

NAUKI O RODZINIE

STUDIA WARMIŃSKIE 54 (2017)

ISSN 0137-6624

Małgorzata Chojara-Sobiecka
Okręgowa Izba Radców Prawnych w Krakowie

Ks. Piotr Kroczek
Wydział Nauk Społecznych
Uniwersytet Papieski Jana Pawła II w Krakowie

Regulacje wewnętrzne międzynarodowych przedsiębiorstw działających w Polsce a tradycyjny model rodziny

Słowa kluczowe: firma międzynarodowa, polskie prawo, model rodziny, regulamin, stanowienie prawa.

Keywords: international company, Polish law, family model, bylaw, enacting law.

Powszechną praktyką jest obecnie posiadanie przez przedsiębiorstwa wewnętrznych regulacji dotyczących zarządzania zasobami ludzkimi. Regulacje te choć są tworzone najczęściej w realiach określonego systemu prawnego, obowiązują nie tylko dane przedsiębiorstwo lub podmioty wchodzące w skład jednej grupy kapitałowej, lecz także ich kontrahentów.

Zdarza się, że przedsiębiorstwo rozrasta się do tego stopnia, że zaczyna działać na skalę już nie tylko krajową, czyli odbywającą się w ramach jednego systemu prawnego, lecz dokonuje ekspansji na rynki zagraniczne. Formy tej ekspansji są różne. Zwykle odbywa się ona poprzez otwieranie oddziałów w państwach, na terenie których zamierza się prowadzić działalność czy też poprzez tworzenie spółek zależnych¹. W tych spółkach całość lub większość kapitału zakładowego jest w posiadaniu założonej jako pierwszej tzw. spółki matki lub też poprzednio utworzonej większej zależnej tzw. spółki córki. Jedną z podstawowych

Adres/Adresse: mgr lic. Małgorzata Chojara-Sobiecka, radca prawny; ks. dr hab. Piotr Kroczek, prof. UPJPII, Katedra Prawa Rodzinnego, Uniwersytet Papieski Jana Pawła II w Krakowie, ul. Kanonicza 9/301, 31-002 Kraków, kroczek@gmail.com.

¹ Dla lepszej komunikatywności całokształt takiego przedsiębiorstwa, niezależnie od jego formy prawnej, obejmujący także jego jednostki zagraniczne, będzie w niniejszym artykule określany mianem „korporacja”.

swobód rynku wewnętrznego Unii Europejskiej, czyli swoboda przepływu kapitału, ułatwia taką ekspansję (art. 63–66 TFUE²; zob. art. 75 i art. 215 TFUE).

Wspominane regulacje wewnętrzne w międzynarodowym przedsiębiorstwie – choć pierwotnie tworzone w systemie prawnym państwa podmiotu założycielskiego – mają być, zgodnie z polityką tego przedsiębiorstwa, zastosowane także w krajach nowej działalności tego podmiotu. Wówczas może się zdarzyć, że zasady, na których opierają się regulacje lub jej normatywne treści, będą rozbieżne z porządkiem prawnym lub kulturą prawną panującą w danym państwie.

Autorzy podjęli próbę udzielenia odpowiedzi na dwa pytania: 1) Czy przedmiotowe regulacje korporacji są zbieżne z modelem (tradycyjnej) rodziny ugruntowanym w prawie polskim? oraz 2) Czy celowe jest recypowanie pewnych rozwiązań korporacyjnych do prawa polskiego dla umocnienia tego modelu? Metodą do osiągnięcia tych celów będzie porównanie wewnętrznych regulacji niektórych międzynarodowych przedsiębiorstw działających na terenie Polski z przepisami zawartymi w prawie polskim bezpośrednio albo pośrednio dotyczącymi rodziny³.

1. Wspieranie rodzicielstwa

Zgodnie z art. 18 Konstytucji RP⁴ rodzina, macierzyństwo i rodzicielstwo znajdują się pod ochroną i opieką Rzeczypospolitej Polskiej. Poza tymi wytycznymi ustrojowymi w polskim prawie istnieje wiele przepisów (głównie zawartych w Kodeksie pracy⁵) dotyczących ochrony rodzicielstwa, np. przez ochronę pracownic w ciąży⁶ czy też regulacji dotyczących

² Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (wersja skonsolidowana, Dz.Urz. UE C 202 z 7.06.2016, s. 47).

³ Należy zaznaczyć, że z uwagi na obowiązujący autorów tego artykułu obowiązek zachowania tajemnicy nie jest możliwe ujawnienie bezpośredniego źródła i przykładów niektórych uregulowań pochodzących z przedsiębiorstw. Cytowane zaś będą te regulacje, które są powszechnie dostępne.

⁴ Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U., Nr 78, poz. 483 z późn. zm. i sprostowaniem).

⁵ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2016 r. poz. 1666 z późn. zm.) (dalej: k.p.).

⁶ Zgodnie z art. 177 k.p. pracodawca nie może rozwiązać umowy w czasie ciąży pracownicy (chyba że z jej winy lub w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy), a gdyby umowa o pracę zawarta na czas określony albo na okres próbny przekraczający jeden miesiąc uległaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży, wówczas ulega przedłużeniu do dnia porodu. Zgodnie z art. 47 k.p. w przypadku przywrócenia do pracy pracownicy w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego, z którą bezprawnie rozwiązano umowę o pracę, przysługuje jej wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy. Dotyczy to także przypadku, gdy rozwiązano umowę o pracę

urlopów macierzyńskiego, ojcowskiego i rodzicielskiego⁷, urlopu przysługującego po adopcji dziecka⁸ i urlopu wychowawczego⁹. Ochronę rodzicielstwa zapewnia także np. zakaz zatrudniania pracownika opiekującego się dzieckiem do ukończenia przez nie 4 roku życia w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w systemie przerywanego czasu pracy, jak również delegowania go poza stałe miejsce pracy (art. 178 § 2 k.p.). Wyłączenie tego zakazu jest możliwe tylko przez zainteresowanego pracownika.

Przykładem wewnętrznych regulacji korporacji, które można odnieść do tradycyjnego modelu rodziny zawartego w prawie polskim, są przepisy w różnej formie wspierające rodzicielstwo poprzez pomoc w zawodowym

z pracownikiem-ojcem wychowującym dziecko w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego (podobnie art. 57 § 2 k.p.). Zgodnie z art. 72 § 2 k.p. w przypadku stosunku pracy nawiązanego przez powołanie w razie odwołania pracownicy w okresie ciąży, organ odwołujący jest obowiązany zapewnić jej inną pracę, odpowiednią ze względu na jej kwalifikacje zawodowe, przy czym przez okres równy okresowi wypowiedzenia pracownica ma prawo do wynagrodzenia w wysokości przysługującej przed odwołaniem. Zgodnie z art. 92 § 1 pkt 2 k.p. za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek choroby przypadającej w czasie ciąży – w okresie trwającym łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego – pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia. Zgodnie z art. 148 pkt 2 i 3 k.p. w specjalnych systemach i rozkładach czasu pracy, czas pracy pracownic w ciąży i pracowników opiekujących się dzieckiem do ukończenia przez nie 4 roku życia, bez ich zgody, nie może przekraczać 8 godzin, zaś pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia za czas nieprzepracowany w związku ze zmniejszeniem z tego powodu wymiaru jego czasu pracy. Zgodnie z art. 176 § 1 k.p. kobiety w ciąży i kobiety karmiące dziecko piersią nie mogą wykonywać prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia, mogących mieć niekorzystny wpływ na ich zdrowie, przebieg ciąży lub karmienie dziecka piersią, określonych w odpowiednim rozporządzeniu. Zgodnie z art. 178 § 1 k.p. pracownicy w ciąży nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej. Pracownicy w ciąży nie wolno bez jej zgody delegować poza stałe miejsce pracy ani zatrudniać w systemie przerywanego czasu pracy. Zgodnie z art. 185 § 2 k.p. pracodawca jest obowiązany udzielać pracownicy ciężarnej zwolnień od pracy na zalecone przez lekarza badania lekarskie przeprowadzane w związku z ciążą, jeżeli badania te nie mogą być przeprowadzone poza godzinami pracy. Za czas nieobecności w pracy z tego powodu pracownica zachowuje prawo do wynagrodzenia.

⁷ Pracownikom przysługują na warunkach przewidzianych w Kodeksie pracy urlopy: macierzyński, ojcowski, rodzicielski (art. 179¹–184 k.p.). Zgodnie z art. 177 k.p. pracodawca nie może co do zasady wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie urlopu macierzyńskiego pracownicy (chyba że z jej winy lub w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy). Przepisy te stosuje się odpowiednio także do pracownika-ojca wychowującego dziecko w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego. Zgodnie z art. 163 § 3 k.p. na wniosek pracownicy udziela się jej urlopu bezpośrednio po urlopie macierzyńskim; dotyczy to także pracownika-ojca wychowującego dziecko, który korzysta z urlopu macierzyńskiego. Zgodnie z art. 165 pkt 4 k.p., jeżeli pracownik nie może rozpocząć urlopu w ustalonym terminie z przyczyn usprawiedliwiających nieobecność w pracy, a w szczególności z powodu urlopu macierzyńskiego, pracodawca jest obowiązany przesunąć urlop na termin późniejszy. Zgodnie z art. 166 pkt 4 k.p. część urlopu niewykorzystaną z powodu urlopu macierzyńskiego pracodawca jest obowiązany udzielić w terminie późniejszym.

⁸ Zob. art. 183 k.p. regulujący czas trwania urlopu w razie adopcji dziecka lub przyjęcia dziecka na wychowanie oraz stanowiący o odpowiednim stosowaniu innych przepisów, m.in. art. 45 § 3, art. 47, art. 50 § 5, art. 57 § 2, art. 163 § 3, art. 165 pkt 4, art. 166 pkt 4, art. 177, art. 180 § 4–17, art. 180¹ § 2 i art. 181 Kodeksu pracy.

⁹ Art. 186–186⁸ k.p.

funkcjonowaniu rodziców. Przepisy te obejmują przykładowo obowiązek kierownictwa przedsiębiorstwa uwzględnienia prośb rodziców dotyczących zmiany godzin pracy, o ile jest to możliwe ze względu na godziny pracy zakładu, tak aby mogli wymieniać się w opiece nad dzieckiem.

Innym sposobem wspierania rodziców jest funkcjonowanie w przedsiębiorstwie *daycare*, czyli miejsca podobnego do żłobka lub przedszkola, gdzie można pozostawić dziecko pod opieką, a korzystając z przerw w czasie pracy (np. w trakcie przerwy obiadowej) mieć bezpośredni kontakt z dzieckiem. Niektóre z korporacji proponują swoim pracownikom bezpłatny bądź też za niewielką opłatą pobyt dziecka w takim ośrodku¹⁰. Można dodać, że niekiedy też oferowane jest pokrycie przez przedsiębiorstwo części lub całości opłat za żłobek lub przedszkole działające poza strukturami przedsiębiorstwa¹¹. Takie rozwiązanie również należy uznać za działanie wspierające rodzicielstwo.

Jak wskazano powyżej, w naszym kraju mamy dużo przepisów mających na celu zabezpieczenie pracowników, którzy podjęli rolę rodzica. Próbuje się wprowadzać nowe rozwiązania w tym zakresie. Przykładem rozwiązania legislacyjnego, które miało w założeniach pomóc godzenie pracy z rodzicielstwem, tegoroczny projekt ustawy dający możliwość skrócenia czasu pracy jednego rodzica o godzinę z zachowaniem prawa do wynagrodzenia w celu odebrania dziecka ze żłobka, przedszkola czy szkoły¹². Ostatnio przyjęty został przez rząd także projekt ustawy o zmianie niektórych ustaw związanych z systemami wsparcia rodzin, który ma zmienić m.in. ustawę z 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3¹³, wprowadzając ułatwienia w znalezieniu opieki dla najmłodszych, aby pomóc w łączeniu pracy zawodowej z obowiązkami rodzicielskimi¹⁴.

¹⁰ Przykładem może być polityka spółki Dentsu Aegis Network Polska Sp. z o.o., będącej członkiem korporacji obejmującej swym działaniem Amerykę Północną, Europę, Azję i Australię (<https://www.dentsuaegisnetwork.pl/CSR/MiejscePracy>, 1.05.2017), która m.in. w swych postanowieniach zawiera możliwość częściowej pracy „z domu” po uzgodnieniu szczegółów z przełożonym, program coachingowy dla rodziców wracających do pracy po urodzeniu dziecka oraz funkcjonowanie *daycare* – punktu opieki dziennej dla dzieci pracowników, który ma pomagać rodzicom w godzeniu pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi.

¹¹ Zob. CISCO, *Accelerating Global Problem Solving. Corporate Social Responsibility 2016 Report*, s. 9 i s. 63, <http://www.cisco.com/c/dam/assets/csr/pdf/CSR-Report-2016.pdf> (1.05.2017).

¹² Sejm VIII kadencji, Projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy, Druk nr 1498. Wszystkie druki sejmowe i senackie dostępne są po adresem: <http://orka.sejm.gov.pl>. Projekt został odrzucony na I czytaniu na posiedzeniu Sejmu.

¹³ Tekst jedn. Dz.U. z 2016 r. poz. 157.

¹⁴ Zob. <http://www.mpips.gov.pl/bip/projekty-aktow-prawnych/projekty-ustaw/polityka-rozdzinna/projekt-ustawy-o-zmianie-niektorych-ustaw-zwiazanych-z-systemami-wsparcia-rodzin> (1.05.2017), choć projekt ten ma także swych przeciwników, zwracających uwagę na ryzyko pogorszenia opieki, zob. <http://biznes.interia.pl/finanse-osobiste/news/od-sierpnia-trudniej-o-500-zl-na-dziecko-gminy-sprawdza,2522164,4141> (1.05.2017).

Jednakże ten *prima facie* pozytywny obraz regulacji prorodzinnych polskiego prawa jest burzony przez to, że brakuje przepisów odpowiednio chroniących rodziców po powrocie ze wspomnianych wyżej urlopów. Wprawdzie w trakcie urlopów przyznanych w związku z rodzicielstwem pracodawca nie może rozwiązać, co do zasady, umowy o pracę z takim pracownikiem (art. 177 i art. 186⁸ § 1 k.p.) oraz po powrocie z nich ma on, co do zasady, obowiązek dopuścić pracownika do pracy na dotychczasowym stanowisku (art. 183² k.p.)¹⁵, to jednak pracownik, wracając z takiego urlopu zaczyna pracę w zwyczajnym reżimie prawnym. To oznacza, że istnieje prawna możliwość jego zwolnienia w późniejszym czasie, o ile zajdą do tego przesłanki.

Poza przypadkami przysługujących przerw na karmienie piersią (art. 187 k.p.) oraz dwóch dni wolnych na opiekę na dziecko (art. 188 k.p.) brak przepisów pozwalających pogodzić powrót do pracy z obowiązkiem opieki nad dzieckiem, które jeszcze nie jest niezdolne do samodzielnego funkcjonowania. Przedmiotowe regulacje korporacji są zatem nie tylko zbieżne z polskimi przepisami dbającymi o rodzicielstwo i przez to umacniającymi ugruntowany w prawie polskim model rodziny, a wręcz przepisy te wprowadzają dodatkowe rozwiązania korzystne dla funkcjonowania rodziny.

Wydaje się, że dla realizowania zasady opieki i wspierania rodzicielstwa pomocne byłoby, aby dodano do systemu prawa polskiego przepisy ułatwiające powrót rodzica do pracy choćby poprzez zachęty do wprowadzenia w przedsiębiorstwach czasowej opieki nad dzieckiem typu *daycare*. Ta forma opieki pomaga w pogodzeniu życia zawodowego rodzica z życiem rodzinnym, a także przyczynia się do zmniejszania liczby nieobecności rodziców w pracy, co poprawiłoby też funkcjonowanie rodziców na rynku pracy.

2. Przedsiębiorstwa rodzinne

Z punktu widzenia tradycyjnego modelu rodziny ważne są relacje pomiędzy członkami rodzin nie tylko na stopie rodzinnej, ale także zawodowej. Przykładem budowania i rozwijania takich relacji są tzw. przedsiębiorstwa rodzinne. W literaturze przedmiotu podkreśla się, że właśnie w przedsiębiorstwach rodzinnych panuje specyficzny tryb pracy oparty na wartościach szczególnie przydatnych w biznesie, takich jak: uczci-

¹⁵ Jeżeli nie jest to możliwe, na stanowisku równorzędnym lub na innym stanowisku odpowiadającym jego kwalifikacjom zawodowym, za wynagrodzeniem za pracę, jakie otrzymywałby, gdyby nie korzystał z urlopu (art. 186⁴ k.p.).

wość, zaufanie, lojalność. W przypadku kryzysu przedsiębiorstwom rodzinnym częściej udaje się z niego wyjść w myśl zasady „wszystkie dłonie na pokład”¹⁶. W takich przedsiębiorstwach podejście do pracowników jest także spersonalizowane, uwzględniające ich potrzeby osobiste i rodzinne¹⁷.

Abstrahując od rodzinnych i osobowych wartości, ekonomiści powszechnie wskazują, że wspieranie takich właśnie podmiotów rozwija szczególnie mocno lokalną gospodarkę. Ich działanie przyczynia się także do poprawy na lokalnych rynkach pracy. Wszystko to powoduje poprawę ekonomicznego stanu ludności i w konsekwencji poprzez dalsze rynkowe procesy nakierowane na rozwój ekonomii w rejonie¹⁸.

W polskim systemie prawnym nie zdefiniowano pojęcia „przedsiębiorstwo rodzinne”. Pojawiła się próba wprowadzenia tego terminu do języka prawnego w projekcie ustawy o klastrach przedsiębiorstw rodzinnych z 2004 r.¹⁹ W art. 2 pkt 1 tego projektu określono „przedsiębiorstwo rodzinne” jako – „osobę fizyczną lub strony umowy spółki cywilnej związanej przez członków rodziny, będące przedsiębiorcami w rozumieniu ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej”. Tę definicję nauka prawa oceniła negatywnie²⁰. Nie zmieniło to faktu, że przedmiotowy termin wszedł do powszechnego użycia w języku prawniczym i ekonomicznym. Należy także odnotować, że polski ustawodawca podjął w 2005 r. próbę uchwalenia przepisów tworzących regulacje dotyczące klastrów przedsiębiorstw rodzinnych, czyli grup przedsiębiorstw rodzinnych, współpracujących ze sobą przy realizacji przedsięwzięć na obszarze gminy lub na obszarze gmin sąsiadujących uczestników grupy²¹.

Przyjmując definicję funkcjonalną „przedsiębiorstwa rodzinnego”, czyli gdy rodzina jest zaangażowana w prowadzenie firmy, a dokładnie mówiąc pracują w niej przynajmniej dwie osoby z rodziny lub dwóch członków rodziny ma wpływ na zarządzanie przedsiębiorstwem lub członkowie rodzin właścicieli angażują się na rzecz jego działania – nale-

¹⁶ https://www.parp.gov.pl/images/PARP_publications/pdf/2016_raport_msp_pl_clik.pdf (1.06.2017).

¹⁷ A. Kowalewska, *Firmy rodzinne w polskiej gospodarce – szanse i wyzwania*, Warszawa 2009, s. 25.

¹⁸ Zob. A. Kowalewska (red.), *Firmy rodzinne w polskiej gospodarce – szanse i wyzwania*, Warszawa, 2009, s. 65–66; T. Piecuch, *Funkcjonowanie przedsiębiorstw rodzinnych w Polsce na przykładzie firmy A. Baran sp. z o.o. sp. k.*, *Acta Universitatis Nicolai Copernici* 42 (2015), nr 1, s. 161–179.

¹⁹ Sejm IV kadencji, Druk nr 3658.

²⁰ G. Jędrejek, *Egzekucja przez zarząd przymusowy przedsiębiorstw rodzinnych*, Warszawa 2006, pkt 2.3, Legalis.

²¹ Zob. art. 2 pkt 1 projektu ustawy o grupach przedsiębiorstw rodzinnych, Sejm V kadencji, Druk nr 204.

ży wskazać, że – jak mówi opracowanie statystyczne – 65% przedsiębiorstw na rynku polskim to właśnie przedsiębiorstwa rodzinne²².

W Polsce tak ujęte przedsiębiorstwa rodzinne klasyfikują się jako mikro, małe i średnie przedsiębiorstwa. Prawna definicja tych przedsiębiorstw zawarta została w Załączniku I do Rozporządzenia Komisji (UE) nr 651/2014 z dnia 17 czerwca 2014 r. uznającego niektóre rodzaje pomocy za zgodne z rynkiem wewnętrznym w zastosowaniu art. 107 i 108 traktatu²³. „Przedsiębiorstwo” to „podmiot prowadzący działalność gospodarczą bez względu na jego formę prawną” (art. 1). Natomiast art. 2 tego aktu normatywnego określa sposób zakwalifikowania danego podmiotu do jednej w powyższych kategorii przedsiębiorstw poprzez obliczenie zatrudnienia w firmie, jej rocznego obrotu i rocznej sumy bilansowej²⁴. Istotne jest to, że w Polsce firmy rodzinne stanowią kolejno 29,8% mikroprzedsiębiorstw, 37,5% małych przedsiębiorstw i 14,6% średnich przedsiębiorstw²⁵.

Polski prawodawca zauważył potrzebę wsparcia przedsiębiorstw rodzinnych w formie mikro, małych i średnich przedsiębiorstw. Istnieje wiele regulacji przyznających im pewne przywileje²⁶. Również niektóre

²² Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, *Firmy rodzinne w Polsce. 2014*, https://www.parp.gov.pl/images/PARP_publications/pdf/2015_panel_firmy_rodzinne_2014.pdf, s. 6 (2.06.2017).

²³ Dz.U. UE. L. z 2014 r., Nr 187, s. 1.

²⁴ Zgodnie z tym przepisem do kategorii mikro, małych i średnich przedsiębiorstw należą przedsiębiorstwa, które zatrudniają mniej niż 250 pracowników i których roczny obrót nie przekracza 50 mln EUR lub roczna suma bilansowa nie przekracza 43 mln EUR. W tej kategorii za mikroprzedsiębiorstwo uznaje się podmiot, który zatrudnia mniej niż 10 pracowników i którego roczny obrót lub roczna suma bilansowa nie przekracza 2 mln EUR. Za małe przedsiębiorstwo uważa się przedsiębiorstwo, które zatrudnia mniej niż 50 pracowników, i którego roczny obrót lub roczna suma bilansowa nie przekracza 10 mln EUR. Do kategorii średnich przedsiębiorstw należą przedsiębiorstwa, które zatrudniają więcej niż 50 lecz mniej niż 250 pracowników i których roczny obrót przekracza 10 mln, lecz nie przekracza 50 mln EUR, lub roczna suma bilansowa przekracza 10 mln, lecz nie przekracza 43 mln EUR.

²⁵ Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, *Firmy rodzinne w Polsce. 2014*, https://www.parp.gov.pl/images/PARP_publications/pdf/2015_panel_firmy_rodzinne_2014.pdf (1.05.2017).

²⁶ Np. art. 2 pkt 7 ustawy z dnia 5 września 2016 r. o zmianie ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych oraz ustawy o podatku dochodowym od osób prawnych (Dz.U. poz. 1550); Rozporządzenie Ministra Rozwoju i Finansów z dnia 14 grudnia 2016 r. w sprawie udzielania pomocy na dostęp mikro przedsiębiorców, małych i średnich przedsiębiorców do finansowania w ramach regionalnych programów operacyjnych na lata 2014–2020. (Dz.U. poz. 2220); Rozporządzenie Ministra Infrastruktury i Rozwoju z dnia 3 września 2015 r. w sprawie udzielania pomocy mikro przedsiębiorcom, małym i średnim przedsiębiorcom na usługi doradcze oraz udział w targach w ramach regionalnych programów operacyjnych na lata 2014–2020. (Dz.U. poz. 1417); Rozporządzenie Ministra Infrastruktury i Rozwoju z dnia 3 września 2015 r. w sprawie udzielania regionalnej pomocy inwestycyjnej w ramach celu tematycznego 3 w zakresie wzmocnienia konkurencyjności mikro przedsiębiorców, małych i średnich przedsiębiorców w ramach regionalnych programów operacyjnych na lata 2014–2020. (Dz.U. poz. 1377). Por. Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1287/2013 z dnia 11 grudnia 2013 r. ustanawiające program na rzecz konkurencyjności przedsiębiorstw oraz małych i średnich przedsiębiorstw (COSME)

dotacje unijne są dedykowane tylko dla grupy przedsiębiorstw o takich rozmiarach²⁷. W specjalnych strefach ekonomicznych, obowiązujących w naszym kraju do roku 2026, małych i średnich przedsiębiorców obowiązują mniej rygorystyczne warunki skorzystania z dofinansowania przewidzianego prawem, np. muszą utrzymać ilość deklarowanych we wniosku nowoutworzonych miejsc pracy przez 3 lata od momentu zakończenia inwestycji, a nie przez 5 lat, jak duzi przedsiębiorcy²⁸. Należy więc uznać, że prawo polskie w tym obszarze pośrednio wspiera przedsiębiorstwa rodzinne, a przez to przyczynia się do pielęgnowania wartości rodzinnych.

Jak wspomniano, międzynarodowe przedsiębiorstwa w swoich wewnętrznych regulacjach określają własne obowiązki dotyczące doboru kontrahentów lub dostawców. Wskazuje się w tych przepisach rodzaje lub typ podmiotów, które mają być przez korporacje preferowane. Wśród tych podmiotów są mikro, małe i średnie przedsiębiorstwa, czyli *ipso facto* (w skali o której była mowa wyżej) także przedsiębiorstwa rodzinne²⁹. Niekiedy przedsiębiorstwa rodzinne są *expressis verbis* wymieniane jako te, które mają być traktowane priorytetowo³⁰. Dodatkowo należy zauważyć, że wiele korporacji zobowiązuje również swoich dostawców, a przez to i kolejnych poddostawców, do stosowania takich właśnie rozwiązań³¹. Przez taką politykę siła wsparcia dla przedsiębiorstw rodzinnych zwielokrotnia się.

Wskazane powyżej rozwiązania dotyczące przedsiębiorstw rodzinnych stosowane przez korporacje są, co do zasady, zgodne z regulacjami

(2014–2020) i uchylające decyzję nr 1639/2006/WE (Dz.U. L 347 z 20.12.2013, s. 33). Zob. też Z. Wołodkiewicz-Donimirski, *Małe i średnie przedsiębiorstwa w polskim ustawodawstwie*, Warszawa 2001.

²⁷ Załącznik nr 1 do Uchwały Nr 240/15 Zarządu Województwa Małopolskiego z dnia 4 marca 2015 r., Regionalny Program Operacyjny Województwa Małopolskiego na lata 2014–2020, np. s. 18 i s. 25 (http://www.rpo.malopolska.pl/download/program-regionalny/o-programie/zapoznaj-sie-z-prawem-i-dokumentami/regionalny-program-operacyjny-2014-2020/2015/03/RPO_WM_2014-2020.pdf, 12.05.2017).

²⁸ § 3 ust. 6 Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 10 grudnia 2008 r. w sprawie pomocy publicznej udzielanej przedsiębiorcom działającym na podstawie zezwolenia na prowadzenie działalności gospodarczej na terenach specjalnych stref ekonomicznych (tekst jedn. Dz.U. z 2015 r., poz. 465).

²⁹ W celu zobaczenia przykładowych informacji o trendzie wspierania MŚP zob. <https://www.out-law.com/en/articles/2014/february/opportunities-for-smes-and-apprentices-among-social-benefits-of-bombardiers-winning-crossrail-bid/> (1.05.2017) lub <http://blog.bravosolution.com/uk/procurement-savings-targets-vs-diversity-and-sme-spend/> (4.05.2017).

³⁰ <http://corporate.walmart.com/2016grr/creating-economic-opportunity/growing-suppliers-local-manufacturing-and-small-business> (4.05.2017). Zob. też artykuł o plusach przedsiębiorstw rodzinnych <http://www.industryweek.com/procurement/small-firms-are-better-partners-holding-companies> (4.05.2017).

³¹ Zob. CISCO, *Accelerating Global Problem Solving. Corporate Social Responsibility 2016 Report*, (<http://www.cisco.com/c/dam/assets/csr/pdf/CSR-Report-2016.pdf>, 1.05.2017), s. 54–55.

prawa polskiego i stanowiącego część polskiego systemu prawnego – prawa unijnego. Są one również zgodne z tworzonym przez prawo polskie modelem rodziny, w której rodzice, pracując zawodowo, nie zaniedbują rodzinnych wartości i życia rodzinnego.

3. Preferowanie osób nieheteroseksualnych

Artykuł 18 Konstytucji RP zawiera ustrojową zasadę, zawartą bowiem w I rozdziale Ustawy Zasadniczej, o heteroseksualnym charakterze małżeństwa. Także art. 1 Kodeksu rodzinnego i opiekuńczego³² wskazuje jasno, że dla polskiego ustawodawcy małżeństwo, stanowiące podstawę rodziny, jest związkiem kobiety i mężczyzny. Do końca XX w. zasada różności płci jako element instytucjonalny zaistnienia stosunku prawnego, jakim jest małżeństwo, nie była w Polsce kwestionowana ani *de lege lata* ani *de lege ferenda*³³.

Obecnie – w ślad za zmianami definicji małżeństwa w niektórych krajach – w Polsce proponuje się, aby odmiennosc płciowa nupturientów nie była uznawana za niezbędną przesłankę do zaistnienia związku małżeńskiego. Względnie sugeruje się, aby prowadzić równy lub bardzo zbliżony status prawny związków tej samej płci do małżeństwa³⁴. Te inicjatywy ustawodawcze są poprzedzane lub prowadzone równoległe z działaniami mającymi na celu promowaniem środowisk LGTB(Q)³⁵ w społeczeństwie.

Przykładem regulacji wewnętrznej stosowanej w przedsiębiorstwach, która może być uznana za promującą osoby nieheteroseksualne, a przez to godzącą w tradycyjny, ugruntowany w prawie polskim model małżeństwa, a następnie rodziny i jej wartości, jest obowiązek zatrudniania odpowiedniego odsetka osób nieheteroseksualnych, czyli tych, które (przynajmniej deklaracyjnie) mają orientację homoseksualną albo biseksualną. Z tym wymogiem koresponduje obowiązek monitorowania poziomu zatrudnienia takich osób. Regulacje wewnętrzne przedsiębiorstw wymagają, aby corocznie lub częściej wykonywane były sprawozdania dotyczące różnorodności pracowników i w przypadku, gdy ich struktura nie jest reprezentatywna, tj. wykazano zbyt mały odsetek osób reprezentujących określoną w regulaminie grupę (np. w tym przypadku osób nieheterosek-

³² Ustawa z dnia 25 II 1964 r. Kodeks rodzinny i opiekuńczy (Dz.U. z 2017 r., poz. 682).

³³ J. Ignatowicz, *Prawo Rodzinne*, zaktualizował i uzupełnił M. Nazar, Warszawa 2000, s. 97.

³⁴ Zob. np.: Senat IV kadencji, Projekt ustawy o rejestrowanych związkach między osobami tej samej płci, Druk nr 3664; Sejm VI kadencji, Projekt ustawy o umowie związku partnerskiego, Druk nr 4418; Sejm VII kadencji, Projekt ustawy o umowie związku partnerskiego, Druk nr 825.

³⁵ LGBT (Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender) lub też niekiedy LGBTQ (Q od *queer* – ogółu osób nieheteroseksualnych lub *questioning* – osób poszukujących czy niepewnych).

sualnych), nakazują podjęcie działań pozytywnych dążących do zwiększenia ich ilości³⁶. Te dwa obowiązki należy rozważyć z punktu widzenia prawa polskiego.

Po pierwsze, zgodnie z art. 11³ Kodeksu pracy jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć czy orientację seksualną, jest niedopuszczalna i w polskim systemie prawnym zapewnienie tejże niedyskryminacji ustawodawca chce osiągnąć poprzez zakaz pytania się o m.in. przedmiotowe cechy oraz zakaz rejestrowania gdziekolwiek odpowiedzi na takie pytania. Zgodnie z art. 51 ust. 1 Konstytucji RP nikt nie może być obowiązany inaczej niż na podstawie ustawy do ujawniania informacji dotyczących jego osoby. Co więcej, w trakcie procesu rekrutacyjnego pracodawca zgodnie z art. 22¹ § 1 Kodeksu pracy ma prawo żądać od osoby ubiegającej się o zatrudnienie podania danych osobowych obejmujących tylko i wyłącznie: imię (imiona) i nazwisko, imiona rodziców, datę urodzenia, miejsce zamieszkania (adres do korespondencji), wykształcenie, przebieg dotychczasowego zatrudnienia. Natomiast w momencie zatrudnienia dodatkowo może poprosić o numer PESEL, zaś o inne dane osobowe pracownika, jeżeli podanie takich danych jest konieczne ze względu na korzystanie przez pracownika ze szczególnych uprawnień przewidzianych w prawie pracy lub gdy ich podanie wynika z obowiązku określonego prawem. Nigdzie zaś w polskim prawie nie ma obowiązku podawania informacji o swojej orientacji seksualnej.

Jeżeli na rozmowie rekrutacyjnej osoba byłaby pytana o taką cechę, wówczas nastąpiłby skutek odwrotny – kandydatowi na pracownika byłoby bardzo łatwo wykazać, że żądane informacje mają charakter dyskryminujący i dochodzić odszkodowania za odmowę zawarcia umowy o pracę, czy to ze względu na to, że danej cechy nie posiadał.

Ponadto, gdyby nawet pracodawca nie zadawał przedmiotowych pytań, a pracownik lub ubiegający się o pracę sam dobrowolnie ujawniłby

³⁶ Kwestia tzw. ochrony praw LGTB[Q] jest szeroko poruszana w świecie prywatnej przedsiębiorczości, szczególnie w Stanach Zjednoczonych Ameryki. Fundacja The Human Rights Campaign co roku publikuje raport pt. *Corporate Equality Index*, w którym przedstawia ranking przedsiębiorstw posiadających odpowiednie regulacje wewnętrzne dotyczące praw LGTB[Q]. W wersji tego raportu za rok 2017, na stronie 15 jest informacja, że punkty były dodawane za posiadanie dostawców będących przedsiębiorstwami posiadanymi przez LGBTQ, zaś kryterium czwarte dodaje punkty za działania na etapie zatrudniania wspierające tę grupę. Na stronie 22 raportu jest informacja, iż wymaga się, aby w przypadku działania przedsiębiorcy poza terytorium jednego kraju jego polityka antydyskryminacyjna i wspierająca LGTB[Q] obowiązywała we wszystkich jego jednostkach podległych (http://assets.hrc.org/files/assets/resources/CEI-2017-FinalReport.pdf?_ga=2.182717926.1741386353.1493903973-1861063398.1493903476, 4.05.2017). Przykładem firmy uwzględnionej w raporcie i działającej w Polsce jest Accenture (<https://www.accenture.com/us-en/company-lesbian-gay-bisexual-transgender> (4.05.2017)).

takie dane, wówczas przetwarzanie tychże danych również nie byłoby zgodne z prawem. Pracodawca nie może zbierać w aktach osobowych danych wykraczających poza zakres art. 22¹ Kodeksu pracy³⁷. Stanowiłoby to obejście prawa przy wykorzystaniu silniejszej pozycji pracodawcy³⁸. Z utrwalonego stanowiska Sądu Najwyższego wynika także, że przepis kodeksu pracy stwarza w stosunkach pracy mocniejszą ochronę, niż przewiduje ustawa o ochronie danych osobowych³⁹. Co więcej, z uwagi na bezprawne przetwarzanie danych dotyczących życia seksualnego (lub też w przypadku braku zgody osoby, której dane dotyczą) zgodnie z art. 49 ust. 2 ustawy o ochronie danych osobowych⁴⁰ pracodawca podlegałby grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat trzech⁴¹.

Również nakaz przyjmowania do pracy osób z określoną powyżej cechą byłby niezgodny z polskim systemem prawnym. Byłby to przejaw dyskryminacji pozytywnej, która teoretycznie nie jest zakazana w Unii Europejskiej⁴², jednak w polskich realiach występuje rzadko. Dyskryminacja pozytywna do tej pory występowała w przypadku rodzicielstwa i praw ułatwiających opiekę nad dzieckiem lub też ze względu na wiek przedemerytalny, a działania w jej zakresie nie są powszechnie stosowane. Ich ewentualne występowanie powinno mieć charakter obiektywny, ustalony na z góry przewidziany czas i proporcjonalne do zamierzonego celu. Obecnie zaś naszemu kraju jest posługiwane się dyskryminacją pozytywną w celu zagwarantowania pracy osobie tylko ze względu na posiadanie przez nią cechy chronionej przez prawo antidyskryminacyjne. Jako wyjątek można podać postanowienia art. 29a ust 2 ustawy o służbie cywilnej⁴³, w którym przewiduje się pierwszeństwo zatrudnienia dla niepełnosprawnego kandydata, jednak znajdującego się już wśród pięciu najlepszych kandydatów, spełniających wymagania niezbędne oraz w największym stopniu spełniających wymagania dodatkowe na dane stano-

³⁷ M. Tomaszewska, *Art. 22(1)*, w: *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2016, teza 6.

³⁸ Wyrok NSA z dnia 6 września 2011 r., I OSK 1476/10, LEX nr 965912.

³⁹ Wyrok SN z dnia 5 sierpnia 2008 r., I PK 37/08, OSP 2011, z. 2, poz. 20.

⁴⁰ Ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (tekst jedn. Dz.U. z 2016 r., poz. 922).

⁴¹ Przepisy karne zawarte są w art. 49–54a ustawy o ochronie danych osobowych.

⁴² Przykładem może być art. 157 ust. 4 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, wersja skonsolidowana (Dz.Urz. UE C 202 z 7.06.2016, s. 47) o brzmieniu: „W celu zapewnienia pełnej równości między mężczyznami i kobietami w życiu zawodowym zasada równości traktowania nie stanowi przeszkody dla Państwa Członkowskiego w utrzymaniu lub przyjmowaniu środków przewidujących specyficzne korzyści, zmierzające do ułatwienia wykonywania działalności zawodowej przez osoby płci niedostatecznie reprezentowanej bądź zapobiegania niekorzystnym sytuacjom w karierze zawodowej i ich kompensowania”.

⁴³ Ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (tekst jednolity: Dz.U. z 2016 r., poz. 1345 z późn. zm.).

wisko, zaś w urzędzie rekrutującym na dane stanowisko wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w miesiącu poprzedzającym datę upublicznienia ogłoszenia o naborze jest niższy niż 6%.

W związku z powyższym należałoby uznać, że przedstawione rozwiązania korporacyjne, zgodne zapewne z prawem kraju, w którym powstały, nie są zgodne z prawem polskim. Ta niezgodność powoduje, że nie mogą one obowiązywać podmiotów podległych (przykładowo z racji prowadzenia działalności na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej) reżimowi prawa polskiego. Ponadto nie są one zbieżne z ugruntowanymi w prawie polskim zasadami i prawnie usankcjonowanymi sposobami wspierania rodziny. Rozwiązania korporacyjne wprowadzają bowiem dyskryminację pozytywną, która nie jest, co do zasady, w tak agresywny sposób obecna w prawie polskim.

Wnioski

Powyższe zestawienie i analiza regulacji korporacyjnych i polskich pozwala na udzielenie odpowiedzi na dwa pytania stawiane na początku artykułu. Po pierwsze, niektóre regulacje wewnątrz korporacji są w pełni zbieżne z polskim ustawodawstwem zawierającym model tradycyjnej rodziny. W pewnym zakresie nawet, dotyczącym wspierania rodzicielstwa czy preferencji firm rodzinnych, regulacje te chronią rodzicielstwo i wzmacniają więzi rodzinne bardziej niż prawo polskie. Jednakże można spotkać i takie regulacje wewnętrzne korporacji, które są niespójne z przedmiotowym modelem rodziny, a przez to nawet sprzeczne z polskim prawem, np. wspomniana powyżej dyskryminacja pozytywna dotycząca jednej grupy społecznej. Po drugie, regulacje korporacyjne dają niekiedy przykład dobrych rozwiązań, które polski ustawodawca mógłby przenieść na grunt prawa polskiego i włączyć w powszechnie obowiązujące ustawodawstwo. Dotyczy to szczególnie nowoczesnych form wspierania pracujących rodziców, takich jak *daycare* czy uelastycznienie godzin pracy rodziców.

Ekskurs

Na tle przedstawionych wyżej rozważań można w formie ekskursu nakreślić kilka ogólnych uwag dotyczących procesów prawodawczych.

Po pierwsze zauważyć należy, że o ile w Europie u schyłku średniowiecza i w początkach czasów nowożytnych recepcja prawa rzymskiego

do państwowych porządków prawnych następowała za pośrednictwem nauki prawa, która ustalała ramy dla nowych zjawisk życia ekonomiczno-społecznego⁴⁴, tak obecnie to obrót gospodarczy kształtuje nowe reguły, które następnie zostają wpisane w odpowiednie ramy jurysdykcyjne. Na gruncie polskiego prawa przykładem instytucji stosowanej najpierw przez przedsiębiorców, a następnie wpisanej do kodeksu cywilnego jest umowa leasingu⁴⁵. Realia życia gospodarczego, można powiedzieć, wymusiły nowelizację prawa polskiego w tym zakresie. Zawierane licznie umowy leasingu odgrywały coraz większą rolę w krajowym obrocie gospodarczym, a za podstawę prawną miały artykuł mówiący o wolności kontraktowania (art. 353¹ k.c.). Nie było bowiem żadnych innych ram kodeksowych⁴⁶. Podobnie działo się z umową timesharingu⁴⁷.

Po drugie, można zaobserwować, że w sytuacji, gdy jakaś korporacja dokonuje ekspansji na rynki zagraniczne, to jej regulacje wewnętrzne stanowią element współdecydujący o sprawności gospodarczej tego podmiotu i o jego efektywności ekonomicznej. Jeżeli regulacje stosowane przez jedną korporację okazują się użyteczne dla jej funkcjonowania i efektywne gospodarczo, wówczas i inne (konkurencyjne) podmioty rynku będą dokonywać recepcji tych rozwiązań do własnego wewnętrznego porządku normatywnego i je stosować. Tym samym zgodnie z kierunkiem i tempem ekspansji korporacji zaczyna się rozprzestrzeniać dane rozwiązanie prawne. To rozpowszechnienie rozwiązań prawnych następuje niezależnie od granic systemów prawnych czy tradycyjnych obszarów kultur prawnych. Dalszym etapem może być działanie ustawodawców państwowych, którzy widząc popularność danej regulacji w regulacjach korporacyjnych i jej efektywność mogą zdecydować, aby daną regulację przyjąć do swojego systemu prawnego, skodyfikować i nakazać jej powszechne stosowanie.

Po trzecie, interesującym problemem, który jawi się na gruncie przeprowadzonych rozważań, jest zjawisko związane z różnymi kulturami prawnymi, powiązanymi z kolei z systemami religijnymi. Jak już odnotowano, regulacje wewnętrzne korporacji tworzone są w określonym systemie prawa i tym samym niosą ze sobą także elementy danej kultury prawnej choćby w postaci zasad prawnych. W przypadku systemów prawnych krajów islamskich podstawą prawa państwowego jest doktryna reli-

⁴⁴ Por. K. Sójka-Zielińska, *Historia prawa*, Warszawa 2005, s. 135; R. Sobański, *Europa obojga praw*, Katowice 2006, s. 54.

⁴⁵ Art. 709¹–709¹⁸ ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (tekst jedn. Dz.U. z 2017 r., poz. 459 z późn. zm.).

⁴⁶ T. Wiśniewski, *Art. 709(1) k.c.*, w: J. Gudowski (red.), *Kodeks cywilny. Komentarz. Tom IV. Zobowiązania. Część szczegółowa*, Warszawa 2017, teza 1.

⁴⁷ Ustawa z dnia 16 września 2011 r. o timeshare (Dz.U., Nr 230, poz. 1370).

gijna islamu. W konsekwencji wydaje się, że korporacje powstałe w tych krajach będą zawierały elementy islamskiej kultury prawnej i islamskiej religii. Interesująca byłaby analiza wewnętrznych regulacji przedsiębiorstw, które zawierałyby elementy muzułmańskiego prawa religijnego. Należałoby się spodziewać, że odbiegać będą one znacząco od zasady prawa rodzinnego przyjętego w Polsce czy innych krajach o tradycji chrześcijańskiej. Z dużym prawdopodobieństwem można taką samą opinię wyrazić na temat korporacji powstałych na gruncie ustawodawstwa państw Półwyspu Indyjskiego, które z jednej strony poddane było dużemu wpływowi prawa systemu *common law*, a z drugiej mocno uwikłane w specyficzne religijne, kulturowe i społeczne czynniki decydujące o kształcie prawa.

REGULACJE WEWNĘTRZNE MIĘDZYNARODOWYCH PRZEDSIĘBIORSTW DZIAŁAJĄCYCH W POLSCE A TRADYCYJNY MODEL RODZINY

(STRESZCZENIE)

Większość dużych przedsiębiorstw posiada własne wewnętrzne regulacje dotyczące zarządzania zasobami ludzkimi. Te akty normatywne są zwykle stanowione w środowisku określonego prawnego systemu. Gdy przedsiębiorstwo dokonuje ekspansji za granicę, zaczyna wówczas działać w innym środowisku prawnym, co powoduje, że akty te nie są zwykle zgodne ani z prawem, ani z kulturą prawną państwa nowego rynku. Artykuł dotyczy zgodności wewnętrznych regulacji niektórych międzynarodowych przedsiębiorstw działających w Polsce z tradycyjnym modelem rodziny zawartych w polskim prawie. Autorzy zatem przeanalizowali: wspieranie rodzicielstwa, przedsiębiorstwa rodzinne, preferowanie osób nieheteroseksualnych. Wnioski wskazują na to, że niektóre wewnętrzne przepisy nie są spójne z polskim prawem. Z kolei niektóre regulacje dotyczące np. *daycare*, elastycznych godzin pracy mogą zostać recypowane do polskiego systemu prawnego. Byłoby to z korzyścią dla tradycyjnego modelu rodziny. W artykule znajduje się także ekskurs, który dotyczy zjawisk polegających na recypowaniu przepisów ustanowionych przez prywatne firmy przez prawo państwowe oraz postulat, aby polski prawodawca był otwarty na sprawdzone rozwiązania prawne.

INTERNAL REGULATIONS OF INTERNATIONAL COMPANIES OPERATING IN POLAND AND TRADITIONAL FAMILY MODEL

(SUMMARY)

Most of the big companies have the internal regulations about human resources management. The bylaws in question are usually created in the reality of a particular legal system. When a company expands abroad, it starts operating in a different legal

system than its own. As a result, the bylaws are not always compatible neither with laws nor the legal culture of the state of a new market. The paper touches upon the problem of the cohesion of internal regulations of some of the international companies operating in Poland with the traditional family model established in Polish law analyzing three areas such as: supporting parenting, family business, and preference for non-heterosexual persons. The conclusions are that some of the internal regulations are not coherent with Polish law, and some of the bylaws regarding, e.g., daycare or flexible working hours, can be adapted to Polish legal system. It (unclear what "it" is referring to) would benefit traditional model of the family. The paper contains also the excursus about some legislative phenomenon regarding the reception of state law regulations issues by private companies and postulates that the Polish legislator shall be open to new ideas in this matter and search for the well-tried regulations.

