

RPU/68256/2026 P
Data 2026-09-24

Prezes Rady Ministrów
za pośrednictwem
Kancelarii Prezesa Rady Ministrów
Departament Wniosków, Petycji i Skarg
Al. Ujazdowskie 1/3
00-583 Warszawa

PETYCJA

w sprawie sytuacji mikroprzedsiębiorców zatrudniających pracowników oraz potrzeby przywrócenia równowagi pomiędzy ochroną pracownika a bezpieczeństwem małego pracodawcy

Szanowny Panie Premierze,

mam 40 lat i mieszkam w (...) - mieście, które od wielu lat mierzy się z odpływem młodych ludzi i ograniczonymi perspektywami rozwoju.

Z natury jestem optymistką. Zawsze starałam się wierzyć, że po burzy wychodzi słońce.

Dlatego prawie trzy lata temu zdecydowałam się odkupić firmę, w której wcześniej sama pracowałam przez około siedem lat. Nie kupowałam anonimowego przedsiębiorstwa. Przez lata współtworzyłam to miejsce, znałam jego klientów, pracowników i realia. Wierzyłam, że dzięki ponad dwudziestoletniemu doświadczeniu zawodowemu, pracy w różnych miastach i firmach, energii oraz świeżemu spojrzeniu uda mi się tę firmę utrzymać i dalej rozwijać.

Podjęłam tę decyzję mimo pandemii, wojny, inflacji oraz gwałtownie rosnących cen energii, materiałów, usług i wynagrodzeń.

Przyznaję również uczciwie, że przejmując firmę, nie wiedziałam wszystkiego. Wiele rzeczy dotyczących prowadzenia przedsiębiorstwa, prawa pracy, podatków, ZUS i odpowiedzialności pracodawcy uczyłam się dopiero w trakcie działalności.

Nie uciekam od odpowiedzialności za własne decyzje.

Nie przewidziałam jednak, jak wiele ryzyk związanych z zatrudnieniem nawet kilku osób może skumulować się jednocześnie w bardzo małej firmie.

Jestem matką dwójki dzieci. Sama wiem, czym jest ciąża, macierzyństwo i konieczność pogodzenia rodziny z pracą.

Pracowałam praktycznie do samego porodu, ponieważ nie mogłam sobie pozwolić na długą nieobecność. Po porodzie wróciłam do pracy tak szybko, jak było to dla mnie możliwe.

Sama po swoim urlopie związanym z macierzyństwem byłam zaskoczona, że pozostał mi niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Korzystałam z niego, ale ponieważ chciałam wrócić do pracy, przeplatałam dni urlopowe z dniami pracy. Dzięki temu również podczas wykorzystywania zaległego urlopu obsługiwałam klientów i przynajmniej częściowo zarabiałam na swoje wynagrodzenie.

Nie piszę tego dlatego, że oczekuję takiego samego zachowania od swoich pracowników.

Każdy ma prawo korzystać z przysługujących mu uprawnień.

Pokazuję jedynie, jak inaczej wygląda ta sama sytuacja z perspektywy osoby, która odpowiada za funkcjonowanie całej firmy.

Dzisiaj zatrudniam cztery osoby na umowę o pracę.

Według mojego bieżącego zestawienia każdego miesiąca ponoszę około 10 tysięcy złotych kosztów ZUS, około 15 tysięcy złotych wynagrodzeń, około 7 tysięcy złotych kosztów lokalu i około 5 tysięcy złotych pozostałych kosztów stałych - energii, księgowości, systemów rezerwacyjnych, muzyki, ubezpieczenia i innych wydatków niezbędnych do funkcjonowania firmy.

Przy tym wszystkim osiągam około 40-45 tysięcy złotych miesięcznego obrotu.

To nie jest mój dochód. Przy pełnej obsadzie gdy nikt nie jest na urlopie, na 14 i nie ma świąt. Dni ustawowo wolnych od pracy, których w roku jest coraz więcej- również są dodatkowym obciążeniem.

To obrót, z którego trzeba dopiero pokryć wszystkie zobowiązania, materiały, podatki, nieprzewidziane wydatki i moje własne utrzymanie.

Działam w bardzo nasyconej branży beauty. Jestem podatnikiem VAT i ponoszę pełne koszty prowadzenia działalności. Jednocześnie konkuruję z osobami rozpoczynającymi działalność, które zgodnie z obowiązującymi zasadami mogą przez pewien czas korzystać z ulg lub dofinansowań i funkcjonować przy niższych obciążeniach.

Nie mam do nich pretensji.

Mam pytanie do systemu.

Co dzieje się z przedsiębiorcą po kilku latach działalności, kiedy kończą się preferencje, firma zatrudnia pracowników, ponosi pełne koszty i właśnie wtedy staje się szczególnie podatna na każde nieprzewidziane zdarzenie?

Dzisiaj największym problemem stała się dla mnie sytuacja kadrowa.

Jedna z moich pracownic (...), będąc w ciąży, przeszła na długotrwałe zwolnienie lekarskie. W ubiegłym roku poniosłam koszt 33 dni wynagrodzenia chorobowego tej pracownicy, mimo że w tym czasie nie mogła wykonywać usług i generować przychodu dla firmy.

Następnie rozpoczął się okres urlopów związanych z macierzyństwem i rodzicielstwem.

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

To ponad dziesięć tygodni roboczych płatnego urlopu.

Oznacza to dla mnie kolejne ponad dwa miesiące wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu osobie, której od bardzo długiego czasu faktycznie nie ma w firmie, podczas gdy jednocześnie muszę zapewnić obsługę klientów i funkcjonowanie przedsiębiorstwa.

Pracownica poinformowała mnie również, że po tym okresie planuje skorzystać z urlopu (...).

Nie przedstawiam tego jako zarzutu.

Nie twierdzę, że robi coś niezgodnego z prawem.

Nie twierdzę również, że kobiety nie powinny mieć prawa do ochrony w czasie ciąży, macierzyństwa czy rodzicielstwa.

Sama jestem kobietą i matką dwójki dzieci.

Piszę o tym dlatego, że jako właścicielka czteroosobowej firmy zwyczajnie zaczynam się bać ekonomicznych konsekwencji kolejnego wielomiesięcznego lub wieloletniego okresu nieobecności.

Ale problem przestał już dotyczyć jednej osoby.

Druga z moich pracownic (...) i obecnie przebywa na zwolnieniu lekarskim. Nie wiem jeszcze, kiedy będzie mogła wrócić do pracy.

Nie mam do niej o to pretensji. Wypadków i chorób nie można zaplanować.

Dla firmy oznacza to jednak kolejną nieobecną osobę, klientów, których trzeba przełożyć albo przekazać komuś innemu, oraz kolejną niewiadomą dotyczącą organizacji zespołu.

Trzecia pracownica posiada orzeczenie o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności i korzystam w związku z jej zatrudnieniem z dofinansowania PFRON. Doceniam to rozwiązanie, ponieważ rzeczywiście zmniejsza ono część kosztów zatrudnienia.

Jednocześnie także ta pracownica miała ostatnio (...).

Dofinansowanie może zmniejszyć koszt finansowy zatrudnienia, ale w firmie usługowej nie zastępuje fizycznej obecności pracownika. Jeżeli nie ma osoby, która może obsłużyć klienta, nie powstaje usługa i nie ma przychodu.

I właśnie tutaj znajduje się sedno mojego problemu.

Szczególnie chciałabym zwrócić uwagę na sposób finansowania niezdolności pracownika do pracy.

Obecnie w Polsce pracodawca ponosi koszt wynagrodzenia chorobowego za pierwsze 33 dni niezdolności pracownika do pracy w roku kalendarzowym, a dopiero później świadczenie przechodzi na system ubezpieczenia społecznego. W przypadku mikroprzedsiębiorstwa zatrudniającego kilka osób ciężar ten może być jednak nieproporcjonalnie duży w stosunku do możliwości finansowych firmy.

Nie twierdzę, że pracodawca nie powinien ponosić żadnej części kosztów krótkotrwałej nieobecności pracownika. Uważam jednak, że warto zastanowić się, czy obecny model powinien być jednakowy dla przedsiębiorstwa zatrudniającego kilka osób i dla dużej organizacji posiadającej znacznie większe możliwości kadrowe i finansowe.

W innych państwach europejskich stosowane są różne modele podziału odpowiedzialności za koszty choroby pracownika. Przykładowo we Francji ustawowe świadczenie z systemu ubezpieczenia społecznego jest wypłacane od czwartego dnia niezdolności do pracy, natomiast pracodawca może być zobowiązany do dodatkowego uzupełniania świadczenia. We Włoszech również występuje trzydniowy okres, w którym ustawowe świadczenie chorobowe nie jest wypłacane, przy czym układy zbiorowe lub pracodawca mogą uzupełniać wynagrodzenie. Z kolei w Holandii zasadniczy ciężar kontynuowania wypłaty wynagrodzenia w czasie choroby został w dużej mierze powierzony pracodawcy i może trwać nawet dwa lata.

Przywołuję te przykłady nie po to, aby wskazywać jeden konkretny zagraniczny model jako właściwy dla Polski. Pokazują one jedynie, że **podział kosztów niezdolności pracownika do pracy pomiędzy pracodawcę a system ubezpieczeń społecznych może być skonstruowany na różne sposoby.**

Dlatego proponuję rozważenie **stopniowego mechanizmu przejmowania części kosztów wynagrodzenia chorobowego przez system ubezpieczeń społecznych, z uwzględnieniem zarówno długości nieobecności pracownika, jak i wielkości przedsiębiorstwa.**

W przypadku mikroprzedsiębiorstw można byłoby rozważyć znaczne skrócenie okresu, w którym koszt w całości lub w przeważającej części ponosi pracodawca. Przykładowo pierwsze dni niezdolności mogłyby pozostać częściowo po stronie pracodawcy, natomiast wraz z przedłużaniem się zwolnienia udział pracodawcy stopniowo by malał, a udział systemu ubezpieczeń społecznych odpowiednio wzrastał.

Mechanizm ten mógłby być dodatkowo uzależniony od wielkości przedsiębiorstwa - z najkrótszym okresem obciążenia pracodawcy w przypadku mikroprzedsiębiorstw, dłuższym w przypadku średnich przedsiębiorstw i możliwością pozostawienia większej części obecnych obowiązków po stronie największych podmiotów.

Nie musi to oznaczać jednorazowej i kosztownej dla budżetu zmiany. Można byłoby wprowadzać takie rozwiązanie **etapowo**, stopniowo skracając okres finansowany przez najmniejszych pracodawców i jednocześnie zwiększając udział systemu ubezpieczeń społecznych.

Przykładowo można byłoby rozważyć model, w którym w pierwszych dniach niezdolności pracodawca ponosi większą część kosztu, następnie jego udział stopniowo maleje, a po określonym czasie koszt przejmuje w całości system ubezpieczenia społecznego. Konkretnie proporcje i okresy pozostawiam oczywiście do analizy ekonomicznej i legislacyjnej.

Uważam, że takie rozwiązanie pozwoliłoby zachować współodpowiedzialność pracodawcy za krótkotrwale nieobecności, a jednocześnie ograniczyć ryzyko, że długotrwała lub powtarzająca się absencja jednej osoby stanie się dla kilkuosobowej firmy obciążeniem zagrażającym jej płynności finansowej.

Nie chodzi mi o przerzucenie całego ryzyka zatrudnienia na państwo. Chodzi o bardziej proporcjonalne rozłożenie tego ryzyka, tak aby **zatrudnianie pracowników na umowę o pracę było możliwe również dla najmniejszych przedsiębiorców, którzy nie posiadają kadrowej ani finansowej rezerwy pozwalającej łatwo zastąpić nieobecnego pracownika.**

Mam czterech pracowników (plus 1 osoba na urlopie (...)).

Nieobecność jednej osoby oznacza dla mnie utratę jednej czwartej zatrudnionego zespołu. Gdy nakładają się dwie nieobecności, sytuacja staje się dla małej firmy bardzo trudna.

Duże przedsiębiorstwo ma rezerwy kadrowe, możliwość przesuwania osób między działami i większe możliwości finansowe.

W czteroosobowym salonie każda osoba bezpośrednio wpływa na liczbę klientów, których jesteśmy w stanie obsłużyć, i na przychód, który możemy wygenerować.

Nie mogę zatrudnić kilku kolejnych osób „na wszelki wypadek”, bo nie mam z czego finansować dodatkowych etatów.

Jeżeli nie zatrudnię zastępstwa - tracę przychód.

Jeżeli zatrudnię zastępstwo - mogę później znaleźć się w sytuacji, w której koszty zespołu będą zbyt wysokie.

Jeżeli ktoś zachoruje - muszę znaleźć rozwiązanie.

Jeżeli ktoś ulegnie wypadkowi - muszę znaleźć rozwiązanie.

Jeżeli pracownik przez długi okres korzysta z kolejnych przysługujących mu uprawnień - również muszę znaleźć rozwiązanie.

Jeżeli zabraknie klientów - nikt nie zagwarantuje mi wynagrodzenia.

A wszystkie rachunki nadal trzeba zapłacić.

Firma funkcjonuje dzisiaj również dzięki pomocy mojej rodziny.

Moi bliscy wielokrotnie pomagali mi, ponieważ wiedzą, ile pracy włożyłam w to miejsce i że chciałam utrzymać miejsca pracy.

Coraz bardziej boję się jednak, że dalsze ratowanie firmy przestanie oznaczać ryzykowanie wyłącznie własnymi pieniędzmi.

Wiem, że rodzina nie zostawi mnie samej.

I właśnie dlatego boję się, że w pewnym momencie zacznę narażać także ich bezpieczeństwo finansowe i wciągać najbliższych w konsekwencje prób ratowania mojego przedsiębiorstwa.

Chciałam być odpowiedzialna.

Chciałam uratować firmę, w której sama przez lata pracowałam.

Chciałam zachować miejsca pracy moich koleżanek.

Chciałam rozwijać przedsiębiorstwo w mieście, z którego młodzi ludzie wyjeżdżają.

Dziś coraz częściej pytam siebie, czy popełniłam błąd.

Kiedys słyszałam gorzkie powiedzenie, że „w Polsce tylko idioci zakładają firmy”. Uważałam je za przesadę.

Dzisiaj zaczynam rozumieć frustrację, z której takie słowa się biorą.

Nie dlatego, że nie chcę pracować.

Pracuję zawodowo od ponad dwudziestu lat.

Nie dlatego, że chcę odbierać pracownikom prawa.

Chciałabym jedynie, żeby państwo dostrzegło, że po drugiej stronie stosunku pracy również znajduje się człowiek.

Mały pracodawca nie jest wielką korporacją.

Za małą firmą często stoi jedna osoba, jej oszczędności, jej rodzina i jej prywatne bezpieczeństwo finansowe.

Nie uważam, że rozwiązaniem jest ograniczenie praw kobiet w ciąży, osób chorych, rodziców czy osób z niepełnosprawnościami.

Nie uważam również, że należy odbierać wsparcie osobom rozpoczynającym działalność.

Proszę o równowagę.

O system, w którym ochrona jednej strony nie oznacza stworzenia dla drugiej strony ryzyka utraty firmy i dorobku wielu lat pracy.

Przy obecnych doświadczeniach trudno mi wyobrazić sobie, abym w przyszłości chciała zwiększać zatrudnienie na podstawie umowy o pracę.

A przecież chyba nie taki powinien być efekt systemu.

W związku z powyższym wnoszę o:

1. przeanalizowanie rzeczywistych skutków ekonomicznych długotrwałych i następujących po sobie nieobecności pracowników dla mikroprzedsiębiorstw zatrudniających kilka osób;
2. przeanalizowanie możliwości ograniczenia obciążeń mikropracodawców związanych z finansowaniem początkowego okresu niezdolności pracownika do pracy;

lub 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;

3. przeanalizowanie sytuacji, w której po wielomiesięcznej lub wieloletniej nieobecności pracownika mały pracodawca ponosi następnie skoncentrowany w krótkim czasie koszt nagromadzonego płatnego urlopu wypoczynkowego, oraz rozważenie mechanizmu częściowego udziału systemu publicznego w takim koszcie;
4. rozważenie mechanizmu wsparcia mikroprzedsiębiorstwa w finansowaniu czasowego zastępstwa pracownika w przypadku jego długotrwałej nieobecności;
5. przeanalizowanie systemu wsparcia przedsiębiorczości tak, aby obejmował on nie tylko rozpoczynanie działalności, ale również utrzymywanie firm, które po kilku latach ponoszą pełne obciążenia i tworzą miejsca pracy;
6. uproszczenie obowiązków i stworzenie łatwo dostępnego systemu informacji oraz wsparcia dla najmniejszych pracodawców;
7. wskazanie, z jakich realnych instrumentów mogą dzisiaj skorzystać jako przedsiębiorca znajdujący się w opisanej sytuacji;
8. rozważenie skoordynowania analizy tego problemu pomiędzy resortami odpowiedzialnymi za prawo pracy, ubezpieczenia społeczne oraz rozwój przedsiębiorczości.

Nie proszę o specjalne traktowanie.

Nie proszę o zwolnienie mnie z odpowiedzialności za prowadzenie przedsiębiorstwa.

Pytam jedynie:

czy państwo chce jeszcze, aby osoby takie jak ja prowadziły firmy i zatrudniały ludzi na umowę o pracę?

Boja naprawdę chcę tę firmę utrzymać.

Ale nie chcę doprowadzić do sytuacji, w której próbując ratować miejsca pracy innych osób, zadłużę siebie i własną rodzinę.

Zawsze starałam się wierzyć, że po burzy wychodzi słońce.

Dzisiaj chciałabym wiedzieć, **czy po drugiej stronie tej burzy państwo dostrzega również takich przedsiębiorców jak ja.**

Z poważaniem

Nie wyrażam 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.