
Informacja prawna – nr 02/2026

Miło nam zaprezentować newsletter zawierający informacje prawne z lutego 2026 r.

W celu dogłębszej analizy przedstawianych treści serdecznie zapraszamy do kontaktu.

Paweł Kuropatwa – Managing Associate

- pawel.kuropatwa@mgs-law.eu
- www.linkedin.com/in/pawelkuropatwa

Jan Tyczyński – Associate

- jan.tyczynski@mgs-law.eu
- www.linkedin.com/in/jantyczynski

Spis treści

Ustawa sieciowa (UC84).....	2
Rozporządzenie systemowe.....	2
Ocena wpływu offshore na system ochrony granic.....	3
Wymagania jakościowe dla LNG.....	3
Lokalizacja obiektu jądrowego.....	3
NIS 2 – ustawa o cyberbezpieczeństwie.....	4
Nowelizacja Kodeksu Spółek Handlowych.....	5
Elektroniczne reklamacje do banków.....	5
Wyrok TSUE - WIBOR.....	6
Układy zbiorowe pracy - nowe zasady zgłaszania.....	6
Jawność wynagrodzeń – pierwsze skutki dyrektywy.....	7
Staż pracy - zmiana zasad ustalania.....	8
Nowy system teleinformatyczny do obsługi umów.....	8
Zmiany w Kodeksie pracy od stycznia 2026 r.....	9
Państwowa Inspekcja Pracy: zmiany systemowe.....	9

Newsletter prawny MGS LAW

Najnowsze informacje branżowe publikujemy na bieżąco na naszym profilu [LinkedIn](#) oraz w pozostałych kanałach komunikacji. Zapraszamy do śledzenia.

ENERGETYKA

Ustawa sieciowa (UC84)

2 marca Sejm przekazał do Senatu **ustawę** o zmianie ustawy - Prawo energetyczne oraz niektórych innych ustaw. Ma ona na celu wprowadzenie części pakietu antyblackoutowego i zwiększenie odporności KSE na zakłócenia, awarie i cyberataki. Zakłada się znaczną zmianę procesu przyłączania do sieci elektroenergetycznej oraz wprowadzenia nowych mechanizmów ochrony odbiorców w zakresie ubóstwa energetycznego. Nowe przepisy mają realizować działania deregulacyjne rządu. Szczegóły projektu zostały omówione w poprzednich wydaniach newslettera.

Rozporządzenie systemowe

25 lutego opublikowano w Rządowym Centrum Legislacyjnym **projekt rozporządzenia** Ministra Energii zmieniającego rozporządzenie w sprawie szczegółowych warunków funkcjonowania systemu elektroenergetycznego. Ma ono na celu skorygowanie zasad udziału OSP w europejskich platformach wymiany energii bilansującej. Zmiany mają dostosować przepisy rozporządzenia do wymogów platform: PICASSO i MARI. Rozporządzenie ma wejść w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia.

OSP ma przedłożyć Prezesowi URE do zatwierdzenia zmianę warunków dotyczących bilansowania (WDB) uwzględniającą znowelizowane rozporządzenie w terminie 6 miesięcy od dnia jego wejścia w życie. Operatorzy, sprzedawcy, odbiorcy, wytwórcy i posiadacze magazynów mają dostosować zawarte umowy o świadczenie usług przesyłania do nowych przepisów rozporządzenia i odpowiednio zmienionych WDB w terminie zapewniającym obowiązywanie zmian umów na dzień wejścia w zmiany WDB.

Do dnia wejścia w życie zmiany WDB, bilansowanie systemu, zarządzanie ograniczeniami systemowymi i rozliczenia mają być prowadzone na podstawie WDB w brzmieniu dotychczasowym.

Ocena wpływu offshore na system ochrony granic

6 lutego opublikowano w Rządowym Centrum Legislacyjnym **projekt rozporządzenia** Ministra Obrony Narodowej w sprawie szczegółowego zakresu ekspertyz technicznych w zakresie oceny wpływu morskiej farmy wiatrowej i zespołu urządzeń służących do wyprowadzenia mocy na system ochrony granicy państwowej na morzu i na systemy obronności państwa oraz wytycznych w zakresie metodyki i metodologii sporządzania ekspertyz do oceny wpływu morskiej farmy wiatrowej na systemy obronności państwa. Ma ono dotyczyć wpływu offshore na systemy obronności, np. zobrazowania radiolokacyjnego, obserwacji technicznej, morskiej łączności radiowej, rozpoznania radioelektronicznego oraz kontroli służb ruchu lotniczego Sił Zbrojnych RP i Straży Granicznej. Szczegółowy zakres ekspertyz został określony w załącznikach do rozporządzenia, które ma wejść w życie z dniem następującym po dniu ogłoszenia.

Wymagania jakościowe dla LNG

5 lutego opublikowano w Rządowym Centrum Legislacyjnym **projekt rozporządzenia** Ministra Energii oraz Ministra Klimatu i Środowiska w sprawie wymagań jakościowych dla skroplonego gazu ziemnego (LNG). Wymagania te zostały określone w załączniku do rozporządzenia, które ma wejść w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia.

Lokalizacja obiektu jądrowego

24 lutego opublikowano w Rządowym Centrum Legislacyjnym stanowiska zgłoszone w ramach uzgodnień do **projektu rozporządzenia** Rady Ministrów w sprawie szczegółowego zakresu przeprowadzania oceny terenu przeznaczonego pod lokalizację obiektu jądrowego, przypadków wykluczających możliwość uznania terenu za spełniający wymogi lokalizacji obiektu jądrowego oraz w sprawie wymagań dotyczących raportu lokalizacyjnego dla obiektu jądrowego. Najważniejsze zmiany obejmują:

- 1) weryfikację listy czynników wykluczających możliwość uznania terenu za spełniający wymogi lokalizacji na nim obiektu jądrowego;
- 2) zalecenie wykonania opisu zagrożeń naturalnych w postaci zależności prawdopodobieństwa wystąpienia zjawiska od jego rozmiaru;
- 3) wprowadzenie obowiązku udokumentowania procesu analiz w raporcie lokalizacyjnym w taki sposób, aby możliwe było jego niezależne sprawdzenie.

NIS 2 – ustawa o cyberbezpieczeństwie

Po upływie miesiąca od dnia ogłoszenia wejdzie w życie ustawa z dnia 23 stycznia 2026 r. o zmianie ustawy o krajowym systemie cyberbezpieczeństwa oraz niektórych innych ustaw. Szczegóły projektu ustawy zostały wskazane w styczniowym wydaniu newslettera. Ustawa obejmie sektor energetyczny, a w szczególności podmioty koncesjonowane, które zostały określone jako podmioty kluczowe. Ustawa zobowiązuje kluczowe firmy do raportowania incydentów i modernizacji, zwiększając odpowiedzialność osobistą zarządów. Minister ds. energii zyska prawo do kontroli i wyznaczania podmiotów strategicznych (z możliwością odwołania do sądu).

Rozszerzono katalog podmiotów objętych obowiązkami ustawowymi, zastąpiono dotychczasowy podział na operatorów usług kluczowych i dostawców usług cyfrowych nową kategorią podmiotów kluczowych i podmiotów ważnych, a także wzmocniono system reagowania na incydenty. Wprowadzono nową strukturę krajowego systemu cyberbezpieczeństwa i doprecyzowano role organów odpowiedzialnych za nie. Ustawa rozszerza obowiązki podmiotów publicznych i prywatnych w tym obszarze, określa na nowo kompetencje organów państwowych oraz wprowadza mechanizmy prewencyjne i kontrolne w odniesieniu do podmiotów kluczowych i ważnych. W ustawie wprowadzono definicję podmiotów kluczowych, czyli tych, których działanie ma istotne znaczenie dla funkcjonowania państwa i gospodarki, oraz podmiotów ważnych, które mimo mniejszej skali działania nadal muszą spełniać obowiązki w zakresie cyberbezpieczeństwa, w tym zgłaszać incydenty i stosować podstawowe procedury ochrony systemów informacyjnych.

PRAWO HANDLOWE I KORPORACYJNE

Nowelizacja Kodeksu Spółek Handlowych

18 lutego weszła w życie **ustawa** z dnia 23 stycznia 2026 r. o zmianie ustawy z dnia 15 września 2000 r. – Kodeks spółek handlowych. Najważniejsze zmiany polegają przede wszystkim na:

- 1) nałożenie na zarząd spółki obowiązku zgłaszania aktualnych danych podmiotowi prowadzącemu rejestr akcjonariuszy w terminie siedmiu dni od dnia wystąpienia zdarzenia uzasadniającego dokonanie wpisu;
- 2) nałożenie na podmiot prowadzący rejestr akcjonariuszy obowiązku zawiadomienia sądu rejestrowego za pośrednictwem systemu teleinformatycznego o wygaśnięciu albo rozwiązaniu umowy o prowadzenie rejestru akcjonariuszy, ze wskazaniem daty jej wygaśnięcia albo rozwiązania, w terminie siedmiu dni;
- 3) obowiązek dołączenia do wniosku o wykreślenie likwidowanej spółki z KRS wykazu akcjonariuszy;
- 4) forma oświadczenia o zgodzie na wpis w rejestrze akcjonariuszy składanego przez osobę, której uprawnienia mają być wykreślone, zmienione lub obciążone przez wpis w rejestrze akcjonariuszy:
 - a. pisemna z podpisem notarialnie poświadczonym albo
 - b. forma pisemna w obecności osoby upoważnionej przez podmiot prowadzący rejestr akcjonariuszy, która potwierdzi swoją obecność podpisem, albo
 - c. elektroniczna z kwalifikowanym podpisem elektronicznym, podpisem zaufanym albo osobistym;
- 5) rozszerzenie zakresu danych, które będą ujawniane w rejestrze akcjonariuszy z jednoczesnym określeniem dopuszczalnego zakresu ich przetwarzania;
- 6) rozszerzenie katalogu przesłanek utraty ważności świadectwa rejestrowego;
- 7) rezygnacja z podziału akcji na akcje imienne i na okaziciela.

Elektroniczne reklamacje do banków

13 lutego weszła w życie **ustawa** z dnia 17 października 2025 r. o zmianie ustawy o rozpatrywaniu reklamacji przez podmioty rynku finansowego, o Rzeczniku Finansowym i o Funduszu Edukacji Finansowej. Najważniejsze zmiany obejmują wprowadzenie obowiązku przyjmowania reklamacji drogą elektroniczną przez wszystkie podmioty rynku finansowego.

Newsletter prawny MGS LAW

Najnowsze informacje branżowe publikujemy na bieżąco na naszym profilu [LinkedIn](#) oraz w pozostałych kanałach komunikacji. Zapraszamy do śledzenia.

Jeśli reklamacja zostanie złożona elektronicznie, odpowiedź w tej formie ma być podstawową formą kontaktu bez potrzeby dodatkowego wniosku klienta. Jednak klient zachowuje prawo do otrzymania odpowiedzi na piśmie, o ile wniósł o jej dostarczenie w tej formie.

Wyrok TSUE - WIBOR

12 stycznia TSUE wydał wyrok w sprawie kredytów złotych ze stawką WIBOR (C-471/24).

TSUE odniósł się do klauzul zmiennego oprocentowania opartych o WIBOR i stwierdził, że:

- sama obecność WIBOR w umowie nie przesądza o nieuczciwości klauzuli;
- kluczowe znaczenie ma transparentność i realizacja obowiązków informacyjnych wobec konsumenta;
- bank nie ma obowiązku przekazywania szczegółowej metodologii ustalania WIBOR, natomiast istotne pozostaje, czy kredytobiorca mógł zrozumieć mechanizm zmiennej stopy procentowej oraz ryzyko ekonomiczne;
- ocena może zależeć od treści umowy oraz informacji przekazanych przy zawieraniu kredytu.

Skutki wyroku należy oceniać w odniesieniu do konkretnej umowy pod kątem spełnienia obowiązków informacyjnych wobec kredytobiorcy. W celu uporządkowania sytuacji kredytowej warto przeanalizować umowę oraz komplet dokumentów okołokredytowych (w tym informacje o ryzyku i zasadach zmiennego oprocentowania) i dopiero na tej podstawie ocenić możliwe scenariusze.

PRAWO PRACY

Układy zbiorowe pracy - nowe zasady zgłaszania

Z dniem 13 grudnia 2025 r. weszła w życie ustawa z 5 listopada 2025 r. o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych, wprowadzająca istotne zmiany w obszarze zbiorowego prawa pracy. Ustawa przewiduje odejście od dotychczasowej rejestracji na rzecz elektronicznej ewidencji (zgłaszania informacji drogą elektroniczną). Docelowo, w terminie 2 lat od wejścia ustawy w życie, ma zostać uruchomiona Krajowa Ewidencja Układów Zbiorowych Pracy (KEUZP). Do czasu jej utworzenia zgłoszenia przyjmuje minister ds. pracy.

Newsletter prawny MGS LAW

Najnowsze informacje branżowe publikujemy na bieżąco na naszym profilu [LinkedIn](#) oraz w pozostałych kanałach komunikacji. Zapraszamy do śledzenia.

Celem KEUZP jest zwiększenie transparentności zbiorowego prawa pracy oraz zapewnienie jednolitego dostępu do informacji o obowiązujących układach i porozumieniach, w tym w zakresie ich zakresu podmiotowego i przedmiotowego. Rejestr ma uporządkować rozproszone informacje oraz ograniczyć tzw. „układy w szufladzie”.

Układy zbiorowe pracy zawarte i zarejestrowane przed 13 grudnia 2025 r. zachowują swoją ważność i skuteczność - ustawa nie wprowadza obowiązku ich ponownej rejestracji. Nowe obowiązki zgłoszeniowe dotyczą natomiast układów oraz porozumień zawieranych po tej dacie, jak również wszelkich zmian dokonywanych po 13 grudnia 2025 r., w tym protokołów dodatkowych. Brak zgłoszenia aktu do ministra właściwego do spraw pracy może skutkować brakiem jego skuteczności prawnej, co w praktyce rodzi istotne ryzyka zarówno po stronie pracodawców, jak i partnerów społecznych.

Jawność wynagrodzeń – pierwsze skutki dyrektywy

Od 24 grudnia 2025 r. obowiązują pierwsze przepisy wdrażające dyrektywę UE 2023/970 w sprawie przejrzystości wynagrodzeń. Regulacje te wprowadzają nowe obowiązki po stronie pracodawców, w szczególności na etapie rekrutacji oraz wzmacniają mechanizmy przeciwdziałania dyskryminacji płacowej.

Pracodawcy są zobowiązani do przekazywania kandydatom informacji o proponowanym wynagrodzeniu lub jego przedziale przed nawiązaniem stosunku pracy. Jednocześnie niedopuszczalne jest pytanie kandydatów o ich dotychczasowe wynagrodzenie, a proces rekrutacyjny powinien być prowadzony w sposób niedyskryminujący, w tym z wykorzystaniem neutralnych płciowo nazw stanowisk.

W praktyce oznacza to konieczność dostosowania treści ogłoszeń o pracę, formularzy rekrutacyjnych oraz procedur wewnętrznych. Niedostosowanie się do nowych wymogów może zwiększać ryzyko sporów z zakresu równego traktowania w zatrudnieniu. Należy oczekiwać dalszych zmian - termin wdrożenia dyrektywy upływa 7 czerwca 2026 r.

Staż pracy - zmiana zasad ustalania

Od 1 stycznia 2026 r. obowiązują przepisy [ustawy](#) z 26 września 2025 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, które rozszerzają katalog okresów wliczanych do stażu pracy, obejmując m.in. wykonywanie pracy na podstawie umów cywilnoprawnych oraz prowadzenie działalności gospodarczej. Regulacje te stosuje się od 1 stycznia 2026 r. w sektorze finansów publicznych, natomiast u pozostałych pracodawców - od 1 maja 2026 r. Pracownik ma 24 miesiące na przedłożenie dokumentów potwierdzających okresy podlegające zaliczeniu do stażu pracy, co w praktyce najczęściej następuje na podstawie zaświadczeń wydawanych przez ZUS. Po upływie tego terminu okresy te nie mogą zostać uwzględnione przy ustalaniu uprawnień pracowniczych.

Nowy system teleinformatyczny do obsługi umów

7 stycznia 2026 r. uruchomiony został nowy system teleinformatyczny umożliwiający zawieranie, zmianę i rozwiązywanie wybranych umów w formie elektronicznej, wraz z prowadzeniem dokumentacji związanej z ich realizacją. System został wdrożony na podstawie [ustawy](#) z 16 listopada 2022 r. o systemie teleinformatycznym do obsługi niektórych umów i jest dostępny bezpłatnie za pośrednictwem portalu Praca.gov.pl.

System umożliwia obsługę m.in. umów o pracę, umów zlecenia, umów o świadczenie usług oraz umów uaktywniających. Pozwala również na korzystanie z gotowych wzorów dokumentów, podpisywanie ich podpisem kwalifikowanym, zaufanym lub osobistym oraz prowadzenie dokumentacji pracowniczej wyłącznie w postaci elektronicznej. W przypadku zawarcia umowy w systemie dokumentacja dotycząca tej umowy powinna być prowadzona w systemie do momentu jej zakończenia.

Zmiany w Kodeksie pracy od stycznia 2026 r.

Z dniem 27 stycznia 2026 r. weszły w życie zmiany w Kodeksie pracy wprowadzone ustawą z 4 grudnia 2025 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. Nowelizacja obejmuje w szczególności następujące obszary:

Ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy – obecnie jest on wypłacany co do zasady w terminie wypłaty wynagrodzenia obowiązującym u danego pracodawcy. Jeżeli jednak termin wypłaty wynagrodzenia przypada przed dniem rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy, ekwiwalent powinien zostać wypłacony w terminie 10 dni od tego dnia. W przypadku gdy ustalony termin wypłaty przypada na dzień wolny od pracy, wypłaty dokonuje się w dniu poprzedzającym.

Rozszerzenie stosowania formy elektronicznej w sprawach pracowniczych, w szczególności w zakresie składania oświadczeń woli, przekazywania informacji oraz prowadzenia dokumentacji pracowniczej, o ile możliwe jest zachowanie wymogów identyfikacji stron oraz trwałości treści. Zmiana ta ma na celu uproszczenie obiegu dokumentów oraz dalszą cyfryzację procesów kadrowych.

ZFŚS - zmiana zasad reprezentacji pracowników w sytuacji, gdy u pracodawcy nie funkcjonuje organizacja związkowa. Decyzje dotyczące zmiany wysokości odpisu na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych albo rezygnacji z jego tworzenia wymagają obecnie uzgodnienia z pracownikami wybranymi przez załogę do reprezentowania jej interesów. W praktyce oznacza to konieczność wyłonienia co najmniej dwóch przedstawicieli pracowników, co ma na celu wzmocnienie ich reprezentacji oraz zapewnienie spójności z innymi instytucjami prawa pracy.

Państwowa Inspekcja Pracy: zmiany systemowe

W dniu 17 lutego 2026 r. Rada Ministrów przyjęła projekt ustawy reformującej Państwową Inspekcję Pracy, którego celem jest wzmocnienie egzekwowania przepisów prawa pracy, w szczególności w zakresie przeciwdziałania zastępowaniu umów o pracę umowami

cywilnoprawnymi. Projekt **ustawy** o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz niektórych innych ustaw (UD283) został skierowany do dalszych prac parlamentarnych.

Projekt przewiduje m.in. przyznanie PIP uprawnienia do wydawania decyzji administracyjnych stwierdzających istnienie stosunku pracy, możliwość ich zaskarżenia do sądu pracy w przyspieszonej procedurze oraz wzmocnienie ochrony pracownika na etapie postępowania odwoławczego. Zakłada także rozszerzenie współpracy i wymiany danych pomiędzy PIP, ZUS i KAS, wprowadzenie kontroli zdalnych oraz instrumentów prewencyjnych, w tym wiążących poleceń usunięcia naruszeń i instytucji interpretacji indywidualnej prawa pracy.

Jak możemy pomóc?

W celu oceny wpływu omawianych zmian na działalność organizacji, wdrożenia nowych obowiązków, przygotowania lub weryfikacji dokumentacji oraz analizy ryzyk i możliwych scenariuszy działań zapraszamy do kontaktu.

Paweł Kuropatwa – Managing Associate

- pawel.kuropatwa@mgs-law.eu
- www.linkedin.com/in/pawelkuropatwa

Jan Tyczyński – Associate

- jan.tyczynski@mgs-law.eu
- www.linkedin.com/in/jantyczynski

Najnowsze informacje branżowe publikujemy na bieżąco na naszym profilu **LinkedIn** oraz w pozostałych kanałach komunikacji. Zapraszamy do śledzenia.

Newsletter prawny MGS LAW

Najnowsze informacje branżowe publikujemy na bieżąco na naszym profilu **LinkedIn** oraz w pozostałych kanałach komunikacji. Zapraszamy do śledzenia.