanie na podstawie umów cywilnoprawnych np. umowy zlecenia. Należy mieć jednak na względzie, że zawieranie umów cywilnoprawnych z osobami, które świadczą tego samego rodzaju pracę, co osoby zatrudnione na podstawie umów o pracę, skutkuje ryzykiem wystąpienia przez zleceniobiorców z roszczeniami o uznanie takich umów za umowy o pracę. W praktyce, występowanie przez pracowników z tego rodzaju roszczeniami nie zdarza się jednak często, a za dopuszczalnością stosowania takiego rozwiązania przemawia incydentalność zapotrzebowania na pracę w zwiększonym zakresie. Stąd też, trudno

byłoby skutecznie zarzucić pracodawcy, że zawierając w tego typu sytuacjach umowy o pracę, obchodzi przepisy prawa pracy.

Inne, istotne w branży hotelarskiej, elementy umowy o pracę

Sukces w branży hotelowej zależy przede wszystkim od zadowolenia klienta. Dlatego też, w tej branży wymaga się od pracowników przede wszystkim uprzejmego i życzliwego odnoszenia się do gości hotelowych, a także zachowania w absolutnej dyskrekcji wszelkich informacji uzyskanych na temat gości w trakcie świadczenia pracy. Bezwzględnie wymaga się także dbałości i ochrony zarówno własności pracodawcy, jak i mienia gości hotelowych. Można w związku z tym wprowadzić do umowy o pracę postanowienia konkretyzujące wskazane wyżej obowiązki, dzięki czemu pracownik będzie świadomy znaczenia tych zasad dla pracodawcy, a także konsekwencji ich złamania. Należy jednak pamiętać, że skutkiem włączenia powyższych elementów do treści umowy o pracę będzie konieczność podpisania aneksu do umowy o pracę albo wypowiedzenia uzgodnionych w niej warunków płacy lub pracy w przypadku ich późniejszej zmiany na niekorzyść pracownika. Dlatego też, warto rozważyć umieszczenie tych obowiązków np. w regulaminie pracy, tym bardziej że skuteczność takiej ich regulacji nie będzie budzić wątpliwości.

Wybór pomiędzy cywilnoprawnym kontraktem menedżerskim a umową o pracę ma istotny wpływ na zakres odpowiedzialności menedżera, przysługujących mu świadczeń, w tym z zakresu ubezpieczenia społecznego, czasu pracy oraz na możliwość i sposób zakończenia współpracy

W branży hotelarskiej niezwykle istotny jest także wygląd pracowników, zwłaszcza zaś tych, którzy mają bezpośredni kontakt z gośćmi hotelowymi. Ubiór i prezencja pracowników, stanowi bowiem wizytówkę hotelu, dlatego też pracodawcy często ściśle precyzują zasady tzw. dress-codu. Wydaje się, że optymalnym miejscem na regulację także i tych zasad jest regulamin pracy lub innego rodzaju wewnętrzna regulacja wprowadzona zarządzeniem pracodawcy. Co istotne, w przeciwieństwie do zmiany umowy o pracę, zmiana treści regulaminu pracy lub innych regulacji wprowadzanych przez pracodawcę nie wymaga akceptacji pracownika.

Na podstawie jakiej umowy zatrudnić menedżera hotelu?

Na tak postawione pytanie na próżno szukać odpowiedzi czy chociażby wskazówek w obowiązujących przepisach prawnych. Hotelem, tak jak każdym innym przedsiębiorstwem, można z powodzeniem zarządzać zarówno na podstawie umowy o pracę, jak i kontraktu cywilnoprawnego, w tym menedżerskiego. Nie wydaje się przy tym, by specyfika branży hotelarskiej wywierała szczególnie istotny wpływ na treść

takiej umowy, choć może ona niekiedy przesądzać o wyborze rodzaju umowy zawieranej z menedżerem hotelu (lub jego dyrektorem generalnym), czy też innymi osobami wchodzącymi w skład kadry menedżerskiej hotelu.

Czego oczekujemy od menedżera hotelu?

Funkcjonowanie hotelu przez całą dobę sprawia, że od jego pracowników, w tym kadry menedżerskiej, oczekuje się niewymaganej w innych branżach dyspozycyjności. Tę zaś łatwiej sobie zapewnić podpisując z kadrą zarządzającą hotelem kontrakty menedżerskie, a nie umowy o pracę.

Wspomniana dyspozycyjność to nie tylko rodzaj odbywanych przez kadrę menedżerską hoteli cyklicznych dyżurów trwających do późnych godzin wieczornych na wypadek, gdy w hotelu zdarzy się coś, co będzie wymagać podjęcia przez kompetentną osobę szybkiej decyzji lub interwencji. Od osób zajmujących w hotelach stanowiska kierownicze, w tym zwłaszcza od menedżera hotelu lub jego dyrektora generalnego, oczekuje się bowiem także, że powita on ważnych gości bez względu na porę, o jakiej

przybędą do hotelu oraz, że niezwłocznie stawi się w hotelu w razie awarii. Takiej dyspozycyjności (bez potrzeby jej dodatkowego rekompensowania) trudno natomiast wymagać od pracownika, pomimo że od osób wchodzących w skład zarządów można oczekiwać, że będą pracować w nadgodzinach bez prawa do domagania się w zamian za to jakiegokolwiek rekompensaty. Charakter i zakres obowiązków menedżera hotelu oraz pozostałej kadry kierowniczej zależy w znacznej mierze od tego, czy mamy do czynienia z butikowym hotelem należącym do osoby prywatnej, czy też z obiektem należącym do sieci zarządzanej przez jedną z hotelowych korporacji.

Bez wątpliwości, w przypadku hotelu butikowego menedżer hotelu będzie mieć dużo większą samodzielność i swobodę. Będzie można od niego oczekiwać, że wniesie on do pracy tzw. wartości niematerialne w postaci know-how w zakresie samodzielnego zarządzania hotelem, swoje doświadczenie zawodowe, wiedzę handlową i organizacyjną, a także reputację, klientów oraz wyrobione kontakty biznesowe. W takim przypadku kontrakt menedżerski, zdefiniowany przez Sąd Najwyższy jako „umowa o zarządzanie przedsiębiorstwem, polegająca na zobowiązaniu się menedżera do prowadzenia za wynagrodzeniem przedsiębiorstwa drugiej strony, na jej rachunek i ryzyko, we własnym bądź w cudzym imieniu” wydaje się najbardziej optymalną podstawą współpracy. Od kadry kierowniczej hoteli sieciowych oczekuje się natomiast przede wszystkim realizacji strategii i przestrzegania procedur opracowanych albo przynajmniej uzgodnionych centralnie. Także rodzaj umów zawieranych z hotelowymi menedżerami jest wówczas zwykle określany centralnie. W praktyce, bardzo często są oni zatrudniani na podstawie umów o pracę, nawet wówczas, gdy zakres ich odpowiedzialności za pewien obszar hotelowej działalności wykracza poza jeden obiekt hotelowy. Obowiązki kadry kierowniczej tego typu hoteli są ponadto bardziej specyficzne w porównaniu do osób zarządzających małymi hotelami, do których należy zarządzanie całością hotelowej działal-

ności, w tym budowanie marki i renomy hotelu, a także opracowywanie i wdrażanie budżetu oraz strategii rozwoju hotelu. W dużych sieciach hotelowych funkcjonują bowiem odrębne działy zajmujące się marketingiem czy finansami, które nie zawsze w prostej linii podlegają dyrektorom generalnym czy menedżerom takich hoteli.

Różnice pomiędzy kontaktami menedżerskimi a umowami o pracę

Wybór pomiędzy cywilnoprawnym kontraktem menedżerskim a umową o pracę - o ile istnieje i określony typ umowy nie jest z góry narzucony - ma istotny wpływ na zakres odpowiedzialności menedżera, przysługujących mu świadczeń, w tym z zakresu ubezpieczenia społecznego, czasu pracy oraz na możliwość i sposób zakończenia współpracy.

Strony cywilnoprawnego kontraktu menedżerskiego mają znaczną swobodę w kształtowaniu jego treści i warunków. Przykładowo mogą uzależnić wysokość wynagrodzenia menedżera wyłącznie od wyników jego pracy, zysku, wielkości obrotów, wskaźników sprzedaży, itp. Premie z tytułu osiągnięcia przez hotel określonego wyniku finansowego są zresztą charakterystyczne nie tylko dla kontraktów menedżerskich, ale także dla umów o pracę. Odpowiedzialność menedżera zatrudnionego na podstawie kontraktu menedżerskiego nie podlega ograniczeniom przewidzianym w przepisach prawa pracy. Kolejną cechą cywilnoprawnego zatrudnienia menedżera jest większa elastyczność przy określaniu jego czasu pracy. Kontrakt menedżerski z reguły także łatwiej rozwiązać. Nie jest bowiem wówczas potrzebne wskazywanie (i udowadnianie przed sądem - w przypadku odwołania się od rozwiązania umowy o pracę) przyczyny rozwiązania umowy. Bardzo często w skład kadry menedżerskiej dużych sieciowych hoteli funkcjonujących w Polsce wchodzi cudzoziemcy. Zwykle dodatkowo zapewnia się im zakwaterowanie (w hotelu lub poza nim) oraz pokrycie kosztów nauki ich dzieci. Na zapewnienie tego rodzaju świadczeń typ umowy nie ma jednak wpływu. ▶