

# Nie zwlekaj z planem dla swojego następcy

**Biznes** Sukcesja firm rodzinnych to dla nich wyzwanie. Państwo szykuje prawne wsparcie, ale nawet najlepsze nie będzie wystarczającym remedium — mówią doradcy

Iwona Jackowska



ijackowska@pb.pl ☎ 22-333-98-59

Jedna ze 100 zmian z pierwszego tzw. przedsiębiorczego pakietu Morawieckiego ma służyć biznesom rodzinnym — ich trwaniu, a przede wszystkim płynnemu przechodzeniu takiej firmy w ręce następców, gdy nagle zabraknie właściciela. Przedsiębiorstwo „umiera” wraz z nim — mówią wprost autorzy pakietu.

Przyczyny? Przejść można tylko majątek zmarłego, bez możliwości korzystania z innych niezbędnych elementów do funkcjonowania firmy, np. nazwy czy decyzji administracyjnych. Skutki są takie, że wygasają kontrakty handlowe, pracownicy nagle zostają bez pracy — wylicza kierownictwo Ministerstwa Rozwoju (MR), które ogłosiło niedawno szczegóły koncepcji wspomnianych 100 zmian dla firm. Wiceminister Mariusz Haładaj podkreśla, że w badaniu przeprowadzonym na zlecenie resortu przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości (PARP) według 94 proc. ankietowanych brak odpowiednich regulacji prawnych nie ułatwia sukcesji firm rodzinnych.

— Obecnie w polskim prawie brakuje regulacji, która pozwalałaby na płynne przejście przedsiębiorstwa zmarłego przedsiębiorcy. Co prawda kilka lat temu podjęto próbę uregulowania tej kwestii, jednak wprowadzony wówczas zapis windykacyjny okazał się jedynie rozwiązaniem częściowym. Pomimo że istnieje możliwość przekazania danej osobie przedsiębiorstwa w testamencie, to jednak brak odpowiednio dostosowanych przepisów podatkowych, administracyjnych oraz cywilnoprawnych, sprawił, że zapis windykacyjny nie stał się skutecznym mechanizmem w zapewnieniu sukcesji — przyznaje Błażej Zagórski, radca prawny, counsel w zespole transakcji i prawa spółek kancelarii CMS.

## Pięć pomysłów...

MR informuje, że skala problemu dotyczy obecnie ok. 100 przypadków w miesiącu. Taka liczba zgłoszeń o śmierci przedsiębiorcy trafia co miesiąc do Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej (CEIDG) i będzie się zwiększać w najbliższych latach. W CEIDG jest obecnie wpisanych 80 tys. przedsiębiorców powyżej 65. roku życia.

z sukcesją. Miałyby one pozwolić na sprawne kontynuowanie działalności firmy po śmierci przedsiębiorcy, a przed ostatecznym zakończeniem formalności spadkowych. MR chce umożliwić przedsiębiorcom wpisaniem do CEIDG ustanawianie za życia przedstawiciela (prokurenta), który mógłby prowadzić przedsiębiorstwo w tym okresie. Proponuje wprowadzenie możliwości powierzenia przez spadkobierców, a w wyjątkowych przypadkach także przez sąd, jednej osobie prowadzenia spraw przedsiębiorstwa do czasu zakończenia formalności spadkowych. Uważa za potrzebne przyznanie czasowego uprawnienia do posługiwania się w obrocie i w kontaktach z urzędami firmą oraz numerami NIP i REGON zmarłego przedsiębiorcy oraz utrzymanie w mocy kontraktów cywilnoprawnych i umów o pracę. Pięć z planowanych rozwiązań to kontynuowanie obowiązków i praw związanych z podatkami dotyczącymi przedsiębiorstwa oraz korzystanie z decyzji administracyjnych związanych z przedsiębiorstwem, taki jak np. koncesje i zezwolenia.

Autorzy pakietu spodziewają się, że takie rozwiązania ułatwią spadkobiercom przejęcie przedsiębiorstwa i zapewnią ciągłość jego funkcjonowania, a także przyczynią się do wzmocnienia ochrony praw osób trzecich związanych z prowadzeniem firmy, w tym przede wszystkim kontrahentów, kooperantów i pracowników.

— Zwiększyłyby to szanse na dalszy rozwój przedsiębiorstwa, na którego budowę poświęcono niekiedy wiele lat — podkreślają pomysłodawcy.

Błażej Zagórski przyznaje, że z uwagi na obecny stan prawny w pierwszej kolejności ważne jest stworzenie regulacji umożliwiających kontynuację działalności.

— I to odnajdujemy w przedstawionych propozycjach — uważa radca.

## ...i sporo pytań

Również adwokat Tomasz Kurpisz z kancelarii Kurpisz i Ziobrowski dobrze ocenia pomysł wprowadzenia ułatwień dla sukcesji firm rodzinnych. Ma jednak wątpliwości co do praktycznego zastosowania niektórych z proponowanych rozwiązań, np. do ustanawiania pełnomocnika czy prokurenta. Gdy mowa o prokurencie, adwokat zwraca uwagę, że jego powołanie jest przewidziane dla podmiotów podlegających obowiązkowemu wpisowi do rejestru przedsiębiorców, jednoosobowa działalność gospodarcza nie jest objęta takim obowiązkiem.

64

**proc.** ▶ Tylu właścicieli firm rodzinnych przyznaje, że w ich przedsiębiorstwach nie spisano planu sukcesji — wynika z badania Deloitte.

na jakich zasadach miałyby być ustanawiane pełnomocnictwo — mówi Tomasz Kurpisz.

Jego zdaniem, na plus zasługuje koncepcja wybrania spośród spadkobierców jednej osoby, która prowadziłaby sprawę przedsiębiorstwa do zakończenia formalności spadkowych.

— To rozwiązanie analogiczne do istniejącego w Kodeksie spółek handlowych i w praktyce dobre. Ciekawe jednak, jak pomysłodawcy uregulują kwestię reprezentacji dla przypadków, w których nie będzie spadkobierców. Zgodnie z obowiązującym prawem w takich sytuacjach ostatecznie spadek i związane z nim zobowiązania przejmują gmina lub skarbnik państwa. Wątpliwie jednak, aby jednostki samorządu terytorialnego miały czas oraz możliwości kadrowe do prowadzenia spraw zmarłych przedsiębiorców — zwraca uwagę adwokat.

Ma on też wątpliwości, czy koncepcja umożliwienia komuś posługiwania się NIP niejącego przedsiębiorcy w ogóle jest dopuszczalna. Jak zwraca uwagę, numer ten jest przypisany do osoby. Używanie nie swojego numeru jest równoznaczne z wykorzystywaniem cudzych danych. Kłopotliwe też może być posługiwanie się w obrocie firmą, która zawsze jest połączona z imieniem i nazwiskiem przedsiębiorcy, np. „Jan Kowalski. Usługi Stolarskie”. Zgodnie z przepisami, firma nie może być zbyt, a przedsiębiorca może jedynie upoważnić innego do korzystania z niej, jeżeli nie wprowadza do to w błąd.

Zaś do propozycji utrzymania w mocy umów o pracę Tomasz Kurpisz zgłasza wzięcie pod uwagę ochronę także interesów spadkobierców.

— Dalsze utrzymywanie miejsc pracy powinno wynikać z wspólnego stanowiska w tej sprawie. Dla ochrony praw pracowników należałoby określić termin wypowiedzenia, do których powinien się dostosować przedstawiciel przedsiębiorcy prowadzący jego sprawę po ostatecznym zakończeniu formalności spadkowych — sugeruje adwokat.

Jego zdaniem, rozwiązanie dotyczące spraw z tytułu umów o pracę mogłoby być zbliżone do przewidzianych w art. 63[2] Kodeksu pracy w związku z jego art. 23[1]. Wynika z nich, że z dniem śmierci pracodawcy umowy o pracę wygasają, a pracodawcy otrzymują odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Ta zasada nie obowiązuje, gdy pracownicy zostają przejęci przez nowego pracodawcę. Staje się on wtedy z mocy pra-

Zdaniem Tomasza Kurpisza, trudne to wydaje się uzyskanie „z automatu” prawa do dalszego korzystania ze wszystkich zezwoleń i koncesji. Niektóre zezwolenia mogą mieć charakter osobisty, i spadkobiercy mogą nie spełniać kryteriów. Jak jedni podkreślają, dopóki nie zostaną przedstawione konkretne regulacje proponowanych ułatwień, trudno ocenić, czy i jak zadziałają w praktyce. Niemniej na pewno sukcesji rodzinnych biznesów wymaga wsparcie w prawie.

## Prawo prawem, ale...

Błażej Zagórski zwraca uwagę, że ważną kwestią w trakcie dalszych prac będzie odpowiedzialność za zobowiązania przedsiębiorstwa i dużym wyzwaniem może okazać się przygotowanie rozwiązania, które uwzględni interesy kontrahentów i pracowników, a zarazem pozwoli na ograniczenie odpowiedzialności spadkobierców.

— Przekazanie przedsiębiorstwa jest zaawansowanym procesem bardzo złożonym i wieloletowym, na dodatek bardzo indywidualnym, gdyż zależy od wielu czynników ściśle związanych z przedsiębiorstwem, osobami zarządzającymi czy z kwestiami spadkowymi, jak np. rozbieżność interesów spadkobierców. Rozwiązania ustawowe z natury rzeczy uwzględniają najbardziej typowe sytuacje, nie będą mogły stanowić remedium na wszystkie wyzwania stojące przed sukcesorami i nie umożliwią sukcesji w każdym przypadku — podkreśla radca.

Uważa on, że ważne jest, aby przedsiębiorca odpowiednio wcześniej przygotował firmę do zmiany pokoleniowej i wypracował własne rozwiązania biznesowe i prawne, które nie tylko umożliwią jej dalszy rozwój, ale pozwolą także na zachowanie określonego systemu wartości czy sposobu prowadzenia biznesu.

— Przykładowo, najskuteczniejszym sposobem zabezpieczenia sukcesji może być przekształcenie indywidualnej działalności gospodarczej w formę bardziej dopasowaną do spodziewanych zmian i nowych zadań, np. w spółkę kapitałową. Takie rozwiązanie pozwala na uniknięcie wielu problemów, które powstają w przypadku śmierci przedsiębiorcy, ale warunkiem jest, aby taka zmiana w zarządzaniu była przeprowadzona odpowiednio wcześniej — wyjaśnia Błażej Zagórski.

Radca sugeruje, aby edukować i więcej mówić o wyzwaniach związanych z sukcesją. Wtedy będzie bardziej prawdopodobne, że przedsiębiorcy zaczną z wyprzedze-