

TOMASZ BAKALARZ

Uniwersytet Wrocławski

ODPOWIEDZIALNOŚĆ ORGANIZATORA SIECI
FRANCYZOWEJ WOBEC PRACOWNIKÓW
ZATRUDNIONYCH PRZEZ UCZESTNIKA SIECI

Abstrakt: W prezentowanym tekście autor analizuje hipotetyczne przypisanie organizatorowi sieci francyzowej odpowiedzialności za szkody wyrządzone pracownikom uczestników sieci. Sieć francyzowa opiera się na samodzielnych uczestnikach sieci jako odrębnych podmiotach prawa, w tym samoistnych pracodawcach. Jednakże organizator sieci w ramach uprawnień kontraktowych ma możliwość sprawowania kontroli nad realizacją pakietu francyzowego, co w skrajnych przypadkach może przyjąć formę władczej ingerencji w samodzielne decyzje pracodawców. Autor stawia pytanie o możliwość przypisania organizatorowi sieci cech pracodawcy, a w razie niedokonania takiej kwalifikacji — o możliwość przypisania mu odpowiedzialności za wyrządzone pracownikom szkody *ex delicto*.

Słowa kluczowe: *franchising*, pracodawca, odpowiedzialność, prawo pracy

WPROWADZENIE

Szacuje się, że w 2017 r. funkcjonowało na polskich rynku 1220 sieci (konceptów) francyzowych oraz 75 tys. jednostek francyzowych¹. Wśród branż przeważa gastronomia (różnorodność konceptów), choć wśród uczestników sieci najliczniejszą grupę stanowią reprezentanci branży spożywczej, zdominowanej przez Eurocash (marki takie, jak ABC, Lewiatan, 1 Minute) czy Carrefour.

Franczyza stała się popularnym sposobem współpracy przedsiębiorców, który w założeniu przynosi korzyści każdej ze stron. Organizator sieci francyzowej zmniejsza koszty swojej działalności (między innymi związane z zakładaniem oddziałów), nie jest obciążony obowiązkami związanymi z prowadzeniem działalności przez uczestników sieci, nad którymi jednak zachowuje kontrolę. Uczestnik sieci, przystępując do niej, pozostaje podmiotem niezależnym, korzystającym z pomocy organizatora sieci w zakresie prowadzenia przedsiębiorstwa.

¹ Polska Organizacja Francyzodawców, *Raport o franczyzie w Polsce 2017*, <http://franczyza.org.pl/raport-o-franczyzie> (dostęp: 1.02.2018).

Relacja między organizatorem sieci a jej uczestnikami jest oparta na więzi kontraktowej. Przy wykonywaniu umowy franczyzowej może jednak dojść do wykreowania sytuacji, w których uczestnik sieci będzie w zasadniczej mierze podporządkowany decyzjom organizatora, w tym decyzjom o zatrudnianiu, zwalnianiu czy o warunkach pracy pracowników. Nasuwa się pytanie, czy ze względu na więź łączącą strony umowy franczyzy organizatorowi sieci franczyzowej można przypisać cechy właściwe pracodawcy osób zatrudnionych u franczyzobiorców; czy jako podmiot nadzorujący może ponosić odpowiedzialność za uchybienia prawom pracowniczym, jakich dopuściliby się podlegli mu uczestnicy sieci franczyzowej.

W jednym z opracowań dotyczących franczyzy L. Stecki stwierdza, że tylko biorca franczyzy obarczony jest odpowiedzialnością za niewykonanie lub nienależyte wykonanie umów o pracę zawartych ze swymi pracownikami². Tak jednoznaczny osąd dotyczy relacji modelowej, która jednak na etapie wykonawczym może ulec wypaczeniom, co ilustrują przytoczone przykłady.

GRUPY PRZEDSIĘBIORSTW I SIECI PRZEDSIĘBIORSTW

Podjmując się analizy przedstawionego zagadnienia, należy wstępnie rozdzielić dwie struktury współpracy przedsiębiorców: grupy przedsiębiorstw oraz sieci przedsiębiorstw. Grupy przedsiębiorstw powstają w wyniku koncentracji kapitału zgodnie z zasadami łączenia spółek kapitałowych, przewidzianymi w prawie handlowym. Cechą charakterystyczną grupy przedsiębiorstw jest występowanie przedsiębiorcy dominującego, sprawującego kontrolę nad pozostałymi członkami grupy przez posiadanie udziałów w ich kapitale akcyjnym, prawo mianowania ich organów kierowniczych bądź nadzorczych. Sieci przedsiębiorstw są wynikiem kontraktów łączących przedsiębiorstwa w jeden organizm gospodarczy. Sieć składa się z przedsiębiorstwa zlecniodawcy i z przedsiębiorców wykonujących zlecenia, uzależnionych od zlecniodawcy przez umowy³. Organizator sieci nie jest co do zasady założycielem podmiotów wchodzących w skład sieci.

Wskazane ograniczenie samodzielności podmiotów przystępujących do sieci daje asumpt do podjęcia dalszych rozważań na temat ewentualnego wpływu podmiotu organizującego sieć na stosunki prawne łączące uczestników sieci z podmiotami trzecimi (na przykład z pracownikami).

² L. Stecki, *Franchising*, Toruń 1994, s. 210.

³ Z. Hajn, *Podmioty stosunku pracy. Pracodawca*, [w:] *System Prawa Pracy*, red. K.W. Baran, t. 2. *Indywidualne prawo pracy. Część ogólna*, red. G. Goździewicz, Warszawa 2017, s. 185–186.

FRANCYZA

W świetle wypowiedzi doktryny prawa handlowego umowę franchisingową można określić jako, w zasadzie, dwustronną czynność prawną, w której organizator sieci udziela indywidualnemu franczyzobiorcy prawa posługiwania się pakietem francyzowym przy sprzedaży dóbr lub świadczeniu usług ostatecznym odbiorcom, zobowiązując się równocześnie do stałego udzielania mu pomocy. Franczyzobiorca zaś zobowiązuje się do prowadzenia we własnym imieniu i na własny rachunek działalności gospodarczej objętej umową w sposób wynikający z pakietu francyzowego, do poddania się w tym zakresie kontroli organizatora sieci oraz do zapłaty umówionego wynagrodzenia⁴.

Koncepcja objęta pakietem francyzowym dotyczyć może wszelkich przejawów działalności przedsiębiorstwa franczyzobiorcy, jej treść zaś zależy od rodzaju franchisingu. Odnosi się jednak przede wszystkim do sposobu zbywania towarów lub świadczenia usług przez uczestnika sieci⁵. Na uboczu dalszych rozważań pozostają aspekty umowy franczyzy, które odnoszą się do przedmiotów prawa własności intelektualnej. We franchisingu subordynacyjnym organizator tworzy pionową grupę współpracy przez autokratyczną jego kontrolę i kierowanie. Działalność całej sieci ma na celu przede wszystkim ochronę interesów organizatora sieci, który uzyskuje tutaj pozycję w pełni nadrzędną w stosunku do uczestników sieci⁶.

Analizując relacje w ramach umowy franczyzy, podkreśla się odrębność organizacyjną i prawną, a co za tym idzie odrębność w zakresie odpowiedzialności organizatora sieci i jego uczestników. M. Spyra i S. Włodyka wskazują, że co do zasady nie ma podstaw do przyjęcia odpowiedzialności francyzodawcy wobec wierzycieli franczyzobiorców. Między francyzodawcą a klientami franczyzobiorców nie dochodzi do nawiązania relacji kontraktowej⁷. Cytowani autorzy zwracają jednak uwagę na możliwość przypisania organizatorowi sieci francyzowej odpowiedzialności deliktowej. Francyzodawca określa standardy i procedury obowiązujące w sieci. Jeżeli wadliwość tych procedur prowadzi do powstania szkód wywołanych ich zastosowaniem przez franczyzobiorców, to niezależnie od odpowiedzialności bezpośrednich sprawców francyzodawca odpowiada jako podżegacz (art. 422 k.c.)⁸. Wskazuje się także na wyjątkową sytuację, w której narzucona organizacja działalności gospodarczej jest na tyle ścisła, że klient uczestnika sieci mógłby mieć wątpliwości, z kim faktycznie zawarł umowę. Pojawia się wówczas możliwość kwalifikacji danej sytuacji jako udzielenia pełnomocnictwa

⁴ W podobny sposób umowę franczyzy definiuje Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 8 października 2004 r., V CK 670/03, OSNC 2005, nr 9, poz. 162.

⁵ M. Spyra, S. Włodyka, *Umowy i porozumienia o współpracę przedsiębiorców*, [w:] *System Prawa Handlowego*, t. 5. *Prawo umów handlowych*, red. M. Stecki, Warszawa 2017, s. 895.

⁶ *Ibidem*, s. 890.

⁷ *Ibidem*, s. 900.

⁸ *Ibidem*.

do działania w imieniu franczyzodawcy⁹. Tezy te warto odnotować przy próbie przypisania organizatorowi sieci odpowiedzialności wobec osób świadczących pracę u franczyzobiorcy.

Jak podsumowuje U. Promińska, jest oczywiste, że włączenie przedsiębiorstwa uczestnika do sieci narzuca mu pewien reżim. Nie może jednak prowadzić do jego „ubezwłasnowolnienia”. Mimo że umowa franczyzowa ogranicza autonomię uczestników sieci w podejmowaniu decyzji co do sposobu prowadzenia działalności w ramach sieci, to jednak on sam decyduje o swoim przedsiębiorstwie i ponosi za to odpowiedzialność¹⁰. Jak już podnoszono, jest to założenie modelowe.

WPLYW ORGANIZATORA SIECI NA WARUNKI ŚWIADCZENIA PRACY OSÓB ZATRUDNIONYCH U UCZESTNIKA SIECI FRANCYZOWEJ

Neutralne określenie „pomoc organizatora sieci” może przybrać formy kategoryczne — władczo wyznaczające warunki świadczonych usług, w tym zarządzania zasobami ludzkimi przedsiębiorstwa. Z. Hajn zauważa, że funkcjonowanie sieci wywiera z reguły zasadniczy wpływ na stosunki pracy w należących do nich przedsiębiorstwach. Stosunki te, jako elementy kosztów działalności gospodarczej, są niejednokrotnie motywem określonych posunięć organizacyjnych wewnątrz ugrupowania. W przypadku ścisłego wpływu podmiotu zlecającego na funkcjonowanie i organizację członków sieci nie można wykluczyć sytuacji, w której pracodawca *de iure* wykonuje jedynie funkcję operacyjnego zarządzania pracą, właściwe zaś atrybuty pracodawcy ma przedsiębiorstwo dominujące¹¹.

Materiału badawczego do oceny, czy organizator sieci mógłby władczo wpływać na warunki świadczenia pracy u uczestników sieci, dostarczają kazusy sieci franczyzowych McDonald's czy Domino's Pizza.

W 2014 r.¹² National Labor Relations Board¹³ uznał, że organizator sieci franczyzowej (w danym przypadku McDonald's) może być traktowany jako „współpracodawca” (*joint employer*) pracowników uczestników swojej sieci, gdy doszło do naruszenia u uczestników sieci praw pracowniczych. Innymi słowy organizator

⁹ *Ibidem*.

¹⁰ U. Promińska, *Umowa franchisingu*, [w:] *System Prawa Prywatnego*, t. 9. *Prawo zobowiązań — umowy nienazwane*, red. W.J. Katner, Warszawa 2015, s. 872.

¹¹ Z. Hajn, *Pracodawca i organizacja pracodawców jako podmiot zbiorowego prawa pracy*, [w:] *Zbiorowe prawo pracy w społecznej gospodarce rynkowej*, red. G. Goździewicz, Toruń 2000, s. 149–150.

¹² <https://www.nlrb.gov/news-outreach/news-story/nlrb-office-general-counsel-authorizes-complaints-against-mcdonalds> (dostęp: 1.02.2018).

¹³ Amerykańska agencja federalna powołana w 1935 r. do ochrony praw pracowniczych, wspierania ruchu związkowego w podmiotach sektora prywatnego.

sieci jest współodpowiedzialny względem pracowników swoich francyzobiorców. Rozstrzygnięcie to zostało wydane na podstawie raportu stwierdzającego czterdzieści trzy przypadki naruszenia praw pracowniczych przez francyzobiorców McDonald's. Jak wskazuje H. Sharim, McDonald's dokonuje na podstawie zawieranych — standaryzowanych umów — rozbudowanej kontroli nad każdym aspektem działania francyzobiorcy, a warunki pracy i płacy są w dużej mierze zdeterminowane przez tę kontrolę. Przykładowo, jeden z uczestników sieci wskazał, że kierownictwo McDonald's, wywierając wpływ na francyzobiorców, zmusiło ich do zmiany arkusza czasu pracy i wyegzekwowania od pracowników pracy poza normalnymi godzinami pracy¹⁴.

Zjawisko negatywnie zweryfikowane w sieci restauracji McDonald's nie było odosobnionym przypadkiem. W raporcie *Who's The Boss: Restoring Accountability for Labor Standards in Outsourced Work*, wydanym w 2014 r. przez National Employment Law Project¹⁵, zauważono, że organizatorzy sieci mogą sprawować znaczną kontrolę bieżącej działalności swoich francyzobiorców. Francyzodawcy mogą dyktować liczbę pracowników zatrudnionych w zakładzie, godziny pracy, sposób szkolenia. Kontrola organizatora sieci nad jej uczestnikami odbywa się głównie na podstawie rozbudowanego systemu informatycznego. We wzmiankowanym raporcie wskazano, że system McDonald's zbiera dane dotyczące płac, zaopatrzenia, kosztów pracy, kalkuluje zapotrzebowanie na pracę u danego francyzobiorcy, ustala i kontroluje rozkład czasu pracy, śledzi pensje pracowników, jakość i ilość wykonanej przez nich pracy. Inny francyzodawca, Domino's Pizza, śledził czas dostawy pracowników oraz czy świadcząc tę usługę, „zapewniają standardy marki”. McDonald's dostarcza także swoim francyzobiorcom usługę pośrednictwa pracy, monitorując kandydatów do zatrudnienia. Występują przypadki, gdy decyzję o zwolnieniu pracownika podejmuje sam organizator sieci¹⁶.

Spór o przypisanie McDonald's statusu podmiotu współodpowiedzialnego za naruszenie praw pracowniczych u jego francyzobiorców nie dobiegł jeszcze końca¹⁷. Agencji NLRB zarzuca się niekonsekwencję przy przyjmowaniu koncepcji *joint employer*, czego dowodem jest choćby sprawa sieci franczyzowej Freshii¹⁸. NLRB wskazał¹⁹, że sieć fast food Freshii nie jest wspólnie z uczestnikami swojej sieci franczyzowej pracodawcą, gdyż organizator nie odgrywa znaczącej roli w kwestiach pracowniczych, takich jak: zatrudnianie, zwalnianie lub dyscypli-

¹⁴ H. Shamir, *Unionizing Subcontracted Labor*, „Theoretical Inquiries” 17, 2016, s. 239.

¹⁵ <http://www.nelp.org/publication/whos-the-boss-restoring-accountability-for-labor-standards-in-outsourced-work/> (dostęp: 1.02.2018).

¹⁶ *Ibidem*.

¹⁷ <https://www.nlrb.gov/case/02-CA-093893> (dostęp: 1.02.2018). D. Wiessner, R. Iafolla, *McDonald's 'joint employment' trial delayed amid settlement talks*, <https://www.reuters.com/article/> (dostęp: 1.02.2018).

¹⁸ K. Taylor, *Why the NLRB Says This Franchise Isn't a Joint Employer, but McDonald's Is*, <https://www.entrepreneur.com/article/246364> (dostęp: 1.02.2018).

¹⁹ *Nutritionality, Inc. d/b/a Freshii Cases 13-CA-134294, 13-CA-138293, and 13-CA-142297*.

nowanie pracowników. Zwraca się uwagę na brak jednoznacznych kryteriów pozwalających na ustalenia, czy nadzór nad warunkami pracy ma być realny (bezpośredni), czy wystarczy sama możliwość wywierania wpływu (pośredniego).

JOINT EMPLOYER, CO-EMPLOYEUR

Przypisanie organizatorowi sieci franczyzowej (w modelu subordynacyjnym) odpowiedzialności za naruszenia praw pracowniczych u uczestnika sieci jest konsekwencją uznania organizatora sieci za pracodawcę w koncepcji *joint employer*. Pojawia się ona w różnych odmianach także w innych porządkach prawnych, na przykład w prawie francuskim jako *co-employeur*.

W świetle koncepcji *joint employer*, w myśl stanowiska wyrażonego w sprawie *Browning-Ferris Industries Inc.*, dwa odrębne podmioty są łącznie uznawane za pracodawcę, jeśli określają podstawowe warunki zatrudnienia, zwalniania i dyscypliny (organizacji) pracy, a także nadzoru i kierowania pracą. Zwraca się też uwagę na zaangażowanie podmiotu zewnętrznego w decyzje dotyczące wynagrodzeń i innych świadczeń związanych z pracą, liczby wolnych etatów do obsadzenia, godzin pracy, długości umów o pracę czy zaangażowania w proces rokowań zbiorowych²⁰. W grudniu 2017 r. dokonano rewizji tego poglądu (sprawa *Hy-Brand Contractors Ltd.*), uzależniając przyznanie statusu pracodawcy od sprawowania bezpośredniej kontroli (*directly and immediately*) nad pracownikami podmiotu zależnego, przejawiającej się w realnie podjętych decyzjach. Wykazanie pośredniej kontroli, zastrzeżenia umownego w praktyce nierealizowanego, kontroli jedynie organizacyjnej (*limited and routine*) nie wystarcza do zakwalifikowania podmiotu nadrzędnego jako pracodawcy²¹. Przypisanie podmiotowi narzucającemu warunki pracy statusu pracodawcy w ramach tego modelu odnosi się także do sfery zbiorowego prawa pracy, dając możliwość bezpośredniej reprezentacji interesów pracowników podmiotów zależnych przed podmiotem nadrzędnym.

Na gruncie prawa francuskiego uznanie danego podmiotu za współpracodawcę (*co-employeur*) wymaga, by między podmiotami istniały wspólność kapitału, działalności oraz kierowania (*d'intérêts, d'activité et de direction*)²². Podległość kapitałowa zbliża omawiane pojęcie do kategorii grupy przedsiębiorstw, ze spółką dominującą na czele. Wspólność działalności jest konsekwencją funkcjonowania grupy, w której poszczególne działalności współzależą od siebie, zarówno w sensie

²⁰ CNN America, Inc., 361 NLRB No. 47, slip op. at 3 (Sept. 15, 2014) (citing TLI, Inc., 271 NLRB 798, 798 (1984), citing NLRB v. Browning-Ferris Industries of Pennsylvania, 691 F.2d 1117, 1123-24 (3d Cir. 1982)).

²¹ <https://www.nlrb.gov/news-outreach/news-story/nlrb-overrules-browning-ferris-industries-and-reinstates-prior-joint> (dostęp: 1.02.2018).

²² Cass. Soc. 30 listopada 2011, nr 10-22.964.

organizacyjnym, jak i ekonomicznym²³. Najciekawszą i budzącą najwięcej kontrowersji zależnością jest wspólność zarządzania (kierowania). Stanowi ona wynik ingerencji podmiotu dominującego w czynności zarządcze podmiotu zależnego, nieuzasadnionej „prowadzeniem wspólnego przedsięwzięcia gospodarczego” lub „ekonomiczną zależnością”. Konieczne jest więc rozróżnienie zarządzania grupą przedsiębiorstw przez spółkę dominującą od dodatkowych instrukcji, zaleceń, kryteriów, kontroli w zakresie zarządzania przedsiębiorstwem — członkiem grupy²⁴.

Przykładowo, w sprawie 3 *Suisses*²⁵ francuski Sąd Kasacyjny przyjął, że „nieuzasadniona” ingerencja podmiotu dominującego przejawiała się w scentralizowaniu i przeniesieniu na podmiot dominujący zarządzania usługami IT, HR i księgowości; utracie samodzielności w podejmowaniu decyzji w zakresie zatrudnienia, szkolenia i mobilności pracowników. Przy tak ustalonych okolicznościach Sąd orzekł, że podmiot dominujący nadużył ingerencji w zarządzanie przedsiębiorstwem i kierowanie zatrudnioną w nim załogą, co powodowało, że podmiot zależny utracił swoje uprawnienia właściwe samodzielnemu pracodawcy. Wskazany model odnosi się bezpośrednio do grup przedsiębiorstw. W każdym jednak przypadku pojawia się przesłanka wywierania faktycznego wpływu na kwestie pracownicze, która ma charakter decydujący.

Zastosowanie modelu *co-employeur* i *joint employer* spotyka się ze sprzeciwem branż opierających swoją działalność na francyzyzie. Zarzuca się w szczególności, że przyjęty model stoi w oczywistej sprzeczności z założeniami francyzyzy jako współpracy niezależnych podmiotów. Warto jednak zauważyć, że wskazane koncepcje mają typowo ochronny charakter i zmierzają do urzeczywistnienia ochrony interesów pracowniczych w przypadkach rażącego nadużycia pozycji nadrzędnej organizatorów sieci francyzyzowych. Nie neguje się tu możliwości sprawowania kontroli nad prawidłową realizacją pakietu francyzyzowego, lecz daje się podstawy do rozważania, czy nadzór nad realizacją „modelu biznesowego” nie rzutuje na podejmowanie konkretnych decyzji ze sfery pracowniczej. Wyznaczenie jasnej linii demarkacyjnej między obiema sferami jest istotnie utrudnione i determinowane okolicznościami faktycznymi, a wyznaczenie kryteriów ogólnych odbywać się może tylko przy zastosowaniu klauzul generalnych, co przenosi ciężar ustalenia tej granicy w sferę dyskrejonalnej władzy organu rozstrzygającego. Wskazana nieprecyzyjność jest kolejnym argumentem podnoszonym przez francyzodawców i organizacje przedsiębiorców.

²³ Cass. Com. 12 lutego 2013, nr 12-13.603

²⁴ P. Lokiec, *Externalising the workforce: Lessons from France*, [w:] *Core and Contingent Work in the European Union. A Comparative Analysis*, red. E. Ales, O. Deinert, J. Kenner, Oxford-Portland 2017, s. 78.

²⁵ Cass. Soc. 6 lipca 2016, nr 15-15.481.

ODPOWIEDZIALNOŚĆ ORGANIZATORA SIECI ZA SZKODĘ WYRZĄDZONĄ PRACOWNIKOWI

Sieć franczyzowa stanowi porozumienie między samodzielnymi podmiotami prawa, które pozostają odpowiedzialne osobiście za zaciągnięte zobowiązania. W przypadku ustalenia, że pozycja nadrzędna organizatora sieci jest nadużywana tak, że wskazana samodzielność traci rację bytu, nasuwa się pytanie o możliwość przypisania organizatorowi odpowiedzialności za narzucenie decyzji kadrowych uczestnikom sieci. Przed analizą tego zagadnienia należy jednak wstępnie zaznaczyć, że ukształtowany model współpracy franczyzowej zawiera określone wytyczne organizacyjne rzutujące bezpośrednio na prowadzenie działalności gospodarczej. Narzucanie pewnej wizji prowadzonej działalności stanowi istotę sieci franczyzowej, której wyidealizowanym spoiwem może być tak zwana wizja, filozofia marki. We wskazanych przykładach nie negowano konieczności podporządkowania się określonym wytycznym natury organizacyjnej. Zwracano jednak uwagę, że w konkretnych sytuacjach pozycja nadrzędna była nadużywana w taki sposób, że zamiast służyć kontroli realizacji pakietu franczyzowego, dotyczyła konkretnych decyzji kadrowych. Nadzór nad jakością świadczonych przez franczyzobiorcę usług jest *de facto* nadzorem nad pracownikiem będącym ostatecznym realizatorem usługi. W innej sytuacji, gdy opłata franczyzowa uzależniona jest od obrotu, dyktowanie określonej organizacji pracy wpływa na rozkład czasu pracy pracowników, ich zaangażowanie w ponadwymiarowy czas pracy.

Sugestie, wskazówki, pomoc realizowana w ramach pakietu franczyzowego mogłyby wyczerpywać znamiona poleceń samego pracodawcy, przy czym posiłkując się tezą M. Raczkowskiego analizującego grupy przedsiębiorstw, można by dopuścić zakwalifikowanie czynności dokonywanych przez podmiot dominujący lub jego „funkcjonariuszy” do stosunku pracy, a zatem ich konsekwencje będzie ponosił pracodawca²⁶. Konsekwencją przypisania będzie między innymi odpowiedzialność podmiotu zależnego wobec swoich pracowników w związku z poleceniami podmiotu dominującego. Określone wytyczne udzielone w ramach pomocy uczestnikom sieci mogłyby więc stanowić uzupełnienie treści stosunku pracy.

Przypisanie działaniom organizatora sieci pewnych cech właściwych pracodawcy, głównie w sferze uprawnień kierowniczych, nie daje jeszcze podstaw do uznania organizatora sieci za pracodawcę osób zatrudnionych u uczestnika sieci. Uprawnienia kierownicze w zakresie organizacji pracy stanowią tylko jeden z elementów całokształtu uprawnień kierowniczych świadczących o podporządkowaniu pracownika. Są to uprawnienia realizowane na rachunek uczestnika sieci, który w relacji zewnętrznej zachowuje samodzielny status pracodawcy. Za pracodawcę należy uznać podmiot, na którego rzecz praca jest wykonywana

²⁶ M. Raczkowski, *Pomijanie prawnej odrębności członków holdingu w indywidualnym prawie pracy*, cz. II, PiZS 2016, nr 9, s. 11, 14; *idem*, *Powiązania kapitałowe pracodawcy a stosunek pracy*, PiP 2009, nr 3, s. 63.

za finansowane przezeń wynagrodzenie. Pracownicy uczestnika sieci świadczą pracę na rzecz danego przedsiębiorcy za wypłacane przez niego wynagrodzenie. Organizator sieci korzysta z efektów pracy pracowników pośrednio, przez ustalony system opłat franczyzowych (uzależnionych na przykład od obrotu). Choć w relacjach konsumenckich można zaobserwować zacieranie się granic między organizatorem i uczestnikiem sieci (usługa świadczona jest na rzecz konsumenta pod jednolitym oznaczeniem przedsiębiorstwa, przy wykorzystaniu tych samych znaków towarowych), to jednak w stosunkach pracowniczych zawierana umowa jest zindywidualizowana. Nawet gdy organizator sieci udostępnia usługi pośrednictwa pracy, szkoleń dla nowych pracowników, to i tak ostatecznie treść umowy o pracę określa jeden podmiot będący pracodawcą, w myśl art. 3 k.p. Prowadzi to do tezy, że w ramach indywidualnego prawa pracy nie ma podstaw do przypisania statusu pracodawcy organizatorowi sieci w zastępstwie uczestnika sieci.

Brak więzi zobowiązaniowej między świadczącym pracę na rzecz uczestnika sieci a organizatorem sieci wymusza zawężenie dalszych rozważań do obszaru odpowiedzialności deliktowej. Przesłanką determinującą przypisanie takiej odpowiedzialności jest szkoda, jaką musiałby ponieść pracownik. Mogłaby być ona wynikiem niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków ze stosunku pracy przez pracodawcę lub deliktu pracodawcy. Realizacja przykładowych poleceń kierowanych wobec uczestników sieci, głównie ze sfery organizacji pracy wymuszającej zwiększoną efektywność prowadzonej działalności, mogłaby taką szkodę wyrządzić. Oczywiście chodzi tu o nieformalne, sugestywne reakcje organizatora sieci na sposób świadczenia pracy u uczestnika sieci, na przykład przez kształtowanie wymiaru czasu pracy, ocenę przydatności pracowników, narzucanie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy z powodu na przykład nieosiągnięcia przez pracownika oczekiwanych efektów.

Tak szeroki wachlarz możliwych oddziaływań wymusza uwzględnienie specyfiki odpowiedzialności pracodawcy. Nie chcąc zagłębiać się w problematykę odpowiedzialności pracodawcy, ograniczę rozważania do konkretnego przykładu. Założmy, że organizator sieci, preferując pewną organizację funkcjonowania punktów franczyzowych oraz wyznaczając oczekiwania co do obrotu, nakłania uczestnika sieci do zmian w zakresie indywidualnych wymiarów czasu pracy, naruszających prawo do dobowego odpoczynku. Określając charakter odpowiedzialności pracodawcy za ten czyn, warto posiłkować się dorobkiem orzecznictwa Sądu Najwyższego, w którym przeważa pogląd, że sprzeczne z prawem zachowanie pracodawcy, naruszające przepisy art. 132 i 133 k.p., jest czynem niedozwolonym, zważywszy, że przepisy kodeksu pracy wprowadzające minimalne normy odpoczynku mają na celu ochronę zdrowia pracowników, wobec czego ich naruszanie godzi w to dobro osobiste, co może uzasadniać odpowiedzialność pracodawcy na podstawie art. 24 k.c.²⁷

²⁷ Uchwała siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 13 marca 2008 r., I PZP 11/07, OSNP 2008, nr 17–18, poz. 247; i będące jej konsekwencją orzeczenia, na przykład wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 marca 2015 r., I PK 191/14, OSP 2016, nr 10, poz. 91.

Jest to odpowiedzialność deliktowa za poniesione szkody, w szczególności za krzywdę związaną z naruszeniem dóbr osobistych (art. 448 k.c.). Przy czym przede wszystkim jest to delikt samego pracodawcy. Przypisanie współodpowiedzialności za ten czyn organizatorowi sieci mogłoby być rozważane na podstawie art. 422 k.c. lub art. 430 k.c.

Zgodnie z art. 422 k.c. za szkodę odpowiedzialny jest nie tylko ten, kto ją bezpośrednio wyrządził, lecz także ten, kto inną osobę do wyrządzenia szkody nakłonił albo był jej pomocny, jak również ten, kto świadomie skorzystał z wyrządzonej drugiej szkody. O nakłonieniu do wyrządzenia szkody można mówić wówczas, gdy dana osoba wpłynęła na podjęcie decyzji przez sprawcę. Nakłanianie nie musi więc polegać na wyrażnie formułowanych żądaniach, namowach czy prośbach, ale może przybierać postać wypowiedzi pośrednio sugerujących określone postępowanie²⁸. Podżegacz odpowiada za szkodę, jaką wyrządził sprawca, bez względu na to, czy przewidywał takie konsekwencje i czy odniósł jakąkolwiek korzyść²⁹. Przepis art. 422 k.c. nie wskazuje na wymóg bezprawności działań podżegacza. Środki, jakie wykorzystuje podżegacz do nakłonięcia sprawcy szkody, mogą być prawnie dozwolone. To czyn sprawcy powinien wyczerpywać znamiona deliktu. Odpowiedzialność osób wymienionych w art. 422 k.c. jest niezależna od istnienia odpowiedzialności bezpośredniego sprawcy szkody, choć nie nastąpi, jeśli działanie sprawcy nie wywoła szkody u poszkodowanego³⁰.

Przypisanie odpowiedzialności organizatora sieci wymagałoby w tym przypadku ustalenia, że przez własne działania narzucające sposób zarządzania załogą zakładu pracy organizator sieci franczyzowej dopuścił się czynu bezprawnego — nakłaniania do naruszenia dóbr osobistych. Związek przyczynowy między działaniem podżegacza a szkodą jest złożony — nakłanianie jest jedną z przyczyn decyzji sprawcy o podjęciu zachowania obiektywnie nieprawidłowego, a to jest przyczyną szkody³¹. Adekwatny związek przyczynowy między działaniami organizatora sieci a szkodą urzeczywistniłby się w realizacji wskazanych sugestii, wskazówek, zaleceń, przy uwzględnieniu szczególnej, indywidualnej relacji wiążącej franczyzodawcę z uczestnikami sieci franczyzowej.

Podżegacz odpowiada na zasadzie winy. Pomocna w tym przypadku mogłaby być utrwalona w doktrynie i orzecznictwie koncepcja tak zwanej winy anonimowej³². Jednak trudności wywołać może kwalifikowana forma zawinienia wymagana od podżegacza. Chodzi tu o winę umyślną. Wątpliwości budzi poprzestanie jedynie na winie umyślnej w tak zwanym zamiarze ewentualnym. Posiłkując się w tej materii dorobkiem doktryny prawa karnego, należy zaznaczyć, że podżeganie

²⁸ P. Machnikowski, A. Śmieja, *Czyny niedozwolone*, [w:] *System Prawa Prywatnego*, t. 6. *Prawo zobowiązań — część ogólna*, red. A. Olejniczak, Warszawa 2014, s. 443.

²⁹ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 grudnia 1972 r., I PR 212/72, LEX nr 7194.

³⁰ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 lipca 1975 r., I CR 399/75, LEX nr 7726.

³¹ P. Machnikowski, A. Śmieja, *op. cit.*, s. 443.

³² Więcej na przykład A. Olejniczak, [w:] *Kodeks cywilny. Komentarz. Zobowiązania. Część ogólna*, t. 3, red. A. Kidyba, Warszawa 2014, s. 427.

dotyczy jedynie zamiaru bezpośredniego. Nie będzie uznany za podżegacza ten, kto nakłaniając do podjęcia określonych decyzji organizacyjno-kadrowych, godzi się na ewentualne wyrządzenie szkody u pracownika. Zastosowanie art. 422 k.c. w stosunku do organizatora sieci następuje więc co najmniej dwóch trudności. Po pierwsze, zachowaniu organizatora sieci (organów tego podmiotu — art. 416 k.c.) należy przypisać zamiar bezpośredni wyrządzenia szkody. Po drugie, realizacja dyrektyw zachowania wyrażonych przez organizatora sieci musi spowodować wyrządzenie szkody (choćby w postaci krzywdy) osobie trzeciej (pracownikowi). Niewykazanie szkody uniemożliwia zastosowanie art. 422 k.c.

Wśród sugerowanych podstaw odpowiedzialności deliktowej organizatora sieci wskazuje się w literaturze także na art. 430 k.c., stanowiący o odpowiedzialności tego, kto na własny rachunek powierza wykonanie czynności osobie, która przy wykonywaniu tej czynności podlega jego kierownictwu i ma obowiązek stosować się do jego wskazówek. Jednocześnie zauważano, że przeszkodą w zastosowaniu tego przepisu jest niewystępowanie więzi podporządkowania w relacji francyzowej. Podkreślono, że we wskazanej relacji można wprawdzie dopatrzeć się obowiązku uczestnika sieci do stosowania się do wielu wskazówek, ale jednak nie można twierdzić, że chodzi tu także o podleganie kierownictwu organizatora sieci (*sensu stricto*)³³. W doktrynie przyjęto jednak pogląd o szerokim rozumieniu podległości w ramach art. 430 k.c. Relacja podporządkowania może wytworzyć się między dwiema osobami w sposób samoistny i mieć postać stosunku faktycznego³⁴. Jednak nawet przy ustaleniu, że między sprawcą szkody a organizatorem sieci istnieje więź podporządkowania (choćby faktyczna), kolejną trudnością w zastosowaniu art. 430 k.c. jest kwestia wykonania polecenia na rachunek polecającego. Podjęte przez uczestnika sieci czynności w zakresie organizacji pracy realizowane są w bezpośrednim interesie tego podmiotu (na jego rachunek). Organizator sieci nie czerpie bezpośrednich korzyści z podjętych czynności, którym ewentualnie można by przypisać formę wiążącą. Potencjalnym łącznikiem między efektami uwzględnienia sugestii, wskazań, pomocy organizatora sieci a zyskiem organizatora sieci będzie bieżąca opłata francyzowa. Jej wysokość jest zwyczajowo określana w zależności od wyników finansowych uczestnika sieci, osiąganych w czasie prowadzenia działalności w ramach sieci. Może być ustalana procentowo od obrotu lub od dochodu. Wydaje się jednak, że jest to więź zbyt słaba, aby mówić, że poszczególne czynności uczestnika sieci są realizowane na rachunek organizatora, jak wskazuje art. 430 k.c. Próbuąc ustalić, w czym interesie podejmowane są dane czynności, można także zasugerować, że jest to interes wspólny całej sieci, nie zaś jedynie jej organizatora. Tym samym przypisanie organizatorowi odpowiedzialności deliktowej jak za czyn cudzy zgodnie z art. 430 k.c. już na wstępie wydaje się wielce wątpliwe.

³³ L. Stecki, *op. cit.*, s. 212.

³⁴ P. Machnikowski, A. Śmieja, *op. cit.*, s. 461.

W niniejszych rozważaniach celowo pominięto rażący przykład ograniczania samodzielności uczestników sieci w zakresie zarządzania kadrą, jakim jest narzucanie decyzji w sprawie rozwiązania stosunku pracy. Przychylając się do poglądu P. Machnikowskiego, zaznaczyłbym, że ewentualna odpowiedzialność pracodawcy za szkody wyrządzone bezprawnym rozwiązaniem umowy o pracę stanowiłaby przykład odpowiedzialności kontraktowej, przy założeniu, iż nieprawidłowe rozwiązanie stosunku pracy nie jest „z natury” czynem niedozwolonym³⁵. Wynikająca z całokształtu regulacji ochrona trwałości stosunku pracy nie jest wartością powszechnie obowiązującą. Normy ograniczające możliwość wypowiedzenia umowy o pracę nie są skuteczne *erga omnes*. Sam fakt, że wynikają one z prawa powszechnie obowiązującego, nie niweczy tezy o ich ścisłe kontraktowym rodowodzie (innymi słowy chodzi o niedopuszczalne rozwiązanie kontraktu mimo zawarcia go na przykład na czas nieokreślony). Kwalifikując tę odpowiedzialność jako wynikającą z niewykonania umowy, zastosowanie opisanych art. 422 i 430 k.c. jest wątpliwe z co najmniej dwóch powodów: po pierwsze, z racji wyczerpującej regulacji odpowiedzialności za szkody związane z rozwiązaniem stosunku pracy za wypowiedzeniem³⁶; po drugie, w związku z systemową wykładnią wskazanych przepisów i wykluczeniem sytuacji, w której szkoda wyrządzona przez osobę nakłanianą albo przez podwładnego wynika jedynie z niewykonania lub nienależytego wykonania umowy³⁷.

Warto jednak odnotować za wyrokiem Sądu Najwyższego z 4 listopada 2010 r., II PK 112/10³⁸, że „w założeniu teoretycznym ograniczenie w poszukiwaniu uzupełniającego odszkodowania na zasadach ogólnych nie może wykluczyć prób kwalifikacji zachowań pracodawcy jako deliktu”. Należy jednak pamiętać, że o deliktowej bezprawności przesądza naruszenie norm obowiązujących powszechnie i nakładających powszechne obowiązki, a nie norm (choćby ustawowych) tworzących stosunki zobowiązaniowe.

³⁵ Więcej na tle wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 27 listopada 2007 r., SK 18/05, OTK-A 2007, nr 10, poz. 128; P. Machnikowski, *Uwagi o podstawie odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy za wadliwe rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia*, [w:] *Z zagadnień prawa pracy i prawa socjalnego. Księga jubileuszowa prof. H. Szurgacza*, red. Z. Kubot, T. Kuczyński, Warszawa 2011, s. 139–149.

³⁶ Rozbieżności w orzecznictwie co do tego zagadnienia wskazał Trybunał Konstytucyjny w postanowieniu z dnia 6 marca 2012 r., SK 3/09, OTK-A 2012, nr 3, poz. 28.

³⁷ Nie można jednak wykluczyć sytuacji, w której niewykonanie zobowiązania mogłoby być również kwalifikowane jako delikt (możliwość zbiegu odpowiedzialności). Przy czym zachowana zostałaby jedność szkody, do której wyrządzenia osoba trzecia nakłaniałaby stronę umowy (por. wyrok SN z dnia 16 czerwca 2010 r., I CSK 507/09, LEX nr 737243).

³⁸ LEX nr 707870.

PODSUMOWANIE

Z przedstawionych rozważań można wysnuć następujące wnioski. Współpraca gospodarcza realizowana w modelu franczyzowym zakłada samodzielność i odrębność prawną podmiotów uczestniczących w sieci. Uczestnik sieci jest zobowiązany do uwzględniania w swojej działalności zaleceń, procedur, zasad stanowiących element koncepcji franczyzy. Może korzystać ze wsparcia organizacyjnego i doświadczenia organizatora sieci także w kwestii zarządzania pracownikami. Każdy uczestnik sieci jest samodzielnym pracodawcą zatrudnianych przez siebie pracowników. W określonych przypadkach zauważa się jednak, że ingerencja organizatora sieci w prowadzenie działalności franczyzobiorcy jest nadużywana i zaburza podstawowe założenie samodzielności podmiotów uczestniczących w sieci. Władcze decyzje organizatora sieci w swej treści mogą rzutować wprost na kształtowanie warunków pracy, mogą stanowić dyrektywy zbieżne z uprawnieniami kierowniczymi pracodawcy. Nie daje to jednak wystarczających podstaw do przypisania franczyzodawcy statusu pracodawcy w indywidualnych stosunkach pracy.

Odrębność prawną uczestników sieci wiąże się z odrębnością odpowiedzialności za naruszenia praw pracowniczych. Próby przypisania organizatorowi sieci odpowiedzialności deliktowej za wyrządzone pracownikowi szkody istotnie niweczy brak elementu kierownictwa (art. 430 k.c.) bądź kwalifikowana postać zawinienia (art. 422 k.c.) sprowadzająca zachowanie reprezentantów organizatora sieci do działań intencjonalnych, nakierowanych na wyrządzenie szkody pracownikowi.

THE RESPONSIBILITY OF THE ORGANIZER OF THE FRANCHISE
NETWORK TOWARDS THE EMPLOYEES EMPLOYED
BY THE NETWORK PARTICIPANT

Summary

The franchise system is based on cooperation of unrelated entities. Each franchisee has an independent employer status and is responsible for employee's damages. In this article, the author aims to analyze this basic principle. Franchisor has a contractual right to supervise realization of franchise's package. However, in extremal cases, this control power may be abused. Franchisor may influence franchisee's decision in the area of employment, limiting franchisee's independence as an employer. The author analyzes these cases and an opportunity of recognizing franchisor as employer or joint employer of franchisee's employees. The author, finally, examines whether the franchisor may be held liable for damages to the employees.

Keywords: franchise system, employer, liability, labour law

BIBLIOGRAFIA

- Hajn Z., *Podmioty stosunku pracy. Pracodawca*, [w:] *System Prawa Pracy*, red. K.W. Baran, t. 2. *Indywidualne prawo pracy. Część ogólna*, red. G. Goździewicz, Warszawa 2017.
- Hajn Z., *Pracodawca i organizacja pracodawców jako podmiot zbiorowego prawa pracy*, [w:] *Zbiorowe prawo pracy w społecznej gospodarce rynkowej*, red. G. Goździewicz, Toruń 2000.
- Lokiec P., *Externalising the workforce: Lessons from France*, [w:] *Core and Contingent Work in the European Union. A Comparative Analysis*, red. E. Ales, O. Deinert, J. Kenner, Oxford-Portland 2017.
- Machnikowski P., *Uwagi o podstawie odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy za wadliwe rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia*, [w:] *Z zagadnień prawa pracy i prawa socjalnego. Księga jubileuszowa prof. H. Szurgacza*, red. Z. Kubot, T. Kuczyński, Warszawa 2011.
- Machnikowski P., Śmieja A., *Czyny niedozwolone*, [w:] *System Prawa Prywatnego*, t. 6. *Prawo zobowiązań — część ogólna*, red. A. Olejniczak, Warszawa 2014.
- Olejniczak A., [w:] *Kodeks cywilny. Komentarz. Zobowiązania. Część ogólna*, t. 3, red. A. Kidyba, Warszawa 2014.
- Promińska U., *Umowa franchisingu*, [w:] *System Prawa Prywatnego*, t. 9. *Prawo zobowiązań — umowy nienazwane*, red. W.J. Katner, Warszawa 2015.
- Raczkowski M., *Pomijanie prawnej odrębności członków holdingu w indywidualnym prawie pracy*, cz. 2, PiZS 2016, nr 9.
- Raczkowski M., *Powiązania kapitałowe pracodawcy a stosunek pracy*, PiP 2009, nr 3.
- Shamir H., *Unionizing Subcontracted Labor*, „Theoretical Inquiries” 17, 2016.
- Spyra M., Włodyka S., *Umowy i porozumienia o współpracę przedsiębiorców*, [w:] *System Prawa Handlowego*, t. 5. *Prawo umów handlowych*, red. M. Stecki, Warszawa 2017.
- Stecki L., *Franchising*, Toruń 1994.
- Taylor K., *Why the NLRB Says This Franchise Isn't a Joint Employer, but McDonald's Is*, <https://www.entrepreneur.com/article/246364>.