

17 września 2026 r.



Ministerstwo Rozwoju i Tech
RPW/98733/2026 P
Data:2026-09-29

Ministerstwo Rozwoju i Technologii
Departament Małych i Średnich Przedsiębiorstw pl.
Trzech Krzyży 3/5 00-507 Warszawa

PETYCJA

w sprawie warunków funkcjonowania mikroprzedsiębiorstw zatrudniających pracowników oraz potrzeby wsparcia firm po zakończeniu okresu preferencji dla nowych działalności

Szanowni Państwo,

zwracam się do Ministerstwa jako właścicielka niewielkiej firmy zatrudniającej cztery osoby.

Prawie trzy lata temu odkupiłam przedsiębiorstwo, w którym wcześniej przez około siedem lat sama pracowałam. Zawodowo pracuję od ponad dwudziestu lat.

Podejmując tę decyzję, chciałam nie tylko stworzyć własne miejsce pracy, ale również utrzymać miejsca pracy osób, z którymi przez lata współpracowałam.

Dzisiaj coraz częściej zastanawiam się, czy obecne warunki prowadzenia mikroprzedsiębiorstwa rzeczywiście zachęcają do zatrudniania ludzi i rozwijania firmy.

Według mojego bieżącego zestawienia każdego miesiąca ponoszę około 10 tysięcy złotych kosztów ZUS, około 15 tysięcy złotych wynagrodzeń, około 7 tysięcy złotych kosztów lokalu oraz około 5 tysięcy złotych innych kosztów stałych.

Osiągam przy tym około 40-45 tysięcy złotych miesięcznego obrotu. Jeśli wszyscy pracują, nie są na 14, na urlopie.

Jestem podatnikiem VAT.

Działam w mocno nasyconej branży beauty, w której wzrost kosztów nie może być automatycznie przenoszony na ceny, ponieważ każda podwyżka oznacza ryzyko utraty części klientów.

Jednocześnie obserwuję, że osoby rozpoczynające działalność mogą korzystać z różnych instrumentów ograniczających ich początkowe obciążenia.

Nie kwestionuję sensu takiego wsparcia.

Pytam jednak, **co państwo oferuje przedsiębiorcy, który przetrwał pierwsze lata, zakończył okres preferencji, zatrudnił ludzi i zaczął ponosić pełne koszty działalności.**

To właśnie wtedy zaczyna się etap, w którym każda choroba, wypadek, długotrwała nieobecność pracownika czy nagły spadek liczby klientów może zachwiać płynnością całej firmy.

W moim przedsiębiorstwie jedna z pracownic od bardzo długiego czasu jest nieobecna w z (...).

Według mojego aktualnego rozliczenia po zakończeniu tego okresu będzie miała około 52 dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego.

Dla firmy oznacza to kolejne ponad dwa miesiące płatnego urlopu.

Pracownica poinformowała mnie również o planowanym później urlopie (...).

Nie kwestionuję jej prawa do żadnego z tych świadczeń ani urlopów.

Z perspektywy gospodarczej oznacza to jednak możliwość wieloletniego okresu, w którym jeden z czterech etatów pozostaje związany z osobą faktycznie nieobecną w bieżącej działalności przedsiębiorstwa.

Obecnie na zwolnieniu lekarskim przebywa także (...).

Nie wiem, kiedy wróci.

Trzecia pracownica ma umiarkowany stopień niepełnosprawności i jej zatrudnienie jest dofinansowane przez PFRON, co realnie zmniejsza część kosztów. (...).

To nie są sytuacje zawinione przez pracowników.

To normalne ryzyka życia.

Problem polega na tym, że mikroprzedsiębiorstwo praktycznie nie ma zdolności do ich rozproszenia.

W dużej organizacji jedna osoba stanowi niewielką część zatrudnienia.

U mnie jedna osoba to jedna czwarta zespołu.

Nie mogę zatrudnić kilku osób rezerwowych.

Nie mam działu HR.

Nie mam dużego kapitału obrotowego.

Każdy dodatkowy etat musi się ekonomicznie utrzymać.

Jeżeli pracownik jest nieobecny, często muszę jednocześnie ponosić określone koszty, reorganizować pracę i tracić przychód wynikający z niewykonanych usług.

Firma funkcjonuje dzisiaj również dzięki pomocy mojej rodziny.

Moi bliscy pomagali mi już wielokrotnie, ponieważ chcę ratować przedsiębiorstwo i miejsca pracy.

Coraz częściej jednak obawiam się, że zacznę przenosić ryzyko biznesowe na własną rodzinę.

W pewnym momencie przedsiębiorca musi zadać sobie pytanie, czy dalsze ratowanie firmy jest jeszcze odpowiedzialnością, czy zaczyna już oznaczać narażanie bezpieczeństwa, własnych najbliższych.

Chciałam rozwijać firmę w (...).

Chciałam zatrudniać.

Chciałam płacić podatki i składki.

Dzisiaj po doświadczeniach związanych z zatrudnianiem czterech osób trudno mi wyobrazić sobie, abym w przyszłości zdecydowała się zwiększyć zatrudnienie na umowę o pracę.

To jest, moim zdaniem, problem gospodarczy wykraczający poza sytuację jednego salonu.

Jeżeli mały przedsiębiorca po kilku latach legalnego zatrudniania ludzi dochodzi do wniosku, że najbezpieczniejszą strategią jest już nikogo więcej nie zatrudniać, warto przeanalizować, czy konstrukcja systemu nie prowadzi do efektu przeciwnego do zamierzonego.

W związku z powyższym wnoszę o:

1. przeanalizowanie warunków funkcjonowania mikroprzedsiębiorstw zatrudniających od kilku do kilkunastu osób po zakończeniu początkowych ulg i preferencji;
2. przeanalizowanie, czy polityka wspierania przedsiębiorczości w wystarczającym stopniu obejmuje firmy, które przetrwały pierwsze lata działalności, zatrudniają ludzi i ponoszą pełne koszty;
3. przeanalizowanie możliwości wprowadzenia stopniowego modelu finansowania niezdolności pracownika do pracy, w którym udział pracodawcy w kosztach zmniejszałby się wraz z długością nieobecności, a udział systemu ubezpieczeń społecznych odpowiednio wzrastał, przy czym okres obciążenia pracodawcy byłby uzależniony od wielkości przedsiębiorstwa i najkrótszy w przypadku mikroprzedsiębiorstw;
4. rozważenie stworzenia instrumentu wsparcia płynnościowego dla mikroprzedsiębiorstw w przypadku długotrwałej nieobecności znaczącej części ich zespołu;
5. rozważenie systemu częściowego finansowania kosztów czasowego zastępstwa pracownika w przedsiębiorstwach zatrudniających niewielką liczbę osób;
6. przeanalizowanie łącznego obciążenia mikrofirm kosztami pracy, składkami, podatkami, obowiązkami administracyjnymi i ryzykiem wynikającym z długotrwałych absencji;
7. stworzenie instrumentów premijujących również utrzymywanie istniejących miejsc pracy, a nie wyłącznie tworzenie nowych działalności;
8. wskazanie, jakie obecnie dostępne programy, fundusze lub instrumenty mogą pomóc przedsiębiorstwu znajdującemu się w sytuacji takiej jak moja;
9. rozważenie wspólnej analizy tego zagadnienia z Ministerstwem Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, ponieważ problem leży jednocześnie na styku prawa pracy i polityki wobec mikroprzedsiębiorstw.

Nie oczekuję, że państwo przejmie ryzyko prowadzenia mojej firmy.

Rozumiem, że ryzyko jest częścią przedsiębiorczości.

Chciałabym jednak, aby było ono możliwe do oszacowania i udźwignięcia.

Dzisiaj mam poczucie, że wraz ze wzrostem firmy i zatrudnienia nie rośnie moje bezpieczeństwo, lecz liczba ryzyk, które w razie ich jednoczesnego wystąpienia mogą doprowadzić przedsiębiorstwo do utraty płynności.

Nie chciałabym, żeby ostatecznym wnioskiem z kilku lat prowadzenia firmy było dla mnie:

„nigdy więcej nie zatrudniaj nikogo na etat”.

A właśnie do takiego wniosku zaczynam dochodzić.

Proszę o potraktowanie mojego pisma niejako prośby jednej właścicielki salonu o indywidualne przywileje, ale jako głosu mikroprzedsiębiorcy pokazującego praktyczne konsekwencje obecnych warunków prowadzenia działalności.

Z poważaniem

Nie wyrażani zgody na publikację ani udostępnienie w publicznym wykazie moich danych osobowych, adresowych i teleadresowych. Proszę również o niewłączanie do publikowanej wersji dokumentu informacji, które mogłyby umożliwić identyfikację opisanych przeze mnie pracowników.