B&W BRUDKOWSKI & WSPÓLNICY

NEWSLETTER Nr 2/2026

Szanowni Państwo,

Zapraszamy do lektury kolejnego wydania naszego Newslettera.

Spis treści

1. Obowiązkowy Krajowy System e-Faktur (KSeF) 2
2. Nowelizacja ustawy o krajowym systemie cyberbezpieczeństwa z dnia 23 stycznia 2026 roku. 3
3. Informacja o ustawie z dnia 23 stycznia 2026 r. o zmianie ustawy – Kodeks spółek handlowych oraz niektórych innych ustaw 5
4. Nowe przepisy o mobbingu w Kodeksie Pracy 5
5. Aktualizacja legislacyjna – równe wynagrodzenie mężczyzn i kobiet 7
6. Zmian w prawie konsumenckim dotyczących reklamacji w instytucjach finansowych 8

1. Obowiązkowy Krajowy System e-Faktur (KSeF)

Od 1 lutego 2026 r. obowiązek korzystania z KSeF objął największych podatników, których wartość sprzedaży w poprzednim roku przekroczyła 200 mln zł brutto. **Krajowy System e-Faktur (KSeF) to platforma teleinformatyczna, która umożliwia wystawianie, odbieranie oraz przechowywanie faktur ustrukturyzowanych** w jednolitym formacie XML. Dzięki temu każda faktura trafia bezpośrednio do systemu Ministerstwa Finansów, gdzie zostaje nadany jej unikalny numer identyfikacyjny. Od 1 kwietnia 2026 r. system stanie się obowiązkowy dla pozostałych przedsiębiorców, natomiast dla mikroprzedsiębiorców (z wartością sprzedaży do 10 tys. zł miesięcznie) wdrożenie obowiązku przesunięto do 1 stycznia 2027 roku.

System pozwala wystawiać i przechowywać ustrukturyzowane faktury elektroniczne w centralnej bazie państwowej. Ma to uszczelnić system podatkowy i uprościć kontrolę podatkową.

Po wejściu w życie obowiązku faktury sprzedażowe będą musiały być wystawiane jako tzw. faktury ustrukturyzowane, czyli dokumenty w formacie elektronicznym (XML), zgodnym ze schematem określonym przez Ministerstwo Finansów.

Faktura będzie uznana za wystawioną w momencie, gdy zostanie przesłana i zaakceptowana przez system KSeF. System automatycznie nada jej unikalny numer identyfikacyjny, a następnie udostępni ją odbiorcy. Dostęp do systemu KSeF będzie możliwy m.in. poprzez:

- profil zaufany,
- podpis kwalifikowany,
- token autoryzacyjny,

integrację z programem księgowym lub systemem ERP.

W praktyce oznacza to konieczność dostosowania systemów księgowych do integracji z KSeF.

Po okresie przejściowym, który kończy się 31 grudnia 2026 roku przewidziane są również sankcje za nieprzestrzeganie nowych przepisów. Mogą one obejmować m.in.:

- wystawienie faktury poza systemem KSeF,

- nieprzesłanie faktury do systemu,
- przesłanie dokumentu niezgodnego ze strukturą.

Wysokość kary może wynieść nawet do 100% kwoty VAT z faktury wystawionej poza systemem lub do 18,7% kwoty należności ogółem (dla faktur bez VAT)..

Jedną z ważnych zmian jest również centralne przechowywanie dokumentów. Wszystkie faktury wystawione w KSeF będą archiwizowane w systemie przez 10 lat, co zwalnia przedsiębiorców z obowiązku samodzielnego przechowywania tych dokumentów.

2. Nowelizacja ustawy o krajowym systemie cyberbezpieczeństwa z dnia 23 stycznia 2026 roku.

Celem przyjętej regulacji jest kompleksowa modernizacja systemu zapewniania cyberbezpieczeństwa w Polsce, a także zwiększenie odporności na cyberzagrożenia oraz wzmocnienie ochrony informacji w sektorach publicznym, militarnym i prywatnym. Jednocześnie nowe przepisy mają na celu dostosowanie polskiego porządku prawnego do wymogów **Dyrektywa NIS 2**, czyli dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2555 z dnia 14 grudnia 2022 r. dotyczącej środków zapewniających wysoki, wspólny poziom cyberbezpieczeństwa na obszarze Unii Europejskiej.

Nowe przepisy wzmacniają system reagowania na incydenty, doprecyzowują role organów odpowiedzialnych za cyberbezpieczeństwo oraz wprowadzają nową strukturę krajowego systemu cyberbezpieczeństwa. Rozszerzono również obowiązki podmiotów publicznych i prywatnych, w tym w zakresie zgłaszania incydentów oraz stosowania procedur ochrony systemów informacyjnych.

Najważniejsze zmiany w ustawie obejmują w szczególności:

- Rozszerzenie katalogu podmiotów objętych krajowym systemem cyberbezpieczeństwa o nowe sektory gospodarki, m.in. ICT, przestrzeń kosmiczną, pocztę, produkcję, przemysł chemiczny, sektor żywnościowy oraz gospodarkę ściekową.
- Wprowadzenie nowego podziału podmiotów na podmioty kluczowe i podmioty ważne oraz nałożenie na nie obowiązku stosowania odpowiednich środków zarządzania ryzykiem i zabezpieczeń systemów informatycznych.

- Określenie odpowiedzialności kierownictwa podmiotów za realizację obowiązków w zakresie cyberbezpieczeństwa, w tym obowiązek udziału w szkoleniach oraz możliwość nałożenia kar w przypadku niewywiązania się z wymogów.

- Wzmocnienie systemu reagowania na incydenty, w tym możliwość zgłaszania incydentów za pośrednictwem systemu teleinformatycznego do właściwych zespołów CSIRT.

- Utworzenie sektorowych zespołów CSIRT, które będą wspierać podmioty kluczowe i ważne w obsłudze incydentów cyberbezpieczeństwa.

- Rozszerzenie kompetencji organów nadzorczych, w tym możliwość wydawania ostrzeżeń, zlecania audytów bezpieczeństwa oraz wyznaczania urzędnika monitorującego realizację obowiązków.

- Wprowadzenie kar pieniężnych za niewykonanie obowiązków ustawowych, np. brak wdrożenia systemu zarządzania bezpieczeństwem informacji.

- Wprowadzenie Krajowego planu reagowania na incydenty i sytuacje kryzysowe w cyberbezpieczeństwie na dużą skalę.

- Rozszerzenie kompetencji ministra właściwego do spraw informatyzacji, m.in. w zakresie identyfikacji dostawców wysokiego ryzyka oraz wydawania poleceń zabezpieczających w sytuacji incydentów krytycznych.

- Wzmocnienie roli Pełnomocnika Rządu do Spraw Cyberbezpieczeństwa, w tym zwiększenie jego uprawnień informacyjnych i koordynacyjnych.

- Rozszerzenie kompetencji zespołów CSIRT poziomu krajowego, w szczególności w zakresie wsparcia większej liczby podmiotów objętych systemem.

- Rozwój działań edukacyjnych w obszarze cyberbezpieczeństwa, w tym prowadzenie kampanii informacyjnych i programów szkoleniowych

3. Informacja o ustawie z dnia 23 stycznia 2026 r. o zmianie ustawy – Kodeks spółek handlowych oraz niektórych innych ustaw

Ustawa z dnia 23 stycznia 2026 r. wprowadza zmiany do Kodeks spółek handlowych oraz do szeregu innych ustaw powiązanych z funkcjonowaniem spółek i rynku kapitałowego. Nowelizacja ma na celu przede wszystkim zwiększenie przejrzystości struktury właścicielskiej spółek, usprawnienie funkcjonowania rejestrów akcjonariuszy oraz dostosowanie przepisów do zmian wynikających z dematerializacji akcji.

Najważniejsze zmiany przewidziane w ustawie

- Uproszczenie systemu akcji – z przepisów usunięto podział na akcje imienne i na okaziciela, w praktyce system opiera się na akcjach rejestrowych wynikających z elektronicznego rejestru akcjonariuszy;
- Wzmocnienie nadzoru nad rejestrami akcjonariuszy – zarządy spółek będą zobowiązane zgłaszać do sądu rejestrowego informacje o zawarciu umowy z podmiotem prowadzącym rejestr akcjonariuszy;
- Rozszerzenie zakresu danych identyfikujących akcjonariuszy, co ma ułatwić ich jednoznaczną identyfikację i zwiększyć bezpieczeństwo obrotu gospodarczego;
- Rozszerzenie katalogu przesłanek utraty ważności świadectwa rejestrowego;
- Zwiększenie obowiązków informacyjnych spółek wobec sądu rejestrowego i akcjonariuszy, co ma zapewnić aktualność danych dotyczących struktury właścicielskiej;

Nowelizacja ma zwiększyć przejrzystość rynku, poprawić nadzór nad informacjami o akcjonariuszach oraz usprawnić współpracę spółek z sądami rejestrowymi i podmiotami prowadzącymi rejestry.

4. Nowe przepisy o mobbingu w Kodeksie Pracy

W lutym 2026 r. w Polsce wprowadzono ważne zmiany w **Kodeksie pracy**, które mają na celu lepszą ochronę pracowników przed mobbingiem oraz jasne określenie obowiązków pracodawców. Nowe przepisy są krokiem w stronę bardziej przejrzystego i skutecznego prawa pracy.

Najważniejsze zmiany:

Uproszczona definicja mobbingu

Mobbing uznaje się za uporczywe i powtarzające się nękanie pracownika, które może przyjmować formę fizyczną, werbalną lub pozawerbalną. Obejmuje działania ze strony przełożonych, współpracowników, podwładnych, a także grup osób.

Definicja mobbingu przed nowelizacją: działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na **uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu**, wywołujące u pracownika **zaniżoną ocenę przydatności zawodowej**, powodujące lub mające na celu **poniżenie lub ośmieszenie pracownika**, **izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników**.

Różnice między definicją mobbingu w Kodeksie pracy przed i po nowelizacji:

- **Przed nowelizacją** mobbing musiał polegać na **uporczywym i długotrwałym** nękaniu lub zastraszaniu pracownika, **po nowelizacji zrezygnowano z wymogu długotrwałości** – wystarczy uporczywość lub powtarzalność zachowań.
- Zakres zachowań uznawanych za mobbing jest szerszy i bardziej otwarty, obejmuje różne formy nękania naruszające godność pracownika.
- Doszło do doprecyzowania form mobbingu, po nowelizacji wskazuje się, że mobbing może przyjmować różne formy (np. werbalne, niewerbalne, działania pośrednie).
- W nowelizacji podkreślono, że uzasadniona krytyka pracy, kontrola lub egzekwowanie obowiązków pracowniczych nie są mobbingiem.

W nowej definicji nie jest już wymagane wykazanie intencji sprawcy ani konkretnego skutku psychicznego, co ułatwia dochodzenie roszczeń.

Minimalne zadośćuczynienie

Poszkodowany pracownik będzie mógł dochodzić w sądzie kwoty nie niższej niż sześciokrotność minimalnego wynagrodzenia za pracę, co zwiększa realną ochronę przed mobbingiem i wprowadza jasny standard dla roszczeń.

Obowiązki pracodawców

Firmy zatrudniające co najmniej 9 osób będą musiały wdrożyć procedury przeciwdziałania mobbingowi, w tym:

- zasady zapobiegania nękaniu,
- wykrywania przypadków mobbingu,
- reagowania na zgłoszenia pracowników.

Dokumenty te muszą być dostępne i zakomunikowane pracownikom, co wspiera kulturę bezpieczeństwa w miejscu pracy.

Ograniczenie odpowiedzialności pracodawcy

Pracodawca, który wdrożył skuteczne działania prewencyjne i reagował na zgłoszenia mobbingu, może uniknąć odpowiedzialności cywilnej wobec pracownika przede wszystkim w zakresie odszkodowania i zadośćuczynienia , co motywuje firmy do aktywnego przeciwdziałania nadużyciom.

Nowe przepisy mają zwiększają bezpieczeństwo pracowników, ułatwiać egzekwowanie prawa w przypadku nadużyć i wprowadzać jasne standardy dla firm. To również krok w stronę bardziej przejrzystego i przyjaznego środowiska pracy, w którym mobbing nie pozostaje bez reakcji.

5. Aktualizacja legislacyjna – równe wynagrodzenie mężczyzn i kobiet

Projekt ustawy o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości, opublikowany 16 grudnia 2025 r., jest procedowany również w lutym 2026 r. Jego głównym celem jest implementacja unijnej Dyrektywy (UE) 2023/970, wprowadzającej mechanizmy przejrzystości płac i wzmacniającej prawo do równego wynagrodzenia w Polsce. Projekt jest procedowany przez Ministerstwo Rodziny, Polityki Społecznej i Seniorów (MRPiPS) w ramach dialogu społecznego, a następnie trafi do Rady Ministrów i Sejmu RP w celu dalszego procedowania legislacyjnego.

W ramach trwających konsultacji eksperckich i dialogu społecznego omawiane są m.in. definicje kluczowych pojęć, przepisy dotyczące jawności wynagrodzeń oraz zasady ochrony danych osobowych pracowników. Projekt przewiduje obowiązek ujawniania informacji o wynagrodzeniach kandydatom podczas rekrutacji, zakaz pytań o historię wynagrodzeń, obowiązkowe raportowanie luki płacowej, wartościowanie stanowisk pracy i dostęp pracowników do informacji o strukturze płac w firmie. W lutym odbyły się również posiedzenia Zespołu ds. prawa pracy, podczas których partnerzy społeczni i eksperci omawiali szczegółowe kwestie wdrożenia przepisów, w tym ochronę danych osobowych i praktyczne aspekty raportowania wynagrodzeń.

Projekt ustawy, choć jeszcze nie obowiązuje, ma wejść w życie do 7 czerwca 2026 r., co oznacza, że firmy powinny już teraz rozpocząć przegląd polityki wynagrodzeń, procedur HR i sposobów raportowania płac, aby przygotować się do nowych wymogów. Eksperci wskazują, że ustandaryzowanie metod wartościowania stanowisk pracy oraz przejrzyste kryteria wynagrodzeń mogą pomóc w uniknięciu sporów pracowniczych i kontroli Państwowej Inspekcji Pracy. Jednocześnie projekt spotyka się z szerokim poparciem instytucji publicznych i partnerów społecznych, co wskazuje na duże znaczenie tej regulacji dla rynku pracy w Polsce.

6. Zmian w prawie konsumenckim dotyczących reklamacji w instytucjach finansowych

Polskie prawo konsumenckie przynosi jedną z najważniejszych nowości w zakresie kontaktu klientów z instytucjami finansowymi — wprowadzenie elektronicznej reklamacji jako domyślnej formy kontaktu. Zmiana wynika z nowelizacji ustawy o rozpatrywaniu reklamacji przez podmioty rynku finansowego, o Rzeczniku Finansowym i o Funduszu Edukacji Finansowej, podpisanej przez Prezydenta 17 października 2025 r. i opublikowanej w Dzienniku Ustaw (Dz.U. z 2025 r. poz. 1545).

Zgodnie z nowymi przepisami od dnia 13 lutego 2026 r. wszystkie banki, firmy pożyczkowe, ubezpieczyciele i inne podmioty rynku finansowego muszą przyjmować reklamacje w formie elektronicznej — poprzez e-mail, formularz online, aplikację mobilną lub inne środki komunikacji elektronicznej. Do tej pory możliwość złożenia reklamacji drogą elektroniczną często zależała od tego, czy dana instytucja finansowa ją oferowała, teraz stała się standardową formą, a tradycyjna forma papierowa pozostała jedynie opcją dodatkową.

Reklamacje muszą być rozpatrywane w ustawowych terminach: w większości przypadków odpowiedź powinna zostać udzielona w ciągu **30 dni**, a w sprawach szczególnie skomplikowanych — do **60 dni**. W przypadku usług płatniczych termin ten wynosi **15 dni roboczych** z możliwym przedłużeniem do **35 dni**.

Celem nowelizacji jest **uproszczenie i przyspieszenie procedury reklamacyjnej**, co ma realnie ułatwić klientom dochodzenie swoich praw bez konieczności wysyłania papierowych pism czy osobistego stawiania się w placówkach instytucji finansowych. Nowe przepisy mają usprawnić komunikację i zmniejszyć bariery w zgłaszaniu reklamacji, co jest szczególnie ważne w czasach powszechnego korzystania z usług cyfrowych.