# Spor o personál může přinést konec franšíz

Organizace na ochranu zaměstnanců v USA rozhodla, že McDonald's odpovídá za personál ve svých franšízách jako za vlastní.

Ilustrace: Miloš Gašparec

Kateřina Filipová

Pokud by pokladnímu v americké franšíze McDonald's odmítli proplatit přesčasy, mohl by finanční náhradu v budoucnu požadovat přímo po mateřské společnosti, a nikoliv po firmě, která franšízu provozuje a se kterou uzavřel pracovní smlouvu. Americká vládní agentura na ochranu zaměstnanců totiž nedávno rozhodla, že McDonald's je přímým zaměstnavatelem personálu ve svých franšízách. „Pro takové giganty, jakým je McDonald's – u něhož asi 90 procent provozoven spravují právě franšízanti –, může mít odpovědnost za zaměstnance franšízantů významný dopad," říká advokát Jiří Ctibor, partner advokátní kanceláře Z/C/H Legal.

## Neférové pracovní podmínky

Problémy McDonald's odstartovaly v roce 2012, kdy si začali zaměstnanci jeho restaurací a franšíz hromadně stěžovat na neférové praktiky. Společnost podle nich dávala za práci příliš nízké mzdy a také měla pracovníky špehovat, vyhrožovat jim propuštěním, neoprávněně škrtat odpracované hodiny a utlačovat ty, kteří byli členy odborů.

Kvůli podezření z nekalých pracovních praktik a porušování zákona vedl fastfoodový řetězec několik měsíců právní bitvu s americkou státní institucí na ochranu zaměstnanců (National Labor Relations Board). Ta nakonec rozhodla v jeho neprospěch. Řekla, že McDonald's jako mateřská společnost odpovídá za postup svých franšízantů vůči jejich zaměstnancům, protože má postavení takzvaného společného zaměstnavatele. „Ani ve Spojených státech amerických neexistuje jasné pravidlo pro to, kdy je již subjekt považován za společného zaměstnavatele. Velmi zjednodušeně lze říci, že je to tehdy, pokud má přímou kontrolu a vliv na zaměstnance jiného zaměstnavatele," vysvětluje Marie Janšová, vedoucí advokátka kanceláře Glatzová & Co.

## Personál ve franšízách jako vlastní

Pro společnost McDonald's takové rozhodnutí znamená, že za zaměstnance jiného zaměstnavatele odpovídá ona sama jako za své vlastní. Má tedy povinnost například zajistit, aby jejich pracovní doba i plat byly v souladu se zákonem a aby se všemi zaměstnanci bylo zacházeno stejně. Pokud to nedodrží, ponese sama důsledky. „Dle mého názoru je to zásah do smluvní svobody subjektů. V daném případě je třetímu subjektu vnucena povinnost ze smluvního vztahu, do kterého sám

nevstoupil," říká Barbora Sobková, asistentka předsedy Nejvyššího soudu ČR.

Sám fastfoodový řetězec status společného zaměstnavatele odmítá a také někteří provozovatelé franšíz zdůrazňují, že pracují pro sebe, a nikoliv pro McDonald's. Kauza aktuálně pokračuje u soudu, který spor definitivně rozhodne. Pokud by ale potvrdil, že se zaměstnanci mohou obracet přímo na mateřskou společnost, pravděpodobně by to znamenalo konec klasického franšízového podnikání, neboť by pro řetězce nebylo perspektivní.

**Franšízanti v Česku se zatím obávat nemusí**

Ačkoliv rozhodnutí americké zaměstnanecké organizace nemá na franšízy v Česku žádný přímý vliv, odborníci vyzývají k obezřetnosti. V mnoha evropských státech totiž chybí pro franšízing přesná zákonná pravidla, takže oblast často podléhá trendům z USA.

Výslovná úprava franšízové smlouvy neexistuje ani v Česku. To neznamená, že by ji nebylo možné uzavřít, ale v praxi jde o mix více smluvních typů. „I když je franšízant často povinen dodržovat množství pravidel franšízora týkajících se i zaměstnanců, kteří bývají často z jeho strany i přímo proškolováni, nelze z tohoto dovodit, že by se franšízor stal zaměstnavatelem zaměstnanců jednotlivých franšízantů," říká Marie Janšová.

Pro zavedení odpovědnosti mateřské společnosti vůči pracovníkům ve franšízách by tak v Česku byla nutná výslovná změna zákona. Co by ale následovalo, kdyby se model přece jen prosadil? „Zcela určitě by franšízoři mohli mít přísnější nároky při výběru svých franšízantů, zvýšily by se například vstupní i průběžné poplatky i pojistka franšízora. To by naprosto změnilo celý dosavadní koncept franšízingu, jak ho doposud známe," říká Jiří Ctibor.

**McDonald's pod drobnohledem také v Evropě**

McDonald's nemá problémy jen v domovské Americe, ale stížnosti proti němu padají i v Evropě. Tři spotřebitelské organizace z Itálie se nedávno obrátily na Evropskou komisi, aby prozkoumala, jak systém franšíz restauračního gigantu funguje. Podle nich společnost porušuje antimonopolní pravidla a zneužívá svého postavení.

Ve stížnosti upozorňují organizace na to, že McDonald's uzavírá kontrakty na dvakrát delší dobu, než je běžné, a také údajně nutí držitele licencí k tomu, aby si od něj pronajímali budovy za vyšší částky, než jsou tržní ceny, v některých případech dokonce desetinásobně. McDonald's tím údajně své franšízanty nepřiměřeně kontroluje a překračuje míru nutnou k ochraně svého systému, know-how a pověsti.

Na chování společnosti navíc podle stížnosti doplácejí zákazníci, kteří ve franšízách platí za nabízené produkty více než v restauracích provozovaných firmou napřímo. Komise prozatím pouze potvrdila, že stížnost obdržela a prozkoumá ji. Pokud získá podezření o nekalých praktikách, může zahájit vyšetřování.

Kromě toho už v prosinci zahájila Evropská komise šetření daňového režimu společnosti McDonald's v Lucembursku. Prověřuje, jestli Lucembursko neposkytlo řetězci nelegální daňové zvýhodnění. ×>

*Připraveno ve spolupráci s měsíčníkem Právní rádce.*

> Pro zavedení odpovědnosti mateřské společnosti vůči pracovníkům ve franšízách by v Česku byla nutná výslovná změna zákona.

**Jaroslav Kramer**
šéfredaktor měsíčníku
Právní rádce

## Glosář

# Nepomáhající advokát jako by nebyl

Jiří Klega z rychvaldské advokátní kanceláře Jakovidis, Klega, Partners se stal právnickým „hrdinou roku". Jeho dobročinná práce v regionu totiž inspiruje ostatní, a právem tak získal ocenění Právník roku v kategorii Pro Bono. Klega se kromě pomoci neziskovým organizacím a charitám osobně angažoval třeba v případu muže, který se kvůli takzvaným šmejdům ocitl na ulici. Pomohl mu získat zpátky bydlení, zasadil se o zastavení a vyřízení hrozící exekuce a spolu s kolegyní koncipientkou muži našli jednoduché zaměstnání. V rámci svého stavu se pak Klegovi podařilo prosadit transparentnější způsob ustavování obhájců v Karviné. Model, který navrhl, se navíc stal vzorem ostatním soudům v Česku.

Dalším, neméně významným přínosem se může pyšnit pražský advokát Štěpán Holub (mimochodem Právník roku v kategorii Pro Bono za rok 2009). Mladí evropští právníci z organizace AIJA díky jeho iniciativě nedávno vyzvali své kolegy k právní pomoci běžencům. A to buď přímým poskytováním pro bono služeb, anebo spoluprací s některou z neziskových organizací. Na domácí scéně takovou výzvu Holub připravil už loni na podzim, a to s Českou advokátní komorou. Záhy na to se rozběhla činnost pracovní skupiny, která poskytování právní pomoci uprchlíkům koordinuje, advokáty proškolí a spojí je s potřebnými.

Případy obou mužů kopírují stále rostoucí trend pro bono aktivit advokátů. S trochou nadsázky by se dalo říct, že se právníci mnohdy vrací zpátky k vysokoškolským ideálům a kromě účtování klientských hodin přispívají svými pro bono aktivitami k zajištění spravedlnosti pro potřebné. Takový trend je třeba podporovat. Kdyby se každý z více než 12 tisíc advokátů věnoval konkrétnímu člověku či tématu alespoň z poloviny tak, jako výše zmínění právníci, nebyl by možná třeba ani nový zákon o bezplatné právní pomoci. ×