

Zarząd sukcesyjny

Analiza funkcjonowania po 3 latach od wejścia w życie regulacji

Purpurowy Informator

Poznań, czerwiec 2022 r.



Wstęp

66

Sukcesja jednoosobowych działalności gospodarczych – ze względu na brak dedykowanych rozwiązań prawnych była poważnym problemem firm rodzinnych. Wraz ze śmiercią przedsiębiorcy, dochodziło bowiem do ustania bytu firmy – wygaśnięcia umów, w tym z kontrahentami i pracownikami, wygaśnięcia licencji, koncesji i pozwoleń – a w masie spadkowej pozostawały jedynie składniki majątkowe przedsiębiorstwa.

Dzięki wprowadzonej w końcu 2018 r. nowej instytucji prawnej – **zarządowi sukcesyjnemu** – jednoosobowe działalności gospodarcze otrzymały zabezpieczenie na wypadek nieoczekiwanych zdarzeń. Po ponad 3 latach od momentu wejścia w życie ustawy o zarządzie sukcesyjnym, przyglądamy się jej funkcjonowaniu w naszym systemie prawnym, przedstawiając jej podstawowe założenia, kluczowe zalety i wady oraz popularność wykorzystania tego rozwiązania.

Dariusz Bednarski
Wiceprezes, Partner Zarządzający
Departamentem Doradztwa Grant Thornton



Kluczowe wnioski



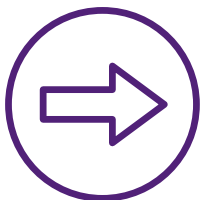
Zarząd sukcesyjny kluczem do sukcesji jednoosobowej działalności

Zarząd sukcesyjny jest instytucją prawną wprowadzoną w końcu 2018 r., która pozwala na kontynuację bytu jednoosobowej działalności gospodarczej (JDG) po śmierci przedsiębiorcy. Kluczowym celem tego rozwiązania jest ochrona przedsiębiorstw prowadzonych w formie JDG przed ustaniem ich bytu prawnego w momencie śmierci przedsiębiorcy.



Niewielki odsetek przedsiębiorstw jest zabezpieczonych na przyszłość

Ustanowienie zarządcy sukcesyjnego jest procesem odformalizowanym i bezpłatnym, a istotnie zmniejszającym ryzyko biznesowe dla przedsiębiorcy i jego rodziny, jednakże dotąd zdecydowało się na to tylko ok. 1% właścicieli JDG.



Bariery, którym musi stawić czoła zarządca sukcesyjny

Przedsiębiorstwo w spadku winno płynnie kontynuować działalność przedsiębiorcy. W praktyce jednak zarządcy sukcesyjni spotykają się z barierami administracyjnymi, instytucjonalnymi oraz nieznaną im tą instytucji w obrocie, które to okoliczności znacząco utrudniają działanie w trybie „business as usual”.



Przedsiębiorstwo w spadku i co dalej?

Ustawa o zarządzie sukcesyjnym szczegółowo reguluje sposób prowadzenia działalności przez zarządcę sukcesyjnego. Ustawodawca nie przewidział jednak w przepisach możliwości płynnej kontynuacji działalności gospodarczej przez więcej niż jednego spadkobiercę zmarłego przedsiębiorcy.

Z czego wynikała potrzeba wprowadzenia instytucji zarządu sukcesyjnego?

66

Wśród różnych form prowadzenia działalności gospodarczej, nieustannie największą popularnością w naszym kraju cieszy się jednoosobowa działalność. Obecnie w bazie CEIDG jest ok. 3,5 mln takich firm. Wielu przedsiębiorców, zwłaszcza tych rozpoczynających swoją aktywność gospodarczą na przełomie lat 80. i 90. XX w., zastanawia się dzisiaj, jaka przyszłość czeka ich biznes. Sukcesja jest jedynym z największych wyzwań, przed jakimi stają firmy, przede wszystkim te rodzinne. Do niedawna przedsiębiorcy nie posiadali kompleksowych przepisów ułatwiających kontynuację działalności gospodarczej w związku ze zmianami pokoleniowymi.

Dlatego wspólnie z przedsiębiorcami przygotowaliśmy rozwiązania, które nie tylko pozwalają im zabezpieczyć firmę na wypadek ich śmierci, ale też stanowią istotne wsparcie dla samych spadkobierców. Od ponad 3 lat przedsiębiorcy wpisani do bazy CEIDG mogą powołać zarządcę sukcesyjnego, który przejmie po nich stery w biznesie do czasu rozstrzygnięcia spraw spadkowych. Przed nami jeszcze sporo pracy, aby zarząd sukcesyjny stał się narzędziem powszechnie stosowanym. W procesie sukcesji konieczne są nie tylko odpowiednio dostosowane przepisy, ale też świadomość przedsiębiorców i ich rodzin, planowanie i podejmowanie działań z odpowiednim wyprzedzeniem.



Kamila Król

Podsekretarz Stanu
w Ministerstwie Rozwoju i Technologii

Wprowadzenie

Instytucja zarządu sukcesyjnego jest stosunkowo nową regulacją – poniżej przedstawiamy jej podstawowe założenia.

1. Rola zarządcy sukcesyjnego

Dzięki ustanowieniu zarządu sukcesyjnego, pomimo śmierci właściciela, jego jednoosobowa działalność gospodarcza jest kontynuowana. Zarządca jest w stanie zaopiekować się przedsiębiorstwem zmarłego przedsiębiorcy do chwili uregulowania sytuacji spadku lub upływu określonego czasu.

2. Kto może być zarządcą sukcesyjnym?

Zarządcą sukcesyjnym może być każda osoba fizyczna posiadająca pełną zdolność do czynności prawnych – w praktyce zatem każdy dorosły, który nie został ubezwłasnowolniony, może pełnić tę funkcję.

3. Jakie uprawnienia posiada zarządca sukcesyjny?

Zarządca sukcesyjny wykonuje prawa i obowiązki zmarłego przedsiębiorcy związane z prowadzeniem przedsiębiorstwa w spadku. Zarządca sukcesyjny autonomicznie podejmuje decyzje w ramach tzw. zwykłego zarządu przedsiębiorstwem, tj. codziennego działania firmy, natomiast czynności przekraczające zwykły zarząd, wymagają zgody wszystkich właścicieli przedsiębiorstwa w spadku lub (jeżeli spadkobiercy nie udzielą zgody) zezwolenia sądu.

4. Jak powołać zarządcę sukcesyjnego?

Zarządcę sukcesyjnego można powołać za życia przedsiębiorcy, jak i po jego śmierci (przy czym wówczas zgodę na powołanie muszą wyrazić spadkobiercy reprezentujący co najmniej 85% udziału w spadku). Aby powołać zarządcę sukcesyjnego, przedsiębiorca winien: złożyć pisemne oświadczenie o powołaniu zarządcy sukcesyjnego, uzyskać zgodę zarządcy sukcesyjnego na pełnienie funkcji oraz zgłosić zarządcę sukcesyjnego do CEIDG (przez internet lub za pomocą formularza tradycyjnego).

Zalety zarządu sukcesyjnego

Jakie są najistotniejsze aspekty decydujące o skuteczności zarządu sukcesyjnego?



Rozwiązanie problemu spadkobrania jednoosobowych działalności gospodarczych

W przypadku dziedziczenia JDG, jeżeli nie zostanie powołany zarządca sukcesyjny, z chwilą śmierci przedsiębiorcy z obrotu prawnego znika osoba będąca podmiotem wszelkich praw i obowiązków związanych z firmą, w tym także stroną wszelkich umów.

Możliwość kontynuacji działalności po śmierci przedsiębiorcy i refleksji nad dalszymi losami przedsiębiorstwa

Przedłużenie istnienia firmy daje spadkobiercom możliwość podjęcia refleksji nad dalszymi losami przedsiębiorstwa – kontynuacją jej działalność w kolejnych pokoleniach rodziny lub – jeżeli zapadnie taka decyzja – stopniowym, odpowiednio przygotowanym wygaszaniem działalności.

Kontynuacja obowiązywania umów, koncesji i pozwoleń oraz umów z pracownikami

W ramach przedsiębiorstwa w spadku kontynuowane są wszystkie stosunki prawne i administracyjnoprawne przedsiębiorstwa w spadku - istnieje zatem możliwość płynnego kontynuowania działalności zmarłego przedsiębiorcy.

Zachowanie statusu przedsiębiorstwa jako płatnika podatku dochodowego i podatku VAT

Przedsiębiorstwo w spadku uznaje się za podatnika kontynuującego prowadzenie działalności gospodarczej – nie ma zatem konieczności dokonywania dodatkowego rozliczenia podatkowego związanego ze zmianą statusu na przedsiębiorstwo w spadku.

Wady zarządu sukcesyjnego

Jakie są najpopularniejsze problemy przedsiębiorstw w spadku?

Barierzy administracyjne i instytucjonalne

Pomimo, iż przepisy przewidują kontynuację działalności przedsiębiorcy przez przedsiębiorstwo w spadku, przedsiębiorstwa takie spotykają się z barierami administracyjnymi i instytucjonalnymi w postaci braku wiedzy w innych podmiotach i instytucjach na temat praktycznych aspektów przepisów ustawy o zarządzie sukcesyjnym, a nadto braku dostosowania publicznych systemów IT do przedsiębiorstwa w spadku.

Utrudnione przejęcie przedsiębiorstwa przez kilku spadkobierców

Przepisy ustawy o zarządzie sukcesyjnym nie przewidują możliwości przekształcenia przedsiębiorstwa w spadku w spółkę. W związku z tym przejęcie biznesu przez kilku spadkobierców jest skomplikowaną operacją, wymagającą m.in. uzyskania zgód kontrahentów na przeniesienie umów oraz szeregu innych czynności przygotowawczych.

Nietrwały charakter przedsiębiorstwa w spadku

Ze swojej natury, przedsiębiorstwo w spadku ma charakter czasowy – zgodnie z przepisami ustawy zarządca sukcesyjny jest zasadniczo powoływany na okres 2 lat. Wskazana tymczasowość utrudnia prowadzenie działalności w trybie „business as usual” - często dostawcy i kontrahenci odmawiają zawarcia umów lub żądają ich dodatkowego zabezpieczenia, w obawie przed zakończeniem działalności, odmawiają zawarcia umów lub żądają ich dodatkowego zabezpieczenia.

Powołanie zarządcy sukcesyjnego po śmierci przedsiębiorcy nie zawsze możliwe

Zgodnie z obowiązującymi regulacjami, do powołania zarządcy sukcesyjnego po śmierci przedsiębiorcy, wymagana jest zgoda osób,

którym łącznie przysługuje udział w przedsiębiorstwie w spadku większy niż 85/100. Wymóg ten – jakkolwiek uzasadniony zabezpieczeniem interesów spadkobierców – uniemożliwić może powołanie zarządcy sukcesyjnego w przypadku konfliktu pomiędzy spadkobiercami.

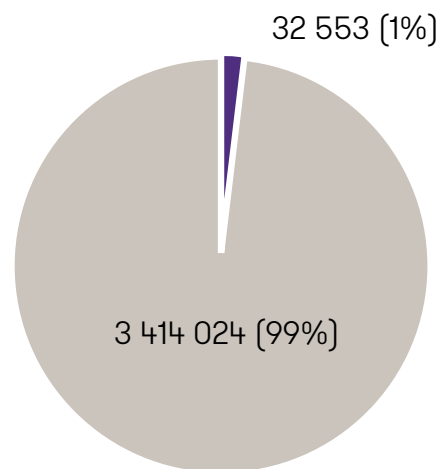


Zarząd sukcesyjny nadal mało popularny

Tylko ok. 1% przedsiębiorców zdecydowało się na ustanowienie zarządcy sukcesyjnego

Na 31 grudnia 2021 r. do rejestru REGON wpisanych było 3 446 577 osób fizycznych prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą (bez osób fizycznych prowadzących wyłącznie indywidualne gospodarstwa rolne). Gdyby z ogólnej liczby przedsiębiorców wyeliminować przedsiębiorców, którzy zawiesili swoją działalność, można by przyjąć, że potencjalna liczba przedsiębiorców zainteresowanych instytucją zarządu sukcesyjnego wynosi **2 922 413** (źródło: dane uzyskane od GUS z 27 stycznia 2022 r.).

Jednak na 31 grudnia 2021 r. wyłącznie **32 553 przedsiębiorców (tylko nieco ponad 1%) ustanowiło zarządcę sukcesyjnego** (źródło: dane uzyskane od ZUS z 10 lutego 2022 r., raport Ministerstwa Rozwoju i Technologii). Tymczasem w okresie od 1 stycznia 2018 r. do 31 grudnia 2021 r. zmarło w Polsce **33 632 przedsiębiorców prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą** (źródło: dane uzyskane od GUS z 27 stycznia 2022 r.).



- Przedsiębiorcy z zarządcą sukcesyjnym
- Przedsiębiorcy bez zarządcy sukcesyjnego

NASZ KOMENTARZ

Pomimo odformalizowanej, bezpłatnej i dostępnej m.in. przez Internet procedury ustanowienia zarządcy sukcesyjnego, na zabezpieczenie w ten sposób działalności na wypadek zdarzeń losowych, zdecydowała się jak dotąd znikoma liczba przedsiębiorców. Nawet zakładając, że zarząd sukcesyjny nie jest instytucją niezbędną dla osób samozatrudnionych (gdzie działalność gospodarcza służy wyłącznie wykonywaniu pracy na rzecz określonego podmiotu) oraz wolnych zawodów (gdzie działalność jest ściśle związana z osobą przedsiębiorcy), w dalszym ciągu odsetek ten jest niepokojąco niski.

Naszym zdaniem:

Przedsiębiorco, zaplanuj sukces(ję)!

66

Kontaktując się z firmami rodzinnymi często dostrzegamy, że ich założyciele – budując i rozwijając firmę – skupieni są na osiągnięciu kolejnych sukcesów, a zapominają o zabezpieczeniu swojego biznesu.

Powyższą refleksję potwierdzają wyniki naszego raportu. Choć regulacje ustawy o zarządzie sukcesyjnym są rozwiązaniem długo oczekiwanym i postulowanym przez środowisko firm rodzinnych, gdyż umożliwia istnienie działalności gospodarczej po śmierci przedsiębiorcy, to jedynie niewielki odsetek przedsiębiorców zdecydował się z tego rozwiązania skorzystać.

W dalszym ciągu funkcjonuje w Polsce ponad 300 tys. firm, które działają w formie JDG i zatrudniają ponad 5 pracowników, a zagrożone są ustaniem ich bytu w przypadku śmierci przedsiębiorcy.

Myśląc o przyszłości firmy, warto rozważyć ubezpieczenie firmy na wypadek niespodziewanych zdarzeń i planować długofalowo.

Pierwszym, absolutnie podstawowym krokiem dla JDG powinno być powołanie zarządcy sukcesyjnego, który choć chwilowo zapewni bezpieczeństwo i ciągłość działania firmy.

Kolejnym etapem powinno być rozpoczęcie planowania procesu sukcesji biznesu w wymiarze własności i zarządzania, bowiem tylko takie działanie pozwala na zapewnienie firmie długowieczności.

Maja Jabłońska

Counsel, Radca Prawny
Lider zespołu doradztwa
dla firm rodzinnych
Grant Thornton



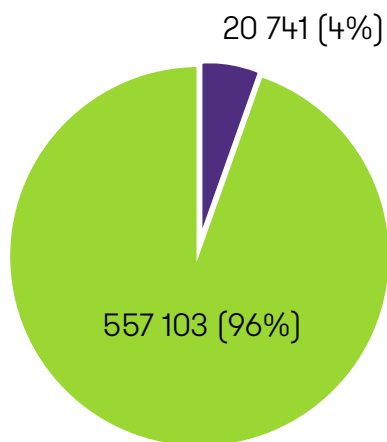
Pracodawcy częściej zabezpieczają działalność

Przedsiębiorcy zatrudniający pracowników częściej ustanawiają zarządców sukcesyjnych

Na 31 grudnia 2021 r. w rejestrze ZUS zarejestrowanych było 577 844 przedsiębiorców prowadzących JDG, którzy zatrudniali od 1 do 4 pracowników. W tej grupie niecałe 4% podmiotów miało ustanowiony zarząd sukcesyjny (źródło: dane uzyskane od ZUS z 10.02.2022 r.). To czterokrotnie więcej niż w całej populacji JDG, jednak nadal odsetek ten wydaje się niski.

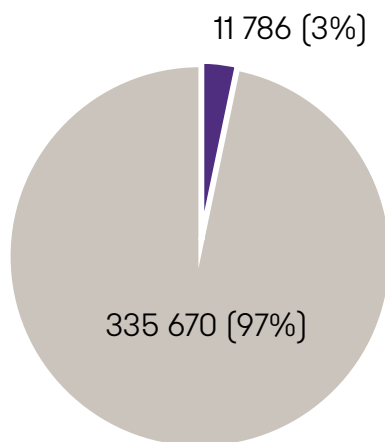
Co więcej, w tym samym czasie zarejestrowanych było 347 456 JDG zatrudniających co najmniej 5 pracowników. W tej grupie odsetek przedsiębiorstw z ustanowionym zarządem sukcesyjnym był jeszcze niższy. Wynosił jedynie 3%, a przecież im większa firma, tym większą stratą może być wygaśnięcie działalności przedsiębiorstwa po nagłej śmierci właściciela.

1-4 pracowników



- Mają zarządcę
- Nie mają zarządcy

Co najmniej 5 pracowników



- Mają zarządcę
- Nie mają zarządcy

NASZ KOMENTARZ

Wśród JDG zatrudniających pracowników odsetek tych posiadających ustanowionego zarządcę sukcesyjnego wynosił poniżej 5%. Oznacza to, że pracodawcy częściej zabezpieczają swoje firmy na wypadek śmierci niż JDG niezatrudniające pracowników, jednak nadal dzieje się to niezwykle rzadko. Ewentualne nieplanowane wygaśnięcie działalności swoimi negatywnymi skutkami dotknie nie tylko spadkobierców przedsiębiorcy, ale również pracowników jego firmy, jego klientów i kontrahentów. W szczególności w firmach prowadzących działalność na dużą skalę, zatrudniających kilkudziesięciu lub kilkuset pracowników brak zaplanowanej sukcesji może mieć katastrofalne skutki. Tym bardziej dziwi tak niewielki odsetek przedsiębiorców, którzy zdecydowali się na powołanie zarządcy sukcesyjnego.

Naszym zdaniem:

Przemysł formę prawną działalności

66

W naszej pracy niemal codziennie wspieramy przedsiębiorców w wyborze właściwej formy prawnej oraz realizujemy procesy przekształceń. Przedsiębiorcy zazwyczaj chcą się przekształcać, żeby: płacić niższe podatki, na innych zasadach odpowiadać za zobowiązania swojej firmy, czy też żeby przygotować się do sprzedaży firmy inwestorowi. Nadal stosunkowo rzadko zgłaszają się do nas klienci, którzy są zainteresowani zmianą formy prawnej w celu zaplanowania sukcesji, choć grupa ta w ostatnich latach zauważalnie się powiększa.

Nie twierdzimy, że każda działalność jednoosobowa wymaga przekształcenia w spółkę. Dla drobnych przedsiębiorców, prowadzących działalność na niewielką skalę, powołanie zarządcy sukcesyjnego w większości przypadków będzie wystarczającym zabezpieczeniem na wypadek śmierci.

Co innego w przypadku rozwiniętych firm, prowadzonych na średnią czy dużą skalę; biznesów, zatrudniających pracowników, współpracujących z całą siatką dostawców i odbiorców, działających na podstawie licencji czy koncesji.

Jedynym rozwiązaniem, które pozwala zachować pełną ciągłość takich biznesów po śmierci właściciela, bez podejmowania skomplikowanych kroków po stronie spadkobierców, jest przemyślana i profesjonalnie zrealizowana zmiana formy prawnej.

Magdalena Bilicka
Senior Associate, Radca Prawny
Zespół Doradztwa
w Procesach Reorganizacji
Grant Thornton

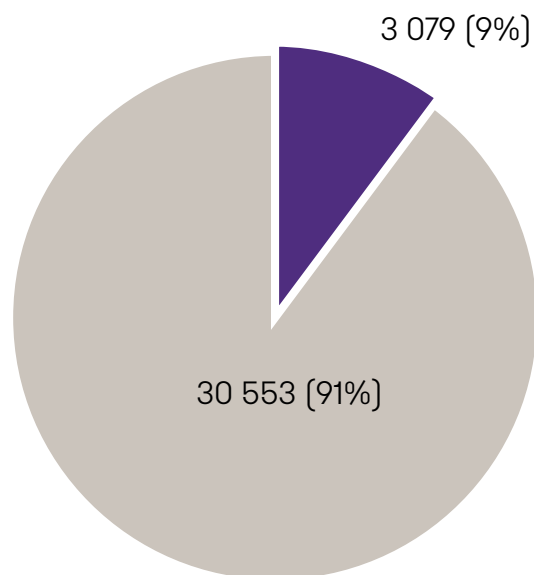


Spadkobiercy wybierają zarząd sukcesyjny

Blisko w co 10-tym przypadku dziedziczenia jednoosobowej działalności gospodarczej skorzystano z instytucji zarządu sukcesyjnego

Na 33 632 działalności gospodarczych prowadzonych przez przedsiębiorców, którzy zmarli w latach 2018-2021, z instytucji zarządu sukcesyjnego skorzystano w 3 079 (9%) przypadkach (źródło: dane uzyskane od GUS z 27.01.2022 r.) Tym samym w blisko co dziesiątej

działalności gospodarczej podlegającej dziedziczeniu, wykorzystano nową instytucję, aby zachować byt prawny działalności jednoosobowego przedsiębiorcy i kontynuować istnienie firmy lub płynnie wygasić jej istnienie.



■ Liczba przedsiębiorstw z dopiskiem "w spadku"

■ Liczba przedsiębiorców, którzy zmarli i nie skorzystali z instytucji zarządu sukcesyjnego

NASZ KOMENTARZ

Porównując odsetek zarządców sukcesyjnych ustanowionych przez przedsiębiorców za swojego życia oraz odsetek faktycznie działających zarządców sukcesyjnych, widać, że spadkobiercy stosunkowo często decydują się na powołanie zarządcy sukcesyjnego po śmierci przedsiębiorcy. Należy jednak pamiętać, że powołanie zarządcy po śmierci przedsiębiorcy wymaga zgody spadkobierców, którym łącznie przysługuje udział w spadku na poziomie 85% i musi nastąpić nie później niż w terminie 2 miesięcy od dnia śmierci przedsiębiorcy. Tym samym, ewentualny konflikt pomiędzy spadkobiercami może uniemożliwić wykorzystanie instytucji zarządcy sukcesyjnego po śmierci przedsiębiorcy.

Case study: zarząd sukcesyjny w praktyce

Firma AMB Technic Dispensing Solutions sp. z o.o, po śmierci właściciela, p. Marka Bernaciaka stanęła przed koniecznością skorzystania z rozwiązań zarządu sukcesyjnego.

Dziś p. Agnieszka Bernaciak, Prezes Zarządu dzieli się swoim doświadczeniem i wiedzą o zastosowaniu tej instytucji w praktyce:

Zarząd sukcesyjny jako działanie profilaktyczne:

- Bezwzględny wpis do CEIDG za życia przedsiębiorcy;
- Wybór odpowiedniej osoby jako zarządcy sukcesyjnego. Nieprzypadkowej, znającej istotę działania firmy, akceptowanej przez zespół pracowników oraz kontrahentów.
- Analiza ryzyka dla firmy z uwzględnieniem śmierci właściciela
- Plan postępowania na wypadek śmierci właściciela
- Sporządzić testament

W sytuacji wystąpienia stanu krytycznego, czyli śmierci właściciela:

- Nie wykonywać nieprzemyślanych działań i nerwowych ruchów
- Skolekcjonować wiedzę, konsultować w różnych źródłach
- Stworzyć plan działania dotyczący spraw obowiązkowych wynikających z istniejącego prawa (zgłoszenia do US, ZUS, przejęcia kont bankowych)
- Dokonać wyboru scenariusza (wygaszenie przedsiębiorstwa vs przekształcenie i kontynuacja)
- Wypracować strategię działania oraz stworzyć możliwie precyzyjny plan działania
- Skupić się na celach strategicznych i niezbędnych do tego krokach do poczynienia
- Zapewnić kompetentny zewnętrzny support pozwalający na objęcie działań szerszą perspektywą

Case study: zarząd sukcesyjny w praktyce

[Kliknij w obrazek, by obejrzeć wywiady]

“Można przez to przejść ze spokojem, to nie znaczy, że będzie łatwo, ale można przez to przejść bezpiecznie.”

Agnieszka Bernaciak
Prezes Zarządu

“Pierwsza rada – staraj się nie być w tej sytuacji. A jeśli już w niej jesteś – miej dobry Zespół, żeby móc uregulować wszystkie kwestie, a potem znajdź dobrego Partnera.”

Krzysztof Bernaciak
Prokurent

ambtechnic®



Zapraszamy do kontaktu!

Skontaktuj się bezpośrednio z ekspertem



Dariusz Bednarski

Wiceprezes, Partner Zarządzający
Doradztwo

T +48 601 728 683

E Dariusz.Bednarski@pl.gt.com



Maja Jabłońska

Counsel, Radca Prawny
Lider zespołu doradztwa
dla firm rodzinnych

T +48 661 530 073

E Maja.Jablonska@pl.gt.com



Magdalena Bilicka

Senior Associate, Radca Prawny
Zespół Doradztwa

w Procesach Reorganizacji

T +48 661 538 507

E Magdalena.Bilicka@pl.gt.com



Grant Thornton



Zaplanuj Sukces.je

Grant Thornton to jedna z wiodących organizacji audytorsko-doradczych na świecie.

Wiedza ponad 56 000 pracowników dostępna jest dla klientów w 140 krajach. W Polsce działamy od 29 lat. Zespół 800 pracowników oraz obecność w kluczowych aglomeracjach (Warszawa, Poznań, Katowice, Wrocław, Kraków, Toruń i Rzeszów) zapewniają bliski kontakt z Klientami oraz umożliwiają realizację usług audytorskich, doradztwa podatkowego, doradztwa gospodarczego, prawnego oraz outsourcingu rachunkowości, kadr i płac bez względu na wielkość, rodzaj i lokalizację prowadzonego biznesu.

GrantThornton.pl