



„Za sukcesem mężczyzny stoi kobieta”

Co zatem powinna wiedzieć żona właściciela firmy rodzinnej?

Rola kobiety w firmie rodzinnej niemal w każdym przypadku jest nie do przecenienia, bez względu na to, czy zajmuje się ona aktywnym zarządzaniem biznesem, czy też pozostawia tę kwestię swojemu mężowi i sama realizuje się na innych płaszczyznach.

W razie wystąpienia tego drugiego scenariusza, kiedy rodzinny biznes pozostaje poza obszarem jej codziennych zainteresowań, istotnym jest jednak, aby była ona świadoma swoich kluczowych uprawnień oraz potrzeby podejmowania odpowiednich działań zapewniających zachowanie integralności firmy rodzinnej.

Czyje są prawa udziałowe do firmy rodzinnej?

Bardzo często zdarza się, że pomimo iż firma funkcjonuje w świadomości małżonków jako „rodzinna”, to w sferze korporacyjnej w umowie spółki, księdze udziałów czy rejestrze przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego jako właściciel udziałów wpisany jest jedynie mąż. Kto w takim przypadku jest faktycznym właścicielem praw udziałowych do firmy?

Aby to rozstrzygnąć, konieczne jest znalezienie odpowiedzi na następujące pytania: kiedy powstała firma rodzinna, jaki ustrój majątkowy obowiązuje w małżeństwie oraz skąd pochodziły środki, które były przeznaczone na utworzenie firmy rodzinnej.

Jeżeli firma utworzona została przed zawarciem małżeństwa, to pozostaje ona składnikiem majątku osobistego męża, który jest wówczas jej jedynym właścicielem. Jeżeli jednak „powołanie firmy do życia” nastąpiło już w trakcie trwania małżeństwa, to z dużym prawdopodobieństwem



Daria Leszczyk

Adwokat w Grabowski i Wspólnicy Kancelaria Radców Prawnych. Specjalizuje się w prawie spółek handlowych, planowaniu sukcesji w firmach rodzinnych oraz restrukturyzacji. Prowadzi procesy przekształceń, fuzji i przejęć oraz podziałów spółek handlowych.



Dr Rafał Trzeciakowski

Radca prawny w Grabowski i Wspólnicy Kancelaria Radców Prawnych sp.k., nauczyciel akademicki, autor i współautor publikacji w dziedzinie prawa konstytucyjnego, gospodarczego, administracyjnego i handlowego. Doradza w obszarze sukcesji firm rodzinnych.

wchodzi ona w skład majątku wspólnego małżonków, to znaczy jest własnością zarówno męża, jak i żony. Będzie to jednak miało miejsce w przypadku, w którym w małżeństwie tym obowiązuje ustrój wspólności majątkowej małżeńskiej (tj. małżonkowie nie zawarli intercyzy przed ślubem oraz nie podpisali umowy o rozdzielności majątkowej), a środki, które zostały przeznaczone na utworzenie firmy rodzinnej stanowiły majątek wspólny małżonków (np. nie zostały otrzymane przez męża w drodze darowizny od rodziców lub spadku).



Uregulowanie kwestii własności

Wiele firm rodzinnych latami funkcjonuje w opisanej powyżej formule nie widząc potrzeby, aby kwestia własności praw udziałowych podlegała doregulowaniu czy zmianie. W praktyce wpisany jako współnik mąż wykonuje wszelkie prawa z udziałów i w sferze korporacyjnej, to jest w relacji spółka – współnik, traktowany jest on jako jedyny właściciel. Kwestia zaczyna się komplikować, kiedy wśród małżonków pojawia się konflikt lub sposób zarządzania firmą rodzinną staje się zarzewiem niezgody.

W pierwszej kolejności pamiętać należy, że żona właściciela co do zasady (jeżeli umowa spółki nie przewiduje ograniczeń w tym zakresie) w każdej chwili może żądać dopisania jej w księdze udziałów oraz rejestrze przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego jako współwłaściciela udziałów w ramach wspólności majątkowej małżeńskiej. Pozwoli jej to mieć wpływ na decyzje podejmowane przez męża jako współnika firmy rodzinnej, a niejednokrotnie także ograniczyć negatywne dla niej skutki zarządzania firmą rodzinną.

Jednocześnie warto mieć na uwadze, że kwestia objęcia praw udziałowych do firmy rodzinnej wspólnością majątkową małżeńską może w bardzo znaczącym zakresie wpływać na sposób ich dziedziczenia w razie śmierci któregoś z małżonków. W przypadku śmierci jednego z małżonków ustaje bowiem z mocy prawa wspólność majątkowa, co powoduje, że połowa majątku wspólnego przypada pozostającemu przy życiu małżonkowi, a jedynie druga połowa podlega dziedziczeniu na zasadach ogólnych lub w oparciu o sporządzony testament. Taka sytuacja może utrudnić przeprowadzenie procesu sukcesji zgodnie z przyjętymi założeniami i spowodować w przyszłości powstanie konfliktów, np. w razie planu, aby po śmierci zarządzającego dotąd biznesem męża, firma rodzinna w całości przypadła dzieciom.

Prawo polskie nie przewiduje sporządzenia testamentu wspólnego przez małżonków. Dlatego metodą na uniknięcie tego problemu jest uprzednie dokonanie wyodrębnienia całości lub części praw udziałowych do firmy rodzinnej z majątku wspólnego małżonków do majątku osobistego jednego z nich. Dzięki temu w razie śmierci tego małżonka prawa do przysługujących mu osobiście udziałów przysługiwać będą wybranemu spadkobiercy na

wyłączoną własność, z wyłączeniem żyjącego małżonka spadkodawcy.

Rozporządzanie prawami udziałowymi do firmy rodzinnej

Z wcześniejszej części artykułu dowiedzieliśmy się, w jaki sposób ustroj majątkowy małżeński oraz moment zawiazania spółki względem daty zawarcia małżeństwa wpływa na kwestię własności udziałów na poziomie majątku małżonków. Powyższe powinno być punktem wyjścia do rozważań na temat rozporządzania udziałami, które jest kluczowym aspektem planowania i wdrożenia sukcesji pokoleniowej na poziomie właścicielskim.

Rozporządzanie udziałami w firmie rodzinnej najczęściej następuje na rzecz zstępnych (dzieci, ew. wnuków) oraz małżonka, czyli członków najbliższej rodziny. Stąd dwoma podstawowymi narzędziami służącymi do przenoszenia własności udziałów na rzecz rodziny są umowa darowizny, rozporządzenie testamentowe lub dziedziczenie ustawowe. Rzadziej spotykanym, ale jednak praktykowanym modelem wśród niektórych przedsiębiorców jest także sprzedaż (przynajmniej części) udziałów na rzecz dziecka lub wdrożenie programu motywacyjnego na rzecz sukcesora, dzięki któremu będzie nabywał udziały w spółce w wyniku zadowolającej działalności operacyjnej w spółce.

Podstawową różnicą pomiędzy darowizną a rozporządzeniem testamentowym i dziedziczeniem z mocy ustawy jest oczywiście moment, w którym dokonuje się nabycia udziałów. W wyniku darowizny sukcesor staje się właścicielem udziałów z chwilą zawarcia umowy darowizny, natomiast na mocy spadku dopiero z chwilą śmierci nestora.

Z punktu widzenia kobiety w przedsiębiorstwie rodzinnym mniej istotny wydaje się sposób, w jaki udziały jej lub męża zostaną rozdysponowane, ale kiedy i do kogo trafią. Myślenie o tym pozwala zapobiec problemowi tzw. niekontrolowanej sukcesji, czyli objęcia udziałów i władzy w spółce przez osoby inne niż przewidziane w planowanym procesie sukcesji.

Jednocześnie, niejako na marginesie, zaznaczyć należy, że do rozporządzenia prawami udziałowymi w firmie rodzinnej, które wchodzi w skład majątku wspólnego



małżonków, nie jest wymagana zgoda drugiego małżonka. Oznacza to, że mąż, który w sensie korporacyjnym pozostaje właścicielem praw udziałowych do firmy rodzinnej, może nim rozporządzać bez zgody swojej żony, przy zastrzeżeniu, że ewentualne środki uzyskane ze zbycia zasilają majątek wspólny.

Zabezpieczenie przed wejściem udziałowca spoza rodziny

Charakterystyką przedsiębiorczości rodzinnej jest fakt, że równie istotnymi jej składnikami są relacje biznesowe, co relacje rodzinne, które nawzajem na siebie oddziałują. Relacje rodzinne mają natomiast to do siebie, że wymykają się racjonalnemu planowaniu i chłodnej kalkulacji.

W efekcie powyższego może dojść do sytuacji, gdy więzy rodzinne pomiędzy członkami firmy rodzinnej ulegną osłabieniu lub całkowitemu zerwaniu oraz pojawią się w otoczeniu rodziny i firmy osoby dotychczas niezwiązane z rodzinnym biznesem, a które przez wejście w relacje z członkami rodziny mają oczekiwania (a w określonych przypadkach również prawo) partycypować w firmie rodzinnej.

Najczęściej spotykanymi przykładami kryzysu rodzinno-biznesowego z punktu widzenia żony właściciela firmy rodzinnej są dwa scenariusze. Pierwszy scenariusz zakłada rozpad małżeństwa założycieli lub właścicieli firmy rodzinnej oraz pojawienie się nowego partnera/partnerki oraz być może małego dziecka w życiu jednego z właścicieli. Drugi scenariusz to małżeństwo dziecka założycieli lub właścicieli firmy rodzinnej i wejście do rodziny i spółki zięcia/synowej oraz wnuków. Opisując krótko poniższe scenariusze postaramy się zakreślić obszary ryzyka dla integralności właścicielskiej firmy rodzinnej.

W pierwszym scenariuszu w otoczeniu rodzinno-biznesowym pojawia się partner lub partnerka właściciela firmy rodzinnej, a w dalszym czasie również nierzadko dziecko. Jakie to rodzi skutki dla spółki i szeroko rozumianej sukcesji? Otóż po zawarciu związku małżeńskiego partner/partnerka właściciela jest uprawniony do dziedziczenia z mocy ustawy, podobnie jak dziecko z takiego związku. Przekładając to na przestrzeń właścielską, do

grona udziałowców dołączają nowe osoby, których stosunki z dotychczasowymi udziałowcami (były małżonek oraz dzieci) są najczęściej dość napięte, a udziałowcy są sobie niechętni, co niesie ryzyko konfliktów na poziomie właścicielskim, próby sprzedaży udziałów poza spółkę i innych sytuacji, które nie mogą korzystnie wpływać na prowadzony biznes.

Również wejście w związek małżeński dorosłych dzieci będących współwłaścicielem firmy rodzinnej rodzi tożsame ryzyko w przypadku śmierci owego dziecka. W takim przypadku, ustawowymi spadkobiercami przysługujących mu udziałów zostają zięć/synowa oraz ewentualnie osierocone dziecko (którego prawa udziałowe, czyli np. prawo głosu, do czasu osiągnięcia pełnoletniości wykonywane są przez przedstawiciela ustawowego).

Przykłady jak powyższe można mnożyć, natomiast obrazują one niezaprzeczalny fakt, że brak zaplanowanej i wdrożonej sukcesji może skutkować rozproszeniem udziałów w firmie rodzinnej i objęciem ich przez osoby, które w procesie sukcesji nigdy nie były uwzględniane. Z tego względu, będąc członkiem rodziny prowadzącej przedsiębiorstwo, w interesie rodziny oraz przedsiębiorstwa jest wykorzystanie dostępnych narzędzi prawnych minimalizujących wspomniane ryzyka i zabezpieczających interesy sukcesorów, z którymi nestorzy wiążą plany i nadzieje na przekazanie rodzinnego biznesu.

Jednym z dostępnych instrumentów jest np. testament, który wyłącza zasady obowiązujące w przypadku dziedziczenia ustawowego. Instytucja zapisów windykacyjnych czy podstawienia umożliwia bardzo precyzyjne określenie kręgu osób uprawnionych do dziedziczenia konkretnego składnika majątku, jakim są akcje lub udziały w przedsiębiorstwie rodzinnym. Z innej strony, na poziomie korporacyjnym, dopuszczalne jest ograniczenie przystąpienia do spółki osób niebędących np. wstępnymi lub zstępnymi dotychczasowego współnika (czyli wstąpienie do spółki wyłącznie na bazie więzów krwi).

Podjęcie powyższych działań, mających na celu zapewnienie integralności rodzinnego przedsiębiorstwa na płaszczyźnie zarówno rodzinnej, jak i biznesowej winno być priorytetem kobiety zaangażowanej w budowanie wielopokoleniowego przedsiębiorstwa rodzinnego. ●