

## **SADKOWSKI I WSPÓLNICY – opinia dot. utworzenia definicji firmy rodzinnej**

### **1) Ocena zasadności wprowadzenia jednolitej definicji „firmy rodzinnej” do porządku prawnego,**

W mojej ocenie wprowadzenie definicji „firmy rodzinnej” byłoby właściwym krokiem a jej brak jest bolączką przedsiębiorców od wielu lat.

Obecne uregulowania, poza stosunkowo niedawno wprowadzoną ustawą o zarządzie sukcesyjnym, ułatwiającą kontynuowanie prowadzenia działalności po śmierci poprzedniego właściciela, generalnie pomijają to zagadnienie, a przedsiębiorstwa prowadzone przez członków rodziny spełniać muszą identyczne obowiązki i wymogi jak inne firmy. Jednocześnie istotną jest okoliczność, że cel prowadzenia firmy rodzinnej różni się od celu prowadzenia konwencjonalnej działalności gospodarczej, zazwyczaj celem nie jest zysk sam w sobie, ale zapewnienie środków do życia członkom rodziny, przekazanie marki itp.

Ustawodawca zdaje się nie dostrzegać, iż w firmie rodzinnej wiele z przepisów nie znajduje praktycznego zastosowania – np. w zakresie odnoszącym się do czasu pracy, tworzenia nadmiernej dokumentacji pracowniczej (obwieszczenia, regulaminów). Z drugiej strony przez niejednorodną wykładnię takich organów jak ZUS, spora część przedsiębiorców obawia się (nieśluszenie) zatrudnienia swoich bliskich w oparciu o umowę o pracę.

Wreszcie, trzeba dostrzec, iż Unia Europejska od lat zwraca uwagę na konieczność odrębnego traktowania firm rodzinnych. Istotna jest tutaj m.in. opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w sprawie przedsiębiorstw rodzinnych w Europie jako źródła ponownego wzrostu gospodarczego i lepszych miejsc pracy (2016/C 013/03).

### **2) Korzyści dla firm rodzinnych z wprowadzenia definicji firmy rodzinnej,**

Wprowadzenie definicji byłoby ułatwieniem dla prowadzenia tej formy działalności. Firmy rodzinne powinny być zwolnione z obowiązków nieproporcjonalnych dla tej skali działalności, które to obowiązki i tak nie są w większości wykonywane. Chodzi o dostosowanie wymogów do realiów tejże działalności. Chodzi m.in. o obowiązki związane z zatrudnieniem i ubezpieczeniem tych osób.

### **3) Otoczenie prawne oraz akty prawne, w których powinna znaleźć się definicja firmy rodzinnej**

Definicja firmy rodzinnej powinna być zawarta w jednym akcie prawnym. W grę wchodzi zasadniczo dwa rozwiązania: pierwsze obejmuje wprowadzenie definicji „firmy rodzinnej” do głównej ustawy regulującej prowadzenie działalności gospodarczej, czyli ustawy z dnia 6 marca 2018 r. prawo przedsiębiorców. Drugie rozwiązanie opiera się na wprowadzeniu do porządku prawnego nowej, kompleksowo regulującej powyższe zagadnienie ustawy. To drugie rozwiązanie funkcjonuje już m.in. na Malcie, gdzie funkcjonuje tzw. „Family Business Act”. Istnieją więc sprawdzone rozwiązania na których może się wzorować polski Ustawodawca.

Wskazując akty prawne do których powinna znaleźć zastosowanie ww. definicja, przykładowo wyliczyć można: Kodeks pracy, czy też ustawę o systemie ubezpieczeń społecznych.

### **4) Elementy, kryteria definiowania firmy jako „firmy rodzinnej” (przedsiębiorstwa rodzinnego)**

Przykładowo takimi kryteriami mogą być:

- 1) Skład właścicielski firmy i stopień powiązań pomiędzy członkami rodziny;
- 2) Ilość zatrudnianych osób;
- 3) Wielkość przychodu z przedsiębiorstwa.

#### **5) Obszary wsparcia firm rodzinnych**

Przed wszystkim przedsiębiorstwa, w których zatrudnieni są członkowie rodziny powinny korzystać z uproszczeń w zakresie obowiązków określonych przez Kodeks pracy. Ponadto wprowadzenie definicji „firmy rodzinnej” powinno skutkować zmianą przepisów ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, m.in. poprzez wyraźne dopuszczenie zatrudnienia członków rodziny.

#### **6) Skutki wprowadzenia definicji firmy rodzinnej**

W mojej ocenie będą to wyłącznie pozytywne skutki, m.in. wzrost zainteresowania prowadzenia działalności w sposób otwarty i transparentny, zmniejszenie szarej strefy i zatrudnienie pracownicze kolejnej grupy osób. Dla budżetu państwa będą to nowe środki i dodatkowe wpływy składek emerytalnych.

**Marcin Frąckowiak**

radca prawny, Sadkowski i Wspólnicy

e-mail: [m.frackowiak@siw.pl](mailto:m.frackowiak@siw.pl) oraz tel. 797 132 357