

Rozdział 20

Odpowiedzialność cywilna organizatora sieci franczyzowej za naruszenia praw pracowniczych wobec pracowników zatrudnionych przez uczestnika sieci na podstawie atypowych form zatrudnienia

Civil liability of a franchise network organizer for violations of labor rights against employees employed by a network participant based on atypical forms of employment

Monika Mielnik-Kurek

Magister

Doktorantka w dyscyplinie nauk prawnych w Szkole Doktorskiej Uniwersytetu Opolskiego

<https://orcid.org/0000-0003-2411-526X>

Streszczenie

W prezentowanym rozdziale autorka analizuje możliwość potraktowania organizatora sieci franczyzowej jako odpowiedzialnego za naruszenia praw pracowniczych wobec pracowników zatrudnionych przez uczestnika sieci na podstawie atypowych form zatrudnienia. Zasadniczo sieć franczyzowa to niezależni uczestnicy sieci i odrębne podmioty prawne, tym samym powinni być oni traktowani jako niezależni pracodawcy. Niemniej jednak ta równowaga może zostać zaburzona przez organizatora sieci, który w ramach przysługujących mu uprawnień umownych może sprawować kontrolę

nad realizacją pakietu franczyzowego, co w konsekwencji przejawia się władczą ingerencją w samodzielne decyzje pracodawców-uczestników sieci. Ma to istotne znaczenie w perspektywie coraz popularniejszych atypowych form zatrudnienia, w ramach których stosowanie polityki elastycznego zatrudnienia wobec strategicznych zasobów przedsiębiorcy może prowadzić nie tylko do „ucieczki” profesjonalistów danej organizacji do innych pracodawców, ale także do innych zagrożeń związanych z podejmowaniem wobec obecnego pracodawcy działalności konkurencyjnej przez osoby, które – zajmując ważną pozycję u uczestnika sieci – są zatrudnione uznaniowo i nie identyfikują się z realizacją jej celów.

Słowa kluczowe: franchising, pracodawca, odpowiedzialność, prawo pracy, organizator sieci, uczestnik sieci

Abstract

In the presented text, the author analyzes the possibility of attributing to the organizer of a franchise network liability for violations of labor rights against employees employed by a network participant based on atypical forms of employment. In principle, the franchise network is independent network participants as separate legal entities, thus they should be treated as independent employers. Nevertheless, this balance can be disturbed by the network organizer, which, within the framework of its contractual powers, can exercise control over the implementation of the franchise package, which consequently manifests itself as sovereign interference in the independent decisions of employer-participants of the network. This is important in the perspective of the increasingly popular atypical forms of employment, under which the application of flexible employment policies to the strategic resources of the company can lead not only to the “flight” of professionals of the organization to other employers, but also to other risks associated with the undertaking of competitive activities against the employer by people who, while occupying an important position in the network participant, are employed on a discretionary basis and do not identify with the implementation of its objectives. The purpose of this article is to analyze the admissibility of attributing to the organizer of the network the characteristics of an employer, as well as the possibility of attributing to it liability for damage caused to employees.

Keywords: franchising, employer, liability, labor law, network organizer, network participant

Wprowadzenie – cel badawczy oraz zastosowane metody

Celem niniejszego rozdziału jest analiza dopuszczalności przypisania organizatorowi sieci cech pracodawcy, tudzież odpowiedzialności cywilnej za szkody wyrządzone przez niego pracownikom. Jednak należy zaznaczyć, że franczyzodawca nie jest pracodawcą w stosunku do pracowników franczyzobiorcy, a postanowienia umowy franczyzy zobowiązujące do naruszania przepisów prawa pracy będą nieważne zgodnie z art. 58 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny¹.

1 Dz.U. z 2022 r., poz. 1360 ze zm. – dalej k.c.

Franczyzobiorca zatrudniający pracowników nie może naruszać przepisów prawa pracy nawet w wykonywaniu zobowiązań wynikających z umowy franczyzy, ponieważ jeżeli pracodawca naruszy prawo pracy, bez względu na przyczynę, ponosi za to odpowiedzialność prawną. Tym samym dzięki franczyzie organizator sieci unika własnych problemów w ramach stosunków pracowniczych – w istocie rzeczy dokonuje on eksportu tych problemów i ryzyka związanego z zatrudnieniem u franczyzobiorcy. Dlatego skoro organizator sieci franczyzowej nie jest pracodawcą dla pracowników franczyzobiorcy, to nie ponosi odpowiedzialności kontraktowej (tu w ramach umowy o pracę), ale może ponosić odpowiedzialność deliktową na podstawie art. 422 k.c.

Do napisania niniejszego tekstu niezbędne było wykorzystanie literatury oraz orzecznictwa o omawianej tematyce, a także przepisów właściwych ustaw. Analizowane materiały pozwoliły na monograficzne ujęcie zagadnienia związanego z odpowiedzialnością cywilną organizatora sieci franczyzowej za naruszenia praw pracowniczych wobec pracowników zatrudnionych przez uczestnika sieci na podstawie atypowych form zatrudnienia. W pracy zastosowano następujące metody badawcze: dogmatyczną (w zakresie analizy materiału normatywnego), uzupełnioną o metodę teoretycznoprawną (w zakresie wykładni właściwego orzecznictwa) wraz z próbą definiowania danych pojęć.

W ciągu ostatnich lat franczyza stała się powszechnie stosowanym sposobem współpracy między przedsiębiorcami, której głównym celem jest przyniesienie korzyści każdej ze stron. W ten sposób organizator sieci franczyzowej przede wszystkim zmniejsza koszty swojej działalności, a także co do zasady nie jest obciążony obowiązkami związanymi z prowadzeniem działalności przez uczestników sieci, niemniej jednak czuwa nad realizowaniem przez nich postanowień kontraktowych. Natomiast uczestnik sieci, zasadniczo jako niezależny podmiot, może korzystać z ustalonego przez franczyzodawcę sprawdzonego „sposobu na biznes” w zakresie prowadzenia przedsiębiorstwa².

W praktyce w trakcie realizowania postanowień umowy franczyzy unaocznia się następująca zasada – uczestnik, czerpiąc z wypracowanego modelu biznesowego, uzależnia się od decyzji organizatora. Z tego też powodu należy zastanowić się, czy franczyzodawcy ponoszą odpowiedzialność cywilną za praktyki swoich franczyzobiorców. Zagadnienie może być szczególnie ciekawe w przypadku naruszenia praw pracowniczych osób zatrudnionych u franczyzobiorcy na podstawie atypowych form zatrudnienia, które mogą nastęrczać wielu wątpliwości kadrowo-prawnych.

2 Zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 października 2004 r., sygn. V CK 670/03, OSNC 2005, nr 9, poz. 162.

Atypowe formy zatrudnienia w sieci franczyzowej

Model tradycyjnego zatrudnienia to wykonywanie pracy w ramach stosunku pracy pomiędzy pracownikiem a zatrudniającym go pracodawcą, zawartego na podstawie umowy o pracę, w stałych godzinach, według powszechnie obowiązujących norm pracy, najczęściej świadczonej w siedzibie i pod nadzorem pracodawcy³. Tym samym atypowe formy zatrudnienia będą przeciwieństwem wyżej wymienionych cech i będą to np.: zatrudnienie na czas określony, w niepełnym wymiarze, w nieregularnym czasie pracy oraz poza siedzibą pracodawcy, na podstawie umów cywilnoprawnych czy tzw. samozatrudnienie, a nawet praca nakładczą⁴. Co istotne, atypowe formy zatrudnienia umożliwiają pracownikowi i pracodawcy odrębne od powszechnie obowiązującego uregulowanie treści stosunku pracy w sposób ułatwiający godzenie obowiązków związanych z zatrudnieniem i indywidualnych, dobrze umotywowanych interesów osób wykonujących pracę⁵.

W odniesieniu do franczyzobiorców uczestniczących w sieci franczyzowej można zaobserwować tendencję do przypisywania coraz większej wagi polityce zatrudnieniowej polegającej na stosowaniu bardziej elastycznych form zatrudnienia niż tradycyjne świadczenie pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony⁶. Tym samym odchodzi się od dotychczasowych regulacji opartych na stabilności i pewności zatrudnienia. Jest to związane z powszechnym rozwojem nauki, technologii czy teleinformatyki i tzw. globalizacją, które wymuszają poszukiwanie czynników poprawiających konkurencyjność, a jednocześnie często umożliwiają oszczędności na kosztach pracy⁷. W związku z powyższym tradycyjny model staje się coraz mniej atrakcyjny i widać tendencję do odstępowania od takich form zatrudnienia, w których pracownik wykonuje pracę pod kierownictwem pracodawcy w ściśle określonym miejscu i czasie⁸.

Należy mieć jednak na uwadze to, że zbyt elastyczne formy zatrudniania w ogólnym ujęciu, ale również w odniesieniu do sieci franczyzowych, niosą ze sobą pewne zagrożenia, przejawiające się w szczególności różnymi zawirowaniami w działalności organizacji, a także utratą pracowników mających szeroką wiedzę o strategiach biznesowych przedsiębiorstwa, którzy w perspektywie czasu mogą ją wykorzystać u innych pracodawców, a nawet w celu rozwinięcia osobistej marki⁹.

3 Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 stycznia 2017 r., sygn. II PK 333/15, OSNP 2018, nr 3, poz. 33.

4 Tamże.

5 A. Chobot, *Nowe formy zatrudnienia. Kierunki rozwoju i nowelizacji*, Warszawa 1997, s. 53.

6 A. Patuski, *Nietypowe formy zatrudnienia. Elastyczność czy stabilizacja?*, „Monitor Prawa Pracy” 2008, nr 2.

7 Tamże.

8 Tamże.

9 Tamże.

Partnerzy franczyzowi często borykają się z problemem rotacji, często muszą uzupełniać luki w zespole poprzez rekrutację. W przekazach branżowych znawcy tematu wskazują, że „efektywność działania firmy i proponowanego przez nią systemu franczyzowego zależy nie tylko od dobrze przygotowanej umowy franczyzowej, zależy przede wszystkim od ludzi, którzy są wykonawcami tej umowy. Powodzenie systemu zależy od ich produktywności, zdolności, motywacji do kreatywnego działania i umiejętności praktycznych. Istotą rekrutacji zatem jest przyciągnięcie kandydatów, którzy dostrzegają szanse i zagrożenia wynikające z systemu, dołożą wszelkich starań, by wypełniać umowę zgodnie z jej założeniami, a ich motywacja i niesłabnące zaangażowanie przyczynią się do sukcesów – zarówno ich własnych, jak i franczyzodawcy”¹⁰. Niestety, fluktuacja pracowników u franczyzobiorców funkcjonujących w sieciach franczyzowych jest duża. Jest to szczególnie istotny problem w przypadku sieci franczyzowych, które – z uwagi na pewne klauzule umowne – zobowiązują uczestników sieci do korzystania ze swojego dotychczasowego dorobku, obligując ich do powielania modelu biznesowego, który do tej pory wpływał na globalizację danego przedsiębiorstwa. Niedookreślenie zasad związanych z ochroną konkurencji naraża sieci na utratę cennego *know-how* przekazanego uczestnikowi sieci, z jednej strony franczyzobiorcy są bowiem niezależnymi podmiotami gospodarczymi, a z drugiej korzystają ze sprawdzonych metod korporacyjnych, które – z uwagi na swoją skuteczność – umożliwiają osiągnięcie szybkiego sukcesu. Ograniczenia i wolności, jakie niesie ze sobą nawiązanie współpracy między przedsiębiorcami na gruncie umowy franczyzy, z jednej strony powinny umożliwiać uczestnikom sieci tworzenie takich form zatrudnienia, jakie będą stwarzać korzystne warunki do pozytywnego rozwoju przedsiębiorstwa franczyzobiorcy jako indywidualnego podmiotu gospodarczego, a z drugiej – z uwagi na konieczność ochrony *know-how* organizatora sieci – powinny nieść ze sobą pewne wyznaczniki, w ramach których franczyzobiorcy mogą się poruszać, nie naruszając postanowień kontraktowych¹¹. Tym samym każdy przedsiębiorca musi odpowiedzieć sobie na pytania o to, jaką politykę personalną powinien wdrożyć wobec przyjętej kategorii zasobu pracy: elastyczną czy też stabilną, jakie funkcje i zadania można przekazać na zewnątrz i jak unikać zarzutów o stosowanie praktyk dyskryminacyjnych w ramach danej kategorii pracowników¹².

Obecnie można uznać, że co do zasady żaden podmiot gospodarczy nie zrezygnuje już z elastycznych form zatrudnienia w ramach współczesnego rynku pracy, jednak należy pamiętać o różnych konsekwencjach tego procesu. Z tego też powodu w odniesieniu do organizatora sieci i uczestnika sieci jako pracodawcy

10 *Szkolenie z rekrutacji*, 2011, <https://franchising.pl/artukul/6376/szkolenie-rekrutacji/> (dostęp: 29.01.2023).

11 Zob. E. Nowińska, K. Szczepanowska-Kozłowska, *Art. 15, [w:] też, Ustawa o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji. Komentarz*, Warszawa 2022.

12 A. Patuski, *Nietypowe formy zatrudnienia...*

in iure należałoby szczególnie zadbać np. o rozwiązania socjalne dla osób mogących utracić pracę, aby uniknąć negatywnych konsekwencji związanych z ich niezadowolaniem powodowanym rynkową transformacją¹³.

Wpływ organizatora sieci na warunki świadczenia pracy osób zatrudnionych u uczestnika sieci franczyzowej

Z punktu widzenia uczestnika sieci franchising jest atrakcyjną formą prowadzenia działalności gospodarczej, nie musi on bowiem posiadać specjalistycznej wiedzy czy doświadczenia w tym zakresie. Po przystąpieniu do sieci jej uczestnik uzyskuje nie tylko prawo do posługiwania się znakiem firmowym organizatora, ale także opiekę i pomoc w krytycznych sytuacjach, a co więcej – w zasadzie nie ponosi kosztów związanych z reklamą, ponieważ korzysta z istniejącej już renomy przedsiębiorstwa¹⁴, tym samym osiągnięcie potencjalnego sukcesu jest więc znacznie szybsze¹⁵. Ponadto z roku na rok zainteresowanie franczyzą rośnie, a popularnością cieszy się przede wszystkim branża gastronomiczna, doradztwo bankowe i gospodarcze oraz pośrednictwo nieruchomości¹⁶.

Jednak pozornie neutralna pomoc organizatora sieci w perspektywie czasu może przybrać bardziej bezwzględne formy, które we władczy sposób będą wyznaczać warunki świadczonych usług¹⁷. W tym miejscu należy zauważyć, że jeśli forma wpływu franczyzodawcy na działalność franczyzobiorcy prowadziłaby do naruszenia przez niego prawa pracy, w ocenie autorki jest to działanie podlegające unieważnieniu. Natomiast zgodnie z poglądem wyrażonym w literaturze¹⁸ sposób funkcjonowania sieci przedsiębiorstwa będzie wpływał na nawiązywanie w jego zakresie stosunków pracy z uwagi na koszty, jakie przedsiębiorstwo będzie ponosić z tego tytułu. Tym

13 S. Golinowska, *Troska globalna*, „Tygodnik Powszechny”, 14.01.2007, s. 11.

14 B. Pokorska, *Przedsiębiorca w systemie franczyzowym*, Warszawa 2004, <https://www.parp.gov.pl/storage/publications/pdf/przedsibiorca%20w%20systemie%20franczyzowym.pdf> (dostęp: 28.01.2023).

15 U. Promińska, *Czy nadszedł czas na regulację umowy franchisingu?*, [w:] T. Mróz, M. Stec (red.), *Instytucje prawa handlowego w przyszłym kodeksie cywilnym*, Warszawa 2012, s. 34–37.

16 Tamże.

17 Zob. wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 7 listopada 2018 r., sygn. I AGa 180/18, LEX nr 2632568.

18 Z. Hajn, *Pracodawca i organizacja pracodawców jako podmiot zbiorowego prawa pracy*, [w:] G. Goździewicz (red.), *Zbiorowe prawo pracy w społecznej gospodarce rynkowej*, Toruń 2000, s. 149–150.

samym, jeżeli dana sieć zdecyduje się na taki sposób rozbudowy biznesu, należy liczyć się z tym, że w przypadku ścisłego wpływu podmiotu zlecającego określony sposób funkcjonowania i organizacji, jaki mają realizować członkowie sieci, nie można wykluczyć sytuacji, w której pracodawca *de iure* (franczyzobiorca) wykonuje jedynie funkcję operacyjnego zarządzania pracą, właściwe zaś atrybuty pracodawcy ma franczyzodawca. Wymagałoby to jednak ustalenia, że wymuszony przez sieć sposób funkcjonowania zakładu pracy doprowadził do powstania negatywnych konsekwencji po stronie pracownika zatrudnionego u uczestnika.

Odpowiedzialność organizatora sieci za szkodę wyrządzoną pracownikowi

Ogólną zasadą jest, że sieć franczyzowa stanowi porozumienie między samodzielnymi podmiotami prawa, które pozostają odpowiedzialne osobiście za zaciągnięte zobowiązania¹⁹. Współpraca przedsiębiorców w ramach umowy franczyzy opiera się na uregulowanych wytycznych organizacyjnych mających bezpośredni wpływ na prowadzenie działalności gospodarczej²⁰, co też leży w naturze relacji między franczyzodawcą a franczyzobiorcą, wpływanie na wizerunek danej działalności jest bowiem ideą sieci franczyzowej opierającej się na wspólnej wizji i filozofii marki²¹. Jednak z uwagi na „jednolitość przedsiębiorstw zarówno franczyzobiorca, jak i franczyzodawca zachowują w tym stosunku odrębność, która prowadzi do traktowania ich wszystkich działań w sposób indywidualny. Przedsiębiorstwo franczyzobiorcy pozostaje w obrocie prawnym jako autonomiczny podmiot – w momencie zawarcia umowy franczyzy nie dochodzi do jego połączenia z przedsiębiorstwem franczyzodawcy. Zasadniczo więc franczyzobiorca pozostaje organizacyjnie autonomiczny i zachowuje swobodę w podejmowaniu własnych decyzji”²².

Natomiast warto zwrócić uwagę, że zarówno franczyzobiorca, jak i organizator sieci spotykają się z licznymi niedogodnościami związanymi z nawiązanymi między sobą stosunkami, które wynikają m.in. zarówno z dysproporcji stron stosunku

19 T. Baklarz, *Odpowiedzialność organizatora sieci franczyzowej wobec pracowników zatrudnionych u organizatora sieci*, „Acta Universitatis Wratislaviensis. Przegląd Prawa i Administracji” 2018, nr 3844, CXIII, https://repozytorium.uni.wroc.pl/Content/109067/PDF/02_Bakalarz_T_Odpowiedzialnosc_organizatora_sieci_franczyzowej_wobec_pracownikow_zatrudnionych_przez_uczestnika_sieci.pdf (dostęp: 28.01.2023).

20 Zob. wyrok WSA w Warszawie z dnia 28 stycznia 2021 r., sygn. VI SA/Wa 707/20, LEX nr 3161741.

21 T. Baklarz, *Odpowiedzialność organizatora...*

22 *Odpowiedzialność franczyzodawcy za praktyki franczyzobiorcy*, 2021, <https://franczyzainfo.pl/odpowiedzialnosc-franczyzodawcy-za-praktyki-franczyzobiorcy/> (dostęp: 29.01.2023).

prawnego franczyzy i nadużywania silniejszej pozycji kontraktowej, jak i z nieprzygotowania niektórych franczyzobiorców do sprostania wymogom prowadzenia działalności gospodarczej²³. Tym samym może dojść do sytuacji, w której organizator sieci wykorzysta swoją nadrzędną pozycję w taki sposób, że wspomniana samodzielność podmiotów nie będzie miała zastosowania i zamiast służyć kontroli realizacji pakietu franczyzowego, będzie dotyczyła np. konkretnych decyzji kadrowych. Powstaje wówczas domniemanie, że franczyzodawca nadzoruje nie tylko jakość świadczonych usług, ale także pracownika uczestnika sieci, który jako ostatni realizuje oferowaną przez sieć usługę²⁴. Należy również zauważyć, że organizator sieci czerpie zyski z rezultatu pracy pracowników zatrudnionych przez uczestnika sieci, ale w sposób pośredni, głównie poprzez opłaty franczyzowe²⁵, które wszakże są uzależnione od obrotu przedsiębiorstwa uczestnika sieci, a z kolei dochody uczestnika sieci są uwarunkowane organizacją pracy w przedsiębiorstwie franczyzobiorcy.

Niezależnie od powyższego uprawnienia kierownicze w zakresie organizacji pracy w relacji pracownik – pracodawca przysługują zawsze uczestnikowi sieci, któremu pracownik podległy jest w sposób bezpośredni, ponieważ pracodawcą jest podmiot, na rzecz którego pracownik świadczy pracę w zamian za wypłacane przez niego wynagrodzenie²⁶. Mając powyższe na uwadze, uprawnienia kierownicze (w sensie ogólnym) świadczą o podporządkowaniu pracownika uczestnikowi sieci, więc próba potraktowania organizatora sieci jak pracodawcy, w zakresie uprawnień kierowniczych, nie daje podstaw do uznania organizatora sieci za pracodawcę osób zatrudnionych u uczestnika sieci²⁷. Pracownik zatrudniony u uczestnika sieci działa bezpośrednio wobec niego, natomiast sposób organizacji pracy powinien być interesem wspólnym ogółu sieci, nie zaś jedynie jej organizatora czy uczestnika²⁸. Nie ulega wątpliwości, że w stosunkach pracowniczych zawierana umowa ma wiele indywidualnych ustaleń regulujących sposób i formę współpracy w relacji pracodawca – pracownik. Od organizatora sieci można oczekiwać pewnych wzorów współpracy pod postacią szkoleń dla pracowników czy też z samej rekrutacji dla uczestników sieci²⁹ itp., natomiast zgodnie z art. 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy³⁰ treść umowy

23 R. Adamus, *W sprawie potrzeby uregulowania umowy franczyzy w Polsce*, „Prawo w Działaniu. Sprawy Cywilne” 2021, nr 48, <https://doi.org/10.32041/pwd.4805>

24 Zob. M. Raczkowski, *Powiązania kapitałowe pracodawcy a stosunek pracy*, „Państwo i Prawo” 2009, nr 3, s. 63.

25 Zob. wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Rzeszowie z dnia 17 września 2013 r., sygn. I SA/Rz 587/13, LEX nr 1394717.

26 K.W. Baran, *Art. 3, [w:] tenże (red.), Kodeks pracy. Komentarz. Tom I. Art. 1–93*, Warszawa 2022.

27 T. Baklarz, *Odpowiedzialność organizatora...*

28 Tamże.

29 Zob. *Szkolenie z rekrutacji*, <https://franchising.pl/arttykul/6376/szkolenie-rekrutacji/> (dostęp: 30.11.2023).

30 Dz.U. z 2022 r., poz. 1510.

o pracę wskazuje na jeden podmiot będący pracodawcą – podmiot, którego łączy z pracownikiem jasno określony stosunek pracy³¹.

Jak już zostało wspomniane, przedsiębiorstwo franczyzobiorcy działa na zasadach ściśle określonych w umowie franczyzy, więc potencjalnie sposób zatrudniania pracowników może zostać z góry narzucony z zastrzeżeniem skutków z art. 58 k.c. Franczyza przewiduje specyficzne, ściśle procedury lub standardy, które wpływają na sposób pracy, jeśli jednak okażą się one wadliwe i doprowadzą do powstania szkody, kwestię odpowiedzialności franczyzodawcy możemy rozpatrzeć w kontekście współsprawcy. Zgodnie ze stanowiskiem prezentowanym w orzecznictwie, ponieważ jest to nieprawidłowość po stronie pracodawcy³², przypisanie odpowiedzialności solidarnej za ten czyn organizatorowi sieci mogłoby być rozważane na podstawie art. 422 k.c. (odpowiedzialność podzeganca, pomocnika, korzystającego ze szkody) lub art. 430 k.c. (szkoda wyrządzona przez podwładnego). Podobne stanowisko wyrażane jest w literaturze – możliwą do przypisania przesłanką wskazującą na jakąkolwiek ewentualną odpowiedzialność po stronie organizatora sieci jest bowiem przesłanka deliktowa z naruszeniem dóbr osobistych pracownika (art. 448 k.c.)³³. Wspomniana szkoda mogłaby być związana np. z wadliwym realizowaniem obowiązków pracowniczych przez pracownika czy też z pewną nieprawidłowością po stronie pracodawcy. Co do zasady na uczestników sieci mogą zostać narzucone pewne wzorce praktyk organizatora, skupione np. na wpływaniu na wymiar czasu pracy, ocenie przydatności pracowników czy narzucaniu decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy. To wszystko ma służyć osiągnięciu jak najlepszego rezultatu w ramach świadczonych przez przedsiębiorstwo usług, więc jeśli organizacja pracy miałaby jakieś słabe punkty, w takiej sytuacji mogłoby to doprowadzić do szkody po stronie pracownika. Tym samym przypisanie odpowiedzialności organizatorowi sieci, który swoimi władczymi decyzjami nakłaniałby uczestnika sieci do naruszenia dóbr osobistych zatrudnianych przez siebie pracowników, jednoznacznie musiałby wiązać się z jego celowym działaniem³⁴. W takim stanie rzeczy trudno wyobrazić sobie sytuację, w której faktycznie organizator sieci chciałby działać na swoją niekorzyść jako przedsiębiorca o tak rozbudowanej skali działania, że z jego punktu widzenia celowe stało się zapraszanie do współpracy mniejszych przedsiębiorców, tworząc tym samym rozległą sieć gospodarczą. Jednakowoż w ocenie autorki ewentualne przypisanie odpowiedzialności organizatorowi sieci na podstawie art. 422 i 430 k.c. jest niewystarczające z racji dość kompleksowego uregulowania tej problematyki na gruncie przepisów

31 K. Jaśkowski, Art. 3, [w:] E. Maniewska, K. Jaśkowski, *Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy*, LEX/el. 2022.

32 Wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 7 lutego 2019 r., sygn. III APa 70/18, LEX nr 2669713.

33 T. Baklarz, *Odpowiedzialność organizatora...*

34 Tamże.

wraz z ich wykładnią, co eliminuje sytuację, w której szkoda wyrządzona przez osobę nakłanianą albo przez podwładnego wynika jedynie z niewykonania lub nienależytego wykonania umowy³⁵. Tym samym jako zasadne jawi się stanowisko wyrażone w literaturze, że „w ramach indywidualnego prawa pracy nie ma podstaw do przypisania statusu pracodawcy organizatorowi sieci w zastępstwie uczestnika sieci”³⁶.

Podsumowanie

Współpraca gospodarcza w modelu franczyzowym polega na zachowaniu samodzielności prawnej zarówno przez organizatora sieci, jak i jej uczestników. Uczestnik sieci, przyjmując opracowany przez franczyzodawcę model gospodarczy, zobowiązuje się do przestrzegania zaleceń, procedur i zasad wynikających z tego modelu. Organizator, oprócz ogólnego wsparcia organizacyjnego, może narzucać swoje koncepcje zarządzania pracownikami, ale każdy uczestnik sieci nadal pozostaje niezależnym pracodawcą dla swoich pracowników. Ze względu na liczne dysproporcje między stronami stosunku prawnego franczyzy oraz na silniejszą pozycję kontraktową, a także na brak przygotowania niektórych franczyzobiorców do prowadzenia działalności gospodarczej, może dochodzić do nadużyć ze strony organizatora sieci, naruszających podstawową zasadę samodzielności uczestniczących podmiotów. Z tego powodu w obecnym stanie prawnym jedyną, a równocześnie trudną do wykazania podstawą prawną przypisania franczyzodawcy odpowiedzialności cywilnej jest odpowiedzialność deliktowa, wynikająca z art. 422 k.c. lub art. 430 k.c., która powstaje w przypadku celowych działań organizatora sieci, mających doprowadzić do wyrządzenia szkody pracownikowi zatrudnionemu u uczestnika sieci.

Tym samym warto podkreślić, że – mimo stale rosnącego zainteresowania franczyzą – wprowadzenie regulacji ustawowej zaaplikowałoby kolejny „bezpiecznik prawny” oraz przyniosłoby inną wartość dodaną, jaką jest dodatkowe wzmocnienie zaufania potencjalnych franczyzobiorców do tej formy działalności gospodarczej. W ostatnich latach zaufanie to zostało mocno naruszone, przed czym nie uchronił nawet Kodeks Dobrych Praktyk. Jednak mimo licznych zalet przemawiających za uregulowaniem tego modelu gospodarczego część franczyzodawców, co do zasady niesłusznie, nadal ma wątpliwości dotyczące zasadności ugruntowania franczyzy w przepisach prawnych. Uzasadniają to m.in. obawą o wprowadzenie ograniczeń

35 Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 czerwca 2010 r., sygn. I CSK 507/09, LEX nr 737243.

36 T. Baklarz, *Odpowiedzialność organizatora...*, s. 17.

dotyczących zarządzania ich modelem biznesowym czy utratą kontroli nad swoją marką. Franczyzobiorcy wskazują również, że nowe regulacje mogą wiązać się z dodatkowymi kosztami i obciążeniami finansowymi, np. poprzez opłaty licencyjne, składki na fundusz reklamowy, koszty szkoleń czy audytów, które mogą wpłynąć na rentowność działalności franczyzowej. Dlatego celem ustawodawcy powinno być znalezienie rozwiązań, które skutecznie zabezpieczą interesy obu stron umowy i jednocześnie stworzą warunki do dalszego rozwoju tej formy działalności przy jednoczesnym zrównoważeniu pozycji franczyzobiorców i franczyzodawców.

Warto zastanowić się nad konsekwencjami braku regulacji umowy franczyzy, a zwłaszcza nad tym, czy obecna sytuacja jest w pełni bezpieczna dla franczyzodawców. Wydaje się, że odpowiedź na to pytanie brzmi przecząco.

Pozostawienie umowy franczyzy bez odpowiedniej regulacji, opieranie jej ważności na art. 58 § 2 k.c. lub art. 353(1) k.c. może wiązać się z poważnym ryzykiem dla obu stron, a przede wszystkim dla franczyzodawców. Istnieje bowiem realne zagrożenie, że w wyniku analizy prawnej umowa zostanie uznana za nieważną przez sąd. Na braku regulacji franczyzy tracą nie tylko główni aktorzy tego stosunku gospodarczego, ale również Skarb Państwa, chociażby poprzez rozdrobnienie różnego rodzaju podatków od sprzedaży detalicznej w sieciach franczyzowych czy poprzez skalę rosnących długów wobec państwa w przypadku niewypłacalności franczyzobiorcy w momencie podpadnięcia w problemy finansowe związane z prowadzeniem działalności franczyzowej.

Z kolei z perspektywy prawa pracy istnieje wiele powodów, dla których regulacja umowy franczyzy jest konieczna. Regulacja powinna zwracać szczególną uwagę na to, że umowa taka nie może nie zawierać postanowień chroniących prawa pracowników zarówno franczyzodawcy, jak i – czy raczej najczęściej – franczyzobiorcy. Dotyczyć to może tak istotnych zagadnień, jak minimalne standardy pracy, praw i obowiązków pracowników, zabezpieczenia socjalnego, warunków pracy, bezpieczeństwa i higieny pracy, płacy minimalnej, ochrony przed dyskryminacją, okresu wypowiedzenia, czasu pracy itp.

Warto jednak pamiętać, że franczyza polega na porozumieniu dwóch niezależnych przedsiębiorców. Dlatego regulacja umowy franczyzy powinna jednoznacznie wykluczać możliwość uznania franczyzobiorcy za pracownika organizatora sieci oraz umowy franczyzy za stosunek zatrudnienia. Tym samym organizatorzy sieci franczyzowych nie powinni być podatni na roszczenia franczyzobiorców dotyczące istnienia stosunku pracy. Z drugiej strony powinny zostać stworzone warunki i mechanizmy zachęcające franczyzobiorców do organizacji pracy zatrudnionych przez nich pracowników w sposób możliwie jak najskuteczniej minimalizujący naruszenia prawa pracy. Franczyzodawcy powinni w tym zakresie udzielać franczyzobiorcom wsparcia, oczywiście przy świadomości faktu, że nie ma podstaw do przypisania im w tej relacji statusu pracodawcy. Jednak tak „wymuszona” potencjalna zmiana postaw sprzyjałaby podnoszeniu jakości świadczenia pracy nie tylko w odniesieniu do samej franczyzy, ale i w ujęciu ogólnym.

Oczywiście uzasadniona koncentracja na franczyzobiorcach nie powinna prowadzić do pomijania kluczowych elementów umowy z punktu widzenia francyzodawcy. Regulacja powinna zatem jednoznacznie wyłączać umowę franczyzy z kategorii umów konsumenckich, co z kolei uniemożliwi korzystanie przez franczyzobiorców z dodatkowej ochrony prawnej dotyczącej obrotu konsumenckiego.

Ponadto, biorąc pod uwagę fakt, że francyzodawca udostępnia franczyzobiorcy swoje *know-how*, umowa franczyzy powinna być traktowana jako umowa odpłatna, co wiąże się z obowiązkiem zapłaty wynagrodzenia przez franczyzobiorcę organizatorowi sieci. Z tego powodu regulacja umowy nie powinna wprowadzać różnicowania wynagrodzenia na świadczenia bezpośrednie i pośrednie.

Mając na uwadze wcześniejsze rozważania oraz przyjmując założenie, że intencją legislatora powinno być zmierzanie do wyeliminowania nadużyć, a równocześnie doprowadzenie do poprawy sytuacji stron umowy franczyzy, ale przede wszystkim franczyzobiorców jako strony słabszej – podjęcie wysiłku legislacyjnego zmierzającego do zapewnienia jak najwyższych standardów świadczenia pracy na podstawie umowy franczyzowej, odpowiadających *mutatis mutandis* standardom przewidzianym na gruncie prawa pracy, należy uznać za uzasadnione i celowe.

Bibliografia

- Adamus R., *W sprawie potrzeby uregulowania umowy franczyzy w Polsce*, „Prawo w Działaniu. Sprawy Cywilne” 2021, nr 48, <https://doi.org/10.32041/pwd.4805>
- Baklarz T., *Odpowiedzialność organizatora sieci franczyzowej wobec pracowników zatrudnionych u organizatora sieci*, „Acta Universitatis Wratislaviensis. Przegląd Prawa i Administracji” 2018, nr 3844, CXIII, https://repozytorium.uni.wroc.pl/Content/109067/PDF/02_Bakalarz_T_Odpowiedzialnosc_organizatora_sieci_franczyzowej_wobec_pracownikow_zatrudnionych_przez_uczestnika_sieci.pdf (dostęp: 28.01.2023).
- Baran K.W., Art. 3, [w:] K.W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz. Tom I. Art. 1–93*, Warszawa 2022.
- Chobot A., *Nowe formy zatrudnienia. Kierunki rozwoju i nowelizacji*, Warszawa 1997.
- Golinowska S., *Troska globalna*, „Tygodnik Powszechny”, 14.01.2007.
- Hajn Z., *Pracodawca i organizacja pracodawców jako podmiot zbiorowego prawa pracy*, [w:] G. Goździewicz (red.), *Zbiorowe prawo pracy w społecznej gospodarce rynkowej*, Toruń 2000.
- Jaśkowski K., Art. 3, [w:] E. Maniewska, K. Jaśkowski, *Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy*, LEX/el. 2022.
- Nowińska E., Szczepanowska-Kozłowska K., Art. 15, [w:] E. Nowińska, K. Szczepanowska-Kozłowska, *Ustawa o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji. Komentarz*, Warszawa 2022.

- Odpowiedzialność franczyzodawcy za praktyki franczyzobiorcy*, 2021, <https://franczyzainfo.pl/odpowiedzialnosc-franczyzodawcy-za-praktyki-franczyzobiorcy/> (dostęp: 29.01.2023).
- Patuśki A., *Nietypowe formy zatrudnienia. Elastyczność czy stabilizacja?*, „Monitor Prawa Pracy” 2008, nr 2.
- Pokorska B., *Przedsiębiorca w systemie franczyzowym*, Warszawa 2004, <https://www.parp.gov.pl/storage/publications/pdf/przedsiębiorca%20w%20systemie%20franczyzowym.pdf> (dostęp: 28.01.2023).
- Promińska U., *Czy nadszedł czas na regulację umowy franchisingu?*, [w:] T. Mróz, M. Stec (red.), *Instytucje prawa handlowego w przyszłym kodeksie cywilnym*, Warszawa 2012.
- Raczkowski M., *Powiązania kapitałowe pracodawcy a stosunek pracy*, „Państwo i Prawo” 2009, nr 3.
- Szkolenie z rekrutacji*, 2011, <https://franchising.pl/arttykul/6376/szkolenie-rekrutacji/> (dostęp: 29.01.2023).

Akty prawne i orzecznictwo

- Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (Dz.U. z 2022 r., poz. 1360 ze zm.).
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2022 r., poz. 1510).
- Wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 7 lutego 2019 r., sygn. III APa 70/18, LEX nr 2669713.
- Wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 7 listopada 2018 r., sygn. I AGa 180/18, LEX nr 2632568.
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 października 2004 r., sygn. V CK 670/03, OSNC 2005, nr 9, poz. 162.
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 czerwca 2010 r., sygn. I CSK 507/09, LEX nr 737243.
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 stycznia 2017 r., sygn. II PK 333/15, OSNP 2018, nr 3, poz. 33.
- Wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Rzeszowie z dnia 17 września 2013 r., sygn. I SA/Rz 587/13, LEX nr 1394717.
- Wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Warszawie z dnia 28 stycznia 2021 r., sygn. VI SA/Wa 707/20, LEX nr 3161741.

