



IN.EM.Y. - ΕΣΕΕ

ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΜΠΟΡΙΟΥ ΚΑΙ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΤΗΣ ΕΣΣΕ

Παραδοτέο 3.2.1: Εγχειρίδιο για τις μεταβιβάσεις



Δράσεις ενίσχυσης του ρόλου της Ε.Σ.Ε.Ε. για τη διευκόλυνση της διαδοχής στον Ελληνικό Εμπορικό κλάδο

ΑΝΑΔΟΧΟΣ

DBC ▲ diadikasia

Νοέμβριος 2022



Ευρωπαϊκή Ένωση
Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο

Επιχειρησιακό Πρόγραμμα
Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού,
Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση
Ειδική Υπηρεσία Διαχείρισης
Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης



IN.EM.Y. - ΕΣΣΕ
ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΜΠΟΡΙΟΥ ΚΑΙ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΤΗΣ ΕΣΣΕ



Παραδοτέο 3.2.1: Εγχειρίδιο για τις μεταβιβάσεις

Περιεχόμενα

ΕΙΣΑΓΩΓΗ	3
1. ΕΝΝΟΙΟΛΟΓΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ΤΗΣ ΔΙΑΔΟΧΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ	4
2. ΤΟ ΘΕΜΑ ΤΗΣ ΔΙΑΔΟΧΗΣ ΣΤΗΝ Ε.Ε.	5
3. Η ΜΕΤΑΒΙΒΑΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ ΣΤΟ ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΕΜΠΟΡΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ	8
4. ΦΑΣΕΙΣ ΤΗΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑΣ ΔΙΑΔΟΧΗΣ	26
5. ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ ΑΠΟ ΤΡΙΤΟΥΣ ΚΑΤΑ ΤΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΔΙΑΔΟΧΗΣ	36
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	39

Παραδοτέο 3.2.1: Εγχειρίδιο για τις μεταβιβάσεις

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η εταιρεία «DIADIKASIA BUSINESS CONSULTING ΣΥΜΒΟΥΛΟΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ» με διακριτικό τίτλο «DBC» σύμφωνα με την από 15 Φεβρουαρίου 2022 υπογραφείσα σύμβαση, έχει αναλάβει και υλοποιεί για λογαριασμό του «Ινστιτούτου Εμπορίου και Υπηρεσιών (IN.EM.Y./Ε.Σ.Ε.Ε.)» το έργο «Δράσεις ενίσχυσης του ρόλου της Ε.Σ.Ε.Ε. για τη διευκόλυνση της διαδοχής στον Ελληνικό Εμπορικό κλάδο».

Το έργο στοχεύει στην παροχή συμβουλών σε θέματα ανάπτυξης επιχειρηματικών δραστηριοτήτων, στο πλαίσιο της ενταγμένης Πράξης με τίτλο: «Δράσεις ενίσχυσης του ρόλου της Ε.Σ.Ε.Ε. για τη διευκόλυνση της διαδοχής στον Ελληνικό Εμπορικό κλάδο».

Αντικείμενο του εν λόγω έργου είναι η υλοποίηση δράσεων μελέτης, ανάλυσης και υποστήριξης της διαδοχής των επιχειρήσεων στην Ελλάδα, που αποτελεί σημαντική ευρωπαϊκή και εθνική προτεραιότητα για τη διατήρηση και ανάπτυξη υφιστάμενων βιώσιμων επιχειρήσεων και των θέσεων εργασίας που αυτές προσφέρουν.

Οι υπηρεσίες του έργου αφορούν στην παροχή συμβουλών σε θέματα ανάπτυξης επιχειρηματικών δραστηριοτήτων σχετικά με:

- Την παρούσα κατάσταση στον τομέα της διαδοχής στη χώρα μας και διεθνώς
- Την ανάλυση του χάσματος μεταξύ υφιστάμενης και επιθυμητής κατάστασης διαδοχής/ μεταβίβασης
- Την ανάδειξη καλών πρακτικών στην Ελλάδα και στο εξωτερικό για την αντιμετώπιση του προβλήματος της ομαλής διαδοχής στην εμπορική επιχείρηση

Το παρόν παραδοτέο αφορά σε **εγχειρίδιο μεταβιβάσεων** όπου προσδιορίζονται τα βασικά βήματα που απαιτούνται για μια ομαλή διαδικασία διαδοχής. Το εγχειρίδιο έχει στόχο να αξιοποιηθεί τόσο από συμβούλους διαδοχής όσο και από τις ίδιες τις εμπορικές επιχειρήσεις που βρίσκονται σε φάση διαδοχής/μεταβίβασης ή πρόκειται να μπου σε αυτή τη διαδικασία στο μέλλον.

Παραδοτέο 3.2.1: Εγχειρίδιο για τις μεταβιβάσεις

1. ΕΝΝΟΙΟΛΟΓΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ΤΗΣ ΔΙΑΔΟΧΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

Τι είναι διαδοχή

Η διαδοχή ορίζεται ως:

- η διαδικασία αντικατάστασης ενός ηγέτη από κάποιον άλλο (Bass, 1990).
- η διαδικασία μεταβίβασης μιας επιχείρησης από έναν ιδιοκτήτη που θέλει να αποσυρθεί ή να εγκαταλείψει την επιχείρηση (Martin et al, 2002).

Υπάρχει μια σαφής διάκριση των περιπτώσεων της διαδοχής σε δύο μεγάλες κατηγορίες (Beckhard and Burke, 1983):

1ον: από γενιά σε γενιά εντός της οικογένειας και

2ον: στη διαδοχή σε τρίτους, δηλαδή σε άτομο εκτός οικογένειας (συνήθως κάποιον αγοραστή), οπότε και η διαδοχή μπορεί να ενέχει πολλά χαρακτηριστικά μιας τυπικής αγοραπωλησίας.

Η μεταβίβαση της διοίκησης μπορεί να είναι σε δύο άξονες:

- 1) μεταβίβαση της ιδιοκτησίας
- 2) μεταβίβαση της διαχείρισης / διοίκησης (Barry, 1975).

Τύποι διαδοχής:

- Συντηρητική διαδοχή: έχει ως αποτέλεσμα ο νέος ηγέτης να μένει πιστός στις παλαιότερες πρακτικές και πεποιθήσεις με γνώμονα τον παλαιότερο ιδρυτή και να ακολουθεί τις ίδιες στρατηγικές, αδυνατώντας να εκσυγχρονιστεί και να εναρμονιστεί με την τάση της αγοράς.
- Διστακτική διαδοχή: χαρακτηρίζει τους διαδόχους που είναι αναποφάσιστοι, καθώς έχουν να αντιμετωπίσουν το δίλημμα είτε να παραμείνουν πιστοί στις παλαιότερες πολιτικές της επιχείρησης, είτε να αδράξουν την ευκαιρία και να προχωρήσουν στην αλλαγή.
- Επαναστατική-ανυπότακτη διαδοχή: πρόκειται για διαδοχή κατά την οποία ο διάδοχος απορρίπτει όλες τις προηγούμενες στρατηγικές και αντιλήψεις της επιχείρησης και ακολουθούν ένα εντελώς διαφορετικό μοτίβο διοίκησης σε σχέση με την προηγούμενη γενιά.

Παραδοτέο 3.2.1: Εγχειρίδιο για τις μεταβιβάσεις

2. ΤΟ ΘΕΜΑ ΤΗΣ ΔΙΑΔΟΧΗΣ ΣΤΗΝ Ε.Ε.

Η μεταβίβαση επιχειρήσεων είναι ένα από τα βασικά αντικείμενα της πολιτικής επιχειρήσεων της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Στις 7 Δεκεμβρίου 1994, εκδόθηκε επίσημη σύσταση σχετικά με τη μεταβίβαση μικρομεσαίων επιχειρήσεων (ΜΜΕ), την οποία απηύθυνε η Ευρωπαϊκή Επιτροπή στα κράτη μέλη. Η σύσταση καλούσε τα κράτη μέλη να βελτιώσουν το νομικό και φορολογικό πλαίσιο τους για τις μεταβιβάσεις επιχειρήσεων, να αυξήσουν την ευαισθητοποίηση και να παρέχουν στήριξη για μεταβιβάσεις επιχειρήσεων.

Τα **μέτρα** που προτείνονται στη σύσταση περιλαμβάνουν αφορούν στα εξής:

- αύξηση της ευαισθητοποίησης των επιχειρηματιών και ενθάρρυνσή τους να προετοιμάσουν έγκαιρα τη μεταβίβαση
- βελτίωση του χρηματοοικονομικού περιβάλλοντος των ΜΜΕ με την παροχή των κατάλληλων μέσων για τη μεταβίβαση της επιχείρησης
- να δοθεί στις ΜΜΕ η δυνατότητα να επιλέξουν την καταλληλότερη νομική μορφή, ώστε να προετοιμαστούν για τη μεταβίβαση, π.χ. με το να συσταθεί η επιχείρηση υπό μορφή εταιρείας περιορισμένης ευθύνης
- εξασφάλιση της συνέχειας εταιρικών σχέσεων και ατομικών επιχειρήσεων μετά τον θάνατο ενός συνταίρου ή του ιδιοκτήτη της επιχείρησης
- μείωση των φόρων κληρονομιάς και δωρεάς
- ενθάρρυνση της μεταβίβασης σε τρίτους, π.χ. με την προώθηση της μεταβίβασης σε εργαζόμενους μέσω του φορολογικού συστήματος.

Τον **Δεκέμβριο του 2000**, η Γενική Διεύθυνση Επιχειρήσεων της Ευρωπαϊκής Επιτροπής έθεσε σε εφαρμογή **Σχέδιο «βέλτιστης διαδικασίας» για τη μεταβίβαση επιχειρήσεων**. Βασικός στόχος του ήταν η παρακολούθηση της εφαρμογής της σύστασης της Επιτροπής του 1994 σχετικά με τη μεταβίβαση επιχειρήσεων, ο προσδιορισμός μέτρων στήριξης για τις μεταβιβάσεις επιχειρήσεων και η πρόταση τομέων μελλοντικής δράσης. Προς τον σκοπό αυτό συστάθηκε ειδική ομάδα εμπειρογνομόνων για να βοηθήσει την Επιτροπή να υλοποιήσει αυτό το σχέδιο.

Παραδοτέο 3.2.1: Εγχειρίδιο για τις μεταβιβάσεις

Έπειτα στην **Ανακοίνωση [COM (2006) 117 τελικό] - Μεταβίβαση επιχειρήσεων - Εξασφάλιση της συνέχειας με μια νέα αρχή¹**, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή τόνισε ότι μια επιτυχημένη μεταβίβαση επιχείρησης παρέχει σημαντικές προοπτικές ανάπτυξης και απασχόλησης και γι' αυτόν το λόγο, είναι σημαντικό να αποφεύγεται το κλείσιμο μιας επιχείρησης ως αποτέλεσμα νομικών και φορολογικών φραγμών που εμποδίζουν τη μεταβίβασή της. Στην Ανακοίνωση επίσης περιλαμβάνονται μια **σειρά συστάσεων** προς τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης προκειμένου να δημιουργήσουν τις κατάλληλες συνθήκες για τις μεταβιβάσεις επιχειρήσεων.

Ειδικότερα προτείνει τα εξής:

1. Μεγαλύτερη πολιτική έμφαση στις μεταβιβάσεις: Οι χώρες της ΕΕ πρέπει να προωθήσουν με συστηματικό τρόπο τις μεταβιβάσεις επιχειρήσεων ως εναλλακτική λύση στην ίδρυση επιχειρήσεων. Για παράδειγμα, πρέπει να εξετάσουν την πιθανότητα να θεσπίσουν μέτρα στήριξης για τις μεταβιβάσεις που να είναι αντίστοιχα με τα μέτρα στήριξης για την ίδρυση επιχειρήσεων.
2. Ευαισθητοποίηση των φορέων: Πρέπει να δοθεί ιδιαίτερη προσοχή στους νέους δυνητικούς επιχειρηματίες, όπως συμβαίνει με τους επιχειρηματίες που βρίσκονται στο στάδιο αποχώρησης από τον επαγγελματικό βίο, δεδομένου ότι η ανάληψη μιας υπάρχουσας επιχείρησης αποτελεί συχνά ενδιαφέρουσα εναλλακτική λύση αντί της δημιουργίας νέας επιχείρησης. Ως εκ τούτου, η Επιτροπή συνιστά την αύξηση της ευαισθητοποίησης των επιχειρηματιών, για παράδειγμα, μέσω των εμπορικών επιμελητηρίων και άλλων συνομιλητών όπως οι φορολογικοί σύμβουλοι, οι φοροτεχνικοί ή οι τράπεζες, προκειμένου να υπάρχει εκ των προτέρων προγραμματισμός σχετικά με τις μεταβιβάσεις. Η Επιτροπή καλεί επίσης τις χώρες της ΕΕ να προωθήσουν συστήματα καθοδήγησης με σκοπό την υποστήριξη των επιχειρηματιών κατά τη μεταβίβαση.
3. Διευκόλυνση στις μεταβολές της νομικής κατάστασης των επιχειρήσεων: Τα σύμφωνα διαδοχής, οι εταιρικές συμβάσεις, η ίδρυση εταιρειών περιορισμένης ευθύνης ή, ακόμη, οι αναδιαρθρώσεις αποτελούν ισάριθμα νομικά εργαλεία που επιτρέπουν την αποφυγή του κλεισίματος της επιχείρησης.
4. Βελτίωση της χρηματοδότησης των μεταβιβάσεων: Η Επιτροπή συνιστά στις χώρες της ΕΕ να παρέχουν τις κατάλληλες χρηματοοικονομικές συνθήκες όπως μέσα εκκίνησης, δάνεια και εγγυήσεις.
5. Φορολογικές διευκολύνσεις για τις μεταβιβάσεις επιχειρήσεων: Οι μεταβιβάσεις σε τρίτους πρέπει να τύχουν περαιτέρω ενθάρρυνσης μέσω απαλλαγών στον φόρο

¹ Πηγή: http://publications.europa.eu/resource/cellar/eefa446a-ac28-47c9-a241-8e1501e0826d.0004.02/DOC_1

Παραδοτέο 3.2.1: Εγχειρίδιο για τις μεταβιβάσεις

εισοδήματος που προκύπτει από την πώληση μιας επιχείρησης, ειδικών ελαφρύνσεων για τα εισοδήματα που επανεπενδύονται σε άλλη επιχείρηση ή χρησιμοποιούνται για τη χρηματοδότηση της σύνταξης του ιδιοκτήτη της επιχείρησης ή ακόμη και φοροαπαλλαγών για τις επενδύσεις των μισθωτών στην επιχείρηση στην οποία εργάζονται.

6. Οργάνωση διαφανών αγορών για τις μεταβιβάσεις επιχειρήσεων: Η δημιουργία αμερόληπτων υπηρεσιών οι οποίες θα διαδραματίζουν ρόλο ενδιάμεσου μεταξύ των δυνητικών αγοραστών και των πωλητών, θα επιτρέψει την οργάνωση διαφανών αγορών για τις μεταβιβάσεις επιχειρήσεων. Σε ορισμένες χώρες, τη σχετική ευθύνη αναλαμβάνουν τα εμπορικά επιμελητήρια.

3. Η ΜΕΤΑΒΙΒΑΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ ΣΤΟ ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΕΜΠΟΡΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ

Τι είναι μεταβίβαση επιχείρησης

Με βάση το άρθρο 2 του Π.Δ. 178/2002²

Μεταβίβαση επιχείρησης είναι η μεταβίβαση μίας οικονομικής οντότητας που διατηρεί την ταυτότητά της. Ως οικονομική οντότητα νοείται το σύνολο των οργανωμένων πόρων (πραγμάτων, δικαιωμάτων, άυλων αγαθών ή πραγματικών καταστάσεων, όπως η πελατεία, η εμπορική φήμη, η πίστη, το σήμα κ.λπ.), με σκοπό την άσκηση οικονομικής δραστηριότητας, είτε κύριας, είτε δευτερεύουσας.

Σύμφωνα με τη θεωρία και τη νομολογία, ο τρόπος της μεταβιβάσεως δεν ενδιαφέρει. Για να υπάρχει μεταβίβαση επιχειρήσεως ή εκμεταλλεύσεως ή τμήματος αυτών (άρθρο 2 του Π.Δ. 178/2002) πρέπει να μεταβιβάζονται τόσα επί μέρους στοιχεία της επιχειρήσεως και κατά τέτοιο τρόπο, ώστε τα μεταβιβαζόμενα στοιχεία να διατηρούν την οργανική τους ενότητα και υπό τον νέο φορέα (εργοδότη) ικανά να πραγματοποιήσουν τον επιδιωκόμενο κερδοσκοπικό, οικονομικό ή τεχνικό σκοπό.

Η κρίση για τη διατήρηση ή μη της ταυτότητας της οικονομικής μονάδας και, επομένως, για το αν συντρέχει μεταβίβαση επιχείρησης, εκμετάλλευσης ή τμημάτων τους, εξαρτάται από τη συνολική εκτίμηση των συνθηκών της συγκεκριμένης περιπτώσεως. Στο πλαίσιο της συνολικής αυτής εκτίμησης κρίσιμα είναι τα εξής στοιχεία:

- 1) Η μεταβίβαση ή μη υλικών στοιχείων (κτίρια, μηχανήματα κ.λπ.),
- 2) η μεταβίβαση ή μη άυλων αγαθών και η αξία τους,
- 3) η απασχόληση ή μη σημαντικού μέρους του εργατικού δυναμικού της μεταβιβαζόμενης επιχείρησης από τον νέο επιχειρηματία,
- 4) η μεταβίβαση ή μη της πελατείας,
- 5) ο βαθμός ομοιότητας των δραστηριοτήτων που ασκούνται πριν και μετά τη μεταβίβαση,
- 6) η διάρκεια της ενδεχόμενης διακοπής των δραστηριοτήτων αυτών.

² Π.Δ. 178/2002 (Α' 162) «Μέτρα σχετικά με την προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περίπτωση μεταβίβασης επιχειρήσεων, εγκαταστάσεων ή τμημάτων εγκαταστάσεων ή επιχειρήσεων, σε συμμόρφωση προς την Οδηγία 98/50/ΕΚ του Συμβουλίου»

<https://ypergasias.gov.gr/wp-content/uploads/2021/03/%CE%A0.%CE%94.-178-2002-%CE%91%CE%84-162.pdf>

Παραδοτέο 3.2.1: Εγχειρίδιο για τις μεταβιβάσεις

Ορισμοί (άρθρο 3)

Στο άρθρο 3 του Π.Δ. 178/2002 εμπεριέχονται οι εξής ορισμοί:

- ✚ **Μεταβιβάζων** νοείται κάθε φυσικό ή νομικό πρόσωπο, το οποίο, λόγω μεταβίβασης, χάνει την ιδιότητα του εργοδότη στην επιχείρηση, την εγκατάσταση ή το τμήμα επιχείρησης ή εγκατάστασης.
- ✚ **Διάδοχος** νοείται κάθε φυσικό ή νομικό πρόσωπο, το οποίο, λόγω μεταβίβασης, αποκτά την ιδιότητα του εργοδότη στην επιχείρηση, την εγκατάσταση ή το τμήμα επιχείρησης ή εγκατάστασης.
- ✚ **Εκπρόσωποι των εργαζομένων** νοούνται αυτοί που ορίζονται από τις διατάξεις των άρθρων 1 και 2 του Ν. 1767/1988 «Συμβούλια εργαζομένων και άλλες εργατικές διατάξεις-κύρωση της 135 Διεθνούς Συμβάσεως Εργασίας» (ΦΕΚ Α' 63), όπως ισχύει κάθε φορά.

Προκειμένου για επιχειρήσεις ή εγκαταστάσεις που απασχολούν κάτω των πενήντα (50) εργαζομένων, εφόσον σ' αυτές δεν υπάρχουν εκπρόσωποι των εργαζομένων, οι εργαζόμενοι εκπροσωπούνται από τριμελή επιτροπή που εκλέγεται από αυτούς κατ' ανάλογο εφαρμογή των διατάξεων του άρθρου 1 παρ. 2 του Ν. 1767/1988.

- ✚ **Εργαζόμενος** νοείται κάθε φυσικό πρόσωπο το οποίο συνδέεται με σχέση εξαρτημένης εργασίας με επιχείρηση, που υπάγεται στο πεδίο εφαρμογής του π.δ.

Στο πεδίο εφαρμογής του διατάγματος εμπίπτουν: α) συμβάσεις εργασίας ή εργασιακές σχέσεις ανεξαρτήτως του αριθμού των ωρών εργασίας που πραγματοποιήθηκαν ή θα πραγματοποιηθούν,

β) εργασιακές σχέσεις που διέπονται από σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, σύμφωνα με τις διατάξεις που έχουν τεθεί σε συμμόρφωση προς το άρθρο 1 παρ. 1 της οδηγίας 91/383/ΕΟΚ και

γ) πρόσκαιρες εργασιακές σχέσεις, σύμφωνα με τις διατάξεις που έχουν τεθεί σε συμμόρφωση προς το άρθρο 1 παρ. 2 της οδηγίας 91/383/ΕΟΚ.

Συνέπειες της μεταβίβασης

α) Διατήρηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων (άρθρο 4)

Δια της μεταβιβάσεως και από την ημερομηνία αυτής, όλα τα υφιστάμενα δικαιώματα και υποχρεώσεις που έχει ο μεταβιβάζων από σύμβαση ή σχέση εργασίας μεταβιβάζονται στο διάδοχο.

Παραδοτέο 3.2.1: Εγχειρίδιο για τις μεταβιβάσεις

Ο μεταβιβάζων και μετά τη μεταβίβαση ευθύνεται αλληλεγγύως και εις ολόκληρο με τον διάδοχο για τις υποχρεώσεις που προέκυψαν από τη σύμβαση ή σχέση εργασίας μέχρι το χρόνο που αναλαμβάνει ο διάδοχος.

Μετά τη μεταβίβαση, ο διάδοχος εξακολουθεί να τηρεί τους όρους εργασίας που προβλέπονται από συλλογική σύμβαση εργασίας, απόφαση διαιτησίας, κανονισμό ή ατομική σύμβαση εργασίας, με την επιφύλαξη της παραγράφου 3 του άρθρου 4 που αφορά στα δικαιώματα από τυχόν υφιστάμενα συστήματα επαγγελματικής ή διεπαγγελματικής ασφάλισης, είτε με μορφή ομαδικού προγράμματος σε ασφαλιστική επιχείρηση, είτε με μορφή λογαριασμού που λειτουργεί στο πλαίσιο της μεταβιβαζόμενης επιχείρησης.

β) Μεταβολή όρων, καταγγελία εργασιακής σχέσης (άρθρο 5)

Η μεταβίβαση μιας επιχείρησης, εγκατάστασης ή τμήματος επιχείρησης ή εγκατάστασης δεν συνιστά αυτή καθ' αυτή λόγο απόλυσης εργαζομένων. Η διάταξη του πρώτου εδαφίου της παρ. 1 του άρθρου 5 δεν εμποδίζει, τηρουμένων των σχετικών περί απολύσεων διατάξεων, απολύσεις που είναι δυνατόν να επέλθουν για λόγους οικονομικούς, τεχνικούς ή οργανώσεως που συνεπάγονται μεταβολές του εργατικού δυναμικού.

Πληροφόρηση και διαβούλευση (άρθρο 8)

Ο μεταβιβάζων και ο διάδοχος υποχρεούνται να πληροφορούν τους εκπροσώπους των εργαζομένων τους, που θίγονται από μια μεταβίβαση, για ορισμένα βασικά σημεία που αφορούν τους επιμέρους όρους και συνθήκες αυτής.

Σε περίπτωση που σε μια επιχείρηση ή εγκατάσταση δεν υπάρχουν εκπρόσωποι των εργαζομένων για λόγους ανεξάρτητους από τη θέλησή τους, ο εργοδότης υποχρεούται να ενημερώσει εγγράφως, εκ των προτέρων, εγκαίρως και συγχρόνως όλους τους εργαζομένους.

Για κάθε παράβαση των διατάξεων του άρθρου 8 επιβάλλονται διοικητικές κυρώσεις σύμφωνα με τα οριζόμενα στο άρθρο 9 του π.δ.

Η μεταβίβαση επιχείρησης στο εμπορικό δίκαιο

Στο ελληνικό εμπορικό δίκαιο, τόσο για τη μεταβίβαση μιας επιχείρησης στην επόμενη γενιά όσο και για την πώληση σε τρίτους, **το άρθρο 13** περί Αυτοτελούς φορολόγησης εισοδήματος από επιχειρήσεις ή επαγγέλματα **του Νόμου 2238/1994** «Κύρωση του Κώδικα Φορολογίας Εισοδήματος» **εισάγει τον όρο «μεταβίβαση ολόκληρης επιχείρησης».**

Παραδοτέο 3.2.1: Εγχειρίδιο για τις μεταβιβάσεις

Η μεταβίβαση ολόκληρης της επιχείρησης συνιστά τη μεταβίβαση όλων των αλληλεξαρτώμενων και ενοποιημένων δικαιωμάτων και υποχρεώσεων που απορρέουν από μια επιχείρηση ως οικονομική οντότητα, αλλά όχι απαραίτητα από όλα τα σχετικά δικαιώματα.

Επιπλέον "**Μεταβίβαση μέρους μιας επιχείρησης**" σημαίνει τη μεταβίβαση ενός αδιαίρετου ποσοστού των δικαιωμάτων επί των περιουσιακών στοιχείων της εταιρείας.

Ο Νόμος 2238/1994 αντικαταστάθηκε από τον **Νόμο 4172/2013**, όπου το **άρθρο 42**, για τη **Μεταβίβαση Τίτλων** αναφέρει ότι:

Κάθε εισόδημα που προκύπτει από υπεραξία μεταβίβασης των ακόλουθων τίτλων, καθώς και μεταβίβασης ολόκληρης επιχείρησης, υπόκειται σε φόρο εισοδήματος φυσικών προσώπων, εφόσον δεν συνιστά επιχειρηματική δραστηριότητα.

Τι θεωρείται εισόδημα από μεταβίβαση επιχείρησης

Ως εισόδημα από μεταβίβαση θεωρούνται:

- α) μετοχές σε εταιρεία εισηγμένη ή μη σε χρηματιστηριακή αγορά,
- β) μερίδια ή μερίδες σε προσωπικές εταιρείες,
- γ) κρατικά ομόλογα και έντοκα γραμμάτια ή εταιρικά ομόλογα,
- δ) παράγωγα χρηματοοικονομικά προϊόντα.

Επομένως:

- ο όρος «**μεταβίβαση**» αναφέρεται κυρίως στη **διαδικασία μεταφοράς ενσώματων και άυλων περιουσιακών στοιχείων, δικαιωμάτων και υποχρεώσεων** που αποτελούν την έννοια της επιχείρησης, μαζί με τις θεσμικές διαστάσεις αυτής της διαδικασίας.
- ο όρος «**διαδοχή**» αναφέρεται στην **αλλαγή του ατόμου που κατέχει την επιχείρηση και που συνήθως στην περίπτωση των ΜΜΕ το πρόσωπο που αναλαμβάνει τον κύριο ηγετικό-διοικητικό ρόλο στην εταιρεία.**

Παραδοτέο 3.2.1: Εγχειρίδιο για τις μεταβιβάσεις

Τι γίνεται σε περίπτωση ζημιάς

Σε περίπτωση που από τη μεταβίβαση των τίτλων προκύπτει ζημία, η υπόψη ζημία αναγνωρίζεται φορολογικά.

Για την απόδοση του φόρου που αναλογεί στο εισόδημα από μεταβίβαση τίτλων, εταιρικών μεριδίων κλπ. δεν υποβάλλεται ξεχωριστή δήλωση, αλλά το εν λόγω εισόδημα περιλαμβάνεται στη δήλωση φορολογίας εισοδήματος του νομικού προσώπου ή της νομικής οντότητας του άρθρου 68 του ν. 4172/2013.



ΣΗΜΕΙΩΣΗ: Φορολογική μεταχείριση του εισοδήματος από μεταβίβαση τίτλων, εταιρικών μεριδίων, κλπ. που αποκτούν αλλοδαπά νομικά πρόσωπα και νομικές οντότητες χωρίς μόνιμη εγκατάσταση στην Ελλάδα

Το εισόδημα από τη μεταβίβαση τίτλων του άρθρου 42 που αποκτούν νομικά πρόσωπα και νομικές οντότητες, που δεν έχουν φορολογική κατοικία ούτε αποκτούν μόνιμη εγκατάσταση στην Ελλάδα, δεν φορολογείται στην Ελλάδα. Κατά συνέπεια, δεν υπάρχει υποχρέωση υποβολής μηδενικής δήλωσης.

Τρόποι μεταβίβασης βάσει του Εμπορικού Δικαίου

Το Εμπορικό Δίκαιο προβλέπει τους εξής τρόπους μεταβίβασης:

- Με σύμβαση εν ζωή.
- Αιτία θανάτου με κληρονομική διαδοχή.
- Δια μετατροπής ή συγχώνευσης εταιριών.

Είδη μεταβίβασης βάσει του Εμπορικού Δικαίου:

Τα είδη μεταβίβασης που προβλέπονται στο Εμπορικό Δίκαιο είναι τα εξής:

- ➔ **Μεταβίβαση που δεν έχει προγραμματισθεί:** είναι αποτέλεσμα αιφνίδιων αιτιών, (θάνατος, ανικανότητα) ή απρόβλεπτης οικονομικής καταστροφής
- ➔ **Προγραμματισμένη ολική μεταβίβαση:** είναι αποτέλεσμα συνταξιοδότησης του μεταβιβάζοντος, παραχώρησης της επιχείρησης για αποκατάσταση τέκνων ή αλλαγής επαγγέλματος
- ➔ **Προγραμματισμένη μερική μεταβίβαση:** αφορά στη μεταβίβαση με ή χωρίς ταυτόχρονη παραχώρηση της διοίκησης της επιχείρησης

Παραδοτέο 3.2.1: Εγχειρίδιο για τις μεταβιβάσεις

Επίσης η μεταβίβαση διακρίνεται σε:

- ✚ **Ελεύθερη μεταβίβαση:** Προβλέπεται για ατομική επιχείρηση (φυσικό πρόσωπο): μπορεί να πραγματοποιηθεί εντός της οικογένειας με διαδοχή, δωρεά, κληρονομιά, παραχώρηση συνολικού μεριδίου, με πράξη εν ζωή (σύμβαση πώλησης) ή σε περίπτωση θανάτου του ιδιοκτήτη, με αποδοχή κληρονομιάς.
- ✚ **Πληρωτέα μεταβίβαση:** Πραγματοποιείται με πώληση από τον ιδιοκτήτη προς τη διεύθυνση ή τους εργαζόμενους που δεν ανήκουν στην οικογένεια, καθώς επίσης και μέσω πωλήσεων σε τρίτα πρόσωπα ή σε υφιστάμενες επιχειρήσεις.

Γενικές αρχές μεταβίβασης

Αναδοχή χρέους

Σε περίπτωση μεταβίβασης επιχείρησης αυτός που αποκτά την επιχείρηση ευθύνεται εξ' ολοκλήρου για τα χρέη της που μεταβιβάζονται προκειμένου να προστατεύονται οι δανειστές του μεταβιβάζοντος. Σύμφωνα με το άρθρο 479 του Αστικού Κώδικα «Αν με σύμβαση μεταβιβάστηκε περιουσία ή επιχείρηση, αυτός που αποκτά ευθύνεται απέναντι στο δανειστή έως την αξία των μεταβιβαζόμενων στοιχείων για τα χρέη που ανήκουν στην περιουσία ή στην επιχείρηση. Η ευθύνη αυτού που μεταβιβάζει εξακολουθεί να υπάρχει.» Η ρύθμιση του άρθρου αυτού είναι αναγκαστικού δικαίου και ιδρύεται με αυτήν παθητική εις ολόκληρο ενοχή μεταξύ μεταβιβάζοντος και αποκτώντος για τα χρέη της περιουσίας ή της επιχείρησης, που είχαν δημιουργηθεί έως τη μεταβίβαση. Αντίθετη συμφωνία των μερών σε βλάβη των δανειστών είναι άκυρη.

Με τον όρο "**περιουσία**" νοείται το σύνολο των δικαιωμάτων και υποχρεώσεων που είναι δυνατόν να αποτιμηθούν, ειδικώς όμως η ανωτέρω διάταξη, που ομιλεί περί μεταβιβάσεως περιουσίας, νοεί τη μεταβίβαση του ενεργητικού αυτής (ΑΠ 487/1997). Η εν λόγω διάταξη είναι αναγκαστικού δικαίου και με αυτήν ιδρύεται παθητική εις ολόκληρον ενοχή (άρθρο 481 ΑΚ), μεταξύ μεταβιβάζοντος και αποκτώντος, για τα χρέη του πρώτου που είχαν δημιουργηθεί πριν από τη μεταβίβαση (ΑΠ 1695/1998). Μάλιστα, ο μεν μεταβιβάζων εξακολουθεί να ευθύνεται απεριόριστως και με ολόκληρη την προσωπική του περιουσία, ο δε αποκτών έως την αξία των μεταβιβαζομένων (περιορισμένη ευθύνη) και με την προσωπική του περιουσία, αλλά και αυτοσιώς δια των μεταβιβαζομένων (ΑΠ 451/2012, ΑΠ 1948/2008). Περαιτέρω, η διάταξη αυτή εφαρμόζεται και σε περίπτωση μεταβιβάσεως ενός μόνον αντικειμένου, όταν αυτό είναι το μόνο ή το πλέον σημαντικό στοιχείο της περιουσίας του μεταβιβάζοντος, εκείνος δε που αποκτά γνωρίζει το γεγονός αυτό κατά τον χρόνο της μεταβιβάσεως ήτοι γνωρίζει, ότι το αντικείμενο που μεταβιβάζεται αποτελεί το όλο ή σημαντικό μέρος της περιουσίας του

Παραδοτέο 3.2.1: Εγχειρίδιο για τις μεταβιβάσεις

μεταβιβάζοντας χωρίς να χρειάζεται να γνωρίζει και τα χρέη που βαρύνουν την περιουσία που μεταβιβάζεται, τα οποία πρέπει οπωσδήποτε να υπήρχαν κατά τον χρόνο της μεταβίβασης της περιουσίας ή επιχειρήσεως και να μην γεννήθηκαν μεταγενεστέρως, εκτός αν προέρχονται από μεταβολή ή επέκταση της ενοχής που υπάρχει κατά τον χρόνο της μεταβίβασης (ΑΠ 1384/2005). Η γνώση αυτή θεωρείται υπάρχουσα όταν, από τις ειδικές συνθήκες υπό τις οποίες έλαβε χώρα η μεταβίβαση, αυτός που αποκτά γνώριζε τη γενική περιουσιακή κατάσταση του μεταβιβάζοντος και μπορούσε να αντιληφθεί ότι αυτό που μεταβιβάστηκε αποτελούσε το σύνολο ή το σημαντικό μέρος της περιουσίας του. Περαιτέρω, τα "χρέη" στα οποία αναφέρεται η ανωτέρω διάταξη μπορεί να είναι οιασδήποτε φύσεως και να πηγάζουν είτε από σύμβαση είτε από τον νόμο είτε από αδικοπραξία κ.λπ. Γεννημένα κατά τον χρόνο της μεταβίβασης χρέη νοούνται, εκτός από τα ληξιπρόθεσμα και απαιτητά, και εκείνα που τελούν υπό προθεσμία ή αναβλητική αίρεση, καθώς και εκείνα που στηρίζονται σε έννομη σχέση, από την οποία πηγάζει υποχρέωση προς παροχή. Πρέπει δηλαδή να έχουν συντελεσθεί τα παραγωγικά της γενέσεως του χρέους γεγονότα κατά τον χρόνο της μεταβίβασης, αρκεί δε κατά τον χρόνο της πρώτης επ' ακροατηρίου συζητήσεως της αγωγής να έχει καταστεί αυτό ληξιπρόθεσμο και απαιτητό. Εξάλλου, **χρέος της μεταβιβαζόμενης από τον οφειλέτη περιουσίας αποτελεί και το κατάλοιπο του προβλεπόμενου από τα άρθρ. 874 ΑΚ, 112 Εισ.Ν.ΑΚ και 64 - 67 του ν.δ/τος της 17.7/13.8.1923 "περί ειδικών διατάξεων επί ανωνύμων εταιρειών" αλληλόχρεου λογαριασμού, που τηρήθηκε για την εξυπηρέτηση παροχής στον πρωτοφειλέτη πίστωσης από τράπεζα, για το οποίο συμβλήθηκε ο οφειλέτης ως εγγυητής, εφόσον η σχετική πιστωτική σύμβαση καταρτίστηκε πριν από τη μεταβιβαστική σύμβαση και αυτό ανεξάρτητα από το αν το οριστικό κλείσιμο του λογαριασμού έγινε από την πιστώτρια τράπεζα μετά την κατάρτιση της μεταβιβαστικής σύμβασης, αφού και στην περίπτωση αυτή η γενεσιουργός αιτία της απαίτησης της πιστώτριας τράπεζας υπήρχε ήδη κατά το χρόνο της μεταβίβασης και μόνον τα κονδύλια των πιστοχρεώσεων του λογαριασμού είχαν αποβάλει, με την καταχώρησή τους σ' αυτόν, την αυτοτέλεια τους και είχαν έκτοτε καταστεί κονδύλια του λογαριασμού, ώστε απαιτητό να είναι πλέον το κατάλοιπο που προκύπτει από το κλείσιμο του λογαριασμού.** Με διαφορετική εκδοχή θα υπήρχε το άτοπο να είναι ελεύθερος ο πιστούχος και ο εγγυητής, γνωρίζοντας σε δεδομένη στιγμή την ύπαρξη σε βάρος τους χρεωστικού υπολοίπου από την αντιπαραβολή των κονδυλίων πίστωσης και χρέωσης του λογαριασμού, να προβαίνουν αζημίως σε μεταβίβαση όλων των περιουσιακών τους στοιχείων πριν από το οριστικό κλείσιμο του λογαριασμού, βλάπτοντας έτσι το δανειστή τους. Περαιτέρω, κατά το άρθρο 214 Α.Κ. "τα ελαττώματα της βούλησης, η γνώση ή υπαίτια άγνοια ορισμένων περιστατικών, καθώς και η επίδραση τους στη δικαιοπραξία κρίνονται από το πρόσωπο του αντιπροσώπου". Από την διάταξη αυτή, σε συνδυασμό με εκείνες των άρθρων 211, 213, 215 Α.Κ. συνάγεται, ότι στην άμεση αντιπροσώπευση, επειδή ο αντιπρόσωπος εκδηλώνει κατά την επιχείρηση της δικαιοπραξίας δική του βούληση και δεν μεταφέρει ως άγγελος τη βούληση του

Παραδοτέο 3.2.1: Εγχειρίδιο για τις μεταβιβάσεις

αντιπροσωπευόμενου, τα ελαττώματα της βουλήσεως, η έννοια του περιεχομένου της δηλώσεως, η γνώση ή υπαίτια άγνοια ορισμένων περιστατικών και η επίδραση τους στην δικαιοπραξία όταν ο νόμος συνδέει τον αποκλεισμό ορισμένων εννόμων συνεπειών κρίνονται από το πρόσωπο του αντιπροσώπου, εκτός αν ο αντιπρόσωπος ενήργησε σύμφωνα με ορισμένες οδηγίες του αντιπροσωπευόμενου, οπότε δεν μπορεί ο αντιπροσωπευόμενος να επικαλεσθεί την άγνοια του αντιπροσώπου για περιστατικά που ο ίδιος γνώριζε ή όφειλε να γνωρίζει (ΑΠ 961/2017, ΑΠ 30/2010).

Από τα παραπάνω συνάγεται ότι, ιδιαίτερης προσοχής πρέπει να τύχει το γεγονός ότι την ίδια ευθύνη υπέχει ο αποκτών και σε περίπτωση μεταβίβασης μεμονωμένου στοιχείου της επιχείρησης, το οποίο όμως αποτελεί το μοναδικό ή το πιο σημαντικό στοιχείο της. Έτσι για παράδειγμα, η μεταβίβαση ενός σημαντικής αξίας ακινήτου ή της πελατείας μιας επιχείρησης, τα οποία αποτελούν το μοναδικό ή το σημαντικότερο περιουσιακό στοιχείο της, συνεπάγεται τη γέννηση ευθύνης του αποκτώντος για τα χρέη της επιχείρησης, εφόσον όμως ο αποκτών γνωρίζει ότι αποκτά το μοναδικό ή το σημαντικότερο στοιχείο της επιχείρησης.

Κρίσιμο είναι δε το γεγονός ότι για τη γέννηση της ευθύνης αυτής του αποκτώντος **δεν απαιτείται να γνώριζε αυτός την ύπαρξη των χρεών κατά τον χρόνο της μεταβίβασης.**

Καταχρηστικότητα

Ως γενική αρχή, που έχει εφαρμογή σε όλες τις επιχειρήσεις διευκρινίζεται ότι τυχόν καταχρηστική μεταβίβαση (ενδεικτικά εικονική μεταβίβαση με εξακολούθηση λήψης αποφάσεων από τον μεταβιβάζοντα και μετά την μεταβίβαση) είναι άκυρη ως αντίθετη στο άρθρο 281 ΑΚ.

Δικαίωμα προαίρεσης

Το δικαίωμα προαίρεσης αποτελεί νομικά δεσμευτική συμφωνία (προσύμφωνο μεταβίβασης) η οποία παρέχει το δικαίωμα στον αγοραστή (όχι την υποχρέωση) να αγοράσει ή να πουλήσει μια υποκείμενη αξία (εταιρικά μερίδια), έναντι καταβολής τιμήματος (συγκεκριμένη τιμή) έως μία καθορισμένη ημερομηνία.

Παραδοτέο 3.2.1: Εγχειρίδιο για τις μεταβιβάσεις

Μεταβίβαση εταιρικής συμμετοχής / εταιρικού μεριδίου

Στο εταιρικό δίκαιο, η μεταβίβαση επιχείρησης γίνεται με μεταβίβαση της εταιρικής συμμετοχής / εταιρικού μεριδίου.. Ως επιχειρήσεις λαμβάνονται υπόψη οι εξής νομικές μορφές εταιρειών, οι οποίες αποτελούν και τις πιο συνήθεις:

- Ατομική επιχείρηση
- Προσωπικές εταιρείες:
 - Ομόρρυθμη εταιρία («Ο.Ε.»)
 - Ετερόρρυθμη εταιρία («Ε.Ε.»)
- Κεφαλαιουχικές εταιρείες:
 - Εταιρία Περιορισμένης Ευθύνης («Ε.Π.Ε.»)
 - Ανώνυμη Εταιρία («Α.Ε.»)
 - Ιδιωτική Κεφαλαιουχική Εταιρία («Ι.Κ.Ε.»)

Η διαδικασία διαφοροποιείται αναλόγως της νομικής μορφής της επιχείρησης

Πιο συγκεκριμένα:

- **ατομική επιχείρηση (φυσικό πρόσωπο):** με πράξη εν ζωή (σύμβαση πώλησης) ή σε περίπτωση θανάτου του ιδιοκτήτη, η επιχείρηση περνάει στους κληρονόμους του
- **ομόρρυθμη:** η εταιρική μερίδα μπορεί να μεταβιβαστεί με πράξη μεταβίβασης εν ζωή αν υπάρχει σχετική διάταξη στο καταστατικό ή συμφωνούν όλοι οι εταίροι

Η διαδικασία μεταβίβασης εν ζωή εταιρικών μεριδίων Ο.Ε./Ε.Ε. (πώληση - δωρεά - γονική παροχή) απαιτεί τα παρακάτω:

- Ύπαρξη σχετικής καταστατικής πρόβλεψης στο βιβλίο εταίρων ή συμφωνία όλων των εταίρων
- Σύνταξη ιδιωτικού συμφωνητικού
- Θεώρηση από αρμόδια Δ.Ο.Υ.- Καταβολή οικείου φόρου
- Καταχώριση στο Πρωτοδικείο.

- **ετερόρρυθμη εταιρεία:** η μεταβίβαση της εταιρικής συμμετοχής είναι δυνατή μόνο αν συμφωνούν όλοι οι εταίροι

Η διαδικασία μεταβίβασης εν ζωή εταιρικών μεριδίων Ε.Π.Ε. (πώληση - δωρεά - γονική παροχή) απαιτεί τα παρακάτω:

- Συμβολαιογραφικό ή ιδιωτικό έγγραφο
- Θεώρηση στην αρμόδια Δ.Ο.Υ.- Καταβολή οικείου φόρου

Παραδοτέο 3.2.1: Εγχειρίδιο για τις μεταβιβάσεις

- Τροποποίηση καταστατικού (σε περίπτωση ιδιωτικού συμφωνητικού)
- Καταχώριση εντός μηνός στη Γραμματεία του Πρωτοδικείου
- Δημοσίευση περίληψης στο ΦΕΚ
- Εγγραφή

- **κεφαλαιουχική εταιρεία:** η μεταβίβαση των εταιρικών μεριδίων μιας Εταιρείας Περιορισμένης Ευθύνης είναι δυνατή, εφόσον δεν ορίζει διαφορετικά το καταστατικό, αλλά είναι πιο πολύπλοκη απ' ό,τι η μεταβίβαση μετοχών μιας Ανώνυμης Εταιρείας. Η μεταβίβαση των Ανωνύμων Εταιριών γίνεται με μεταβίβαση των μετοχών. Το καταστατικό μπορεί να θέτει περιορισμούς μόνο για τις ονομαστικές μετοχές.

Η διαδικασία μεταβίβασης εν ζωή εταιρικών μεριδίων Ε.Π.Ε. (πώληση - δωρεά - γονική παροχή) απαιτεί τα παρακάτω:

- Συμβολαιογραφικό ή ιδιωτικό έγγραφο
- Θεώρηση στην αρμόδια Δ.Ο.Υ.- Καταβολή οικείου φόρου
- Τροποποίηση καταστατικού (σε περίπτωση ιδιωτικού συμφωνητικού)
- Καταχώριση εντός μηνός στη Γραμματεία του Πρωτοδικείου
- Δημοσίευση περίληψης στο ΦΕΚ
- Εγγραφή

Η διαδικασία μεταβίβασης μετοχών Α.Ε. (πώληση- δωρεά - γονική παροχή) απαιτεί τα παρακάτω:

- Συμβολαιογραφικό ή ιδιωτικό έγγραφο
- Θεώρηση από τον Προϊστάμενο της αρμόδιας Δ.Ο.Υ. - Καταβολή οικείου φόρου
- Εγγραφή στο Βιβλίο Μετόχων και Μετοχών
- Επισημείωση τίτλου μετοχών ή έκδοση νέου τίτλου μετοχών

Παραδοτέο 3.2.1: Εγχειρίδιο για τις μεταβιβάσεις

Επίσης αντιμετωπίζεται νομοθετικά το θέμα της **μεταβίβασης της άδειας λειτουργίας σε νέο φορέα της επιχείρησης**, σε περίπτωση που αυτή έχει λήξει, με την προϋπόθεση να μην έχει διακοπεί, από οικονομική τουλάχιστον άποψη, η λειτουργία της μηχανολογικής εγκατάστασης η οποία μπορεί να αλλάξει κυριότητα, χωρίς να δημιουργείται πρόσθετη επιβάρυνση στο περιβάλλον.

ΜΕΤΑΒΙΒΑΣΗ ΑΤΟΜΙΚΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

Η ατομική επιχείρηση επί της ουσίας δεν μεταβιβάζεται ως επιχείρηση, αλλά μεταβιβάζονται τα περιουσιακά στοιχεία υλικά και άυλα, όπως εμπορεύματα, εξοπλισμός, η φήμη, η πελατεία, το σήμα και βεβαίως τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις³. Έτσι, η επιχείρηση συνιστά αναμφίβολα μία οικονομική ενότητα, που οργανώνεται στη βάση μιας συγκεκριμένης επιχειρηματικής ιδέας και δραστηριότητας, οι οποίες αποτελούν προϊόν της διανοίας του (φυσικού ή νομικού προσώπου) επιχειρηματία. Με την έννοια αυτή η επιχείρηση συνιστά αυτή καθαυτή άυλο αγαθό, που περιλαμβάνει το σύνολο των κατ' ιδίαν εμπραγμάτων, ενοχικών ή άλλων επί άυλων αγαθών δικαιωμάτων, με τα οποία ο επιχειρηματίας εξουσιάζει καθένα από τα περιουσιακά στοιχεία, από τα οποία απαρτίζεται η επιχείρηση, όπως ακίνητα, κινητά, επωνυμία, σήμα, διακριτικά γνωρίσματα.

Η μεταβίβαση ατομικής επιχείρησης μπορεί να είναι ολική ή μερική, μπορεί να γίνει σε ένα άτομο ή νομική οντότητα ή σε περισσότερα. Η περιουσία μπορεί μερικώς να μεταβιβασθεί με **χαριστική αιτία (γονική παροχή)** και κατά το υπόλοιπο με **επαχθή αιτία (πώληση⁴)**, όπως για παράδειγμα στην περίπτωση της εκκαθάρισης επιχείρησης πριν την διακοπή των εργασιών της.

Ως **τιμή πώλησης και κτήσης** θα λαμβάνεται υπόψη το τίμημα που αναγράφεται στη σύμβαση μεταβίβασης. Η τιμή κτήσης εάν δεν μπορεί να προσδιοριστεί, θα θεωρείται ότι είναι μηδενική. Ειδικότερα και ενδεικτικά, στοιχεία της ατομικής επιχείρησης κατά το έτος μεταβίβασης και κατά το έτος έναρξης εργασιών, όπως πάγια της επιχείρησης, αποθέματα, απαιτήσεις, υποχρεώσεις κ.λπ., συμβάλλουν στην εκτίμηση του προσδιορισμού της αξίας πώλησης και κτήσης της μεταβιβαζόμενης επιχείρησης, κατά τον έλεγχο από τη Φορολογική Αρχή.

³ Αντιθέτως, για τη μεταβίβαση εταιρειών γίνεται ουσιαστικά αλλαγή προσώπων, αλλά η εταιρεία παραμένει η ίδια.

⁴ Η έννοια της πώλησης ορίζεται με το άρθρο 513 του Αστικού Κώδικα, σύμφωνα με το οποίο με τη σύμβαση της πώλησης ο πωλητής έχει την υποχρέωση να μεταβιβάσει την κυριότητα του πράγματος ή το δικαίωμα (στη συγκεκριμένη περίπτωση των τίτλων), που αποτελούν το αντικείμενο της πώλησης και να παραδώσει το πράγμα και ο αγοραστής έχει την υποχρέωση να πληρώσει το τίμημα που συμφωνήθηκε.

Παραδοτέο 3.2.1: Εγχειρίδιο για τις μεταβιβάσεις

Η **υπεραξία από τη μεταβίβαση ατομικής επιχείρησης**, αφορά όχι την καθ' αυτό πώληση των παγίων και εμπορευμάτων στο νέο ιδιοκτήτη καθόσον αυτά σε κάθε περίπτωση, αποτελούν ακαθάριστα έσοδα του μεταβιβάζοντος. Ευνόητο, ότι σε περίπτωση αποσβεσμένων πάγιων στοιχείων της επιχείρησης, ολόκληρο το τίμημα της πώλησης αποτελεί φορολογητέο έσοδο από επιχειρηματική δραστηριότητα. Η υπεραξία εν προκειμένω, αντιστοιχεί στην άυλη αξία αυτής, όπως αέρας, επωνυμία, σήμα, προνόμια, φήμη και πελατεία κ.λπ., και φορολογείται με συντελεστή 15%, ενώ δεν αφορά εισόδημα από επιχειρηματική δραστηριότητα.

Ως προς το σκέλος των ΕΛΠ (Ελληνικά Λογιστικά Πρότυπα)

Στην περίπτωση μεταβίβασης με επαχθή αιτία (πώληση), υπάρχει η δυνατότητα έκδοσης τιμολογίου πώλησης με υπαγωγή στις διατάξεις του ΦΠΑ, αλλά δύναται να γίνει η μεταβίβαση και με ιδιωτικό συμφωνητικό στο οποίο θα γίνεται αναλυτικά περιγραφή όλων των προς μεταβίβαση περιουσιακών εμπορευμάτων και παγίων και η αξία τους θα υπαχθεί σε χαρτοσήμανση. Η αξία μεταβίβασης δύναται να είναι στην τιμή κτήσεως πλέον ενός μικτού κέρδους, χωρίς να αποκλείεται και η πώληση σε χαμηλότερη τιμή ακόμη και κάτω του κόστους, ζήτημα ερευνητέο από τις φορολογικές αρχές για το ύψος της έκπτωσης.

Επίσης, η μεταβίβαση των παγίων μπορεί να γίνει στην αναπόσβεστη αξία, μεγαλύτερη ή μικρότερη και σε αυτή την περίπτωση η τιμή μεταβίβασης υπόκειται σε έλεγχο ως προς το ύψος. Η καταχώρηση στα βιβλία του πωλητή θα είναι όπως σε οποιαδήποτε πώληση και στον αγοραστή, αναλυτική καταχώρηση των εμπορευμάτων και των παγίων. Με την ίδια λογική μπορούν να μεταβιαστούν και τα άυλα περιουσιακά στοιχεία π.χ. φήμη και πελατεία. Εάν υπάρχουν περισσότεροι του ενός αγοραστές σε περίπτωση εκκαθάρισης της επιχείρησης πριν την διακοπή υπάρχει υποχρέωση έκδοσης τιμολογίων πώλησης και υπαγωγή σε ΦΠΑ. Εάν κατά την εκκαθάριση υπάρχουν αδιάθετα περιουσιακά στοιχεία, για το πιθανό μέρος που μένει αδιάθετο στην κυριότητα του επιχειρηματία θα πρέπει να εκδοθεί δελτίο αυτοπαράδοσης και στην περίπτωση που υπάρχουν ακατάλληλα προς διάθεση ή αυτοπαράδοση εμπορεύματα, θα γίνει καταστροφή με εφαρμογή των σχετικών διατάξεων.

Στο σημείο αυτό θα πρέπει να τονιστεί ότι, σε περιπτώσεις φορολογικού ελέγχου έχει παρατηρηθεί το φαινόμενο να αμφισβητείται η καταστροφή και να αναζητούνται επιπλέον (πέραν αυτών που προβλέπονται από τις φορολογικές διατάξεις) στοιχεία όπως για παράδειγμα, δεν αποδέχεται εύκολα ο έλεγχος την απόθεση ακατάλληλων εμπορευμάτων στους κάδους απορριμμάτων και

Παραδοτέο 3.2.1: Εγχειρίδιο για τις μεταβιβάσεις

δυστυχώς ζητάει επιπλέον αποδεικτικά στοιχεία, ακόμη και βεβαιώσεις από τους Δήμους για τα εμπορεύματα που παρέλαβε το απορριμματοφόρο.

Η πλέον συνηθισμένη μεταβίβαση ατομικής επιχείρησης είναι **η μεταβίβαση με γονική παροχή στο παιδί ή παιδιά ή δωρεά προς τον/τη σύζυγο του/της επιχειρηματία**. Στην περίπτωση αυτή εξαιρούνται από τη μεταβίβαση τα ακίνητα και τα ταμειακά διαθέσιμα.

Το ενεργητικό και το παθητικό της επιχείρησης προκύπτουν από τα βιβλία της ατομικής επιχείρησης είτε τηρούνται απλογραφικά ή διπλογραφικά βιβλία (εξωλογιστικός ισολογισμός). Τα εμπορεύματα θα καταγραφούν σε τιμές κτήσεως και τα πάγια στην αναπόσβεστη αξία, είναι τα στοιχεία που θα αποτελέσουν μέρος της ράντας που προβλέπει η εγκύκλιος 1055/2003 και βάσει αυτής θα προσδιοριστεί η προς μεταβίβαση περιουσία, η οποία θα καταγραφεί αναλυτικά στο έντυπο της άτυπης δωρεάς. Το έντυπο αυτό θα αποτελεί το έγγραφο το οποίο τόσο ο δωρητής όσο και ο δωρεολήπτης θα καταχωρήσουν στα βιβλία τους.

Η **προκύπτουσα αξία** φορολογείται ως δωρεά βάσει του ν. 2961/2001 (Κωδικοποίηση με τον νόμο 4949/2022) και πέραν τούτων καμία άλλη επιβάρυνση δεν υπάρχει, όπως ΦΠΑ ή χαρτόσημο. Η αποτιμηθείσα αξία εμπορευμάτων και παγίων και άυλων περιουσιακών στοιχείων καταχωρούνται στα βιβλία του δωρεολήπτη και αποτελούν το κόστος των προς πώληση εμπορευμάτων και την αξία κτήσης των παγίων που επ' αυτού θα υπολογίζονται οι αποσβέσεις.

Η γονική αυτή παροχή μπορεί να γίνει προς ένα ή περισσότερα πρόσωπα, που το καθένα από αυτά θα κάνει τη δική του ατομική επιχείρηση. Τυχόν υπόλοιπα, εμπορεύματα, πάγια τα οποία δεν μεταβιβάσθηκαν μπορεί να εκκαθαριστούν, μέρος αυτών να γίνει αυτοπαράδοση ή να καταστραφούν. Επίσης, στη γενικότερη εκκαθάριση μπορούν να μπου απαιτήσεις και υποχρεώσεις της ατομικής επιχείρησης του δωρεοδόχου.

Προσδιορισμός της φορολογητέας αξίας επιχείρησης που τηρεί απλογραφικά βιβλία ή δεν τηρεί βιβλία

Η φορολογητέα αξία ολόκληρης επιχείρησης εξευρίσκεται αν στην αξία των ιδανικών κεφαλαίων προστεθεί:

- α) η διαφορά μεταξύ της αξίας των παγίων κατά το χρόνο γένεσης της φορολογικής υποχρέωσης και της αξίας αυτών κατά το χρόνο απόκτησής τους και
- β) η αξία των λοιπών στοιχείων του ενεργητικού της (αποθεμάτων, εμπορευμάτων) και αφαιρεθεί η αξία των στοιχείων του παθητικού (απαιτήσεων).

Παραδοτέο 3.2.1: Εγχειρίδιο για τις μεταβιβάσεις

ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΜΕΤΑΒΙΒΑΣΗΣ

Με το π.δ. 178/2002 (Α' 162) «Μέτρα σχετικά με την προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περίπτωση μεταβίβασης επιχειρήσεων, εγκαταστάσεων ή τμημάτων εγκαταστάσεων ή επιχειρήσεων, σε συμμόρφωση προς την Οδηγία 98/50/ΕΚ του Συμβουλίου» η ελληνική νομοθεσία έχει προσαρμοστεί προς τις διατάξεις της Οδηγίας 2001/23/ΕΚ του Συμβουλίου της 12ης Μαρτίου 2001 περί προσεγγίσεως των νομοθεσιών των κρατών μελών, σχετικά με τη διατήρηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περίπτωση μεταβιβάσεων επιχειρήσεων, εγκαταστάσεων ή τμημάτων εγκαταστάσεων ή επιχειρήσεων.

Πού εφαρμόζεται το π.δ. (άρθρο 2)

Το π.δ. εφαρμόζεται σε κάθε συμβατική ή εκ του νόμου μεταβίβαση ή συγχώνευση επιχειρήσεων, εγκαταστάσεων ή τμημάτων εγκαταστάσεων ή επιχειρήσεων σε άλλον εργοδότη.

Επίσης εφαρμόζεται σε δημόσιες ή ιδιωτικές επιχειρήσεις, οι οποίες ασκούν κερδοσκοπικές ή μη οικονομικές δραστηριότητες (εδ. γ παρ. 1 του άρθρου 2).

Η διοικητική αναδιοργάνωση δημοσίων διοικητικών αρχών ή η μεταβίβαση διοικητικών αρμοδιοτήτων μεταξύ δημοσίων διοικητικών αρχών δε θεωρείται ως μεταβίβαση κατά την έννοια του π.δ. (συνέχεια της παρ. 1 του άρθρου 2).

Δεν εφαρμόζεται στα πλοία θαλάσσης.

Συνέπειες της μεταβίβασης

α) Διατήρηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων (άρθρο 4)

Δια της μεταβιβάσεως και από την ημερομηνία αυτής, όλα τα υφιστάμενα δικαιώματα και υποχρεώσεις που έχει ο μεταβιβάζων από σύμβαση ή σχέση εργασίας μεταβιβάζονται στο διάδοχο.

Ο μεταβιβάζων και μετά τη μεταβίβαση ευθύνεται αλληλεγγύως και εις ολόκληρο με τον διάδοχο για τις υποχρεώσεις που προέκυψαν από τη σύμβαση ή σχέση εργασίας μέχρι το χρόνο που αναλαμβάνει ο διάδοχος.

Μετά τη μεταβίβαση, ο διάδοχος εξακολουθεί να τηρεί τους όρους εργασίας που προβλέπονται από συλλογική σύμβαση εργασίας, απόφαση διαιτησίας, κανονισμό ή ατομική σύμβαση εργασίας, με την επιφύλαξη της παραγράφου 3 του άρθρου 4 που αφορά στα δικαιώματα από τυχόν υφιστάμενα συστήματα επαγγελματικής ή διεπαγγελματικής

Παραδοτέο 3.2.1: Εγχειρίδιο για τις μεταβιβάσεις

ασφάλισης, είτε με μορφή ομαδικού προγράμματος σε ασφαλιστική επιχείρηση, είτε με μορφή λογαριασμού που λειτουργεί στο πλαίσιο της μεταβιβαζόμενης επιχείρησης.

Οπότε, με την κατά τα άνω μεταβίβαση της επιχείρησης επέρχεται μεταβολή στο πρόσωπο του εργοδότη, κατ' εφαρμογή των διατάξεων των άρθρων 6 παρ.1 του Ν. 2112/1920 και 9 παρ.1 του Β.Δ/τος της 16/18-7-1920 "περί επεκτάσεως του ν. 2112 και επί των εργατών κλπ". Η ως άνω μεταβολή στο πρόσωπο του εργοδότη (φορέα της επιχείρησης) **επέρχεται αυτοδικαίως** και ανεξάρτητα από τη νομική αιτία και τη μορφή μεταβίβασης της επιχείρησης κλπ, για την οποία, αν και οι εργαζόμενοι πρέπει να ενημερωθούν έγκαιρα και να κληθούν σε διαβουλεύσεις, σύμφωνα με τα οριζόμενα στο άρθρο 8 του Π.Δ. 178/2002, **δεν είναι αναγκαίο να συναινέσουν με οποιοδήποτε τρόπο.**

Οι ως άνω διατάξεις του άρθρου 4 παρ.1 και 2 του Π.Δ. 178/2002 **συνιστούν διατάξεις αναγκαστικού δικαίου**, αποσκοπώντας στην προστασία του περιεχόμενου της εργασιακής σχέσης, και συνακόλουθα **είναι άκυρη η συμφωνία μεταξύ του μεταβιβαζόντος και των εργαζομένων, βάσει της οποίας οι τελευταίοι παραιτούνται από συμβατικές τους αξιώσεις**, όταν η συμφωνία αυτή έχει ως αιτία τη μεταβίβαση και στοχεύει στο ν' αποτραπεί η υπεισέλωση του νέου φορέα στο σύνολο των υφισταμένων δικαιωμάτων και υποχρεώσεων έναντι των εργαζομένων. Επίσης, άκυρη, λόγω καταστρατήγησης, είναι και η λύση της σύμβασης εργασίας με κοινή συμφωνία μεταξύ μεταβιβαζόντος και εργαζόμενου και η σύναψη ταυτόχρονα με το νέο φορέα της επιχείρησης νέας σύμβασης εργασίας, αφού με τη μεθόδευση αυτή, μολονότι διατηρείται η σχέση εργασίας, διακόπτεται η συνέχεια της εργασιακής σχέσης.

Επομένως, οι εργαζόμενοι, των οποίων, λόγω μεταβίβασης της επιχείρησης κλπ, οι θέσεις εργασίας παύουν να υφίστανται στην υπηρεσία του μεταβιβαζόντος, **οφείλουν, καταρχήν, να συνεχίσουν την παροχή της εργασίας τους με τους ίδιους όρους στην υπηρεσία του διαδόχου**, στην οποία μεταφέρονται οι θέσεις εργασίας (που εκ των πραγμάτων είναι αναπόσπαστα συνδεδεμένες με την οικονομική δραστηριότητα που μεταβιβάζεται). Όπως αναφέρθηκε όμως, η μεταβίβαση της επιχείρησης κλπ επέρχεται με πρωτοβουλία του εργοδότη, **χωρίς να είναι αναγκαία η συναίνεση των εργαζομένων**. Ως εκ τούτου, **συνιστά μονομερή μεταβολή των όρων εργασίας** (ΑΠ 997/2018, ΑΠ 1832/2017) και κατά συνέπεια, **εάν η μεταβολή αυτή είναι βλαπτική των όρων εργασίας του εργαζομένου, ο τελευταίος κατ' εφαρμογή του άρθρου 7 παρ.1 του Ν. 2112/1920 έχει όλα τα πλεονεκτήματα που θα είχε, εάν στην καταγγελία προέβαινε ο ίδιος ο εργοδότης..**

Παραδοτέο 3.2.1: Εγχειρίδιο για τις μεταβιβάσεις

β) Μεταβολή όρων, καταγγελία εργασιακής σχέσης (άρθρο 5)

Σύμφωνα με το άρθρο 5 παρ. 1 του Π.Δ. 178/2002, η μεταβίβαση μιας επιχείρησης, εγκατάστασης ή τμήματος επιχείρησης ή εγκατάστασης δεν συνιστά αυτή καθ' εαυτή λόγο απόλυσης εργαζομένων. Η εν λόγω διάταξη απαγορεύει την καταγγελία που γίνεται λόγω της μεταβίβασης και συνεπώς οι απολύσεις που λαμβάνουν χώρα συνεπεία της μεταβίβασης είναι άκυρες. *Η διάταξη του πρώτου εδαφίου της παρ. 1 του άρθρου 5 δεν εμποδίζει, τηρουμένων των σχετικών περί απολύσεων διατάξεων, απολύσεις που είναι δυνατόν να επέλθουν για λόγους οικονομικούς, τεχνικούς ή οργανώσεως που συνεπάγονται μεταβολές του εργατικού δυναμικού.*

Προϋποθέσεις εφαρμογής της εν λόγω διάταξης είναι: α) να υφίσταται συμβατική ή εκ του νόμου μεταβίβαση επιχείρησης, εκμετάλλευσης ή τμημάτων τους και β) η καταγγελία να έχει ως αιτία τη μεταβίβαση, αυτή καθαυτή, και όχι άλλους λόγους.

γ) Πληροφόρηση και διαβούλευση (άρθρο 8)

Ο μεταβιβάζων και ο διάδοχος υποχρεούνται να πληροφορούν τους εκπροσώπους των εργαζομένων τους, που θίγονται από μια μεταβίβαση, για ορισμένα βασικά σημεία που αφορούν τους επιμέρους όρους και συνθήκες αυτής.

Σε περίπτωση που σε μια επιχείρηση ή εγκατάσταση δεν υπάρχουν εκπρόσωποι των εργαζομένων για λόγους ανεξάρτητους από τη θέλησή τους, ο εργοδότης υποχρεούται να ενημερώσει εγγράφως, εκ των προτέρων, εγκαίρως και συγχρόνως όλους τους εργαζομένους.

Για κάθε παράβαση των διατάξεων του άρθρου 8 επιβάλλονται διοικητικές κυρώσεις σύμφωνα με τα οριζόμενα στο άρθρο 9 του π.δ.

δ) Προστασία εκπροσώπων εργαζομένων (άρθρο 7 Π.Δ. 178/2002)

Κατά το μέτρο που η εγκατάσταση, επιχείρηση ή τμήμα εγκατάστασης ή επιχείρησης διατηρεί την αυτονομία της, **συνεχίζονται, όπως προβλέπονται από τις διατάξεις της ισχύουσας νομοθεσίας, το καθεστώς και η λειτουργία των εκπροσώπων των εργαζομένων** οι οποίοι θίγονται από μία μεταβίβαση, εκτός εάν πληρούνται οι όροι που απαιτούνται από τις ισχύουσες διατάξεις για την εκλογή νέων εκπροσώπων των εργαζομένων, όπως μεταβολή αριθμητικών δεδομένων προσωπικού επιχείρησης.

Παραδοτέο 3.2.1: Εγχειρίδιο για τις μεταβιβάσεις

Κατά το μέτρο που η εγκατάσταση, επιχείρηση ή τμήμα εγκατάστασης ή επιχείρησης δεν διατηρεί την αυτονομία της, οι εκπρόσωποι των εργαζομένων της ή των μεταβιβαζομένων επιχειρήσεων διατηρούνται μέχρι την εκλογή νέων εκπροσώπων των εργαζομένων κατά τις κείμενες διατάξεις.

Αν η θητεία των εκπροσώπων των εργαζομένων που θίγονται από τη μεταβίβαση λήγει λόγω αυτής της μεταβίβασης, οι εκπρόσωποι αυτοί συνεχίζουν να προστατεύονται σύμφωνα με τις σχετικές διατάξεις για όσο χρόνο θα επροστατεύοντο εάν δεν είχε γίνει η μεταβίβαση.

Κρίσιμα ερωτήματα:

Ποια διαδικασία ακολουθείται σε περίπτωση μεταβολής στοιχείων του φορέα δραστηριότητας δηλαδή στη μεταβίβαση της επιχείρησης;

Η αλλαγή του φορέα της δραστηριότητας εμπίπτει στις περιπτώσεις μεταβολής στοιχείων της γνωστοποίησης (άρ. 6 παρ. 4 ν. 4442/2016). Η διαδικασία που χρειάζεται να ακολουθηθεί είναι η εξής:

α) Ο υφιστάμενος φορέας επιλέγει από τη λίστα με τις γνωστοποιήσεις του «Αλλαγή φορέα δραστηριότητας» της ισχύουσας γνωστοποίησης και συμπληρώνει τον ΑΦΜ του φυσικού ή νομικού προσώπου, στο οποίο μεταβιβάζεται η δραστηριότητα. Είναι κρίσιμο να είναι σωστός ο ΑΦΜ του νέου φορέα, γιατί διαφορετικά η διαδικασία δεν θα είναι δυνατό να ολοκληρωθεί.

β) Ο νέος φορέας, έχοντας εγγραφεί στο σύστημα μέσω των κωδικών taxisNet, επιλέγει μέσα από τη λίστα με τις Γνωστοποιήσεις «Αποδοχή» της εν λόγω γνωστοποίησης.

Στη συνέχεια **ο νέος φορέας είναι πλέον ο μόνος εξουσιοδοτημένος για περαιτέρω μεταβολές ή ακύρωση της γνωστοποίησης.**

Για τα καταστήματα υγειονομικού ενδιαφέροντος, σε περίπτωση επέκτασης της δραστηριότητας του φορέα σε παρακείμενο ακίνητο υποβάλλεται αίτηση για νέα βεβαίωση ή μεταβολή μέσω γνωστοποίησης;

Η βεβαίωση εκδίδεται για συγκεκριμένη θέση γι' αυτό και μνημονεύονται τα συγκεκριμένα στοιχεία του ακινήτου (οδός, αριθμός, όροφος κτλ). Στην περίπτωση επέκτασης της δραστηριότητας του φορέα σε παρακείμενο ακίνητο, υποβάλλεται **αίτηση για έκδοση νέας βεβαίωσης**. Εφόσον εκδοθεί, ακολουθεί γνωστοποίηση μεταβολής και στο παράρτημα αυτής καταχωρείται ο αριθμός πρωτοκόλλου της νέας βεβαίωσης, η οποία αφορά την συνολική εικόνα μετά την επέκταση άλλως και των δύο βεβαιώσεων (της αρχικής και της νέας που θα αφορά στην επέκταση).

Παραδοτέο 3.2.1: Εγχειρίδιο για τις μεταβιβάσεις

Πως φορολογείται η μεταβίβαση επιχειρήσεων;

Οι φόροι για τις μεταβιβάσεις επιχειρήσεων ποικίλλουν. Η πραγματική αξία επιχείρησης που μεταβιβάζεται σε **μη συγγενικά πρόσωπα** φορολογείται με συντελεστή 20%, ενώ η μεταβίβαση σε **συγγενείς α' ή β' βαθμού** φορολογείται με συντελεστή 1,2 ή 2,4% αντίστοιχα.

Η κατώτατη πραγματική αξία υπολογίζεται βάσει της Υπουργικής Εγκυκλίου ΠΟΛ 1053/2003.

Η υπεραξία που προκύπτει από τη **μεταβίβαση επιχείρησης** από γονέα σε τέκνο ή μεταξύ συζύγων, **λόγω συνταξιοδότησης**, απαλλάσσεται από το φόρο εισοδήματος.

Αν η επιχείρηση είναι εισηγμένη στο **Χρηματιστήριο**, η μεταβίβαση σε **συγγενικά πρόσωπα** φορολογείται με συντελεστή 2,4%, ενώ η μεταβίβαση σε περίπτωση **δωρεάς ή γονικής παροχής** από γονείς σε τέκνα ή μεταξύ συζύγων φορολογείται με ποσοστό 0,6%? το ποσοστό αυτό αυξάνεται σε 1,2% σε περίπτωση άλλου συγγενούς.

4. ΦΑΣΕΙΣ ΤΗΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑΣ ΔΙΑΔΟΧΗΣ

Η επιτυχής διαδοχή είναι μια χρονοβόρα διαδικασία που απαιτεί ομαδική εργασία μεταξύ των γενεών. Δεν είναι γεγονός. Η ευθυγράμμιση της οικογένειας, οι δύσκολες συζητήσεις, η δημιουργία των σωστών δομών και η επανεκτίμησή τους καθώς αλλάζουν οι καιροί είναι αυτά που κάνουν τη διαδοχή μια διαδικασία. Ένα κοινό και δυνητικά «θανατηφόρο» λάθος είναι να αφήνουμε τη διαδοχή στην τελευταία στιγμή ή όταν δεν υπάρχει άλλη επιλογή. Αυτό μπορεί και συχνά έχει θέσει σε κίνδυνο την ίδια την επιβίωση της οικογενειακής επιχείρησης.

Ωστόσο, η πρόκληση δεν πρέπει να φοβίζει τους ιδιοκτήτες οικογενειακών επιχειρήσεων από τον προγραμματισμό της διαδοχής. Αντίθετα, αυτή η διαδικασία μπορεί να έχει πολλά πλεονεκτήματα, συμπεριλαμβανομένης της βοήθειας για να γίνει ισχυρότερη τόσο η οικογένεια όσο και η επιχείρηση. Επειδή απαιτείται συνεργασία διαφορετικών γενεών, καθώς και ανοιχτές συζητήσεις μεταξύ των ιδιοκτητών, ο σχεδιασμός διαδοχής μπορεί να βοηθήσει στην ενίσχυση των οικογενειακών δεσμών και της δέσμευσης στην επιχείρηση.

Ποιες είναι οι φάσεις της οικογενειακής διαδοχής

Η έναρξη της διαδικασίας της διαδοχής είναι πρώτη και σημαντική απόφαση πρέπει να ληφθεί από το σύνολο των μελών της οικογένειας και πρέπει να είναι συλλογική. Αφού εξασφαλισθεί η συναίνεση όλων των μελών της οικογένειας και η συμμετοχή τους στη διαδικασία, τότε τα στάδια υλοποίησης μιας σωστής διαδικασίας διαδοχής, είναι:

- (1) Η **αξιολόγηση** και η βελτίωση της «υγείας» της οικογένειας και της επιχείρησης.
- (2) Η **επιλογή** και η κατάλληλη **προετοιμασία** του υποψηφίου **διαδόχου** και των άλλων παιδιών.
- (3) Η **δημιουργία της σύγχρονης επιχείρησης**, με τη δημιουργία κανόνων που θα διέπουν:
 - τις σχέσεις της οικογένειας με την επιχείρηση
 - τη διοίκηση και την καθημερινή διαχείριση της επιχείρησης.

Ουσιαστικά η διαδικασία ολοκληρώνεται με ένα πολύ κρίσιμο θέμα: με την ανάπτυξη των κατάλληλων «πολιτικών» που θα συμφωνηθούν μεταξύ των μελών της οικογένειας, για την αποφυγή συγκρούσεων και για τον καθορισμό του μελλοντικού τρόπου διακυβέρνησης της οικογενειακής επιχείρησης.

Παραδοτέο 3.2.1: Εγχειρίδιο για τις μεταβιβάσεις

Αυτά τα τρία πολύ βασικά στάδια αναλύονται σε επιμέρους ενέργειες ως εξής:

Πρόταση για τον κατάλληλο διαδοχο	Προετοιμασία του διαδόχου για την ηγεσία	Mentoring του διαδόχου και των άλλων παιδιών	Ανάπτυξη των επαγγελματικών δεξιοτήτων του διαδόχου	Σχεδιασμός της προσωπικής ανάπτυξης του διαδόχου
Σχεδιασμός της κατάλληλης επαγγελματικής σταδιοδρομίας για τα υπόλοιπα παιδιά	Δημιουργία του «Οικογενειακού Συμβουλίου»	Δημιουργία του «Ανεξάρτητου Διοικητικού Συμβουλίου»	Προετοιμασία του ιδρυτή για τη ζωή του μετά την αποχώρηση	Ο ιδρυτής να εργάζεται ΠΑ την επιχείρηση, αλλά ΟΧΙ ΣΤΗΝ επιχείρηση
Ανάπτυξη κανόνων για την αποφυγή συγκρούσεων	Ενίσχυση του συστήματος αξιών των παιδιών	Δημιουργία του οράματος	Αξιολόγηση των ανθρώπινων πόρων της οικογενειακής επιχείρησης	Δημιουργία του σχεδίου διαδοχής
Ξεκαθάρισμα ρόλων όλων των μελών της οικογένειας	Βελτίωση της επικοινωνίας	Ενίσχυση της συμμετοχής των μελών της οικογένειας	Καλλιέργεια της ομαδικότητας	Σχεδιασμός της κληρονομιάς

Το σημείο καμπής για τη διαδοχή της οικογενειακής επιχείρησης

Η οικογενειακή διαδοχή μπορεί να αποτελέσει παράγοντα σταθερότητας για την οικογένεια, την επιχείρηση, τους υπαλλήλους της ακόμη και τους προμηθευτές της. Ωστόσο, δεν διαθέτουν όλες οι οικογένειες κάποιο άτομο που να είναι έτοιμο να αναλάβει ηγετικό ρόλο. Ή ακόμη, αν και οι περισσότεροι γονείς το θεωρούν αυτονόητο, σε κάποιες περιπτώσεις τα παιδιά δεν είναι πρόθυμα να ακολουθήσουν το επάγγελμα των γονιών τους.

ΩΣΤΟΣΟ, μια διαδικασία διαδοχής που περιορίζεται μόνο εντός των μελών της οικογένειας *μπορεί να μην οδηγήσει στην ιδανικότερη επιλογή για το άτομο που θα αναλάβει διευθυντικά καθήκοντα στο μέλλον.*

ΟΠΟΤΕ, σε αυτή την περίπτωση είναι κρίσιμο να σκεφτεί ο αποχωρών από την επιχείρηση και άλλους τρόπους συνέχισης της επιχείρησής του.

Το πλαίσιο μέσα στο οποίο διενεργείται η οικογενειακή διαδοχή

Η σημασία του έγκαιρου προγραμματισμού της διαδοχής (σχέδιο διαδοχής)

Πάρα πολλοί ιδιοκτήτες επιχειρήσεων εστιάζουν αποκλειστικά στο εδώ και τώρα. Βρίσκονται υπό πίεση για να αναπτύξουν την επιχείρησή τους ή να διατηρήσουν την επιχείρησή τους οικονομικά φερέγγυα και βιώσιμα. Άλλοι ιδιοκτήτες υποθέτουν ότι ο σχεδιασμός της διαδοχής μιας επιχείρησης είναι πολύ δαπανηρός και χρονοβόρος και έτσι δεν δίνουν βαρύτητα στον σχεδιασμό της συνέχισης της λειτουργίας της επιχείρησης. Μερικοί ιδιοκτήτες επιχειρήσεων απολαμβάνουν την ενασχόλησή τους με την επιχείρηση πάρα πολύ για να σκεφτούν ότι κάποιοι στιγμή θα πρέπει να αποχωρήσουν από αυτή. Έτσι, αποφεύγουν

Παραδοτέο 3.2.1: Εγχειρίδιο για τις μεταβιβάσεις

τον προγραμματισμό της διαδοχής γιατί τους αναγκάζει να σκεφτούν ότι θα εγκαταλείψουν την επιχείρησή τους.

Ανεξάρτητα από τον λόγο που ένας ιδιοκτήτης επιχείρησης μπορεί να ισχυριστεί ότι δεν έχει ένα σχέδιο διαδοχής επιχείρησης, το γεγονός παραμένει ότι ο ιδιοκτήτης παραιτείται από μια πολύτιμη ευκαιρία να διασφαλίσει την κληρονομιά και την επιτυχία της επιχείρησης.

Η σύνταξη ενός σχεδίου διαδοχής είναι το πρώτο βήμα προς μια επιτυχημένη μετάβαση και διασφαλίζει ότι ο ιδιοκτήτης της επιχείρησης θα έχει μια καλύτερη συμφωνία σε περίπτωση πώλησης.

Ο σχεδιασμός της διαδοχής επιχείρησης είναι η διαδικασία της απόφασης ποιος θα αναλάβει την επιχείρησή σας στο μέλλον, όταν συνταξιοδοτηθείτε ή θέλετε να αλλάξετε καριέρα ή συμβεί το απροσδόκητο. Αυτή η διαδικασία εξακολουθεί να είναι σημαντική για μικρότερες, οικογενειακές επιχειρήσεις, προκειμένου να διασφαλιστεί ότι η επιχείρηση μπορεί να συνεχίσει να λειτουργεί ομαλά. Ακόμα κι αν φαίνεται ότι είναι λίγο μακριά, η προετοιμασία από νωρίς μπορεί να σας προσφέρει τη σιγουριά της συνέχισης της επιχείρησής σας. Η μεταβίβαση ιδιοκτησίας δεν γίνεται από τη μια μέρα στην άλλη, αλλά μπορεί να γίνει ξαφνική αλλαγή. Το να είστε προνοητικοί θα σας επιτρέψει να εφαρμόσετε επιτυχώς το σχέδιο σε σύντομο χρονικό διάστημα, εάν χρειαστεί να αποχωρήσετε από την επιχείρηση, δίνοντάς σας ηρεμία. Ο έγκαιρος προγραμματισμός σας δίνει μεγαλύτερη ευελιξία για να προσαρμόσετε το σχέδιο διαδοχής.

Υπάρχουν μερικές **κατευθυντήριες αρχές για τον σωστό προγραμματισμό διαδοχής** που είναι χρήσιμο να έχετε υπόψη σας. Θυμηθείτε να ξεκινήσετε τον προγραμματισμό μετάβασης της οικογενειακής επιχείρησης όσο το δυνατόν νωρίτερα. Ο προγραμματισμός δίνει αρκετό χρόνο για να αντιμετωπίσετε τις συγκρούσεις, να τοποθετήσετε τα μέλη της οικογένειας στους σωστούς ρόλους και να διατηρήσετε τα συμφέροντα ιδιοκτησίας εάν συμβεί κάτι απροσδόκητο. Επίσης, θυμηθείτε να επικοινωνείτε ανοιχτά τους στόχους. Ο τρέχων ιδιοκτήτης επιχείρησης και τα μέλη του διοικητικού συμβουλίου θα πρέπει να είναι ξεκάθαροι στο να μοιράζονται ιδέες, ιδέες και μελλοντικά σχέδια για την επιχείρηση. Αυτό θα επιτρέψει στην επόμενη γενιά να αμφισβητήσει και να συζητήσει αυτούς τους στόχους και να εργαστεί προς ένα κοινό όραμα που θα διατηρήσει την κληρονομιά της επιχείρησης.

Μία από τις προκλήσεις σε ένα σχέδιο διαδοχής οικογενειακής επιχείρησης είναι να τοποθετηθούν τα σωστά μέλη της οικογένειας στους σωστούς ρόλους. Για να κάνετε αυτή τη διαδικασία πιο ομαλή, μιλήστε για αυτούς τους προβλεπόμενους ρόλους από νωρίς και κάντε ένα σχέδιο για την επόμενη γενιά.

Παραδοτέο 3.2.1: Εγχειρίδιο για τις μεταβιβάσεις

Τα οφέλη του έγκαιρου σχεδιασμού διαδοχής:

- ✓ Είστε σαφείς σχετικά με τα μελλοντικά σας σχέδια
- ✓ Καθίσταται η διαδικασία μεταβίβασης πιο εύκολη
- ✓ Είστε σίγουροι ότι η επιχείρησή σας θα είναι στα σωστά χέρια
- ✓ Διασφαλίζεται εν μέρει η μελλοντική ανάπτυξη της επιχείρησής σας
- ✓ Μεγιστοποιείται η αξία που λαμβάνετε για την εταιρεία σας εάν μεταβιβάσετε την εταιρεία σε τρίτο μέρος ή εκκαθαρίσετε την εταιρεία.

Τα βασικά στάδια που πρέπει να ακολουθήσετε για την προετοιμασία του σχεδίου διαδοχής σας είναι:

- ✔ Προσδιορίστε το όραμα της επιχείρησης
- ✔ Προσδιορίστε πιθανούς διαδόχους και τα προσόντα τους
- ✔ Δημιουργήστε ρόλους για τα μέλη της οικογένειας μέσα στην επιχείρηση
- ✔ Σκεφτείτε την αξία της επιχείρησής σας και πώς να τη βελτιώσετε
- ✔ Καταρτίστε το πιθανό χρονοδιάγραμμα για τη μεταβίβαση
- ✔ Συμπεριλάβετε τον φορολογικό σχεδιασμό και τον προγραμματισμό περιουσίας
- ✔ Προβλέψτε την αβεβαιότητα
- ✔ Αποφασίστε πώς θα μεταβιβάσετε την ιδιοκτησία
- ✔ Σκεφτείτε και ελάτε σε επαφή με πιθανούς εξειδικευμένους επαγγελματίες που θα αναλάβουν να σας βοηθήσουν στη διαδικασία μεταβίβασης
- ✔ Καθορίστε τα νομικά έγγραφα και τα οικονομικά εργαλεία που είναι απαραίτητα για την υλοποίηση του σχεδίου διαδοχής της επιχείρησής σας.

Μερικές ακόμη συμβουλές:

Μπορεί να σκέφτεστε: «τα παιδιά μου είναι πολύ μικρά» ή «προτιμώ να επικεντρωθώ πρώτα στην ανάπτυξη της επιχείρησης». Αλλά όσο νωρίτερα αρχίσετε να σκέφτεστε το μέλλον της επιχείρησής σας, τόσο πιο εύκολο γίνεται να πάρετε τη σωστή απόφαση όταν είναι κρίσιμος χρόνος ή, ακόμη καλύτερα, δεν θα χρειαστεί να πάρετε καθόλου δύσκολες αποφάσεις, επειδή οι δομές έχουν ήδη δημιουργηθεί και οι ρόλοι έχουν ήδη συμφωνηθεί.

Εάν είστε μια οικογενειακή επιχείρηση πρώτης γενιάς, σκεφτείτε αν θα θέλατε η εταιρεία να παραμείνει στην οικογένεια.

Παραδοτέο 3.2.1: Εγχειρίδιο για τις μεταβιβάσεις

Οι έρευνες δείχνουν ότι η πρώτη μετάβαση είναι η πιο απαιτητική, καθώς η επιχείρηση μετακινείται από μια κεντρική σε μια κοινή μορφή ελέγχου. Σε αυτή την περίπτωση, θα πρέπει να εξετάσετε ερωτήσεις όπως:

- Πώς γαλουχώ την επόμενη γενιά για να δημιουργήσω τους υπεύθυνους ιδιοκτήτες του αύριο;
- Τι είδους δεξιότητες θα χρειαστεί η επόμενη γενιά για να πετύχει ως υπεύθυνοι ιδιοκτήτες, είτε εργάζονται είτε όχι στην οικογενειακή επιχείρηση; Ποιες δομές πρέπει να δημιουργήσω για να το πετύχω;

Ξεκινήστε τον προγραμματισμό της διαδοχής της επιχείρησής σας εξετάζοντας τα έγγραφα που διέπουν την επιχείρησή σας (π.χ. καταστατικό) και κάνοντας αλλαγές για να συμπεριλάβετε τις συγκεκριμένες επιθυμίες σας για το τι θα συμβεί εάν δεν διευθύνετε πλέον την επιχείρηση.

Αποφασίστε ποιος θα διευθύνει την επιχείρηση. Αποφασίστε ποιο ρόλο θέλετε να έχετε στην επιχείρησή σας κατά τη διάρκεια της μετάβασης και μετά τη μεταβίβαση. Θέλετε να παραμείνετε σε θέση εξουσίας, και αν ναι, πόσο καιρό; Ή ίσως θέλετε να είστε σύμβουλος ή μέλος του διοικητικού συμβουλίου αφού αποχωρήσετε από την ενεργό διαχείριση.

Εκτελέστε έναν οικονομικό έλεγχο. Συνεργαστείτε με τον λογιστή σας ή έναν σύμβουλο επιχειρήσεων ώστε να εντοπίσετε τις οικονομικές αδυναμίες είναι να ελέγξετε ορισμένους οικονομικούς δείκτες για την επιχείρησή σας και να τους αναλύσετε σε σύγκριση με τα πρότυπα του κλάδου. Κοιτάξτε ιδιαίτερα τους μακροπρόθεσμους δείκτες όπως οι δείκτες φερεγγυότητας που μετρούν την ικανότητα μιας επιχείρησης να πληρώσει τα χρέη και τη ρευστότητά της.

Κάντε αποτίμηση της επιχείρησης. Μια επιχειρηματική αποτίμηση θα σας βοηθήσει να εντοπίσετε τις αδυναμίες και να τις διορθώσετε. Θα χρειαστεί να συνεργαστείτε με έναν εξειδικευμένο σύμβουλο αποτίμησης επιχειρήσεων για αυτήν την εργασία.

Εύρεση του κατάλληλου διαδόχου

Η δέσμευση της επόμενης γενιάς είναι ένα διαχρονικό οικογενειακό επιχειρηματικό ερώτημα και είναι ζωτικής σημασίας κατά τον σχεδιασμό της διαδοχής. Και ακόμη κι αν η επόμενη γενιά δεν θέλει να ξεκινήσει την καριέρα της δουλεύοντας στην οικογενειακή επιχείρηση, αυτό δεν σημαίνει ότι δεν θα το κάνει ποτέ. Στην πραγματικότητα, είναι συχνά καλύτερο για την επόμενη γενιά και για την επιχείρηση εάν τα νεότερα μέλη της οικογένειας αποκτήσουν

Παραδοτέο 3.2.1: Εγχειρίδιο για τις μεταβιβάσεις

πρώτα εμπειρία έξω, ώστε να έρθουν αφοσιωμένα, με νέες δεξιότητες και φρέσκες προοπτικές.

Είναι σύνηθες τα παιδιά ή άλλα μέλη της οικογένειας να αναλαμβάνουν τα ηνία, αλλά μπορείτε επίσης να επιλέξετε έναν επιχειρηματικό συνεργάτη, έναν ανώτερο υπάλληλο ή ακόμα και έναν εξωτερικό αγοραστή. Η αλλαγή ιδιοκτησίας μπορεί να αλλάξει δραστικά τον τρόπο λειτουργίας μιας επιχείρησης, ειδικά αν έχει δημιουργηθεί από μια ομάδα ανθρώπων με διαφορετικές δεξιότητες και εμπειρία. Γι' αυτό η επιλογή του σωστού διαδόχου είναι τόσο σημαντική. Η επεξεργασία του τρόπου με τον οποίο μπορεί να καλυφθεί το κενό που αφήνει κάποιος που αποχωρεί είναι ζωτικής σημασίας για να διασφαλιστεί ότι η επιχείρηση θα συνεχίσει να αποδίδει. Γνωρίζουμε επίσης ότι πολλά μέλη της επόμενης γενιάς αισθάνονται ότι δεν έχουν τον χώρο ή τη φωνή να συνεισφέρουν στην οικογενειακή επιχείρηση.

[Ανίχνευση της πραγματικής πρόθεσης του διαδόχου να αναλάβει την οικογενειακή επιχείρηση](#)

Για όσους μεγαλώνουν σε οικογενειακές επιχειρήσεις και έχουν εργαστεί μόνο σε αυτήν την επιχείρηση, μπορεί να γίνει δύσκολο να διαφοροποιηθούν οι δικές τους ανάγκες από αυτές της οικογένειας. Αυτές οι επιχειρήσεις έχουν συχνά μια προσέγγιση «όλα τα χέρια στο κατάστρωμα» στις επιχειρηματικές δραστηριότητες, αφήνοντας λίγες ευκαιρίες για ατομική εξερεύνηση εναλλακτικών πορειών σταδιοδρομίας. Στο πλαίσιο αυτό, είναι πολύ σημαντικό στάδιο να διερευνηθούν και να αποτυπωθούν οι πραγματικές προθέσεις και στοχεύσεις του διαδόχου.

Προς αυτό, **ενδεικτικές ερωτήσεις** τις οποίες θα πρέπει να απαντήσει με ειλικρίνεια ο υποψήφιος διάδοχος που θα αναλάβει την οικογενειακή επιχείρηση, μπορούν να είναι ενδεικτικά οι εξής:

- Έχω ξεκάθαρους επαγγελματικούς στόχους ή φιλοδοξίες
- Έχω επαρκή εκπαίδευση / ή και τεχνική εξειδίκευση για να αναλάβω την επιχείρηση
- Γνωρίζω πολύ καλά τον κλάδο και το περιβάλλον δραστηριοποίησης της επιχείρησης
- Γνωρίζω τις λειτουργίες / διαδικασίες της επιχείρησης
- Γνωρίζω πολύ καλά την ιστορία της επιχείρησης, τα προϊόντα της, τους πελάτες της, τους προμηθευτές της, το προσωπικό της, κλπ.
- Έχω τις απαιτούμενες οργανωτικές ικανότητες για να αναλάβω την ηγεσία της οικογενειακής επιχείρησης
- Είμαι συστηματικός/-ή στην εργασία μου

Παραδοτέο 3.2.1: Εγχειρίδιο για τις μεταβιβάσεις

- Κατανοώ ότι η ανάπτυξη της οικογενειακής μας επιχείρησης έχει επίδραση στην ευημερία της οικογένειας
- Στις περισσότερες περιπτώσεις συμφωνώ με τις αποφάσεις του τωρινού ηγέτη & είμαι σε θέση να καταλάβω τους λόγους για τους οποίους λαμβάνει τις εκάστοτε αποφάσεις
- Αν ήθελα, θα μπορούσα να εγκαταλείψω την επιχείρηση χωρίς να επιπτώσεις στις οικογενειακές σχέσεις

Φυσικά, για να φτάσει ο διάδοχος να απαντήσει στις ερωτήσεις θα χρειαστεί λίγη βαθιά σκέψη, αναζήτηση ψυχής και ίσως ακόμη και η πρόσληψη ενός αντικειμενικού συμβούλου που εργάζεται μόνο για τον υποψήφιο διάδοχο και όχι για την επιχείρηση. Αλλά ο χρόνος και η προσπάθεια (και πιθανώς το κόστος) που απαιτούνται είναι ελάχιστοι σε σύγκριση με την πιθανότητα ζημιάς που μπορεί να προκύψει από απότομες και παρορμητικές ενέργειες, εάν κάποιος φύγει ξαφνικά λόγω απογοήτευσης ή δυσαρέσκειας. Φυσικά, μπορεί κανείς να παραμείνει στην επιχείρηση και να ανταποκριθεί σε αυτές τις συναισθηματικές ανάγκες, αλλά αυτό μπορεί να βλάψει τόσο τις επιχειρηματικές όσο και τις οικογενειακές σχέσεις.

Η προσέγγιση της διαδοχής ως διάδοχος φέρνει μια εντελώς νέα σειρά ερωτήσεων και προκλήσεων. Αυτή η ενότητα προσφέρει ορισμένες πληροφορίες και εργαλεία για να βοηθήσει τα νεότερα μέλη της οικογενειακής επιχείρησης στην απόφασή τους ως προς το αν θα συμμετάσχουν στην οικογενειακή επιχείρηση ή όχι. Ειδικότερα ακολουθούν μερικοί τρόποι για την πρόβλεψη και την ελαχιστοποίηση των προβλημάτων απασχόλησης στην οικογενειακή επιχείρηση. Οι παρακάτω συμβουλές απευθύνονται στους υποψήφιους αναδόχους.

- ➔ **Εργαστείτε αλλού πρώτα** – Οι σύμβουλοι οικογενειακών επιχειρήσεων συμφωνούν γενικά ότι το άτομο και η επιχείρηση επωφελούνται όταν τουλάχιστον τρία χρόνια εργάζονται αλλού με πλήρη απασχόληση. Η απασχόληση σε άλλη επιχείρηση μπορεί να σας βοηθήσει να διαπιστώσετε ότι θα μπορούσατε να επιβιώσετε χωρίς την οικογενειακή επιχείρηση, ενώ σας δίνει τη δυνατότητα να φέρετε νέες ιδέες και στρατηγικές πίσω στην επιχείρηση σε περίπτωση που επιλέξετε να είστε η διάδοχη κατάσταση.
- ➔ **Εκτιμήσεις, εκτιμήσεις, εκτιμήσεις!** – Ευτυχώς, πολλά διαδικτυακά εργαλεία μπορούν να βοηθήσουν τις επιχειρήσεις να προσδιορίσουν εάν υπάρχει καλή προσαρμογή μεταξύ των ατομικών χαρακτηριστικών προσωπικότητας και των συγκεκριμένων ρόλων εργασίας. Αυτά τα τεστ μπορούν επίσης να χρησιμοποιηθούν για να καταλάβουμε εάν τα κίνητρα και οι αξίες του ατόμου επικαλύπτονται αρκετά με αυτά της επιχείρησης.
- ➔ **Εξετάστε τις επιλογές** – Συχνά, το καλύτερο για ένα μέλος της οικογένειας είναι να ξεκινήσει ένα νέο τμήμα της επιχείρησης, να δημιουργήσει νέα προϊόντα ή να

Παραδοτέο 3.2.1: Εγχειρίδιο για τις μεταβιβάσεις

αναζητήσει νέες αγορές. Εάν το επιχειρηματικό πνεύμα έχει περάσει από γενιά σε γενιά (όπως συμβαίνει συχνά), προσπαθήστε να εργαστείτε με κάποια ανεξαρτησία, αυτονομία και αντίκτυπο.

➔ **Γραπτές περιγραφές ρόλων** – Τίποτα δεν αντικαθιστά μια καλά εμπειριστατωμένη περιγραφή των ρόλων του απερχόμενου ιδιοκτήτη και του διαδόχου. Παρέχει σαφήνεια για μελλοντικές συγκρούσεις (π.χ. "Αυτή δεν είναι η δουλειά μου!" "Ω, ναι, είναι!"), καθώς επίσης διασφαλίζει ότι οι βασικές συζητήσεις σχετικά με τις ευθύνες και την ανάπτυξη γίνονται πριν από την μεταβίβαση της επιχείρησης.

➔ **Οικογενειακά συμβούλια ή οικογενειακές συναντήσεις** - Όπως και ο χρόνος που αφιερώνετε στην εργασία αλλού, αυτή είναι επίσης μια στρατηγική που θα προτείνουν οι περισσότεροι σύμβουλοι οικογενειακών επιχειρήσεων. Αυτή η δέσμευση για συνεχή προσοχή στα μέλη της οικογένειας στην επιχείρηση διασφαλίζει ότι τα σωστά άτομα βρίσκονται στις σωστές θέσεις εργασίας και ότι η συνεισφορά και η ανάπτυξή τους παρακολουθούνται και δίνονται προτεραιότητες. Οι οικογενειακές επιχειρηματικές παγίδες συμβαίνουν στο σκοτάδι. Οι διαδικασίες μέσα από το οικογενειακό συμβούλιο διασφαλίζουν ότι υπάρχει άφθονο φως.

Οικογενειακό συμβούλιο

Το «Οικογενειακό Συμβούλιο» είναι το forum συζήτησης όλων των μελών της οικογένειας, το οποίο λειτουργεί με συγκεκριμένους κανόνες και βοηθά τα μέλη της οικογένειας να επικοινωνούν και όχι απλά να συζητούν. Έτσι, όλοι ανεξαιρέτως έχουν την ευκαιρία να λαμβάνουν με συλλογικό και υπεύθυνο τρόπο τις αποφάσεις για την οικογενειακή επιχείρηση.

Άλλωστε, με το «Οικογενειακό Συμβούλιο» χτίζεται μια ισχυρότερη οικογένεια και μια δυνατότερη επιχείρηση, με αποτέλεσμα σταδιακά η οικογενειακή επιχείρηση να δουλεύει λιγότερο προσωποκεντρικά. Επίσης, συμβάλλει στον ορθότερο προγραμματισμό της μελλοντικής ιδιοκτησίας της επιχείρησης, παίζει ρόλο καταλύτη στην ενεργό συμμετοχή της οικογένειας στην επιχείρηση, ενώ διατηρεί τις οικογενειακές αξίες, τις παραδόσεις και την ιστορία της.

Λόγοι αποτυχίας της διαδοχής σε μια οικογενειακή επιχείρηση

1. Η οικογένεια θεωρεί ότι η αλλαγή ηγεσίας είναι μάλλον «επικίνδυνο» πράγμα, οπότε το αναβάλλει διαρκώς
2. η επόμενη γενιά έχει κουραστεί από την παρουσία της προηγούμενης και δεν έχει κουράγιο να υλοποιήσει μια σωστή διαδικασία διαδοχής
3. Τα μέλη της οικογένειας θεωρούν ότι «ξέρουν» πως να υλοποιήσουν και τη διαδοχή, πράγμα εκ των πραγμάτων αδύνατο

Παραδοτέο 3.2.1: Εγχειρίδιο για τις μεταβιβάσεις

4. Οι περισσότεροι νομίζουν ότι η διαδοχή είναι μια σύντομη διαδικασία, ενώ μπορεί να διαρκέσει μερικά χρόνια
5. Ο γονιός θέλει να είναι δίκαιος με τα παιδιά του και διανέμει τις μετοχές σε ίσα ποσοστά σε όλους, είτε εργάζονται είτε δεν εργάζονται στην οικογενειακή επιχείρηση.

Παράγοντες που αυξάνουν τις πιθανότητες για την επιτυχή ολοκλήρωση της διαδικασίας διαδοχής

Η συνέργεια μεταξύ των δύο γενεών

Ο όρος συνέργεια είναι το φαινόμενο στο οποίο το τελικό αποτέλεσμα μιας συνεργασίας είναι μεγαλύτερο από το άθροισμα του συνόλου των επιμέρους αποτελεσμάτων. Είναι λοιπόν σημαντικό να δημιουργηθούν τέτοιες συνθήκες συνεργασίας μεταξύ των δύο γενεών, ώστε αφενός να υπάρξει η μεταφορά της εμπειρίας και της τεχνογνωσίας του απερχόμενου ιδιοκτήτη και αφετέρου να αξιοποιηθούν οι δυνατότητες και υπόβαθρο του διαδόχου.

Ο σαφής ορισμός των ρόλων

Μια άλλη πρόκληση στο πλαίσιο του μακροπρόθεσμου σχεδιασμού διαδοχής είναι να αποφασιστεί ποια μέλη της οικογένειας θα αναλάβουν ποιους ρόλους. Αυτό μπορεί να είναι μια συναισθηματική διαδικασία εάν προκύψουν εκπλήξεις ή συγκρούσεις μέσα στο σχέδιο διαδοχής. Η ανοιχτή επικοινωνία είναι απαραίτητη, καθώς θα περιλαμβάνει όλα τα βασικά μέλη της οικογένειας της επόμενης γενιάς στη διαδικασία σχεδιασμού.

Η ειλικρινής συνεργασία ιδρυτή και διαδόχου

Είναι κρίσιμος παράγοντας κατά την προετοιμασία της διαδοχής / μεταβίβασης να ξεκαθαριστούν οι ρόλοι και οι στοχεύσεις για καθένα από τα δύο εμπλεκόμενα μέρη, δηλαδή ιδρυτή και διάδοχο. Ιδιαίτερα η οικογενειακή διαδοχή φέρει μαζί της συναισθηματική φόρτιση καθώς εμπλέκονται και οι οικογενειακοί δεσμοί και ρόλοι.

Παραδοτέο 3.2.1: Εγχειρίδιο για τις μεταβιβάσεις

«Η μεγαλύτερη δύναμη σε μια οικογενειακή επιχείρηση είναι η σαφής και ισχυρή αίσθηση του κοινού σκοπού μεταξύ των ιδιοκτητών και της ευρύτερης οικογένειας. Μπορεί να δημιουργήσει μια αίσθηση του ανήκειν, της αξίας και της κοινής αποφασιστικότητας που οι μη οικογενειακές επιχειρήσεις είναι απίθανο να μπορέσουν να δημιουργήσουν μεταξύ των ιδιοκτητών τους. Αυτό είναι ένα ανταγωνιστικό πλεονέκτημα που θα πρέπει να προσπαθήσουν να μεγιστοποιήσουν οι οικογενειακές επιχειρήσεις. Χωρίς έναν κοινό σκοπό, δεν υπάρχει τίποτα που να δεσμεύει τα μέλη της οικογένειας μεταξύ τους και τη συλλογική τους επένδυση στην επιχείρηση. Καθώς ο χρόνος εξελίσσεται, καμία διακυβέρνηση ή τεχνικές δομές δεν μπορούν να αποτρέψουν την αποσύνθεση, συχνά με τίμημα πολλών συγκρούσεων και δυστυχίας».

Πηγή: Ken McCracken and Hakan Hillerstrom (2010) "Fourteen Steps to Stronger Family Governance", Campden FB, Summer, σελ.46-49.

Η καλή γνώση του διαδόχου σχετικά με τα θέματα της επιχείρησης

Ο διάδοχος, θα πρέπει να γνωρίζει πολύ καλά την ίδια την επιχείρηση, τα προϊόντα της, τους πελάτες της, τους προμηθευτές της, το προσωπικό της, κ.ο.κ. Η άγνοια αυτών των λειτουργιών, μειώνει σαφώς την ετοιμότητα του διαδόχου να αναλάβει την ηγεσία της οικογενειακής επιχείρησης.

Η μεταβίβαση αξιών

Επιπλέον, η μεταβίβαση των αξιών από την πρεσβύτερη στη νεότερη γενιά, είναι ο ακρογωνιαίος λίθος για μια σωστή διαδοχή. Δίχως ηθικό και αξιακό υπόβαθρο οι πιθανότητες επιτυχημένης διαδοχής μειώνονται κατακόρυφα.

Η μεταβίβαση/διανομή της περιουσίας είναι τεχνικό θέμα, όταν ο κάτοχός της αποφασίσει να τη μοιράσει. Αντίθετα, η μεταβίβαση των αξιών είναι έργο ζωής – ιδιαίτερα δύσκολο και χρονοβόρο για τον ιδρυτή.

Η συλλογική λήψη αποφάσεων σχετικά με τη διαδοχή

Η απόφαση για την υλοποίηση της διαδοχής πρέπει να είναι συλλογική. Αν έστω και ένα μέλος της οικογένειας δεν συμφωνεί με τη συμμετοχή του στη διαδικασία, τότε υπάρχει μεγάλη πιθανότητα αποτυχίας και δημιουργίας σφοδρών συγκρούσεων, έως και διάλυση της επιχείρησης.

5. ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ ΑΠΟ ΤΡΙΤΟΥΣ ΚΑΤΑ ΤΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΔΙΑΔΟΧΗΣ

Η μεθοδολογία υποβοήθησης μιας οικογενειακής επιχείρησης για την υλοποίηση μιας σωστής διαδικασίας διαδοχής, προσαρμόζεται ανάλογα με τις ανάγκες της κάθε οικογενειακής επιχείρησης. Γι' αυτό τον λόγο πρέπει να γίνει κατανοητό από ιδρυτές και υποψηφίους διαδόχους ότι η **σωστή διαδικασία διαδοχής**

- είναι μια μακροχρόνια διαδικασία και όχι ένα απλό γεγονός.
- προϋποθέτει συνεργασίας όλων των εμπλεκόμενων μελών της οικογένειας, έχει αναγνωρίσιμα βήματα και ορόσημα και μπορεί να υλοποιηθεί επιτυχώς με την εφαρμογή συγκεκριμένης μεθοδολογίας.

Οι επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης στο οικονομικό και επιχειρηματικό γίνεσθαι στη χώρα μας ανέδειξαν και μια σειρά επιχειρηματικών ευκαιριών. Η απόκτηση επιχειρήσεων έναντι χαμηλού ανταλλάγματος, λόγω των συσσωρευμένων οικονομικών προβλημάτων είναι μια από αυτές. Ωστόσο η **απόκτηση μίας επιχείρησης εκτός από επιχειρηματική ευκαιρία μπορεί ταυτόχρονα να αποτελέσει σοβαρό κίνδυνο για τα συμφέροντα του αποκτώντος.**

Στο πλαίσιο αυτό, είναι πρόδηλη πριν την απόκτηση μίας επιχείρησης μέσω αγοράς η διενέργεια «due diligence», δηλαδή μιας προσυμβατικής διαδικασίας ελέγχου από νομική, οικονομική κτλ. άποψη της προς πώληση επιχείρησης. Με τη συνδρομή κυρίως του νομικού και οικονομικού του σύμβουλου, ο υποψήφιος αγοραστής ενημερώνεται για τη ρευστότητα, τις οφειλές, την περιουσιακή κατάσταση αλλά και τις νομικές σχέσεις της προς πώληση επιχείρησης. Μέσω του ελέγχου αυτού μπορεί να περιοριστεί σημαντικά – αν όχι πλήρως – ο κίνδυνος να καταστεί ο «αγοραστής» υπόχρεος προς πληρωμή χρεών της μεταβιβασθείσας επιχείρησης, που ο ίδιος αγνοούσε.

Εν κατακλείδι, κάθε υποψήφιος αγοραστής επιχείρησης, πριν ξεκινήσει τις διαπραγματεύσεις για την απόκτησή της επιβάλλεται, για την αποφυγή προβλημάτων, να έχει κατά νου όλους τους ανωτέρω παράγοντες και να λαμβάνει την κατάλληλη καθοδήγηση από τους νομικούς και οικονομικούς του συμβούλους.

[Επαγγελματίες που μπορούν να υποστηρίξουν τις διαδικασίες μεταβίβασης μιας επιχείρησης](#)

Είτε πρόκειται για οικογενειακή διαδοχή είτε πρόκειται για μεταβίβαση σε τρίτους, στις διαδικασίες συνήθως εμπλέκονται μια σειρά επαγγελματιών που αναλαμβάνουν να

Παραδοτέο 3.2.1: Εγχειρίδιο για τις μεταβιβάσεις

διευθετήσουν θέματα νομικού χαρακτήρα και συναλλαγών με κρατικές αρχές για τη ρύθμιση φορολογικών και ασφαλιστικών ζητημάτων. Έτσι οι επιχειρηματίες καταφεύγουν σε δικηγόρους, συμβολαιογράφους, λογιστές, κλπ.

Πολλές φορές η μεταβίβαση συνδυάζεται με τη συνταξιοδότηση του απερχόμενου ιδιοκτήτη, οπότε πρέπει να ρυθμιστούν και αντίστοιχα ζητήματα την διευθέτηση των οποίων συνήθως αναλαμβάνει κάποιος εργατολόγος.

Σε κάποιες περιπτώσεις επίσης, εμπλέκονται και σύμβουλοι επιχειρήσεων, καθώς η μεταβίβαση της επιχείρησης μπορεί να συνοδεύεται με γενικότερα θέματα ανάπτυξης της επιχείρησης.

Γενικότερα, οι πυλώνες της διαδοχής είναι οι εξής τέσσερις:

Οι τέσσερις πυλώνες της διαδοχής



Φορείς που μπορούν να υποστηρίξουν τη διαδικασία διαδοχής

Συμπληρωματικό ρόλο στους παραπάνω επιχειρηματίες έχουν αναπτύξει φορείς υποστήριξης της επιχειρηματικότητας όπως επιμελητήρια και κοινωνικοί εταίροι (ΕΣΣΕ, ΣΕΒ, ΓΣΕΒΕΕ, ΣΕΠΕΕ, κλπ.).

Ο ρόλος αυτών των φορέων συνίσταται συνήθως 1) στην παροχή πληροφόρησης και ενημέρωσης γενικά για θέματα διαδοχής και 2) στην παραπομπή σε εξειδικευμένους επαγγελματίες.

Σημαντικό ρόλο στις διαδικασίες μεταβίβασης μπορούν να παίξουν και τα **Κέντρα - Γραφεία Ενημέρωσης και Υποστήριξης Δανειοληπτών (ΚΕΥΔ - ΓΕΥΔ)**. Τα ΚΕΥΔ - ΓΕΥΔ έχουν στόχο να ενημερώνουν σφαιρικά και αναλυτικά για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις υπερχρεωμένων πολιτών, επαγγελματιών και επιχειρήσεων που επιχειρούν να

Παραδοτέο 3.2.1: Εγχειρίδιο για τις μεταβιβάσεις

αντιμετωπίσουν την προφανή αδυναμία τους να εξυπηρετήσουν τα χρέη τους προς το Δημόσιο, τα Ασφαλιστικά Ταμεία, τις Τράπεζες, τους διαχειριστές δανείων (funds – servicers που αγόρασαν τα δάνεια από τράπεζες) και τους λοιπούς ιδιώτες. Παρέχουν εξατομικευμένες συμβουλές και οδηγίες για τις διαδικασίες που προβλέπονται στο πρόσφατα ανανεωμένο νομικό πλαίσιο (ν.4738/2020) και συγκεκριμένα ενημερώνουν και υποστηρίζουν για:

- Το νομικό πλαίσιο και τους γενικούς όρους των δανειακών συμβάσεων και των συμφωνιών ρύθμισης οφειλών σε σχέση με τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις του δανειολήπτη,
Τη συνδρομή για την κατανόηση προταθέντων όρων δανειακών συμφωνιών ρύθμισης οφειλών λαμβάνοντας υπόψη τις δυνατότητες αποπληρωμής και τις ιδιαίτερες ατομικές ιδιότητες του δανειολήπτη,
- Τη συνδρομή αναφορικά με την κατάρτιση οικογενειακού προϋπολογισμού, με σκοπό ιδίως τον σχεδιασμό και την τήρηση ρυθμίσεων αποπληρωμής οφειλών,
- Τις εξειδικευμένες συμβουλευτικές υπηρεσίες που αφορούν στην οικονομική διαχείριση των νοικοκυριών
- Τον εξωδικαστικό μηχανισμό ρύθμισης οφειλών, όπου καθοδηγούν και ενημερώνουν για τις δυνατότητες των μακροχρόνιων και βιώσιμων ρυθμίσεων οφειλών, τις κοινωνικές πρόνοιες που παρέχονται.
- Τον Κώδικα Δεοντολογίας Τραπεζών, σύμφωνα με τον οποίο ρυθμίζονται οφειλές προς τράπεζες και διαχειριστές δανείων.

Παράλληλα ενημερώνουν για οποιοδήποτε άλλο συνδυασμό δυνατοτήτων ανάλογα με την εξατομικευμένη περίπτωση του κάθε ενδιαφερόμενου οφειλέτη.

*Οι ενδιαφερόμενοι οφειλέτες μπορούν να απευθύνονται στα 45 Κέντρα και Γραφεία Ενημέρωσης και Υποστήριξης Δανειοληπτών (ΚΕΥΔ - ΓΕΥΔ) που λειτουργούν πανελλαδικά. Η επαφή με τα ΚΕΥΔ – ΓΕΥΔ γίνεται μόνο καλώντας στον αριθμό: **213.212.57.30** όπου μπορούν να επικοινωνούν για τη διοργάνωση μιας (τηλε-)συνάντησης.*

Παραδοτέο 3.2.1: Εγχειρίδιο για τις μεταβιβάσεις

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Beckhard, R., and Burke, W. (1983) "Preface." Organizational Dynamics, 12: 5-12

Bass, Bernard M. (1990) "From Transactional to Transformational Leadership: Learning to Share the Vision." Organizational Dynamics, 18: 19-31

Martin, C., Martin, L. and Mabbett, A. (2002), «SME Ownership Succession Business Support and Policy Implications», Small Business Service, London., p. 6; SBS, 2004, p. 7.

Γεωργίου, Χρ. (2021) «Προετοιμάζοντας τη διαδοχή: πρακτικός οδηγός για προνοητικές οικογενειακές επιχειρήσεις». Εκδόσεις «4 ΔΕΛΤΑ»

<http://www.keyd.gov.gr/kgeyd/>

<https://www.kepea.gr/article.php?id=2034#>

<https://familybusiness.org/content/thriving-or-trapped-in-the-family-business>

<https://www.liveabout.com/how-to-create-a-strong-business-succession-plan-4774008>

<https://www.fsb.org.uk/resources-page/what-is-business-succession-planning.html>

<https://www.ifb.org.uk/resources/succession-planning-in-family-business/>

<https://exitconsultinggroup.com/insights/family-business-succession-transition-planning/>

<https://www.thienel-law.com/blog/2020/6/19/death-business-in-2020-succession-planning-tips-for-small-business-owner>

http://www.keyd.gov.gr/wp-content/uploads/2021/09/%CE%A6%CF%85%CE%BB%CE%BB%CE%AC%CE%B4%CE%B9%CE%BF-%CE%94%CE%95%CE%98_%CE%95%CE%93%CE%94%CE%99%CE%A7--13-pages-Final-02.pdf