

Jak ułatwić sukcesorom prowadzenie biznesu?

Właściciele firm rodzinnych, którzy przygotowują się do przekazania biznesu kolejnemu pokoleniu, powinni pamiętać, że jednym z kluczowych czynników decydujących o tym, z jakich rozwiązań prawnych będą mogli skorzystać w procesie sukcesji, jest forma prowadzonej przez nich działalności.

CO DZIEJE SIĘ Z JEDNOOSOBOWĄ DZIAŁALNOŚCIĄ GOSPODARCZĄ PO ŚMIERCI PRZEDSIĘBIORCY?

Co do zasady jednoosobowa działalność gospodarcza to forma prawna, która traci swój byt wraz ze śmiercią właściciela. Jednakże, za sprawą zmian w prawie, które weszły w życie w ostatnim kwartale 2018 roku, przedsiębiorcy prowadzący jednoosobową działalność gospodarczą mogą zadbać o to, aby na wypadek ich śmierci należąca do nich firma nie uległa automatycznemu rozwiązaniu ze wszelkimi związanymi z nim konsekwencjami w sferze kontraktowej, pracowniczej czy podatkowej. Dzięki możliwości ustanowienia zarządcy sukcesyjnego, który będzie sprawował tymczasowy zarząd nad przedsiębiorstwem w spadku do czasu przejścia działalności gospodarczej przez prawowitych spadkobierców, firmy rodzinne prowadzone w formie jednoosobowych działalności gospodarczych zyskały czas niezbędny do uporządkowania spraw spadkowych. Prawidłowo ustanowiony zarządca sukcesyjny od chwili śmierci przedsiębiorcy, w granicach i ramach przewidzianych przez prawo, ma możliwość wykonywania obowiązków zmarłego przedsiębiorcy, a także zyskuje jego prawa, w związku z tym jest zdolny do kontynuowania dotychczasowej działalności biznesowej. Ma także uprawnienia do podejmowania wszelkich kroków niezbędnych do przetrwania działalności gospodarczej, takich jak: uzyskiwanie koncesji, licencji, zezwoleń, podpisywanie umów z pracownikami czy zaciąganie kredytów bankowych.

O ile jednak wprowadzone zmiany częściowo odpowiadają na potrzeby przedsiębiorstw rodzinnych, o tyle praktyka pokazuje, że jednoosobowa działalność gospodarcza nadal nie jest strukturą pozwalającą na skuteczne budowanie i wdrażanie wielopokoleniowej strategii i wizji prowadzenia firmy rodzinnej. Dlatego właściciele biznesów prowadzonych w formie jednoosobowych działalności gospodarczych, którzy poważnie myślą o tym, by firma służyła kolejnym pokoleniom, powinni traktować możliwość powołania zarządcy sukcesyjnego jako rozwiązanie awaryjne i tymczasowe. Jest to sposób zabezpieczenia firmy w przypadku wystąpienia po stronie właściciela nagłych zdarzeń losowych, jednak docelowym dążeniem powinna być zmiana formy prawnej na taką, która będzie odpowiadać potrzebom związanym z procesem sukcesji.

CZY KAŻDA SPÓŁKA HANDLOWA TO KLUCZ DO UDANEJ SUKESJI?

Wydawać by się zatem mogło, że każda zmiana formy prawnej z jednoosobowej działalności gospodarczej na spółkę handlową

ułatwi przyszłym sukcesorom kontynuowanie rodzinnego biznesu. Częściowo jest to prawda. Forma spółki bowiem, w przeciwieństwie do jednoosobowej działalności gospodarczej, po pierwsze – pozwala na przekazanie firmy rodzinnej kilku osobom (na przykład dzieciom, które do tej pory w równej mierze angażowały się w jej rozwój). Po drugie – umożliwia jednoczesne prowadzenie biznesu przez nestora oraz sukcesorów, co może stanowić pewnego rodzaju sprawdzian przed ostatecznym przekazaniem własności i zarządzania sukcesorom. Po trzecie natomiast – daje możliwość wprowadzenia do dokumentów korporacyjnych mechanizmów prawnych, które między innymi zapewnią rodzinny charakter firmy, zabezpieczą ryzyko wejścia do spółki osób spoza rodziny czy też zapewnią wybranym członkom rodziny, np. właścicielowi, określone uprawnienia gwarantujące zachowanie kontroli nad firmą na wypadek sporu pomiędzy uczestnikami sukcesji. A co najważniejsze – spółka nie znika wraz ze śmiercią właściciela. Zmiana formy prawnej z jednoosobowej działalności gospodarczej na spółkę handlową jest ponadto niezbędna niemal w każdym przypadku, w którym proces sukcesji zakłada zaangażowanie w biznes osób spoza rodziny (na przykład kluczowych menadżerów) lub wejście do firmy zewnętrznego inwestora.

Pamiętać jednak należy, że nie każda spółka handlowa pozwoli właścicielowi na urzeczywistnienie swojej wizji sukcesji i wielopokoleniowości. Przykładowo: spółki z ograniczoną odpowiedzialnością czy spółki akcyjne, w których prawa każdego wspólnika przekładają się na określony pakiet udziałów lub akcji, pozwalają na swobodne i elastyczne przekazywanie własności na rzecz przyszłych sukcesorów. Szczególnie ważne jest to, że nie wymuszają konieczności nabywania przez sukcesorów udziałów lub akcji w ramach współwłasności. Inaczej wygląda sytuacja w spółkach osobowych, takich jak spółka jawna czy spółka komandytowa, w których ogół praw i obowiązków wspólnika nie może być podzielony na rzecz kilku osób. W konsekwencji właściciel, który chce przekazać prawa do spółki osobowej swoim następcom, musi albo wskazać jednego sukcesora, co nie zawsze będzie pokrywać się z jego wizją sukcesji, albo uczynić kilku sukcesorów współwłaścicielami przysługującego mu dotąd jednego ogółu praw i obowiązków w spółce. Wybór drugiego rozwiązania, w przypadku konfliktów wśród współwłaścicieli lub zwyczajnego braku wspólnej wizji prowadzenia i rozwoju spółki, może stworzyć ryzyko paraliżu decyzyjnego blokującego działalność spółki. A to będzie się negatywnie przekładać na codzienny biznes, trwa-

łość kluczowych kontraktów, relacje z pracownikami i wizerunek firmy.

JAK WYBRAĆ ODPOWIEDNIĄ FORMĘ PRAWNĄ?

Podsumowując powyższe rozważania, należy podkreślić, że tak jak nie ma jednego przepisu na udaną sukcesję, tak nie ma uniwersalnych reguł, które umożliwią zarówno wybór samej formy prowadzenia działalności na potrzeby procesu sukcesji, jak i wybór rozwiązań prawnych, które doprowadzą do zmiany dotychczasowej formy prawnej na tę docelową. Jednoosobowa działalność gospodarcza oraz poszczególne spółki handlowe różnią się bowiem między sobą zakresem odpowiedzialności swoich właścicieli, sposobem opodatkowania czy też możliwościami w zakresie wyboru mechanizmów prawnych w procesie sukcesji. Forma prawna w każdym przypadku powinna być dostosowana do specyfiki prowadzonego biznesu, w tym do wymogów prawnych stawianych określonym typom działalności, otoczenia rodzinnego oraz potrzeb i wizji samego procesu sukcesji.

Więcej na: www.gwlaw.pl,
www.wsukcesji.pl, www.fudacje.rodzine.pl



Daria Leszczyk – adwokat w Grabowski i Wspólnicy Kancelaria Radców Prawnych sp.k. Specjalizuje się w prawie spółek handlowych, aspektach związanych z planowaniem sukcesji w firmach rodzinnych oraz obsłudze procesów strukturyzacyjnych. Prowadzi procesy przekształceń, fuzji i przejęć oraz podziałów spółek handlowych, uczestniczy w opracowywaniu i wdrażaniu kompleksowych planów strukturyzacji kapitałowych i majątkowych przedsiębiorstw. Prowadzi również szkolenia z zakresu sukcesji firm rodzinnych.

Grabowski i Wspólnicy Kancelaria Radców Prawnych sp.k. to zespół doradców prawnych posiadających wieloletnie doświadczenie na rynku usług prawnych. Kancelaria skupia swoją działalność w obszarze przedsiębiorczości prywatnej, w tym rodzinnej. Prawnicy doradzają w procesach sukcesyjnych i planowania sukcesyjnego, jak również w procesach inwestycyjnych, przekształceń, połączeń czy przejęć. Specjalizują się w zakresie prawa spółek, prawa papierów wartościowych i rynku kapitałowego, prawa bankowego i finansowego, prawa nieruchomości oraz prawa własności intelektualnej. Dostarczają kompleksowe rozwiązania prawne dla przedsiębiorców zarówno z kapitałem polskim, jak i zagranicznym.

