

Sukcesja firm rodzinnych to nie optymalizacja - Przewodniczący KRDP w Pulsie Biznesu

[Podatki](https://kidp.pl/aktualnosci/podatki) (https://kidp.pl/aktualnosci/podatki)

Sukcesja firm rodzinnych to nie optymalizacja - Przewodniczący KRDP w Pulsie Biznesu

O problemach firm rodzinnych, zarządzie sukcesyjnym i planowanych regulacjach prawnych w tym zakresie mówił prof. dr hab. Adam Mariański w wywiadzie udzielonym red. Iwonie Jackowskiej. Wywiad pod tytułem „Sukcesja firm rodzinnych to nie optymalizacja” ukazał się 22 lutego na łamach Pulsu Biznesu.

Rząd chce poprawić sytuację spadkobierców przejmujących firmy rodzinne, których ostatnimi zmianami podatkowymi pozbawiono istotnych uprawnień. Przyjął już projekt nowelizujący te przepisy. Jak poważny był to błąd?

PROF. ADAM MARIAŃSKI, PRZEWODNICZĄCY KRAJOWEJ RADY DORADCÓW PODATKOWYCH Fot. ARC

Taki, że nabywca przedsiębiorstwa, otrzymujący go w darowiźnie lub w spadku, nie może w ogóle amortyzować środków trwałych. To absurd — śmierć właściciela firmy potraktowano jak sztuczną strukturę podatkową i pomysł na optymalizację. Przepisy trzeba poprawić, projekt jest i nie ma przeszkód, aby przywrócić amortyzację z datą od 1 stycznia. Regulacje na korzyść podatników można wprowadzać w trakcie roku, ale robi się coraz później. Ta sytuacja pokazuje, że nie ma pomysłu na wsparcie polskich firm rodzinnych. Na dodatek przyjęty przez rząd projekt ustawy o zarządzie sukcesyjnym zawiera błędy, które uniemożliwią sukcesję, a w każdym razie bardzo ją utrudnią, i sprawią, że będzie kosztowna, zwłaszcza pod względem skutków podatkowych. Poza tym ta ustawa usypia przedsiębiorców — wydaje im się, że sami niczego nie muszą robić, a powinni — i to dużo wcześniej.

O co w takim razie należy zadbać— czego ustawa za przedsiębiorców nie zrobi?

Każda taka firma powinna mieć konstytucję rodzinną, czyli dokument regulujący ład rodzinny. Co prawda gdy właściciel przedsiębiorstwa nie zadba o to za życia, wspomniana ustawa pozwoli firmie trwać po jego śmierci, ale wymaga powołania zarządcy. Każdy może nim być,

niemniej powinien mieć wiedzę z finansów, zarządzania, prawa cywilnego, podatkowego i rachunkowości. Taki menedżer ma jednak działać do czasu, kiedy spadkobiercy zdecydują, co zrobić z firmą. Będzie z tym problem. Projekt nie przewiduje sukcesji między zarządcą a spadkobiercami, czyli nabywca nie może np. odliczyć VAT, rozliczyć strat ani kosztów poniesionych wcześniej przez zarządcę. Poza tym wszelkie decyzje wymagają zgody osób dziedziczących.

Jeżeli będzie ich pięcioro, nie porozumieją się, firma przetrwa tylko przez chwilę. Sukcesję trzeba opracować za życia. Z badań Instytutu Biznesu Rodzinnego wynika, że tylko kilka procent firm to zrobiło. Mają konstytucję rodzinną, przygotowaną strukturę prawną na przyszłość i różne regulacje, np. dotyczące zasad dziedziczenia. Inne firmy tylko wprowadzają członków rodziny do zarządu, przekazują udziały, ale nie dostrzegają konfliktów, które pojawiają się w przyszłości, np. między rodzeństwem, a przede wszystkim w następnych pokoleniach. Tylko pozornie wydaje się, że przejęcie działalności przez potomków jest najprostsze.

Więcej:

<https://www.pb.pl/sukcesja-firm-rodzinnych-to-nie-optymalizacja-906385>

Oprac. Wiesława Moczydłowska, Rzecznik Krajowej Rady Doradców Podatkowych.