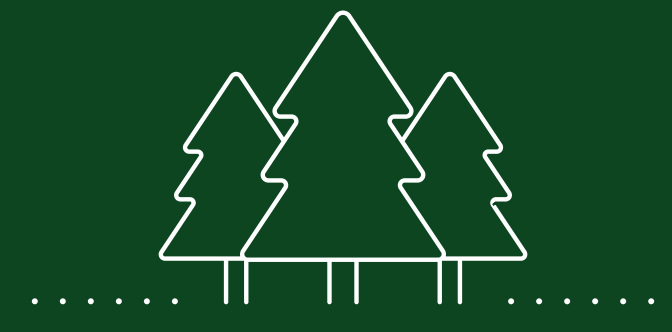




NIEZBĘDNIK

prawno-podatkowy



NAJWAŻNIEJSZE INFORMACJE, Z KTÓRYMI
PEWNIĘ WKROCZYSZ W NOWY ROK

#3 | 2025

Szanowni Państwo,

Klasycznie już nowy rok wiąże się z szeregiem zmian w prawie, nowych obowiązków dla przedsiębiorców, a także (zazwyczaj niecelowych) pułapek przygotowanych przez ustawodawcę. Jednocześnie zmiany (lub ich brak) stwarzają często okazje do odniesienia korzyści, które uważni przedsiębiorcy są w stanie wykorzystać. Niekiedy natłok nowelizacji, sposób ich komunikowania czy niezrozumiała treść przepisów prowadzić mogą do niepożądanych skutków. Z tego powodu warto mieć za sobą doświadczonych doradców, którzy wspomogą Państwa przy podejmowaniu kluczowych decyzji lub wezmą na siebie ciężar działania.

Obecnie proces legislacyjny cechuje się chaosem – wiele zmian powstaje na ostatnią chwilę, a niektóre, choć antycypowane, ostatecznie nie wchodzą w życie z powodu konfliktów politycznych. Taka rzeczywistość nie ułatwia stabilnego prowadzenia biznesu. Za przykład może posłużyć obszernie dyskutowana i wywołująca liczne kontrowersje nowelizacja uprawnień Państwowej Inspekcji Pracy. Kolejne doniesienia na temat planowanych zmian budzą obawy przedsiębiorców, którzy obawiają się nie tylko już ogłoszonych pomysłów, ale także tego, czy nieoczekiwanie nie zostaną zaprezentowane kolejne drastyczne zmiany, jak miało to już miejsce dotychczas. Temu tematowi także poświęciliśmy odpowiednią część niniejszej publikacji.

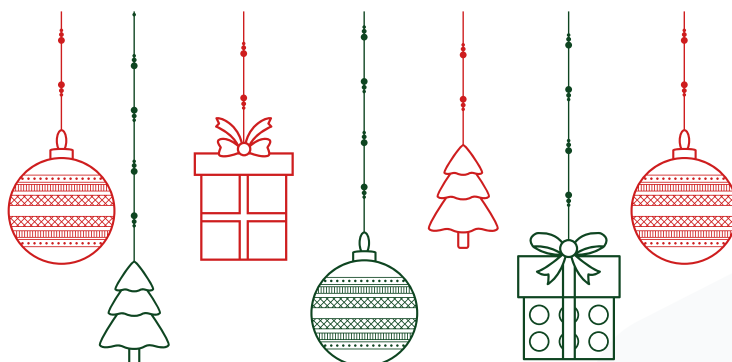
Wiedząc to wszystko, przygotowaliśmy dla Państwa Niezbędnik. Liczymy, że posłuży on Państwu jako przewodnik po zbliżających się zmianach w prawie, pozwoli przygotować się na nowe obowiązki oraz wykorzystać nadarzające się szanse. W Niezbędniku zawarliśmy nie tylko omówienie nadchodzących zmian, ale także dawkę eksperckiej wiedzy, która może stanowić inspirację lub wskazówkę do działania.

Niezmiennie zachęcamy do kontaktu z Kancelarią we wszelkich sprawach, które wymagają profesjonalnego wsparcia prawnego – zarówno w kwestiach przedstawionych w Niezbędniku, jak i wszelkich innych.



adw. Maciej Krotoski
z Zespołem Kancelarii





**Z okazji nadchodzących Świąt Bożego Narodzenia
pragnę złożyć serdeczne życzenia.**

**Spokojnego, pełnego wytchnienia czasu oraz pomyślności
w nadchodzącym roku.**

**Niech ten świąteczny czas przyniesie spokój, refleksję i radość,
a Nowy Rok otworzy przed Państwem kolejne możliwości rozwoju,
dobre decyzje i satysfakcję płynącą
z podejmowanych działań.**



Maciej Krotoski

Adwokat, partner zarządzający



Spis treści:

Prawo dla biznesu – czyli co na początku 2026 roku powinien wiedzieć każdy przedsiębiorca

Prawo pracy – nadchodząca rewolucja w uprawnieniach Inspekcji Pracy oraz inne ważne zmiany

Nieruchomości

Podatki

- | | |
|-----------|---|
| 6 | Cyfrowa odporność operacyjna – co muszą wiedzieć przedsiębiorcy? |
| 8 | Czy odpowiedzialność komandytariusza zawsze jest ograniczona? |
| 10 | Nowy rok prognozuje zmiany w przetargach publicznych |
| 11 | Nadchodzi certyfikacja wykonawców w zamówieniach publicznych |
| 12 | Umowa o pracę z członkiem zarządu sp. z o.o. – na co uważać? |
| 15 | Największa nowelizacja przepisów ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy od lat – kluczowe zmiany |
| 18 | Nowelizacja ustawy o PIP a umowy zawierane z cudzoziemcami |
| 20 | Co odróżnia umowę o pracę od umowy cywilnoprawnej? |
| 22 | Jawność wynagrodzeń – czyli kiedy zaczną obowiązywać unijne przepisy dotyczące raportowania luki płacowej i kogo będą dotyczyć? |
| 24 | Staż pracy zdefiniowany na nowo – najważniejsze skutki dla firm |
| 26 | Zmiany w Kodeksie Pracy dotyczące mobbingu – czyli jakie nowe obowiązki ma otrzymać pracodawca oraz kiedy będzie miał szansę zwolnić się od odpowiedzialności? |
| 29 | Trybunał Konstytucyjny podważa zasiedzenie służebności dla sieci przesyłowych – czy sądy wrócą do zakończonych spraw? Czy możliwe są odszkodowania dla właścicieli gruntów? |
| 30 | Obowiązkowe schrony w blokach – kto powinien zwrócić uwagę na nowe regulacje? |
| 32 | Nadchodzą plany ogólne – inwestorzy powinni być czujni |
| 34 | Decyzje o warunkach zabudowy będą miały termin ważności, ale będzie ich mniej, niż pierwotnie planowano |
| 36 | Fundacja rodzinna pozostaje korzystnym instrumentem ochrony majątku rodzinnego |
| 37 | Miękkie hybrydy z obniżoną akcyzą – korzystny wyrok NSA dla branży automotive |
| 39 | Powtarzalne świadczenia niepieniężne wspólnika na rzecz spółki – rozwiązanie coraz mniej korzystne i coraz bardziej ryzykowne |
| 40 | Które z zapowiadanych zmian w podatkach PIT i CIT nie wejdą w życie od 1 stycznia 2026 r.? |
-





CZĘŚĆ I

PRAWO DLA BIZNESU

– CZYLI CO NA POCZĄTKU 2026 ROKU
POWINIEN WIEDZIEĆ KAŻDY PRZEDSIĘBIORCA



Cyfrowa odporność operacyjna – co muszą wiedzieć przedsiębiorcy?

Od 17 stycznia 2025 r. w Polsce stosowane jest unijne rozporządzenie 2022/2554 w sprawie operacyjnej odporności cyfrowej (**zwane rozporządzeniem DORA**). Cyfrowa odporność operacyjna ma na celu zagwarantowanie ciągłości i utrzymanie jakości świadczonych usług w obliczu zakłóceń wpływających na technologie informacyjne i telekomunikacyjne (ICT) firm. Jest to zdolność do budowania, testowania i ciągłego doskonalenia integralności technologicznej i operacyjnej organizacji. **DORA nakłada wiele obowiązków na liczne podmioty. Przykładem przedsiębiorców, którzy powinni zwrócić uwagę na tę regulację, są między innymi dealerzy samochodowi, ale lista jest znacznie dłuższa.**

Kogo dotyczy DORA?

DORA obejmuje szereg podmiotów finansowych regulowanych na szczeblu unijnym takich jak: instytucje kredytowe, instytucje płatnicze, instytucje pieniądza elektronicznego, firmy inwestycyjne, dostawców usług w zakresie kryptoaktywów, centralne depozyty papierów wartościowych, kontrahentów centralnych, systemy obrotu, repozytoria transakcji, zarządzających alternatywnymi funduszami inwestycyjnymi i spółki zarządzające, dostawców usług w zakresie udostępniania informacji, zakłady ubezpieczeń i zakłady reasekuracji, pośredników ubezpieczeniowych, instytucje pracowniczych programów emerytalnych, agencje ratingowe, biegłych rewidentów i firmy audytorskie, administratorów kluczowych wskaźników referencyjnych oraz dostawców usług finansowania społecznościowego czy też repozytoriów sekurytyzacji.



Mając na uwadze powyższe, DORA dotyczy np. dealerów samochodowych, którzy są jednocześnie pośrednikami ubezpieczeniowymi.

Warto jednak zaznaczyć, że nie obejmuje mikro, małych i średnich przedsiębiorców.



Jakie obowiązki nakłada DORA

Odwołując się do przykładu dealerów, będących dużymi przedsiębiorcami i pośrednikami ubezpieczeniowymi, obowiązkami wynikającymi z rozporządzenia DORA są:

1. Weryfikacja procesów bezpieczeństwa razem z działem IT
2. Opracowanie polityki zarządzania ryzykiem ICT, zgłaszania poważnych incydentów oraz testowanie operacyjnej odporności cyfrowej.
3. Obowiązek posiadania identyfikatora LEI i sprawozdawczość wobec KNF.
4. Obowiązki umowne z kluczowymi zewnętrznymi dostawcami usług ICT.



Co rekomendujemy?

Warto jest zweryfikować treść omawianej regulacji w celu oceny, czy Państwa przedsiębiorstwo podlega pod wymogi nakładane rozporządzeniem. O podleganiu pod DORĘ może świadczyć również jeden z elementów działalności firmy, który nie stanowi istoty jej działań.

W razie podlegania pod powyższe wymogi, konieczne może być wdrożenie odpowiednich rozwiązań w zakresie sposobu działalności przedsiębiorstwa.



Czy odpowiedzialność komandytariusza zawsze jest ograniczona?



Spółka komandytowa jest charakterystyczną spółką osobową, w której jeden ze wspólników odpowiada całym swoim majątkiem (komplementariusz), a odpowiedzialność jednego z nich jest ograniczona (komandytariusz). Status komplementariusza zbliżony jest do pozycji wspólnika spółki jawnej, zaś szczególny status prawny dotyczy komandytariusza.

Odpowiedzialność komandytariusza ograniczona jest do wysokości sumy komandytowej, która jest każdorazowo wskazywana w umowie spółki. Suma komandytowa nie jest żadną sumą, którą komandytariusz wnosi do Spółki. Stanowi ona jedynie kwotową granicę możliwości sięgnięcia do majątku osobistego komandytariusza. **Jeśli jednak komandytariusz wniesie wkład odpowiadający wyznaczonej sumie komandytowej to staje się wolny od odpowiedzialności i nie ponosi w ogóle odpowiedzialności osobistej.** Ponosi na-

tomiast ryzyko, że wierzyciele spółki zaspokoją się z tego, co komandytariusz wniósł do spółki komandytowej tytułem wkładu.

Ustawodawca przewiduje jednak sytuacje, w których odpowiedzialność komandytariusza jest pełna i odpowiada on całym swoim majątkiem za zobowiązania spółki.

- Po pierwsze, komandytariusz odpowiada całym swoim majątkiem za te **zobowiązania, które już istniały, gdy przystępował on do spółki komandytowej w charakterze komandytariusza.** Dopiero za zobowiązania, które powstały po wstąpieniu do spółki, komandytariusz odpowiada zgodnie z regułami charakterystycznymi dla spółki komandytowej, tj. do wysokości sumy komandytowej.

- Kolejny przypadek wiąże się z **nieujawnieniem przez komandytariusza pełnomocnictwa do działania w imieniu spółki**. Komandytariusz może reprezentować spółkę jedynie jako pełnomocnik. Dlatego każdorazowo winien on ujawniać swoje umocowanie, gdy działa w imieniu spółki. Jeśli tego nie zrobi, ponosi odpowiedzialność z całego swojego majątku bez ograniczenia. Rozszerzenie odpowiedzialności komandytariusza ma zastosowanie także w sytuacji, w której przekroczy on granice udzielonego pełnomocnictwa oraz w przypadku braku umocowania i dokonania czynności w imieniu spółki pomimo braku takiego umocowania.
- Komandytariusz odpowiada także całym swoim majątkiem, **gdy w firmie spółki komandytowej zostanie zamieszczone jego nazwisko**. Nazwisko komandytariusza nie może być bowiem zamieszczone w firmie spółki, ponieważ w przeciwnym przypadku komandytariusz będzie odpowiadał tak jak komplementariusz, czyli bez żadnych ograniczeń.
- Dodatkowo komandytariusz odpowiada za **działania podjęte w imieniu spółki przed jej rejestracją**. Zanim spółka zostanie wpisana do rejestru nie ma bowiem znaczenia status poszczególnych osób, które dopiero zostaną współnikami.
- Rozszerzenie odpowiedzialności komandytariusza ma miejsce również w przypadku, gdy **stroną umowy spółki komandytowej jest przedsiębiorca prowadzący własne przedsiębiorstwo**. Komandytariusz odpowiada w takiej sytuacji za zobowiązania, które powstały przy prowadzeniu owego przedsiębiorstwa, a które istniały w momencie wpisania spółki do rejestru.



Komandytariusze powinni zatem mieć na względzie fakt, że w niektórych przypadkach mogą oni odpowiadać za działalność spółki całym swoim majątkiem. Na omówione przypadki warto uważać, w szczególności planując formę działania w spółce. W przeciwnym razie komandytariusz może niekiedy ponieść osobiste negatywne konsekwencje.



Nowy rok prognozuje zmiany w przetargach publicznych

Senat przyjął bez poprawek ustawę nowelizującą Prawo zamówień publicznych wraz z niektórymi innymi ustawami. Jeżeli uzyska ona podpis Prezydenta, wówczas część nowych regulacji dotyczących zamówień publicznych wejdzie w życie już 1 stycznia 2026 r.

Najważniejsze zmiany:

- **Wzrost progów wartości zamówień, od których zamawiający zobowiązani będą stosować przepisy Prawa zamówień publicznych**
– dotychczas ustawę stosowało się, gdy war-

tość zamówień klasycznych oraz organizowania konkursów była równa bądź przekraczała 130 000 zł netto. Po nowelizacji próg ten wzrośnie do **170 000 zł netto**. Jednakże:

- » do postępowań o udzielenie zamówienia publicznego oraz postępowań o zawarcie umowy ramowej, wszczętych i niezakończonych **przed 1 stycznia 2026 r.** oraz
- » do konkursów rozpoczętych i niezakończonych **przed 1 stycznia 2026 r.,**

- zastosowanie będą miały przepisy w aktualnym brzmieniu (tj. dla progu 130 000 zł netto).



Co zmiana oznacza dla:

- wykonawców?

Przed wszystkim większą liczbę przetargów, do których dostęp może być łatwiejszy (mniej sformalizowany), z uwagi na brak konieczności stosowania ustawy PZP. Zmiana ta może zatem ułatwić pozyskiwanie zleceń dla najmniejszych wykonawców. Jednocześnie jednak brak stosowania PZP oznacza brak środków ochrony prawnej, które ustawa ta przewiduje dla wykonawców.

- zamawiających?

Większą elastyczność i mniej wymagań proceduralnych przy zamówieniach o wartości od 130 000 zł netto do 170 000 zł netto.

Nadchodzi certyfikacja wykonawców w zamówieniach publicznych

Certyfikacja wykonawców zamówień publicznych – od 12 lipca 2026 r. obowiązywać zacznie nowy system certyfikacji wykonawców, którego celem jest uproszczenie i standaryzacja procesu oceny spełniania przez wykonawców warunków udziału w postępowaniach przetargowych oraz braku podstaw wykluczenia. **Certyfikowani wykonawcy będą zwolnieni od konieczności każdorazowego gromadzenia i składania dokumentów.**

Wykonawca będzie mógł ubiegać się o przyznanie certyfikatu (za opłatą, na okres od roku do trzech lat) i następnie posługiwać się nim na zasadzie dobrowolności. Certyfikacja nie będzie obowiązkowa, wykonawcy jej nie posiadający będą mogli wciąż uczestniczyć w postępowaniach na dotychczasowych zasadach. Jednak wykonawcy, którzy zdecydują się pozyskać certyfikat, mogą znacznie ułatwić i usprawnić proces uzyskania zamówienia publicznego.

O szczegółach związanych z certyfikacją wykonawców pisaliśmy jeszcze na etapie projektu ustawy. W celu zapoznania się z istotą nadchodzących zmian zachęcamy do zapoznania się z publikacją dostępną na stronie Kancelarii ([KLIK](#)).

Wykonawcy (zwłaszcza ci regularnie ubiegający się o udzielenie zamówień publicznych) powinni już zawczasu zainteresować się możliwością uzyskania certyfikatów oraz przeanalizować możliwości, które staną się dostępne w drugiej połowie 2026 r.



Podsumowanie:

Dla kogo:

podmiotów ubiegających się o zamówienia publiczne (wykonawców) oraz zamawiających.

Od kiedy:

od 1 stycznia 2026 r. w zakresie progów wartości zamówień publicznych i od 12 lipca 2026 r. w zakresie uzyskiwania certyfikatów.

Co warto wiedzieć:

zwiększeniu ulegną progi wartości zamówień, od których zamawiający będą zobowiązani stosować przepisy Prawa zamówień publicznych. Wykonawcy będą mogli ubiegać się o certyfikację ułatwiającą uczestnictwo w postępowaniach przetargowych.



Umowa o pracę z członkiem zarządu sp. z o.o. – na co uważać?



Powołanie zarządu w spółce z ograniczoną odpowiedzialnością jest konieczne do jej powstania. Niezależnie od ustalenia czy zarząd jest jednoosobowy czy wieloosobowy, członek zarządu każdorazowo powoływany jest co do zasady uchwałą wspólników, chyba że umowa spółki stanowi inaczej.

Dopuszczalne jest natomiast, że oprócz powołania na funkcję członka zarządu zostanie zawarta z członkiem zarządu dodatkowa umowa dotycząca wykonywania przez niego obowiązków związanych z tą funkcją. Może to być umowa cywilnoprawna (np. kontrakt menedżerski), ale często jest to umowa o pracę. Dzięki zatrudnieniu członek zarządu otrzymuje bowiem szerokie benefity wynikające ze stosunku pracy, w tym osłonę socjalną.

Zawieranie umowy z członkiem zarządu wymaga jednak spełnienia dodatkowych wymogów

formalnych. Członek zarządu będzie formalnie zawierał umowę o pracę ze spółką, którą jako członek zarządu reprezentuje (samodzielnie lub łącznie). Przepisy kodeksu spółek handlowych uniemożliwiają natomiast dokonywanie przez spółkę czynności prawnych (np. zawieranie umów) z członkami zarządu według normalnych reguł. Zgodnie z art. 210 § 1 k.s.h. w umowie między spółką a członkiem zarządu oraz w sporze z nim spółkę reprezentuje rada nadzorcza lub pełnomocnik powołany uchwałą wspólników.

Aby członek zarządu mógł zostać zatrudniony przez spółkę na podstawie umowy o pracę, pod umowę o pracę powinna podpisać się rada nadzorcza lub pełnomocnik powołany wcześniej podjętą uchwałą wspólników.

Rada nadzorcza mogłaby także podjąć uchwałę o delegowaniu jednego z jej członków do zawarcia umowy o pracę z członkiem zarządu.

Konieczność uwzględnienia wymogów z art. 210 § 1 k.s.h. jest kluczowa, gdyż naruszenie tego przepisu wiąże się zawsze z **bezwzględną nieważnością umowy o pracę**. Z kolei skutki takiej nieważności mogą okazać się bardzo dotkliwe dla spółki.

Po zawarciu umowy o pracę z członkiem zarządu obowiązują w praktyce 2 stosunki: stosunek organizacyjny (korporacyjny), wynikający z podjętej uchwały wspólników o powołaniu członka zarządu oraz stosunek pracy, którego podstawą będzie zawarta z uwzględnieniem art. 210 § 1 k.s.h. umowa o pracę.

W przypadku chęci zakończenia współpracy z członkiem zarządu, niezbędne jest podjęcie działań zmierzających do zakończenia obu powyższych stosunków. Bezpieczną opcją na zakończenie współpracy z członkiem zarządu jest w pierwszej kolejności odwołanie go z funkcji (najczęściej na-

stąpi to w drodze uchwały zgromadzenia wspólników), a następnie wypowiedzenie umowy o pracę.

Odwołanie z funkcji członka zarządu (zakończenie stosunku korporacyjnego) może być bowiem uznane za uzasadnioną podstawę do wypowiedzenia stosunku pracy.

Jeśli członek zarządu nie zostanie odwołany z funkcji to ewentualne wypowiedzenie czy rozwiązanie umowy o pracę będzie również wymagało złożenia oświadczenia przez radę nadzorczą lub pełnomocnika spółki ustanowionego przez wspólników (analogicznie jak przy zawieraniu umowy).





CZĘŚĆ II

PRAWO PRACY

– NADCHODZĄCA REWOLUCJA W UPRAWNIENIACH
INSPEKCJI PRACY ORAZ INNE WAŻNE ZMIANY

Największa nowelizacja przepisów ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy od lat – kluczowe zmiany



UWAGA: Projekt nowelizacji ustawy o PIP ulega ciągłym zmianom, a w obiegu funkcjonuje wiele rozbieżnych informacji, w tym ogłaszanych przez przedstawicieli rządu. Sytuacja jest dynamiczna – warto na bieżąco śledzić aktualizacje oraz oficjalne komunikaty.

Na czym ma polegać rewolucja w uprawnieniach PIP?

Wprowadzenie natychmiast wykonalnej decyzji administracyjnej ustalającej istnienie stosunku pracy to największa – i budząca ogromny sprzeciw przedsiębiorców - rewizja uprawnień PIP od lat.

Z punktu widzenia przedsiębiorców kluczowe jest to, że inspektor (a nie, jak dotychczas, sąd) będzie mógł stwierdzić, że osoba wykonująca zadania świadczyła pracę w warunkach etatowych – **a ocena ta będzie działała od razu, na wielu płaszczyznach naraz: pracowniczej, podatkowej, ubezpieczeniowej i organizacyjnej.**

Nowelizacja przyznaje Inspekcji kompetencję do stwierdzenia stosunku pracy ze skutkiem „od teraz” - sąd pracy będzie rozpoznawać dopiero odwołania od tej decyzji. Nowelizacja może doprowadzić więc do powstania zatorów w wydziałach pracy i ubezpieczeń społecznych sądów rejonowych (to one będą właściwe do rozpoznawania odwołań) – wstępne szacunki mówią o podwojeniu, a nawet potrojeniu ilości spraw wnoszonych do tych sądów w skali roku. To przekłada się z kolei na czas ich rozpoznawania – który już dziś do najkrótszych nie należy.

UWAGA: Najnowsze doniesienia ze strony rządu wskazują, że decyzja inspektora będzie miała zostać poprzedzona wydaniem przez niego polecenia, w którym wskaże on, jak strony mogą dostosować stosunek do wymogów prawa (zamiast od razu wykonalnej decyzji stwierdzającej istnienie stosunku pracy). Dopiero jeśli inspektor uzna rozwiązanie zastosowane przez strony za niewystarczające, to wówczas będzie mógł wydać powyższą decyzję.

Dotychczas projekt ustawy przewidywał możliwość objęcia decyzją okresu do trzech lat wstecz oraz byłych współpracowników, których umowa cywilnoprawna została rozwiązana lub wygasła w ciągu roku od dnia poprzedzającego dzień rozpoczęcia kontroli (w wersji projektu ustawy z 14 listopada br.). Wydanie takiej decyzji oznaczałoby konieczność uregulowania zaległych składek, podatków, urlopów i świadczeń pracowniczych.





Najnowsze doniesienia sugerują jednak, że jeżeli inspektor stwierdzi, że skutki przekształcenia umowy cywilnoprawnej w UOP powinny być wsteczne, to będzie musiał skierować pozew do sądu. Takie rozwiązanie z pewnością zostanie docenione przez pracodawców, którzy obawiali się dotkliwych skutków stwierdzenia stosunku pracy ze skutkiem obejmującym lata ubiegłe.



Luki w projekcie, liczne znaki zapytania i mnożące się obawy przedsiębiorców

Projektowane przepisy nie przewidują natomiast rozwiązań dla tak istotnych kwestii, jak dokonanie odpowiednich rozliczeń i uregulowanie m.in. zaległych urlopów wypoczynkowych, wynagrodzenia za pracę, w tym za pracę w godzinach nadliczbowych, obliczanie okresu zatrudnienia, treść świadectwa pracy, wypowiedzanie i rozwiązywanie umów w toku postępowania odwoławczego, nabywanie prawa do odpraw, przenoszenie autorskich praw majątkowych, rozliczenia z PFRON, PPK, ZFŚS czy stosowanie postanowień wewnętrznych aktów prawa pracy. **Rozwiązanie wszystkich powyższych kwestii pozostaje dziś zagadką. W chwili obecnej pozostaje liczyć na uregulowanie tych kwestii w ostatecznym kształcie ustawy. Niewykluczone jednak, że w praktyce będzie**

to prowadziło do licznych sporów i niepewności po stronie przedsiębiorców.

Jednocześnie pojawiają się wątpliwości, na jakiej podstawie inspektor będzie oceniał relacje w outsourcingu lub leasingu pracowniczym. W wielu modelach współpracy trudno będzie jednoznacznie ustalić, kto faktycznie organizuje pracę, a kontrola może objąć zarówno podmiot korzystający z usług, jak i firmę pośredniczącą. Jeśli PIP uzna, że rzeczywistym organizatorem pracy był klient usługodawcy, to on może ponosić konsekwencje przekwalifikowania.



II. PRAWO PRACY

Firmy reagują już dziś, przeprowadzając audyty kontraktów – to jednak za mało. Działania są wymagane nie tylko w ramach modyfikacji treści kontraktów (zarówno tych już obowiązujących, jak i wzorów), **ale także w obszarze faktycznych zasad współpracy.**

Resort pracy zdaje się zupełnie pomijać przepisy Kodeksu Pracy oraz Kodeksu Cywilnego, które przewidują zasadę swobody zawierania umów – art. 11 Kodeksu Pracy wprost wskazuje, że nawiązanie stosunku pracy oraz ustalenie warunków pracy i płacy, bez względu na podstawę prawną tego stosunku, wymaga zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika.

PIP deklaruje natomiast, że będzie **badala stan faktyczny, a nie deklarowany i zapowiada aktywne korzystanie z narzędzi przyznawanych Inspekcji przez znowelizowane przepisy** (a w szczególności ma zamiar przeprowadzać kontrole – w pierwszej kolejności – na skutek skarg na sposób zatrudnienia). Potwierdzeniem tego zamiaru jest zapowiedź utworzenia 360 etatów w samej Inspekcji, w tym zatrudnienia 340 nowych inspektorów pracy.



Podsumowanie:

Dla kogo:

firmy korzystające z B2B, outsourcingu i podwykonawców; działy HR; zarządy; branża projektowa, medyczna, budowlana, IT, marketingowa.

Od kiedy:

zmiany są planowane na 2026 r.

Co warto wiedzieć:

kluczowe znaczenie będzie miała realna organizacja współpracy; decyzja PIP będzie wywoływać skutki natychmiast i wstecz; konieczne jest przeprowadzenie audytów zawartych już umów, stosowanych wzorów, a także faktycznego sposobu organizacji pracy.



Nowelizacja ustawy o PIP a umowy zawierane z cudzoziemcami



Największe ryzyko pojawia się w sytuacjach, w których cudzoziemiec wykonywał zadania w sposób ściśle nadzorowany, w określonych godzinach i miejscu, a okoliczności faktyczne wskazują na podporządkowanie pracownicze. **Inspektor może uznać, że faktycznym „pracodawcą” był odbiorca usługi, a nie formalny kontrahent czy agencja.**



Taki scenariusz niesie podwójne konsekwencje – administracyjne i imigracyjne: po stronie cudzoziemca może powstać ryzyko nielegalnego wykonywania pracy, a po stronie firmy – odpowiedzialność administracyjna za nielegalne powierzenie pracy (nawet do 50 000 zł kary).

Zmiany w uprawnieniach PIP **dotkną w sposób szczególny przedsiębiorców współpracujących w ramach umów cywilnoprawnych z cudzoziemcami spoza UE**. Wynika to z wyraźnej zależności między formą zatrudnienia a obowiązkiem legalizacji pracy i pobytu. Jeżeli inspektor uzna, że cudzoziemiec świadczył pracę, a nie współpracował w ramach umowy cywilnoprawnej, dotychczasowa podstawa legalizacji może okazać się niewystarczająca, a w niektórych przypadkach – nawet niezgodna z prawem. Dotyczy to zarówno zlecenia i B2B, jak i usług świadczonych przez inne podmioty (outsourcing, leasing pracowników, zatrudnienie przez agencję pracy).



II. PRAWO PRACY

Z punktu widzenia przedsiębiorców istotne jest także to, że decyzja PIP może obejmować okresy wcześniejsze. Oznacza to, że **problem może dotyczyć nawet współpracy zakończonej**, jeśli cudzoziemiec wykonywał pracę w modelu, który dziś byłby uznany za podporządkowany. W praktyce firma może być zmuszona do złożenia dodatkowych wniosków legalizacyjnych lub nawet ponownego przeanalizowania, czy dotychczasowa procedura legalizacji była prawidłowa.

Nowelizacja wymusza więc potrzebę uważnego monitorowania faktycznych warunków pracy cudzoziemców, szczególnie tam, gdzie korzystają oni z usług B2B lub wykonują zadania na rzecz kilku podmiotów. Jeśli realna organizacja pracy przypomina strukturę pracowniczą, ryzyko przekwalifikowania znacznie rośnie.



Podsumowanie:

Dla kogo:

Pracodawcy zatrudniający cudzoziemców, agencje pracy, firmy outsourcingowe i podmioty korzystające z usług transgranicznych.

Od kiedy:

od 2026 r., lecz skutki kontroli mogą obejmować okresy wcześniejsze.

Sankcje za naruszenie regulacji?

przekwalifikowanie umowy może wpłynąć na legalność pobytu i pracy; odpowiedzialność może ponieść nie tylko formalny pracodawca, ale także odbiorca usługi; kara dla odbiorcy usług może sięgać nawet 50 000 zł.



Co odróżnia umowę o pracę od umowy cywilnoprawnej?

W toku każdej kontroli PIP bada, jak współpraca nawiązana na podstawie umowy cywilnoprawnej faktycznie wygląda: kto wydaje polecenia, kto ustala godziny pracy, czy wykonawca ma swobodę organizacyjną, czy korzysta z własnych narzędzi, jaki jest zakres nadzoru oraz czy ponosi ryzyko gospodarcze.

Nie są to kryteria wprowadzane nowelizacją – od dawna powszechnie przyjmuje się (a co niejednokrotnie potwierdzał m.in. Sąd Najwyższy), że aby można było mówić o stosunku pracy, muszą wystąpić następujące elementy:

- wykonywanie pracy określonego rodzaju,
- na rzecz pracodawcy,
- pod kierownictwem pracodawcy,
- w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę,
- w czasie wyznaczonym przez pracodawcę,
- za wynagrodzeniem.



Każdy stosunek prawny, niezależnie od zatytułowania umowy, jeśli zawiera wszystkie powyższe elementy (i to w rzeczywistości, a nie w treści umowy) – jest co do zasady stosunkiem pracy. Różnica między umową o pracę a umową cywilnoprawną nie polega więc na samej nazwie umowy ani na odpowiednio przemyślanych klauzulach.

Problematyczna może również okazać się sytuacja, w której – mimo, że faktycznie dana współpraca jest oparta o regulacje Kodeksu Cywilnego, a nie Kodeksu Pracy – współpracownicy podpisują dokumenty charakterystyczne dla dokumentacji pracowniczej (takie jak np. pisemna informacja o warunkach zatrudnienia) czy są angażowani w działania wynikające z regulacji pracowniczych (np. udział w szkoleniach z zakresu BHP).

B2B a umowa o pracę

Model B2B działa wtedy, gdy współpraca jest relacją pomiędzy dwoma niezależnymi przedsiębiorcami: wykonawca ma możliwość decydowania o sposobie i czasie realizacji zadań, świadczy usługi dla innych klientów, ponosi odpowiedzialność za rezultat, a jego wynagrodzenie nie jest ściśle związane z przepracowanym czasem. Im bardziej ta współpraca „upodabnia się” do etatu, tym większe ryzyko przekwalifikowania.

II. PRAWO PRACY

Dla oceny ryzyka, pomocny może okazać się tzw. „test przedsiębiorcy” z ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych. Ustawa wskazuje trzy warunki, które muszą wystąpić łącznie, aby dane czynności nie zostały uznane za działalność gospodarczą:

- odpowiedzialność wobec osób trzecich ponosi zlecający usługi, a nie ich wykonawca,
- czynności są wykonywane pod kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez zlecającego,
- wykonawca nie ponosi ryzyka gospodarczego związanego z działalnością (m.in. brak odpowiedzialności za koszty, brak własnych narzędzi, sprzętu, oprogramowania, stałe wynagrodzenie niezależne od efektów, brak odpowiedzialności za organizację pracy etc.).

Jeśli choć jeden z ww. warunków nie jest spełniony, czynności są uznawane za działalność gospodarczą. Dla oceny, czy działalność gospodarcza faktycznie nią jest, sam wpis do CEIDG jest sprawą drugorzędną.

Wiele branż korzystających z B2B – zwłaszcza IT, usługi kreatywne, handlowe, projektowe i budownictwo – funkcjonuje w strefie „podwyższonej czujności”, bo charakter ich pracy często wymaga stałego kontaktu z zespołem, udziału w spotkaniach i raportowania. Nie stanowi to problemu samo w sobie, ale wymaga dbałości o to, by zachować proporcje między elementami biznesowymi a elementami typowymi dla pracownika.

Nowelizacja wzmacnia także znaczenie dokumentacji. Jeśli przedsiębiorca twierdzi, że wykonawca w ramach B2B jest samodzielny, powinien móc to wykazać choćby poprzez opis procesu współpracy, procedury dla wykonawców, odpowiednie oznaczenia dostępów, sposób raportowania i rozliczeń oraz zasady korzystania z narzędzi. Brak spójności

między dokumentacją a rzeczywistym przebiegiem współpracy może stać się kluczowym problemem podczas kontroli.

Zlecenie a umowa o pracę

W relacji pracowniczej kluczowe jest podporządkowanie: pracownik wykonuje zadania w sposób, w miejscu i o czasie ustalonym przez pracodawcę, korzysta z jego narzędzi i podlega bieżącej kontroli. To pracodawca organizuje pracę i ponosi za nią odpowiedzialność, a pracownik korzysta z pełnej ochrony – prawa do urlopu, limitów czasu pracy, zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz szczególnych reguł dotyczących wypowiedzania umów.

Umowa zlecenia działa inaczej. Jej istotą jest świadczenie usług z należytą starannością, a nie wykonywanie pracy w reżimie podporządkowania. Zleceniobiorca ma większą swobodę w organizowaniu swojej pracy, może świadczyć ją w różnych miejscach i godzinach, a sposób realizacji zlecenia jest co do zasady pozostawiony jego uznaniu. Nie obowiązują tu przepisy Kodeksu pracy, a ochrona jest znacznie węższa – nie ma urlopu ustawowego, okresów wypowiedzenia z Kodeksu pracy ani limitów czasu pracy.

W praktyce granice między tymi umowami łatwo się zacierają. Jeśli zlecenie zaczyna przypominać etat – z ustalonymi godzinami, obowiązkową obecnością w wyznaczonym miejscu (np. w biurze), bieżącą kontrolą, koniecznością osobistego świadczenia usług i pełnym podporządkowaniem – istnieje ryzyko przekwalifikowania takiej relacji na stosunek pracy. To z kolei oznacza pełne zastosowanie prawa pracy, zaległe świadczenia i możliwość ustalenia przez PIP stosunku pracy. Warto więc regularnie weryfikować, czy sposób współpracy odpowiada treści umowy, szczególnie w okresie nadchodzących zmian w prawie pracy.



Jawność wynagrodzeń – czyli kiedy zaczną obowiązywać unijne przepisy dotyczące raportowania luki płacowej i kogo będą dotyczyć?

W treści poprzedniego niezbędnika informowaliśmy Państwa o implementacji przez krajowego ustawodawcę części unijnego rozporządzenia dotyczącego jawności wynagrodzeń, a także raportowania luki płacowej. Należy mieć na uwadze,

iż Państwa członkowskie, w tym Polska, muszą wdrożyć dyrektywę do 7 czerwca 2026 r., więc przepisy w tym zakresie także wkrótce się pojawią. Dlatego już teraz warto wiedzieć, na co powinni przygotować się pracodawcy.



Kogo obejmą nowe obowiązki?

Raportowanie w firmach będzie zależało od liczby pracowników. Planowany harmonogram wygląda następująco:

250 i więcej pracowników	150–249 pracowników	100–149 pracowników	mniej niż 100 pracowników
pierwszy raport do 7 czerwca 2027 r. , kolejne co roku	pierwszy raport również do 7 czerwca 2027 r. , kolejne co trzy lata	pierwszy raport dopiero do 7 czerwca 2031 r. , następnie co trzy lata	brak obowiązku, raportowanie dobrowolne (chyba że prawo krajowe nałoży dodatkowe wymogi, co dyrektywa dopuszcza).

Pierwsze raporty mają obejmować dane za rok 2026, a każde kolejne będą przygotowywane za poprzedni rok kalendarzowy. Oznacza to, że **już w 2026 r. pierwsi pracownicy powinni gromadzić dane, które następnie posłużą do przygotowania raportu.**





Jakie dane trzeba będzie ujawniać?

Pracodawcy objęci obowiązkiem raportowania będą musieli przekazywać szereg informacji dotyczących różnic płacowych, w szczególności:

- ogólną lukę płacową między kobietami a mężczyznami,
- medianę luki płacowej (także dla składników zmiennych),
- odsetek kobiet i mężczyzn otrzymujących dodatki i premie,
- udział kobiet i mężczyzn w każdym kwartylu wynagrodzeń,
- różnice płacowe w podziale na kategorie pracowników, według podstawowych stawek (godzinowych lub miesięcznych) oraz składników zmiennych.

Pomimo braku krajowych regulacji, należy być świadomym obowiązku zbierania niezbędnych danych, aby móc się nimi posłużyć w przyszłości.

Staż pracy zdefiniowany na nowo – najważniejsze skutki dla firm

15 października 2025 r. Prezydent podpisał ustawę rozszerzającą katalog okresów zaliczanych do stażu pracy na potrzeby nabywania uprawnień pracowniczych. Celem nowych regulacji jest wyrównanie szans pracowników oraz ujednolicenie zasad dokumentowania doświadczenia zawodowego, co będzie miało praktyczne znaczenie również dla pracodawców.

Najważniejsze zmiany obejmują:

- **Wliczanie okresów wykonywania działalności gospodarczej**

Do stażu pracy zaliczane będą okresy prowadzenia przez osobę fizyczną pozarolniczej działalności gospodarczej oraz okresy współpracy przy takiej działalności – o ile zostały opłacone składki na ubezpieczenia społeczne.

- **Uwzględnienie umów cywilnoprawnych**

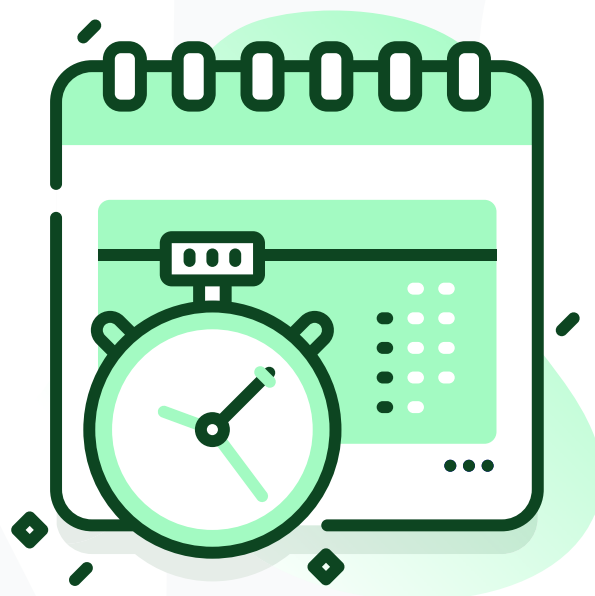
Do stażu mają się wliczać okresy wykonywania umów zlecenia, umów o świadczenie usług, umów agencyjnych oraz okresy współpracy z osobami realizującymi te umowy.

- **Wliczanie okresów aktywności w spółdzielniach**

Nowelizacja obejmuje również okresy członkostwa w rolniczych spółdzielniach produkcyjnych oraz spółdzielniach kółek rolniczych.

- **Wliczanie okresów opieki nad dzieckiem**

Ustawodawca przewidział możliwość zaliczenia do stażu pracy okresów sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem, za które zostały opłacone odpowiednie składki.



- **Ujęcie pracy wykonywanej za granicą**

Do stażu pracy będzie można zaliczyć udokumentowaną pracę zarobkową wykonywaną poza granicami kraju.

- **Rozszerzenie katalogu formacji mundurowych**

Do okresu zatrudnienia będą wliczane również okresy pełnienia służby m.in. w Straży Marszałkowskiej oraz Służbie Celno-Skarbowej.

- **Potwierdzanie okresów przez ZUS**

Okresy podlegania ubezpieczeniom i opłacania składek będą potwierdzane przez ZUS w formie elektronicznych zaświadczeń dostępnych z poziomu profilu ubezpieczonego.

II. PRAWO PRACY



Co to oznacza dla pracodawców?

- Zmiany spowodują, że pracodawcy powinni przygotować się na szerszy zestaw dokumentów, które pracownicy lub kandydaci będą przedkładać jako potwierdzenie doświadczenia zawodowego.
- Zmiana w niektórych przypadkach wpłynie na ocenę uprawnień pracowniczych — takich jak wymiar urlopu, okres wypowiedzenia, wysokość dodatków stażowych czy możliwość ubiegania się o określone stanowiska wymagające doświadczenia.
- W wielu przypadkach konieczne okaże się również zweryfikowanie dodatkowej dokumentacji pracowników w celu zapewnienia zgodnego z prawem traktowania pracowników i ustalenia przysługujących im uprawnień.

Nowe zasady przeliczania stażu pracy – od kiedy?

Wprowadzone zmiany w ustalaniu stażu pracy będą obowiązywać w różnym czasie w zależności od sektora zatrudnienia.

Sektor publiczny	Sektor prywatny
• Przeliczanie stażu według nowych zasad zacznie się 1 stycznia 2026 r. • Pracownicy zatrudnieni od tej daty będą mogli korzystać z nowych uprawnień wynikających z zaliczenia dodatkowych okresów pracy, nie wcześniej niż od 1 stycznia 2026 r. • Dokumenty potwierdzające nowe okresy zatrudnienia należy przedłożyć w ciągu 24 miesięcy od tej daty, inaczej nie będą one uwzględniane w stażu.	• Nowe zasady zaczną obowiązywać od 1 maja 2026 r. • Uprawnienia wynikające z nowych okresów pracy przysługują od dnia ich nabycia, nie wcześniej niż od 1 maja 2026 r. • Również tutaj pracownicy mają 2 lata na dostarczenie dokumentów potwierdzających dodatkowe okresy zatrudnienia.



Zmiany w Kodeksie Pracy dotyczące mobbingu – czyli jakie nowe obowiązki ma otrzymać pracodawca oraz kiedy będzie miał szansę zwolnić się od odpowiedzialności?

Na etapie prac rządowych znajduje się aktualnie projekt nowelizacji Kodeksu Pracy regulujący kwestie mobbingu. Ma ona na celu doprecyzowanie aktualnej definicji oraz ujednolicenie przepisów. Do najważniejszych zmian proponowanych przez projekt należy zaliczyć:

1. uproszczenie definicji mobbingu – uznanie, że jego podstawową cechą jest to, że stanowi on uporczywe nękanie pracownika (przy jednoczesnym zdefiniowaniu „uporczywości nękania”);
2. wskazanie szeregu cech mobbingu, zarówno przez ich pozytywne, jak i negatywne zdefiniowanie, w szczególności:
 - wykluczenie z definicji tego zjawiska zachowań incydentalnych i jednorazowych – nawet jeśli stanowiły one naruszenie dóbr osobistych pracownika,
 - uznanie, iż zjawiska te mają charakter nawracający lub stały oraz są niezależne od intencji sprawcy lub wystąpienia określonego skutku;
3. wprowadzenie modelu racjonalnej ofiary, aby odróżnić rzeczywiste nękanie od zdarzeń postrzeganych nieadekwatnie lub nadmiernie subiektywnie za mobbing.

Ustawa ma chronić także pracodawców i inne osoby, które mogą stać się adresatami zarzutu stosowania mobbingu, przed fałszywymi oskarżeniami. Zmienione przepisy nałożą na pracodawców nowe obowiązki, które będą mieć na celu zapobieganie występowaniu sytuacji niepożądanych w miejscu pracy.



Nowe obowiązki dla pracodawców:

Na podstawie ustawy pracodawca będzie zobowiązany m.in. do:

- » przeciwdziałania naruszaniu godności oraz innych dóbr osobistych pracownika,
- » aktywnego i stałego przeciwdziałania mobbingowi przez stosowanie działań prewencyjnych, wykrywanie i właściwe reagowanie na mobbing oraz wspieranie ofiar mobbingu,
- » **umieszczania w regulaminach pracy** (lub obwieszczeniach) reguł, procedur oraz częstotliwości działań w obszarze poszanowania godności oraz równego traktowania pracowników.



II. PRAWO PRACY

Wraz z nowymi obowiązkami pracodawca uzyska także nowe uprawnienia, gdyż będzie mógł zwolnić się odpowiedzialności za mobbing. **Będzie to możliwe, gdy pracodawca udowodni, że należyście wykonywał obowiązki, o których mowa powyżej, a zachowania o charakterze mobbingu pochodziły od innego pracownika, który nie jest jego przełożonym. W takiej sytuacji pracownik,**

który był mobbingowany, będzie mógł się domagać zadośćuczynienia od osoby, której zachowania stanowiły mobbing. Ponadto, pracodawca, który wypłacił odszkodowanie lub zadośćuczynienie pracownikowi, będącemu ofiarą mobbingu, będzie uprawniony do żądania od osoby, która dopuściła się mobbingu, wyrównania poniesionej szkody.



Podsumowanie:

Dla kogo:

wszystkich pracodawców

Co warto wiedzieć:

w razie wejścia przepisów w życie, na pracodawców zostaną nałożone dodatkowe obowiązki w zakresie przeciwdziałania mobbingowi w miejscu pracy, w tym konieczność opracowania stosownych dokumentów wewnętrznych. Jednocześnie pracodawcy mają otrzymać narzędzia do obrony się przed zarzutem mobbingu oraz żądania odszkodowania od pracownika, którego zachowanie doprowadziło do odpowiedzialności pracodawcy.





CZĘŚĆ III

NIERUCHOMOŚCI



Trybunał Konstytucyjny podważa zasiedzenie służebności dla sieci przesyłowych – czy sądy wrócą do zakończonych spraw? Czy możliwe są odszkodowania dla właścicieli gruntów?

2 grudnia 2025 r. TK uznał za niezgodne z konstytucją zasiedzenie służebności gruntowej o treści odpowiadającej służebności przesyłu przed dniem 3 sierpnia 2008 r. W ten sposób Trybunał przychylił się do coraz częściej pojawiającego się w ostatnich latach stanowiska, które kwestionowało dopuszczalność zasiedzenia służebności przesyłu przed wejściem w życie przepisów wprowadzających tę instytucję.

Pierwsze komentarze sugerują, że TK otworzył właścicielom nieruchomości drogę do dochodzenia rekompensat od przedsiębiorstw energetycznych za zajęcie gruntów pod budowę sieci wybudowanych przed wielu laty.

Właściciele, którzy ewentualnie byliby zainteresowani wznowieniem zakończonego postępowania w celu jego zmiany, mogą zrobić to w terminie **3 miesięcy od wejścia w życie orzeczenia TK.**



Entuzjastycznie przyjęty przez właścicieli nieruchomości wyrok TK nie oznacza jeszcze, że zainteresowani otrzymają wynagrodzenia za ustanowienie służebności. Co prawda Trybunał uznał, że służebności gruntowej nie można zasiedzieć przed 3 sierpnia 2008 r., ale to orzeczenie nie wyeliminowało w pełni dotychczasowego stanowiska Sądu Najwyższego. Utrwalone orzecznictwo SN pozwalało przedsiębiorcom przesyłowym na doliczanie do okresu koniecznego do zasiedzenia służebności przesyłu (20 lub 30 lat) czasu posiadania służebności gruntowej przez przedsiębiorcę lub Skarb Państwa przed 3 sierpnia 2008 r.

Obowiązkowe schrony w blokach – kto powinien zwrócić uwagę na nowe regulacje?

Z początkiem 2026 roku wejdą w życie przepisy tzw. ustawy schronowej (ustawy o ochronie ludności i obrony cywilnej) dotyczące obowiązku budowy miejsc doraźnego schronienia i związanych z tym nowych wymogów architektonicznych.

Nowe obowiązki w budownictwie

Miejsca doraźnego schronienia – zgodnie z przepisami nowej ustawy, wprowadzony zostanie obowiązek projektowania kondygnacji podziemnych w budynkach użyteczności publicznej i budynkach mieszkalnych wielorodzinnych oraz garaży podziemnych w taki sposób, by dało się w nich zorganizować miejsca doraźnego schronienia (MDS), jeżeli w danym budynku nie przewidziano „pełnoprawnej” budowli ochronnej, tj. schronu bądź też ukrycia.

Czym są budowle ochronne?

- **Schron** – zamknięta, szczelna część obiektu lub samodzielny obiekt, odizolowany od otoczenia, z kontrolowanym dostępem, zapewniająca wysoki poziom ochrony przed zagrożeniami.
- **Ukrycie** – obiekt lub nie w pełni szczelna część obiektu, zapewniająca ograniczony poziom ochrony w stosunku do schronu.

Co to oznacza?

W praktyce oznacza to, że obowiązkowi zapewnienia MDS podlegać będzie zdecydowana większość budynków, w szczególności tych mieszkalnych wie-

lorodzinnych oraz garaży podziemnych, gdyż te z reguły nie mają wyznaczonego miejsca na schron czy ukrycie.

Z racji tego, że w przepisie mowa jest o kondygnacjach podziemnych w budynkach mieszkalnych wielorodzinnych oraz garażach podziemnych, obowiązek zapewnienia MDS **dotyczyć będzie również tych części obiektów budowlanych wznoszonych przez deweloperów**, co ma szczególne znaczenie dla planowania inwestycji w kontekście dostosowania ich do nowych regulacji i związanych z tym kosztów.

Terminy

Co ważne, nowe wymogi dotyczące budowy kondygnacji podziemnych i garaży podziemnych zgodnie z wymogami dla MDS **mają znaleźć zastosowanie jedynie wtedy, gdy:**

1. złożono wniosek o pozwolenie na budowę albo o zatwierdzenie projektu lub
2. gdy dokonano skutecznego zgłoszenia budowy czy robót **po dniu 31 grudnia 2025 r.**

Oznacza to, że jeżeli wniosek lub zgłoszenie nastąpi do końca 2025 roku, wówczas dany projekt nie **będzie podlegał obowiązkowi zapewnienia MDS** w kondygnacjach podziemnych i garażach w przypadku braku zapewnienia schronu lub ukrycia w budynku.



III. NIERUCHOMOŚCI

W miarę możliwości warto działać szybko

Zatem w celu uniknięcia konieczności dostosowania budynku do wymagań dla miejsc doraźnego schronienia należałoby pospieszyć się ze złożeniem planowanych wniosków o pozwolenie na budowę do końca 2025 roku.

Należy jednak zaznaczyć, że nie dotyczy to wyłącznie budowy nowych obiektów, **ale również remontu czy przebudowy starych budynków**, jeżeli obejmuje on te ich części, które podlegają dostosowaniu do nowych standardów MDS.

Ponadto, zgodnie ze wspomnianym wcześniej Rozporządzeniem, MDS organizuje się w obiektach

budowlanych, w których **możliwe** jest spełnienie wymagań określonych w rozporządzeniu. Tym samym, jeśli obiekt budowlany nie mógłby z różnych przyczyn spełniać wymagań dla miejsca doraźnego schronienia, to najprawdopodobniej nie będzie konieczne dostosowanie istniejących budynków do tych wymogów. **Ocena tego, czy dany budynek spełnia to kryterium, każdorazowo będzie dokonywana indywidualnie.**

Koszty

Dostosowanie budynków do nowych wymogów – zarówno już istniejących, jak i tych, których budowa ma się dopiero rozpocząć, oznaczać będzie dla inwestorów dodatkowe koszty. Ustawa umożliwia jednak złożenie wniosku przez właściciela lub zarządcę obiektu budowlanego na jego odpowiednie przystosowanie. W razie zaistnienia takiej konieczności, **można będzie ubiegać się o dotację celową nawet do 100% kosztów inwestycji.**



Podsumowanie:

Dla kogo:

dla przedsiębiorców planujących inwestycje budowlane począwszy od nowego roku.

Od kiedy:

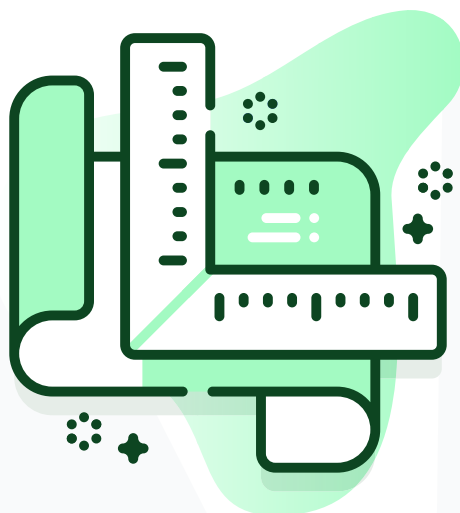
od 1 stycznia 2026 r.

Co warto wiedzieć:

Od 1 stycznia 2026 r. obowiązywać zacznie wymóg projektowania kondygnacji podziemnych w m.in. budynkach wielorodzinnych oraz garażach podziemnych w taki sposób, aby dało się w nich zorganizować miejsca doraźnego schronienia (MDS), jeżeli nie przewidziano miejsca na schron czy ukrycie. Nie będzie dotyczyć to jednak spraw rozpoczętych przed 31 grudnia 2025 r.



Nadchodzą plany ogólne – inwestorzy powinni być czujni



W chwili obecnej jest przesądzone, że plany ogólne mają w przyszłym roku całkowicie zastąpić studia uwarunkowań i kierunków zagospodarowania przestrzennego. **Ma to nastąpić do 30 czerwca 2026 r.**

Nowy system przyjmie formę aktów prawa miejscowego, przez co w przeciwieństwie do swojego poprzednika, który miał jedynie charakter kierunkowy, **będzie prawnie obowiązujący**. Wspomniana data (30 czerwca 2026) stanowi **punkt graniczny** do kiedy gminy w całym kraju mają obowiązek ostatecznego wprowadzenia reformy planistycznej. Jeżeli tego nie zrobią, nie będą mogły sporządzać miejscowych planów zagospodarowania przestrzennego (MPZP), ani wydawać decyzji o warunkach zabudowy.

Co to oznacza dla inwestorów?

- Planowana zmiana zmierzać ma do maksymalnego ograniczenia chaosu urbanistycz-

nego poprzez dokładne wskazanie stref planistycznych i parametrów zabudowy w danej gminie. Przełożyć się to powinno na większą przejrzystość oraz przewidywalność dla inwestorów i właścicieli gruntów, gdyż wiadomo będzie, co, gdzie i w jaki sposób można budować.

- Plany ogólne docelowo zmniejszyć mają także liczbę sytuacji, w których to decyzja o warunkach zabudowy została wydana arbitralnie. Chodzi o to, że w dotychczasowym stanie prawnym, jeżeli w danej gminie nie uchwalono MPZP, to decyzje o warunkach zabudowy mogły być wydawane w oparciu o studium. W praktyce taka duża dowolność często prowadziła do nadużyć. Nowe przepisy zapewnić mają większą przejrzystość, dzięki czemu przedsiębiorcy będą mogli zachować spokój co do prawidłowości planowanych inwestycji budowlanych.



Z perspektywy interesów konkretnych inwestorów (w tym przyszłych) nadchodzące zmiany mogą okazać się niekorzystne

Każdy, kto planuje inwestycję budowlaną, w tym zamierza wnioskować o wydanie decyzji o warunkach zabudowy, powinien zainteresować się procedurą uchwalania planu ogólnego na interesującym go obszarze. W przeciwnym wypadku może dojść do sytuacji, w której uchwalony plan ogólny pokrzyżuje założenia inwestora.

W jaki sposób? Na przykład poprzez nieprzeznaczenie interesującego inwestora terenu pod obszar uzupełnienia zabudowy. **Wówczas na danym obszarze nie będzie możliwe uzyskanie decyzji o warunkach zabudowy.** Potencjalnych zagrożeń może być jednak więcej.

Dlatego wskazane jest śledzenie procedur planistycznych oraz – w razie konieczności – aktywna w nich partycypacja, w celu zapobiegania niekorzystnym dla siebie rozwiązaniom.



Podsumowanie:

Dla kogo:

inwestorzy, deweloperzy, osoby planujące uzyskanie decyzji o warunkach zabudowy.

Od kiedy:

plany ogólne powinny zostać uchwalone do 30 czerwca 2026 r., ale konkretne działania powinny być podjęte znacznie wcześniej, jeśli zajdzie taka potrzeba.

Co warto wiedzieć:

plany ogólne zmierzają do uporządkowania chaosu urbanistycznego, natomiast przyjęte w nich rozwiązania w konkretnych przypadkach mogą być niekorzystne dla konkretnych podmiotów – warto zatem śledzić prace planistyczne, a w razie potrzeby – skorzystać z narzędzi wpływania na nie.

Decyzje o warunkach zabudowy będą miały termin ważności, ale będzie ich mniej, niż pierwotnie planowano

Więcej decyzji o warunkach zabudowy uchroni się przed terminem ważności

Inwestorzy już od dłuższego czasu przygotowywali się na zmianę dotyczącą wygasania ważności decyzji o warunkach zabudowy po 5 latach od jej wydania, która miała zacząć obowiązywać od 1 stycznia przyszłego roku.

Początkowo miało to dotyczyć jedynie decyzji uprawnionych przed tą datą. W listopadzie została jednak podpisana nowelizacja, zgodnie z którą **od tej restrykcji wyłączone będą również decyzje prawomocne wydane co prawda już po 1 stycznia 2026 r., lecz dotyczące spraw wszczętych przed 16 października 2025 r.**



Co to oznacza dla inwestorów?

- » W praktyce oznacza to, że **kluczowy będzie tak naprawdę moment złożenia wniosku przez inwestora, a nie prawomocności decyzji.**
- » Jeżeli wniosek o wydanie decyzji o warunkach zabudowy został złożony przed 16 października 2025 r., wówczas inwestor nie będzie musiał się przejmować, czy jego wniosek zostanie w ogóle rozpatrzony przed

nadejściem nowego roku. Nawet jeśli pozytywna decyzja w jego sprawie zostanie wydana ze znacznym opóźnieniem, ale złożył on wniosek przed wspomnianą datą, to i tak nie będzie go obowiązywał limit 5 lat ważności dla jego decyzji.



Podsumowanie:

Dla kogo:

dla przedsiębiorców planujących inwestycje budowlane oraz dla osób ubiegających się o wydanie decyzji o warunkach zabudowy.

Co warto wiedzieć:

Od 1 stycznia 2026 r. obowiązywać zacznie 5-letni limit ważności decyzji o warunkach zabudowy. Nie będzie on jednak dotyczył prawomocnych decyzji, co do których postępowanie zaczęło się przed 16 października 2025 r.





CZĘŚĆ IV

PODATKI



Fundacja rodzinna pozostaje korzystnym instrumentem ochrony majątku rodzinnego

2026 rok zapowiadał znaczące zmiany dotyczące opodatkowania fundacji rodzinnych. Przez wiele miesięcy głośno było o planowanych zmianach, które miały być niekorzystne dla fundacji rodzinnych z perspektywy przywilejów podatkowych. Ostatecznie jednak ustawa została zawetowana przez prezydenta.

Zmiany, które nie weszły w życie?

Brak podpisania ustawy oznacza, że fundacje rodzinne zachowują dotychczasowe, znacznie korzystniejsze zasady opodatkowania. W praktyce:

- **Brak lock-upu 36-miesięcznego** – fundacja nadal może sprzedać wniesione aktywa (np. nieruchomości, udziały, papiery wartościowe) w dowolnym momencie **bez ryzyka zapłaty CIT**.
Przykład: fundacja wnosi w 2026 r. mieszkanie i sprzedaje je po kilku miesiącach – sprzedaż pozostaje neutralna podatkowo.
- **Brak opodatkowania najmu krótkoterminowego** – przychody z najmu turystycznego pozostają **w pełni zwolnione z CIT**, o ile mieszczą się w katalogu dozwolonej działalności.
Przykład: fundacja wynajmująca apartamenty na krótkie pobyty nadal nie zapłaci CIT od takiego najmu.
- **Brak rozszerzonego katalogu ukrytych zysków** – umorzenie pożyczki lub świadczenia na rzecz beneficjentów nie zostaną automatycznie opodatkowane.
Przykład: fundacja może umorzyć pożyczkę udzieloną beneficjentowi bez powstania ukrytego zysku.

- **Brak nowych obciążeń: CFC i exit tax** – fundacje rodzinne nie zostaną objęte dodatkowymi podatkami związanymi z zagranicznymi spółkami lub przenoszeniem majątku.

Przykład: fundacja posiadająca udziały w zagranicznej spółce nie musi analizować przepisów CFC ani płacić exit tax.



Fundacja rodzinna pozostaje korzystnym podatkowo rozwiązaniem

Weto oznacza dla fundacji rodzinnych utrzymanie dotychczasowych preferencji podatkowych, większą elastyczność zarządzania majątkiem oraz brak nowych, dodatkowych obowiązków i obciążeń. Daje to fundacjom stabilność i możliwość kontynuowania dotychczasowych strategii bez konieczności reorganizacji struktur.

Tym samym osoby, które dotychczas wahały się w sprawie założenia fundacji rodzinnych i wykorzystania tej instytucji dla ochrony rodzinnego majątku zyskały dodatkowy (a może nawet kluczowy) argument za tym, aby zdecydować się na to rozwiązanie.



Miękkie hybrydy z obniżoną akcyzą – korzystny wyrok NSA dla branży automotive

W dniu 23 października 2025 r. w sprawie sygn. akt I FSK 2037/24 zapadł wyrok, który zakończył trzyletni konflikt między branżą motoryzacyjną a organami skarbowymi. **Sąd orzekł, że samochody typu mild hybrid podlegają preferencyjnej stawce akcyzy w wysokości 9,3 proc., a nie podstawowej 18,6 proc.**

Ustawa o podatku akcyzowym przewiduje cztery stawki: 18,6 proc., 9,3 proc., 3,1 proc. i 1,55 proc. Obowiązująca od 2020 roku stawka 9,3 proc. dotyczy samochodów o hybrydowym napędzie spalino-wo-elektrycznym, w którym energia elektryczna nie jest akumulowana przez podłączenie do zewnętrznego źródła zasilania, o pojemności silnika spalinowego wyższej niż 2 tys. cm³, ale nie wyższej niż 3,5 tys. cm³.

Krótką historia akcyzy miękkich hybryd

01

Początkowo skarbowka uznawała, że z preferencyjnej stawki mogą korzystać pojazdy typu mild hybrid. W interpretacji z 23 sierpnia 2022 r. dyrektor Krajowej Informacji Skarbowej stwierdził jednoznacznie: skoro w miękkich hybrydach funkcjonują połączone ze sobą silniki spalinowy i elektryczny, to są to samochody osobowe o hybrydowym napędzie spalino-wo-elektrycznym, do których ma zastosowanie stawka 9,3 proc.

02

Sytuacja zmieniła się diametralnie po 69. sesji Komitetu Systemu Zharmonizowanego Światowej Organizacji Celnej (WCO) w październiku 2022 roku. Ekspert zaprezentowali wówczas restrykcyjne stanowisko, zgodnie z którym pojazdy typu mild hybrid należy traktować jak zwykłe auta spalinowe. Komisja Europejska poinformowała o zmianach klasyfikacji celnej w komunikacie z 20 października 2022 r.

03

Od tego momentu fiskus zaczął odmawiać branży motoryzacyjnej prawa do stosowania obniżonej stawki akcyzy. Wskazywano, że referencyjne opodatkowanie może obejmować wyłącznie pojazdy, w których napęd może być realizowany zamienne – czyli silnik elektryczny musi umożliwiać samodzielny rozruch i jazdę bez udziału silnika spalinowego. Miękkie hybrydy tej definicji nie spełniały. Właściwą stawką stało się więc 18,6 proc.



Zmiana na korzyść podatników

Organy skarbowe przez trzy lata odmawiały preferencji, powołując się na wyjaśnienia do nomenklatury scalonej, podczas gdy wyjaśnienia i opinie do nomenklatury scalonej nie są źródłem prawa podatkowego. W prawie podatkowym obowiązuje fundamentalna zasada: nullum tributum sine lege – nie ma podatku bez ustawy. W związku z tym wojewódzkie sądy administracyjne zaczęły podważać stanowisko fiskusa. WSA w Warszawie (sygn. akt III SA/Wa 1147/24) stwierdził, że argumenty skarbowki nie znajdują uzasadnienia na gruncie przepisów ustawy akcyzowej.

Skoro przepis stanowi o napędzie hybrydowym spalinowo-elektrycznym, to wystarczające dla zastosowania obniżonej stawki jest to, aby moc generowana przez dwa silniki (spalinowy i elektryczny) była bezpośrednio przenoszona na układ napędowy pojazdu.

Podobnie orzekły WSA w Gdańsku (wyrok z 18 lutego 2025 r., sygn. akt I SA/Gd 922/24) i Olsztynie (wyroki z 6 listopada 2024 r., I SA/OI 364/24 i z 9 października 2024 r., I SA/OI 328/24).



Najnowsze stanowisko NSA zupełnie odменя sytuację podatników i otwiera drogę do odzyskania nadpłaconej akcyzy.

Podatnicy mogą zastosować następującą sekwencję zdarzeń:

1. Skorygowanie deklaracji za okresy, w których doszło do nadpłaty. Korekta powinna obejmować różnicę między stawką 18,6 proc. a stawką 9,3 proc. zastosowaną do podstawy opodatkowania. Termin na korektę to pięć lat od końca roku kalendarzowego, w którym upłynął termin płatności podatku.
2. Wystąpienie z wnioskiem o stwierdzenie nadpłaty po wysłanej korekcie deklaracji.



Powtarzalne świadczenia niepieniężne wspólnika na rzecz spółki – rozwiązanie coraz mniej korzystne i coraz bardziej ryzykowne

Przez wiele lat uznaniem wśród wspólników spółek z ograniczoną odpowiedzialnością cieszyło się rozwiązanie polegające na świadczeniu na rzecz spółki świadczeń niepieniężnych za wynagrodzeniem. Rozwiązanie to, choć niekiedy ryzykowne, dla wielu okazuje się korzystne, w szczególności z uwagi na przywileje podatkowo-składkowe.

Zarówno jednak podejście skarbowki, ZUS, NFZ jak i ustawodawcy nakazuje poważnie rozważyć, czy korzystanie z tego rozwiązania w dalszym ciągu okaże się korzystne. Na naszych oczach bowiem zanikają wszelkie korzyści podatkowo-składkowe, dotychczas utożsamiane z wypłacaniem wspólnikowi wynagrodzenia na podstawie art. 176 k.s.h.

Jak było jeszcze do niedawna?

Zgodnie z dotychczasowym stanem prawnym, a przede wszystkim podejściem organów kontrolnych prezentowanym jeszcze do niedawna, wynagrodzenie wypłacane wspólnikowi z tytułu powtarzających się świadczeń niepieniężnych wykonywanych przez wspólnika na rzecz spółki, o których mowa w art. 176 k.s.h.:

- nie podlegało opodatkowaniu estońskim CIT oraz mogły stanowić koszt uzyskania przychodu dla spółki,
- wynagrodzenie nie podlegało obowiązkowi odprowadzania składek na ubezpieczenie społeczne oraz składki zdrowotnej.

Jak ma być?

Powyższe korzyści najpewniej odejdą jednak w niepamięć, przynajmniej w części, ponieważ oprócz drastycznej zmiany podejścia organów kontrolnych, jednoznaczna zmianę planuje również ustawodawca, choć – pomimo chęci – nie uda mu się to najpewniej w 2026 r.

Dlaczego? Otóż projekt ustawy, przewidujący jednoznacznie dodanie wynagrodzenia dla wspólnika z tytułu PŚN do katalogu dochodów uznawanych za ukryty zysk, w razie wejścia w życie (czego można się spodziewać) doprowadzi w istocie do **objęcia tego wynagrodzenia dwukrotnym opodatkowaniem – na gruncie CIT oraz PIT**. Ostateczne uchwalenie zmiany doprowadzi do utrwalenia stanowiska przyjmowanego obecnie przez kontrolę skarbową. W połączeniu ze zmianą podejścia przez ZUS i NFZ wyłania się rzeczywistość, w której wypłata środków ze spółki na podstawie art. 176 k.s.h. dla wielu utraci całą swą atrakcyjność.

Co to oznacza dla wspólników?

Mając na względzie podejście organów kontrolnych oraz nieukrywane zamiary ustawodawcy należy liczyć się z koniecznością weryfikacji przez wspólników, czy dotychczasowy sposób wypłaty środków ze spółki pozostanie w dalszym ciągu korzystny i bezpieczny. Rekomendujemy wnikliwą analizę dotychczasowego sposobu rozliczania wypłat środków ze spółki na rzecz wspólnika. Kompleksowe podejście do sprawy i rozważenie wszelkich dostępnych opcji pozwoli na zastosowanie rozwiązania najkorzystniejszego, a ponadto na uniknięcie zaskoczeń w razie kontroli czy zmiany prawa.



Które z zapowiadanych zmian w podatkach PIT i CIT nie wejdą w życie od 1 stycznia 2026 r.?

Nowelizacja opodatkowania fundacji rodzinnych, zawetowana ostatecznie przez prezydenta, nie jest jedyną z zapowiadanych przez rząd zmian podatkowych, które ostatecznie nie doczekają się wejścia w życie wraz z początkiem nowego roku. Wszystkie zapowiadane projekty miały na celu uszczelnienie systemu podatkowego, zatem brak ich implementacji może być postrzegany jako korzystny z perspektywy podatników.



Lista zmian, które nie wejdą w życie w najbliższym czasie:

- **Zredukowanie ulgi IP BOX** – nie zostaną wprowadzone dodatkowe ograniczenia w zakresie korzystania z ulgi – pozostanie ona dostępna dla tego samego grona podatników, co dotychczas.
- **Poszerzenie katalogu transakcji uznawanych za ukryty zysk** – brak wejścia w życie zmiany oznacza zachowanie dotychczasowego, korzystnego podatkowo charakteru niektórych transakcji pomiędzy podmiotami powiązanymi (np. najem, dzierżawa, pożyczki).

- **Podwyższenie stawki ryczałtu dla osób fizycznych świadczących usługi dla podmiotów powiązanych** – projekt przewidywał, że jednolita, 17-procentowa stawka miała mieć zastosowanie niezależnie od rodzaju świadczonych usług.

Natomiast przynajmniej jedna z planowanych zmian, która nie wejdzie w życie, byłaby z pewnością korzystna dla wielu podatników, którzy błędnie (tj. bez podpisu, z wadliwym podpisem lub spóźnionym podpisem zarządu pod elektronicznym sprawozdaniem) wybrali opodatkowanie estońskim CIT, co obecnie jest równoznaczne z bezskutecznością takiej czynności. MF chciało uznać skuteczność wyborów, które cechowały się wspomnianymi brakami, ale posiadały prawidłowo złożony w terminie podpis księgowego i spełniały pozostałe wymogi. Niewątpliwie ze stratą dla podatników, ta zmiana również nie wejdzie w życie.



KROTOSKI

ADWOKACI I RADCY PRAWNI

M. Krotoski Adwokaci i Radcy Prawni sp. k.

ul. Tyłne Chwaliszewo 27/1A
61 - 103 Poznań

+48 61 8 527 529

kancelaria@krotoski-adwokaci.pl

www.krotoski-adwokaci.pl

Wszelkie zamieszczone w Niezbędniku treści mają charakter wyłącznie informacyjny i nie stanowią opinii prawnej ani porady prawnej. Ponadto informujemy, że treści te mogą nie uwzględniać wszystkich aspektów istotnych dla danego zagadnienia oraz mogą zawierać stanowiska nie podzielane przez sądy, organy administracji publicznej lub inne instytucje, bądź też mogły stać się nieaktualne z powodu zmiany prawa lub linii orzecznictwa. W przypadku pytań lub wątpliwości zachęcamy do kontaktu telefonicznie 61 8 527 529 lub mailowo Kancelaria@krotoski-adwokaci.pl

Zawartość dokumentu jest chroniona prawami autorskimi. Zaznacza się, że kopiowanie, przetwarzanie, publikowanie oraz wykorzystywanie (w całości lub w części) treści zawartych w niniejszym dokumencie bez zgody ich autora/ów jest zabronione oraz niezgodne z przepisami prawa (Ustawa o prawie autorskim i prawach pokrewnych).

Stan prawny na dzień: 10.12.2025 r.