

## Prawo w pigułce

PAWELCZYK  
KOZIK | KANCELARIA  
RADCÓW  
PRAWNYCHKrzysztof Kozik  
radca prawny  
e-mail: k.kozik@pawelczyk-kozik.plBartosz Pawelczyk  
radca prawny  
e-mail: b.pawelczyk@pawelczyk-kozik.pl

## Zmiana formy prawnej prowadzenia działalności leczniczej i przekazanie przedsiębiorstwa następcy

**W** kilku poprzednich numerach „Biuletynu Informacyjnego WIL” przedstawialiśmy zalety i wady prowadzenia działalności leczniczej w różnych formach prawnych, w szczególności jako indywidualnej działalności gospodarczej, jako spółki cywilnej oraz jako spółki partnerskiej. Naszą październikową rubrykę chcielibyśmy poświęcić podsumowaniu powyższych zagadnień, kładąc jednocześnie szczególny akcent na korzyści związane z przekształceniem indywidualnej działalności lekarzy w spółki prawa handlowego. Taki krok niesie ze sobą liczne zalety dla aktywnego prowadzenia rozwijającej się, coraz większej firmy, zatrudniającej pracowników i o wzrastającej wartości majątku. Jednocześnie wiąże się on ściśle z inną jeszcze istotną korzyścią, a mianowicie świadomym uporządkowaniem losów działalności na wypadek śmierci przedsiębiorcy działającego jednoosobowo. Skutki związane z nieprzygotowaniem procesu tzw. sukcesji, tj. przekazania przedsiębiorstwa następcom, mogą być bardzo poważne zarówno dla samej firmy medycznej, jak i dla spadkobierców przedsiębiorcy. Zwłaszcza tym zagadnieniom chcemy poświęcić poniższy komentarz.

Jak wskazywaliśmy we wcześniejszych artykułach, prowadzenie przez lekarzy przedsiębiorstwa (tj. gabinetu, przychodni) na zasadzie wpisu do Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej (CEiDG) jest jedną z najpopularniejszych form prowadzenia biznesu. Niestety, ściśle powiązanie przedsiębiorstwa z osobą lekarza – przedsiębiorcy – może spowodować w razie

jego śmierci szereg konsekwencji, które w wielu przypadkach prowadzą do likwidacji budowanego przez lata biznesu. Nieprzygotowany proces sukcesji często powoduje „śmierć firmy wraz ze śmiercią jej właściciela”. Na przykład, po śmierci przedsiębiorcy firma nie może posługiwać się dotychczasowym numerem NIP, ponieważ jest on powiązany ściśle z osobą przedsiębiorcy, w związku z powyższym z dniem jego śmierci przedsiębiorstwo zmuszone jest zaprzestać udzielania świadczeń zdrowotnych (następuje zamknięcie lokali, w których prowadzona była działalność). Na spadkobierców przechodzą wszelkie prawa, ale i obowiązki związane z dotychczas prowadzonym biznesem, w związku z czym spadkobiercy będą odpowiedzialni za opłacenie długów spadkowych, takich jak np. czynsz, spłata kredytu, leasingu, wynagrodzeń dla pracowników, uregulowanie należności z kontrahentami. W praktyce majątek przedsiębiorstwa dziedziczony jest najczęściej przez małżonka i dzieci, na zasadach ustawowych. W przypadku gdy dzieci są małoletnie, podejmowanie czynności przekraczających zwykły zarząd wymaga zgody sądu rodzinnego – co wiąże się z licznymi komplikacjami w bieżącym zarządzaniu majątkiem przedsiębiorstwa. Z chwilą śmierci wygasają także co do zasady decyzje, koncesje i zezwolenia uzyskane przez przedsiębiorcę w trakcie prowadzenia działalności. Nie bez znaczenia jest również okoliczność, że z chwilą śmierci lekarza – przedsiębiorcy – jego rachunek oszczędnościowo-rozliczeniowy (tzw. ROR) jest zamykany lub blokowany, a zgromadzone oszczędności trafiają na nieoprocentowane konto, do którego do-

stęp spadkobiercy otrzymają dopiero po przedłożeniu prawomocnego postanowienia sądu o stwierdzeniu nabycia spadku lub aktu notarialnego poświadczającego dziedziczenie. Uzyskanie tych dokumentów w przypadku skomplikowanej sytuacji rodzinnej może trwać miesiącami a nawet latami.

Z powyższego wynika, że pozostawienie sukcesji samej sobie może spowodować szereg negatywnych następstw, które w praktyce przysparzają licznych problemów spadkobiercom i często uniemożliwiają kontynuację zbudowanej firmy. Dlatego warto zadbać o należyte przygotowanie sukcesji, gdyż polskie prawo przewidziało wiele instrumentów, które umożliwiają kontrolowane przekazanie firmy następcom.

Możliwych wariantów działania jest tu wiele. W pierwszej kolejności należy zdecydować:

- czy działalność ma być nadal prowadzona jednoosobowo – wówczas potrzebne będzie co najmniej udzielenie stosowanych pełnomocnictw i uporządkowanie kwestii dziedziczenia;
- czy na obecnym etapie dokonana zostanie wprawdzie zmiana formy prowadzenia działalności na spółkę prawa handlowego, lecz przy zachowaniu prymatu w spółce dotychczasowego przedsiębiorcy;
- czy wraz z dokonaniem zmiany formy prowadzenia działalności na spółkę prawa handlowego równoległe rozpocznie się proces przekazywania faktycznej, realnej władzy w firmie oraz związanej z tym odpowiedzialności następcom (np. określonym spadkobiercom).

Niezależnie od tego, który z powyższych modeli zostanie wybrany, trzeba

mieć świadomość, że przekazywanie biznesu powinno być dokonywane na drodze ewolucji. Jest to proces, który wymaga czasu, planowania i gotowości po obu stronach, zarówno oddającego prym seniora, jak i przejmującego firmę medyczną następcy. Obawy towarzyszące oddaniu władzy najczęściej ogniskują się wokół pytania: Czy ktokolwiek będzie w stanie prowadzić firmę równie dobrze jak ja? Przecież nikt nie zna kontrahentów, pracowników, specyfiki działalności firmy tak dobrze jak jej twórca. Również następca nie jest wolny od lęków, ponieważ spoczywa na nim odpowiedzialność przejęcia i rozwoju dzieła, nad którym rodzic pracował przez większość swojego zawodowego życia. Dodatkowo w cały proces wchodzi emocje i zależności rodzinne, które przekładają się na życie firmy i często służą wywieraniu wpływu na punkt widzenia następcy, zwłaszcza gdy senior i przejmujący biznes mają różne wizje jej przyszłości. I właśnie z uwagi na emocje przekazanie firmy należy rozłożyć w czasie, rozważnie zaplanować i przeprowadzić etapami. W wielu firmach, w których przekazanie władzy odbyło się z sukcesem, proces sukcesji rozpoczęto na wiele lat przed formalną zmianą pokoleń.

Pierwszym etapem jest umożliwienie potencjalnemu następcy poznania firmy od wewnątrz. Przekazanie biznesu odbędzie się w sposób kontrolowany tylko wtedy, gdy następca będzie znał zarówno branżę, jak i firmę, a przez firmę należy rozumieć strukturę, na którą składa się majątek trwały, jak również ludzie oraz wartości.

Kolejnym etapem jest stopniowe przekazywanie kompetencji przez seniora i stawianie przed następcą kolejnych wyzwań wiążących się z koniecznością samodzielnego podejmowania decyzji. Dzięki temu następca odczuje współodpowiedzialność za losy firmy, a senior będzie miał szansę na poznanie predyspozycji swojego następcy do zarządzania.

Ostatnim etapem jest formalne przekazanie firmy następcy, które może przybrać różne formy prawne. W firmach prowadzonych na zasadzie wpisu do CEiDG wartym rozważenia sposobem na przekazanie firmy jest przekształcenie w jednoosobową spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością i sprzedaż bądź darowizna całości lub części udziałów na rzecz następcy. Jeżeli natomiast biznes

prowadzony jest w formie spółki, sukcesja może polegać na włączeniu następcy do grona wspólników. Każda firma ma swoją specyfikę, dlatego do każdego przypadku należy podejść indywidualnie, tak aby model sukcesji dopasować do biznesu, a nie na odwrót. W niektórych firmach senior, odchodząc z biznesu, pozostawia w swoim majątku prywatnym nieruchomości, na której działa biznes i z tytułu dzierżawy osiąga środki na zabezpieczenie swoich potrzeb.

Nie należy również zapominać, iż zmiana pokoleniowa nie musi wiązać się z opuszczeniem struktur biznesu przez seniora. Może on bowiem nadal odgrywać istotną rolę w życiu firmy jako doradca z prawem kontroli i współdecydowania o najważniejszych kwestiach.

Efektywna sukcesja powinna spełniać następujące warunki:

- zachowanie ciągłości przedsiębiorstwa,
- zminimalizowanie kosztów opłat i podatków związanych z przeniesieniem własności na następcę,
- zabezpieczenie finansowe seniora, następcy oraz biznesu.

Dokonanie sukcesji to proces obejmujący w szczególności: dobór najwłaściwszej ścieżki przekazania przedsiębiorstwa, najczęściej jego przekształcanie, optymalizację podatkową, przygotowanie stosownych zapisów umowy spółki dotyczących wpływu seniora na spółkę (uprawnienia kontrolne), wprowadzenie do umowy spółki zapisów dotyczących dziedziczenia, zabezpieczenie majątkowe seniora po przekazaniu przedsiębiorstwa następcy.

Szczegółowe omówienie wszystkich kroków służących zbudowaniu optymalnego modelu zabezpieczenia jednoosobowej działalności leczniczej na wypadek śmierci lekarza – przedsiębiorcy nie jest w ramach tego krótkiego opracowania możliwe. Naszym celem było zwrócenie uwagi na doniosłość omówionej tu, a często mało jeszcze zauważalnej, problematyki sukcesji. Podobnie jak w medycynie, również w prawie ważna jest profilaktyka, przejawiająca się w przewidywaniu możliwych konsekwencji prawnych i dokładnym przemyśleniu działań, które warto podjąć, mając na względzie osiągnięcie optymalnych dla danej firmy rozwiązań. Powyższym artykułem chcieliśmy zachęcić do takiej refleksji.