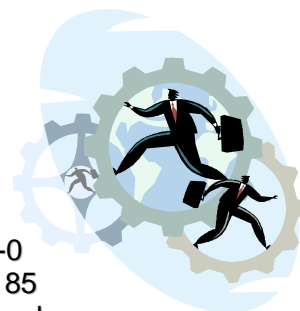




Consultor
start up



Kleemannstraße 14
D-93413 Cham
Tel.: 0 99 71 / 85 78-0
Fax: 0 99 71 / 80 19 85
eMail: info@consultor.de
home: www.consultor.eu/infobrief.htm

Cham, Listopad **2007**

Podatki - Prawo List informacyjny dla Franczyzobiorców i franczyzodawców

Szanowni Państwo!

Powszechna ochrona przed dyskryminowaniem zgodnie z Powszechną Ustawą o Równym Traktowaniu w franczyzie

Powszechna Ustawa o Równym Traktowaniu, w skrócie **AGG** weszła w życie 18.08.2006.

AGG wpływa na wiele czynności prawnych życia codziennego i chroni przy tym przed dyskryminacją. Jednym z głównych przedziałów zastosowania jest prawo pracy.

AGG przewiduje kompleksową ochronę przed dyskryminacją. Nikt z racji płci, wieku, rasy czy pochodzenia etnicznego, religii, wyznania, niepełnosprawności czy orientacji seksualnej nie może być gorzej traktowany. Cecha poglądu na świat, wyznania, obowiązuje tylko w części prawa pracy, nie w prawie cywilnym.



*Geschäftsführung: Beate Geiling
Sitz der Gesellschaft: Cham
Zuständiges Registergericht: AG Regensburg
Handelsregisternummer: HRB 2531*

Zwłaszcza dla franczyzodawców w ich funkcji jako pracodawcy nie do obejścia jest staranne przestrzeganie przepisów AGG w celu uniknięcia jakichkolwiek odszkodowań i roszczeń pracowników oraz innych skutków prawnych.

1. Ochrona przed dyskryminacją w stosunkach cywilnoprawnych

Spektrum zastosowania cywilnego wymiaru AGG jest ograniczone do czynności masowych, porównywalnych zobowiązań i wszystkich cywilnoprawnych ubezpieczeń; czynności masowe wedle AGG to tylko takie, w których figura osoby nie gra żadnej lub tylko drugorzędnej roli i poprzez to mogą być uzasadnione i wykonywane na porównywalnych warunkach.

Z wymienionych wyżej powodów, **część cywilnoprawna AGG nie może mieć zastosowania dla franszyzy.**

Jednak właśnie we franczyzie właściwości i zdolności osoby franczyzobiorcy są dla franszyzodawcy wyjątkowo ważne.

W związku z tym podstawowy wymóg zastosowania § 19 i nast. AGG w dziedzinie franczyzy jest niespełniony.

2. Ochrona zatrudnionego przed dyskryminacją

a. § 6 ust. 1 AGG

Z zasady przedmiotowy zakres zastosowania z **§ 6 ust. 1 AGG** otwarty jest dla pracujących (kobiet/mężczyzn), zatrudnionych w celach praktyk zawodowych, dla osób „zatrudnionopodobnych”.

Franczyzobiorcy ze względu na gospodarczą niezależność nie są zatrudnionymi w myśl § 6usts. 1 AGG.

Już z tego powodu całościowe zastosowanie części prawa pracy z AGG jest wykluczone.

b. § 6 ust. 3 AGG

Inaczej jednak kształtuje się sytuacja w związku z **§ 6 ust. 3 AGG**, gdzie **przepisy prawa pracy z AGG obowiązują również dla samodzielnych/ niezależnych, jeśli dotyczy to warunków dostępu do działalności zarobkowej czy zawodowego postępu.**



Przeważa obecnie opinia, że wszystkie umowy w związku z samodzielną działalnością zaliczają się do powyższego, które oferują ramy i podstawy do działania samodzielnego.

Dokładnie te wymogi spełniają jednak umowy franczyzy, ponieważ są z reguły zawierane z powodów egzystencjalnych, w połączeniu z tym działający jako samodzielni przedsiębiorcy funkcjonują w danym systemie franczyzowym.

Poprzez to można podtrzymać, że warunki dostępu do istniejącego systemu franczyzowego i warunki postępu w systemie franczyzy są objęte przepisami prawa pracy zamieszczonymi w AGG.

Czy jednak rozstrzygnięcie o „czy“ zakończenie umowy z franczyzobiorcą będzie przebiegało wedle kryteriów AG, do tej pory nie zostało ustalone przez orzecznictwo.



3. Skutki prawne możliwych przekroczeń zakazu dyskryminacji

Jak już wcześniej wspomniano, AGG zawiera zakaz dyskryminacji ze względu na rasę, pochodzenie etniczne, płeć, religię czy wyznanie, upośledzenie, wiek i seksualną orientację.

§ 15 AGG przewiduje jako centralny skutek prawny złamania w/w zakazów dyskryminacji, **prawo do roszczenia odpowiedniego odszkodowania pieniężnego za szkody niematerialne oraz odszkodowanie za straty materialne.**

AGG nie zna górnej granicy odszkodowań, tak więc roszczenia o zadośćuczynienie odwołanego zainteresowanego franczyzobiorcy mogą kształtować się bardzo wysoko.

Wyjątek od zasady odszkodowania i zadośćuczynienia wkracza w przypadkach, w których franczyzodawca będzie mógł udowodnić, że z danym dyskryminowanym zainteresowanym i tak nie zawarłby żadnej umowy franczyzowej.

W związku z tym, trzeba wskazać również to, że nie przyjęty interesant franczyzy wedle § 15 ust. 6 AGG **nie ma prawa do roszczenia o zawarcie umowy franczyzowej**; czy też zdyskryminowany franczyzobiorca **nie ma prawa do roszczeń na postęp zawodowy wewnątrz systemu franczyzowego.**

4. Zabezpieczenie ze strony franczyzodawcy



W związku z możliwie całkowitą ochroną przed roszczeniami finansowymi na podstawie AGG, franczyzodawcy powinni, z zasady, zabezpieczać się w dziedzinach dostępu i postępu i jak i zakończenia umowy franczyzy.

Jako pierwsze franczyzodawcy powinni upewnić się, że rozpisy dla franczyzobiorców nie zawierają konkretnych wymagań wiekowych czy innych sformułowań, które rozgraniczają rasę, pochodzenie etniczne, religię czy wyznanie, upośledzenie lub orientację seksualną i przede wszystkim są sformułowane neutralnie.

Powyższe obowiązuje jednak nie tylko w ogłoszeniach ale również w prowadzonych rozmowach z zainteresowanymi.

Zastosowane formularze i kwestionariusze stosowane przez franczyzodawcę powinny być wolne od jakichkolwiek dyskryminacji.

Jeśli jednak rzeczywiście zdarzy się raz roszczenie odszkodowawcze bądź zadośćuczynienie ze strony franczyzobiorcy względem franczyzodawcy, ważne jest, by franczyzodawca ze względu na dobro własnej sprawy odpowiednio zachowywał wszystkie dokumenty i relewantne informacje.

Jeśli mają Państwo pytania czy szczegółowe uwagi co do AGG, jesteśmy do Państwa dyspozycji w każdej chwili. ir Ihnen selbstverständlich jederzeit gerne zur Verfügung!

Co do pozostałych pytań odnośnie franczyzy, jesteśmy również cały czas do dyspozycji!

Z poważaniem

Consultor start up GmbH

przez

mecenas Christian Geiling, MBA
specjalność prawo podatkowe