

SUKCESJA nawet dla najmniejszych firm

Nadal wiele firm rodzinnych prowadzi biznes w formie jednoosobowej działalności gospodarczej wpisanej do CEIDG lub w formie spółki cywilnej. Stan ten trwa bardzo często od lat 90'. Pomimo możliwości przekształceń biznesu właściciele nie podejmują działań dających możliwość zmiany formy prawnej na spółkę prawa handlowego.



DLACZEGO?

Przyczyn jest kilka. Jedną z nich jest prostota w działalności takiego podmiotu. Brak obowiązków korporacyjnych regulowanych przepisami ustawy Kodeks spółek handlowych, prostsze zasady rachunkowe, podatkowe. Dodatkowo łatwość identyfikacji zysków, jako jednej kieszeni właściciela. Nie ma bowiem odrębności prawnej w zakresie własności środków pieniężnych. Cały zysk osiągnięty z działalności jest zyskiem

właściciela, którym może ona w każdym momencie swobodnie dysponować. Nie wymaga to podjęcia żadnych uchwał, tytułów prawnych do wypłaty czy też możliwości korzystania z zysku w reżimie przepisów.

Drugim aspektem, który wpływa na brak decyzji o przekształceniu, zmianie formy prowadzonej działalności rodzinnej, są przyczyny rodzinne i konflikt lub ryzyko takiego konfliktu. Może być on spowodowany brakiem wiedzy czy obawą przed sporem

o majątek, może zaistnieć zarówno pomiędzy małżonkami, którzy budowali firmę jak i z dziećmi.

SUKCESJA W DZIAŁALNOŚCI

Prowadzenie firmy rodzinnej w ramach jednoosobowej działalności gospodarczej (JGD) w przypadku choroby lub śmierci przedsiębiorcy wiąże się, konsekwencjami dla biznesu. Obowiązująca od 2018 r. ustawa o zarządzie sukcesyjnym przedsiębiorstwem osoby fizycznej, zmieniła

status prawny przedsiębiorstwa po śmierci przedsiębiorcy, jednakże nie jest lekiem na konflikty i brak strukturyzacji sukcesyjnej. Ustawa zabezpieczyła ciągłość przedsiębiorstwa po śmierci przedsiębiorcy, przyznała takiemu przedsiębiorstwu przymiot przedsiębiorstwa w spadku, którym zarządza przez określony czas zarządca sukcesyjny. Zarządcę może powołać na wypadek śmierci sam przedsiębiorca, a gdy tego nie zrobi, uprawnionymi do jego powołania będą spadkobiercy, po śmierci przedsiębiorcy. Powołanie zarządcy pozwoli przedsiębiorstwu dalej funkcjonować do czasu decyzji spadkobierców, co do przyszłości biznesu. Ustawa jednak ogranicza czas na podjęcie tej decyzji. Jeżeli nie dojdzie do uzgodnień sukcesyjnych pomiędzy spadkobiercami, biznes w kształcie pozostawionym przez zmarłego przedsiębiorcę przestanie operacyjnie istnieć.

ZAPLANOWANA

Pomimo czynników wpływających na brak decyzji co do przekształcenia JDG w spółkę, warto podjąć wysiłki. Sposób zmierzenia się z tym wyzwaniem będzie uzależniony od kilku czynników: przyczyny, z powodu której nie doszło do tej pory do zmiany formy prawnej, otoczenia rodzinnego np. liczby dzieci, sukcesorów, relacji pomiędzy najbliższymi. Jednym z narzędzi, które może wesprzeć w planowaniu i reorganizacji, jest mediator, którego zadaniem będzie umożliwienie komunikacji pomiędzy zainteresowanymi stronami. Jeżeli uczestnicy sukcesji nie mają wiedzy prawnej czy prawnopodatkowej, powinni zasięgnąć wiedzy u prawnika.

ZMIANA FORMY PRAWNEJ

Jeżeli właściciel pragnie, by firma była wielopokoleniowa, to aby zapewnić jej przetrwanie w przypadku jego śmierci albo choroby, musi wcześniej zaplanować, jak będzie sprawowane zarządzanie i jaką rolę w działalności będą mieli spadko-

biercy. Konflikty, które istniały do tej pory, zwiększą się. Powstanie więcej powodów do nieporozumień. Jeżeli spadkobiercom nie został wskazany drogowskaz, nie znajdą go sami. Tam, gdzie wśród spadkobierców będą osoby silne, przywódcze, tam będzie konflikt o władzę i majątek, a tam, gdzie nie będzie zainteresowania



Agnieszka Krysik – radca prawny, właścicielka Kancelarii Radcy Prawnego Agnieszka Krysik, autorka bloga SUKCESJA (www.wsukcesji.pl), współzłożycielka LT BOX www.zgromadzenia.online, Przewodnicząca Komisji „BCC dla Rodzinnych”.

Specjalizuje się w doradztwie prawnym na rzecz firm rodzinnych, prowadzi projekty sukcesji międzypokoleniowej, strukturyzując relacje rodzinne i korporacyjne. Przez wiele lat obsługiwała projekty z obszaru planowania podatkowego oraz strukturyzacji grup kapitałowych w tym z wykorzystaniem fundacji prywatnych. Dziś te doświadczenia wykorzystuje w planowaniu prawnym procesów sukcesji, wykorzystując potencjał młodego pokolenia, wspierając firmy rodzinne w rozwoju, jak również przygotowując do sprzedaży, akwizycji i pozyskując finansowanie dla nowych inwestycji. Autorka wielu publikacji związanych z firmami rodzinnymi i ich problematyką prawną. Współautorka komentarza do Kodeksu spółek handlowych wydawnictwa C.H. Beck (2014, 2017) oraz Beck – online. Bierze udział w pracach legislacyjnych nad rozwiązaniami sukcesyjnymi, w tym konsultując propozycje dotyczące fundacji rodzinnej.

biznesem, po śmierci przedsiębiorcy ono nagle się nie pojawi. I nawet powołanie zarządcy sukcesyjnego nie zastąpi prawidłowo zaplanowanej kontynuacji. Przekształcenie JDG w spółkę, otwiera przestrzeń na zmiany, w tym na poziomie zarządczym. W pewnym sensie zaczyna się profesjonalizacja w organizacji. Jeżeli JDG jest w majątku wspólnym małżonków, kwestia przekształcenia również jest obszarem uzgodnień. Wielokrotnie pomimo obaw współmałżonków o wyeliminowanie ich ze struktury własnościowej, warto wskazać, że tak nie jest. Jeżeli przedsiębiorstwo wchodzi w skład majątku wspólnego małżonków, to udziały w spółce z o.o. przekształconej z JDG będą również w majątku wspólnym, bez względu na to, który z małżonków będzie wpisany do rejestru jako współnik.

GDY FIRMA RODZINNA MA BYĆ WIELOPOKOLENIOWA

Jeżeli marzeniem założyciela jest, by firma rodzinna była dla kolejnych pokoleń, warto by zadbać o właściwe uregulowanie następujących obszarów i odpowiedź na pytania:

- kto ma zarządzać,
- kto ma być właścicielem po jego śmierci lub wcześniej,
- jak planuje umożliwić korzystanie z zysków firmy członkom rodziny,
- w jaki sposób zaplanować dziedziczenie po nim,
- czy zadbać o porozumienie tych, którzy po nim zostaną i będą uczestniczyć w życiu firmy Bez porozumienia i prawidłowego rozumienia oczekiwań każdego uczestnika można nie znaleźć przestrzeni na zgodę.

Dlatego pomimo dużego wsparcia, jakie daje ustawa o zarządzie, pozwalając, by przedsiębiorstwo było po śmierci przedsiębiorcy prowadzone przez spadkobierców, nie zagwarantuje ona zgody pomiędzy spadkobiercami, nie zastąpi uzgodnień i porozumienia co do przyszłości firmy i podziału majątku po zmarłym. ●