

**Warszawa, 15.11.2018**

Wchodząca niebawem w życie ustawa o zarządzie sukcesyjnym łagodzi skutki niespodziewanej śmierci przedsiębiorcy działającego na podstawie wpisu do Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej. To łagodzenie tragedii związanej ze śmiercią ma wymiar biznesowy, rodzinny i zwyczajnie ludzki. Ustawa wprowadza swoistą fikcję prawną, że mimo śmierci właściciela firma nadal funkcjonuje przez jakiś czas zamiast zniknąć wraz z nim. Pozwala to rodzinie najpierw zająć się żałobą i godnym pożegnaniem przedsiębiorcy, a potem, gdy emocje nieco opadną, umożliwia spokojne ułożenie na nowo relacji pomiędzy biznesem a rodziną w nowym składzie, bo najczęściej w miejsce jednego przedsiębiorcy pojawia się kilku spadkobierców. Jeśli nie poczyniono odpowiednich postanowień za życia, to zamiast jednego decydenta pojawia się ich często kilku.

Aby uporządkować zarządzanie przedsiębiorstwem w spadku wprowadzono możliwość skorzystania z instytucji zarządcy sukcesyjnego. Przedsiębiorca może ustanowić go za życia, może być też powołany przez spadkobierców aktem notarialnym. To znaczne ułatwienie dla kontrahentów, w tym i pracowników – wiadomo, do kogo kierować sprawy zarówno rozpoczęte za życia zmarłego przedsiębiorcy, jak i te, które są prowadzone po jego śmierci.

Dla rodziny przedsiębiorcy zachowanie kontynuacji działalności to często podstawa utrzymania podstawy dalszego funkcjonowania. To ochrona wartości ich spadku.

Należy pamiętać, że nowa regulacja nie zastępuje prawa spadkowego, ale jedynie zajmuje się zarządzaniem w okresie przejściowym od śmierci przedsiębiorcy do zakończenia wzajemnych rozliczeń spadkobierców zakończonych decyzją, kto i jak będzie kontynuował dotychczasową działalność. Na podjęcie tej decyzji przewidziano standardowo dwa lata, które mogą być wyjątkowo przedłużone przez sąd do lat pięciu.

Przedsiębiorcy i ich rodziny muszą jednak pamiętać, że ustawa nie działa automatycznie. Trzeba przede wszystkim dokonywać wyboru właściwych osób do prowadzenia zarządu sukcesyjnego. Warto jest pomyśleć o tym zawczasu: poszukać kandydatów w gronie rodziny lub fachowców. Dobrze jest mieć pod ręką inwentarz i dokumentację firmy, wiedzieć jakie są należności i zobowiązania. Automatyzm dotyczy tylko tymczasowej ochrony praw i zobowiązań, aby przekazać je ostatecznemu adresatowi z grona nabywców spadku.

Największym zaś wyzwaniem dla rodzin przedsiębiorców jest podjęcie próby, aby ta ustawa nie musiała być wobec nich stosowana! Lepiej podejmować decyzje za życia i móc kontrolować ich wypełnienie i wspierać swoim doświadczeniem następców niż liczyć na to, że ustawodawca za nas coś załatwi. To powinna być ostatnia misja przedsiębiorców, wieńcząca ich życiowe dzieło – przekazać swój dorobek następcom w taki sposób, aby wszyscy: rodzina, kontrahenci, pracownicy, mieli spokojną głowę. Aby dobra pamięć o odchodzącym pokoleniu nie była jedynie słowem czy emocją, a miała pokrycie w dalej rozwijającym się biznesie rodzinnym.

**Ewa Sobkiewicz**

Prezes Zarządu

Stowarzyszenia Inicjatywa Firm Rodzinnych