B&W BRUDKOWSKI & WSPÓLNICY

NEWSLETTER Nr 9/2026

Szanowni Państwo,

Zapraszamy do lektury kolejnego wydania naszego Newslettera.

Spis treści

1. UOKIK – DECYZJA NR DOK-5/2026 - PONAD 900 MILIONÓW ZŁOTY KARY DLA HURTOWNI FARMACEUTYCZNYCH 2
2. NOWELIZACJA PRZEPISÓW WDRAŻAJĄCA DO POLSKIEGO PRAWA PAKIETY CRD VI 3
3. GIP – DOPUSZCZALNOŚĆ CYWILNOPRAWNEGO ZATRUDNIENIA W BRANŻY IT 5
4. NSA – KWESTIA OPODATKOWANIA ŚWIADCZENIA WYPŁACONEGO PRACOWNIKOWI ZA OKRES POZOSTAWANIA BEZ PRACY 5
5. WNIOSKI O INTERPRETACJE GIP – PROBLEMY I NAJCZĘSTSZE BŁĘDY 7
6. E-DORĘCZENIA – NAJWAŻNIEJSZE INFORMACJE I ZMIANY LEGISLACYJNE 8

I. UOKIK – DECYZJA NR DOK-5/2026 - PONAD 900 MILIONÓW ZŁOTY KARY DLA HURTOWNI FARMACEUTYCZNYCH

21 września 2026 r. Prezes Urzędu Ochrony Konkurencji i Konsumentów wydał decyzję nr DOK-5/2026

nakładającą na hurtownie farmaceutyczne Neuca, Farmacol, Farmacol-Logistyka i Świat Zdrowia ponad 900 milionów złotych kar. Według urzędu spółki brały udział w niedozwolonym porozumieniu ograniczając tym samym konkurencję na polskim rynku sprzedaży produktów farmaceutycznych do aptek.

Z punktu widzenia prawa konkurencji zachowanie ww. podmiotów naruszało art. 6 ust. 1 pkt 1 i 7 ustawy o ochronie konkurencji i konsumentów oraz art. 101 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE).

Stan faktyczny: Neuca, Farmacol oraz Polska Grupa Farmaceutyczna to najwięksi sprzedawcy hurtowi produktów farmaceutycznych w Polsce. W latach 2015–2022 ich łączny udział w rynku hurtowej sprzedaży leków przekraczał 70%. Ze względu na tak dużą skalę działalności przedsiębiorstwa te miały istotny wpływ na funkcjonowanie rynku aptecznego w Polsce.

Przez ponad 10 lat właśnie te największe hurtownie farmaceutyczne wymieniały się informacjami dotyczącymi cen leków oraz warunków handlowych oferowanych poszczególnym aptekom. Informacje te nie były publicznie dostępne. Hurtownie pozyskiwały je m.in. za pomocą programów partnerskich, oferując aptekom rabaty, szkolenia i wsparcie marketingowe. Dzięki temu uzyskiwały szczegółową wiedzę na temat zakupów dokonywanych przez apteki u konkurentów.

Dane obejmowały m.in. informacje o tym, jakie produkty konkretna apteka kupowała od konkurencyjnej hurtowni, po jakiej cenie oraz na jakich warunkach. Pozwalało to największym przedsiębiorcom obserwować działania konkurencji i dostosowywać do nich własne oferty.

Wpływ wymiany informacji na konkurencję:

- Na konkurencyjnym rynku przedsiębiorcy nie wiedzą dokładnie, jakie ceny i warunki zaoferuje konkurent, dlatego muszą zabiegać o klientów atrakcyjniejszą ofertą.
- W analizowanej sprawie hurtownie miały dostęp do szczegółowych, niepublicznych informacji dotyczących działań konkurentów.
- Dzięki tym informacjom mogły przewidywać reakcje innych hurtowni i odpowiednio dostosowywać własne ceny.
- Hurtownie mogły sprawdzić, po jakiej cenie konkurent sprzedawał konkretny lek danej aptece.

Skutki dla rynku aptecznego:

- Ograniczenie konkurencji między największymi hurtowniami mogło prowadzić do utrwalenia istniejącego układu sił na rynku.
- Mniejsza konkurencja mogła ograniczać możliwości skutecznego konkurowania mniejszych hurtowni.
- Apteki mogły otrzymywać mniej korzystne warunki współpracy i zaopatrzenia.
- UOKiK wskazywał, że ostatecznymi konsekwencjami ograniczenia konkurencji mogli zostać dotknięci pacjenci, m.in. poprzez wyższe ceny leków.

UOKiK uznał opisane działania za niedozwolone porozumienie ograniczające konkurencję. Za udział w porozumieniu nałożono łącznie ponad 904 mln zł kar.

! **Sankcji finansowej w całości uniknęła Polska Grupa Farmaceutyczna**. Spółka skorzystała z programu łagodzenia kar, przekazała UOKiK dowody i współpracowała w toku postępowania.

Decyzja UOKiK nie jest prawomocna i przedsiębiorcom przysługuje odwołanie do sądu.

II. NOWELIZACJA PRZEPISÓW WDRAŻAJĄCA DO POLSKIEGO PRAWA PAKIETY CRD VI

- 29 września 2026 r. weszła w życie ustawa z dnia 31 lipca 2026 r. o zmianie ustawy – Prawo bankowe oraz niektórych innych ustaw.
- Ustawa wdraża do polskiego porządku prawnego Dyrektywę CRD VI (dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady UE 2024/1619 z 31 maja 2024 r.)
- Ustawa została podpisana przez Prezydenta RP 27 sierpnia 2026 r.

! **Główne elementy zmiany:** rozszerzenie kompetencji Komisji Nadzoru Finansowego (KNF) w zakresie nadzoru nad organami banków oraz zwiększenie wymogów dotyczących zarządzania ryzykiem.

Nowe regulacje mają na celu wzmocnienie nadzoru nad stabilnością i odpornością sektora bankowego. Zmiany obejmują zarówno sposób powoływania władz banków, jak i zarządzanie różnymi rodzajami ryzyka, w tym ryzykiem ESG. Banki będą musiały uwzględniać czynniki środowiskowe, społeczne oraz związane z ładem korporacyjnym w swojej działalności i procesach zarządzania ryzykiem.

Nowe kompetencje KNF:

- KNF uzyskała rozszerzone uprawnienia dotyczące powoływania władz banków.
- Zgoda KNF będzie dotyczyć nie tylko **prezesa zarządu**, jak miało to miejsce wcześniej.
- Nowe regulacje obejmują również **cały zarząd oraz przewodniczących rad nadzorczych banków**.
- Zmiany mają również zwiększyć bezpieczeństwo oraz odporność sektora bankowego.

Zarządzanie ryzykiem ESG:

- Nowelizacja wprowadza dodatkowe wymogi dotyczące **monitorowania i zarządzania ryzykiem ESG**.
- Banki mają uwzględniać ryzyko ESG w perspektywie **krótko-, średnio- i długoterminowej**.
- Wymogi dotyczą również odpowiedniego planowania działań mających ograniczać ryzyko związane z czynnikami ESG.
- Regulacje mają sprawić, że kwestie ESG będą uwzględniane w procesach zarządzania ryzykiem, a nie traktowane wyłącznie jako element dodatkowy.

Plany przeciwdziałania ryzyku ESG:

- Zmienione przepisy wykonawcze wprowadzają obowiązek przygotowywania przez banki **szczegółowych planów przeciwdziałania ryzyku ESG**.
- Plany te mają być uwzględniane w działalności banków i procesach zarządzania ryzykiem.
- Ryzyko ESG ma być również brane pod uwagę przy kształtowaniu **składników wynagrodzeń motywacyjnych**.
- Oznacza to większe powiązanie systemów wynagradzania osób zarządzających i pracowników z prawidłowym zarządzaniem ryzykiem.

Najważniejsze terminy:

- **29 września 2026 r.** – większość nowych wymogów dla banków krajowych.
- **29 czerwca 2027 r.** – pierwsza ocena kwalifikacji osób już pełniących funkcje.
- **11 stycznia 2027 r.** – wymóg działania przez licencjonowany oddział dla podmiotów spoza UE i EOG.

- **10 lutego 2027 r.** – termin na złożenie wniosku o zezwolenie dla już działających oddziałów.
- **31 marca 2027 r.** – pierwsze przekazanie wymaganych informacji do KNF.

III. GIP – DOPUSZCZALNOŚĆ CYWILNOPRAWNEGO ZATRUDNIENIA W BRANŻY IT

Główny Inspektorat Pracy (GIP) opublikował kolejną interpretację dotyczącą możliwości stosowania umów cywilnoprawnych w zatrudnieniu. Tym razem interpretacja odnosiła się do branży IT i dotyczyła zatrudnienia programistów. Stanowisko GIP było korzystne dla wnioskodawcy, ponieważ organ potwierdził, że w określonych warunkach możliwe jest wykonywanie pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej, a nie umowy o pracę.

Istotne jest to, że o rodzaju stosunku prawnego nie decyduje występowanie pojedynczych cech charakterystycznych dla stosunku pracy. Współpracę należy każdorazowo oceniać całościowo, uwzględniając sposób jej organizacji oraz faktyczne relacje pomiędzy stronami. Sam fakt występowania niektórych elementów typowych dla zatrudnienia pracowniczego nie oznacza więc automatycznie obowiązku zawarcia umowy o pracę.

Warunki przemawiające za umową cywilnoprawną:

- GIP potwierdził możliwość cywilnoprawnego zatrudnienia programistów w branży IT.
- Kluczowe znaczenie ma **rzeczywisty sposób wykonywania współpracy**, a nie wyłącznie nazwa zawartej umowy.
- Pojedyncze elementy charakterystyczne dla stosunku pracy nie przesądzają automatycznie o konieczności zawarcia umowy o pracę.
- Współpraca powinna być oceniana **całościowo**, z uwzględnieniem wszystkich jej okoliczności.
- Za prawidłowością umowy cywilnoprawnej może przemawiać **realna samodzielność wykonawcy**.
- Istotny jest **brak podporządkowania wykonawcy w zakresie czasu i miejsca wykonywania pracy**.
- Znaczenie ma również możliwość **samodzielnego organizowania sposobu realizacji projektu**.

IV. NSA – KWESTIA OPODATKOWANIA ŚWIADCZENIA WYPŁACONEGO PRACOWNIKOWI ZA OKRES POZOSTAWANIA BEZ PRACY

- **Naczelny Sąd Administracyjny (NSA) wydał 9 września 2026 r. wyrok (sygn. akt II FSK 1245/23)** dotyczący opodatkowania świadczenia wypłaconego pracownikowi za okres pozostawania bez pracy.

- Sprawa dotyczyła pracownika w wieku przedemerytalnym, któremu pracodawca wypowiedział umowę o pracę. Sąd pracy przywrócił pracownika do pracy oraz zasądził na jego rzecz świadczenie za czas pozostawania bez pracy. Od wypłaconej kwoty pracodawca odprowadził podatek dochodowy od osób fizycznych (PIT).
- Pracownik nie zgodził się z takim sposobem opodatkowania i wystąpił o wydanie indywidualnej interpretacji podatkowej.
- Dyrektor Krajowej Informacji Skarbowej (KIS) uznał, że: świadczenie pozostaje w bezpośrednim związku ze stosunkiem pracy, a tym samym podlega opodatkowaniu. Stanowisko to zostało następnie zakwestionowane przez Wojewódzki Sąd Administracyjny w Warszawie, a ostatecznie również przez Naczelny Sąd Administracyjny.

! **NSA uznał, że**: świadczenie wypłacone za czas pozostawania bez pracy nie stanowi przychodu ze stosunku pracy. W okresie, za który wypłacono świadczenie, pracownik faktycznie nie pozostawał bowiem w zatrudnieniu i nie wykonywał pracy. Otrzymana kwota nie była więc ekwiwalentem za świadczoną pracę.

Argumentacja NSA:

- W okresie, za który wypłacono świadczenie, pracownik **nie był faktycznie zatrudniony**.
- Pracownik nie wykonywał w tym czasie pracy na rzecz pracodawcy.
- Otrzymane świadczenie nie było więc wynagrodzeniem ani ekwiwalentem za wykonaną pracę.
- Sam fakt, że świadczenie wynikało z wcześniejszego stosunku pracy, nie przesądza o zakwalifikowaniu go jako przychodu ze stosunku pracy.
- NSA uznał, że rekompensata za czas pozostawania bez pracy **nie stanowi przychodu ze stosunku pracy**.
- W konsekwencji świadczenie to **nie podlega opodatkowaniu PIT jako przychód ze stosunku pracy**.

Podsumowanie:

- Jeżeli pracownik w danym okresie nie wykonywał pracy i nie pozostawał faktycznie w zatrudnieniu, wypłacona za ten okres rekompensata nie musi stanowić wynagrodzenia ze stosunku pracy.

- **Wyrok NSA z 9 września 2026 r., sygn. akt II FSK 1245/23**, potwierdził, że świadczenie wypłacone za czas pozostawania bez pracy nie podlega opodatkowaniu PIT jako przychód ze stosunku pracy.

V. WNIOSKI O INTERPRETACJE GIP – PROBLEMY I NAJCZĘSTSZE BŁĘDY

- W związku z wydanymi ostatnio **interpretacjami Głównego Inspektora Pracy (GIP)** pracodawcy zaczęli zgłaszać wątpliwości dotyczące **formalnych wymogów składania wniosków o interpretacje**. GIP odniósł się do tych problemów i wyjaśnił najważniejsze zasady procedury.

Jednym z problemów wskazywanych przez pracodawców jest **prawidłowe przedstawienie stanu faktycznego**, którego dotyczy wniosek.

- Przedsiębiorca powinien **dokładnie i konkretnie opisać sytuację**, w związku z którą oczekuje interpretacji.
- Jeżeli przedstawione informacje są niewystarczające, GIP może wskazać, **jakich danych lub informacji brakuje**.
- **Odpowiedzialność za kompletne i prawidłowe przedstawienie stanu faktycznego pozostaje po stronie wnioskodawcy.**

Jak przygotować wniosek?

Najważniejsza jest **precyzja i dokładny opis rzeczywistego sposobu wykonywania pracy**.

We wniosku należy wskazać m.in.:

- kto przydziela zadania i wydaje polecenia,
- kto ustala miejsce i czas pracy,
- czy można odmówić wykonania zadania,
- czy można powierzyć pracę zastępcy,
- czy można świadczyć usługi dla innych podmiotów,
- kto ponosi odpowiedzialność i ryzyko gospodarcze.

Uwaga! Nie wystarczy opisać samej umowy – trzeba przedstawić **jak współpraca faktycznie wygląda lub ma wyglądać**.

Braki we wniosku:

- Jeśli wniosek zawiera braki, GIP **wzywa do ich uzupełnienia w terminie 7 dni**.
- Dopiero brak uzupełnienia powoduje pozostawienie wniosku bez rozpatrzenia.
- GIP może wskazać, jakich informacji brakuje, ale **nie może samodzielnie ustalać stanu faktycznego za przedsiębiorcę**.
- **Termin na wydanie interpretacji wynosi** 30 dni od otrzymania kompletnego wniosku**.**

Kto może złożyć wniosek?

Wniosek może złożyć podmiot podlegający kontroli PIP, zasadniczo **podmiot zatrudniający lub powierzający pracę**. Pracownik nie może wystąpić o interpretację dotyczącą własnej umowy, ale może skorzystać z porady PIP, złożyć skargę lub wystąpić do sądu pracy.

VI. E-DORĘCZENIA – NAJWAŻNIEJSZE INFORMACJE I ZMIANY LEGISLACYJNE

Najważniejsze zmiany:

- **Od 1 października 2026 r.** obowiązek posiadania aktywnego adresu do e-Doręczeń obejmuje przedsiębiorców wpisanych do CEIDG przed 1 stycznia 2025 r.
- Firmy rejestrowane w **CEIDG lub KRS od 1 stycznia 2025 r.** zakładają adres do e-Doręczeń podczas rejestracji.
- Podmioty wpisane do **KRS przed 1 stycznia 2025 r.** powinny posiadać adres do e-Doręczeń od **1 kwietnia 2025 r.**
- Przedsiębiorca wpisany do CEIDG może sam obsługiwać skrzynkę albo wyznaczyć **administratora**. W przypadku przedsiębiorców wpisanych do KRS konieczne jest wyznaczenie administratora skrzynki.

Zmiany legislacyjne:

W 2026 r. trwają również prace nad kolejną **nowelizacją ustawy o doręczeniach elektronicznych**. Projekt ma m.in.:

- doprecyzować zasady funkcjonowania dodatkowych adresów do e-Doręczeń,
- poprawić zasady integracji z zewnętrznymi systemami informatycznymi,

- doprecyzować terminy odbioru korespondencji i zasady weryfikacji,
- uporządkować niektóre wątpliwości interpretacyjne, m.in. dotyczące zarządców sukcesyjnych.