itB | legal

Kancelaria Radców Prawnych

NEWSLETTER

01/2026

15 LAT – CZAS NA ZMIANY
Odświeżone logo itB Legal i nie tylko — 2

DOTACJE
Myślisz o rejestracji znaku towarowego? Uzyskaj dofinansowanie! — 3 — WAŻNE

PRAWO HANDLOWE
Więcej danych w rejestrze – zmiany w KSH dla spółek akcyjnych — 5

CYBERBEZPIECZEŃSTWO
Wzmocnienie bezpieczeństwa staje się obowiązkiem — 7

WEBINAR
Zapraszamy na webinary organizowane przez itB Legal dot. nowelizacji UKSC — 9

PRAWO PRACY
Nowe uprawnienia PIP utrudnią samozatrudnienie? — 10

PRAWO SPORTOWE
Kontrakt U18 w piłce nożnej – pierwsza profesjonalna umowa młodego zawodnika — 12

NASZE SUKCESY
Nasza wygrana w Sądzie Najwyższym w sprawie o ustanowienie służebności — 15 — SUKCES

ODŚWIEŻONE LOGO ITB LEGAL I NIE TYLKO

W minionym niedawno roku obchodziliśmy 15-lecie powstania itB Legal. Przez te lata ewoluowaliśmy, rośliśmy wraz z naszymi klientami, którzy na przestrzeni tego czasu nam zaufali (a do dziś jest to ponad 350 firm). Za ten czas serdecznie dziękujemy.

Wygląda na to, że nie jesteśmy już „butikową" kancelarią. itB Legal to grono niemal dwudziestu specjalistów, którzy doradzają zarządom spółek, przedsiębiorcom i administracji oraz samorządom – w coraz to bardziej złożonych projektach i nietypowych zleceniach. To już coraz mniej telekomunikacji, z której się wywodzimy. Na co dzień to przede wszystkim doradztwo z zakresu:

- procesu inwestycyjnego i prawa budowlanego,
- prawa handlowego i prawa spółek,
- prawa pracy,
- prawa unijnego i dotacji,
- prawa własności przemysłowej i prawa autorskiego,
- danych osobowych,
- prawa nowych technologii i
- cyberbezpieczeństwa.

To pomoc w procesach sprzedaży firm i w procesach sądowych: odszkodowania, procesy o zapłatę, konflikty w spółkach, niewykonane umowy, służebności i wiele innych.

Jak pewnie wielu z Was zauważyło, w naszej komunikacji pojawia się odświeżone logo. Zmiana wizualizacji to nie tylko podążanie za nowymi trendami, ale przede wszystkim podkreślenie, że nie jesteśmy już duetem, ale Kancelarią Radców Prawnych o szerokim zakresie specjalizacji i oferowanego wsparcia.

Podobnie jak Wy, stajemy przed nowymi wyzwaniami, przez które chcielibyśmy wspólnie przejść w nowej odsłonie. Nowa wersja logo będzie się stopniowo pojawiać w komunikacji, pismach, mailach, dokumentach, naszych social media, prezentacjach itp. Zresztą sami zobaczycie!

itB | legal
Kancelaria Radców Prawnych

DOTACJE

MYŚLISZ O REJESTRACJI ZNAKU TOWAROWEGO? UZYSKAJ DOFINANSOWANIE!



Na początku lutego 2026 r. ruszył SME Fund. Jest to program, w ramach którego przedsiębiorca sektora MŚP może uzyskać zwrot części kosztów poniesionych na rejestrację praw własności intelektualnej, np. rejestrację znaku towarowego. W przypadku znaków towarowych zwracanych jest 75% opłat, poniesionych przy zgłoszeniu w ramach procedury krajowej lub europejskiej.

Jak to działa?

Dotacja jest przyznawana **w formie bonu**. Na uzyskanie dofinansowania składa się kilka kroków:

- przedsiębiorca sektora MŚP wnioskuje o przyznanie bonu,
- EUIPO decyduje o przyznaniu bonu,
- po przyznaniu bonu można dokonać zgłoszenia w odpowiednim urzędzie,
- przedsiębiorca wnioskuje o zwrot części poniesionych kosztów,
- po rozpatrzeniu wniosku o zwrot, EUIPO zwraca część kosztów bezpośrednio na rachunek bankowy przedsiębiorstwa.

WAŻNE! Zwrot przyznawany będzie za **nowe** prawa własności intelektualnej – nie będą refundowane koszty poniesione przed otrzymaniem decyzji o przyznaniu bonu. Warto pamiętać, że kolejność podejmowanych działań ma znaczenie!

Co będzie potrzebne, aby ubiegać się o bon?

Aby otrzymać dofinansowanie należy przedstawić:

- zaświadczenie potwierdzające status płatnika VAT (np. wydruk z białej listy podatników VAT, potwierdzenie złożenia w urzędzie wniosku o nadanie NIP, zaświadczenie o identyfikatorze podatkowym, zaświadczenie o podatniku podatku VAT),
- wyciąg bankowy zawierający nazwę firmy jako posiadacza rachunku, pełny numer IBAN z kodem kraju oraz kod BIC/SWIFT,
- jeśli przedsiębiorca jest reprezentowany przez zewnętrznego pełnomocnika – oświadczenie przedstawiciela przedsiębiorstwa, upoważniające wskazaną osobę do reprezentacji tego przedsiębiorstwa.

Ile można zyskać?

Poniżej wskazujemy, jaka kwota może zostać zwrócona - na przykładzie rejestracji znaku w jednej klasie towarów i usług:

	Procedura krajowa	Procedura europejska
Zgłoszenie znaku (elektronicznie)	400 PLN	850 EUR (~3 580,72 PLN)
Publikacja informacji o udzielonym prawie	90 PLN	---
10-letni okres ochronny	400 PLN	---
Łącznie	890 PLN	850 EUR
75% zwracanych kosztów	667,50 PLN	637,50 EUR (~2 685,65 PLN)
Pozostały koszt po stronie przedsiębiorcy:	222,50 PLN	212,50 EUR (~895,22 PLN)

W przypadku znaków towarowych wartość bonu może wynieść maksymalnie 700 EUR (~2 948,52 PLN). Co ważne, z przyznanego bonu można skorzystać wielokrotnie - do wyczerpania jego wartości.

Co daje rejestracja znaku towarowego?

Rejestracja znaku towarowego pozwala uprawnionemu na wyłączne używanie znaku towarowego w sposób zarobkowy lub zawodowy na całym obszarze, na którym uprawniony uzyskał ochronę. W przypadku procedury krajowej – będzie to obszar Rzeczypospolitej Polskiej. W przypadku procedury unijnej – będzie to obszar całej Unii Europejskiej (w tym PL). Dzięki temu, uprawniony może zakazać innym osobom posługiwania się identycznym lub podobnym oznaczeniem w odniesieniu do towarów i usług, dla których znak towarowy został zarejestrowany. Prawo z rejestracji potwierdza, kto jest uprawnionym do korzystania z danego oznaczenia. Jest to narzędzie pozwalające skuteczniej walczyć z nieuczciwą konkurencją, podróbkami i podszywaniem się pod przedsiębiorstwo.

Znakiem towarowym może być każde oznaczenie umożliwiające odróżnienie towarów jednego przedsiębiorstwa od towarów innego przedsiębiorstwa oraz możliwe do przedstawienia w rejestrze znaków towarowych. W praktyce, najczęściej rejestrowane są znaki słowne, słowno-graficzne lub graficzne, choć zdarzają się też takie egzotyczne znaki jak znaki muzyczne, ruchome czy przestrzenne.

ANNA SZURA

Radca prawny / Audytor wiodący SZBI ISO 27001

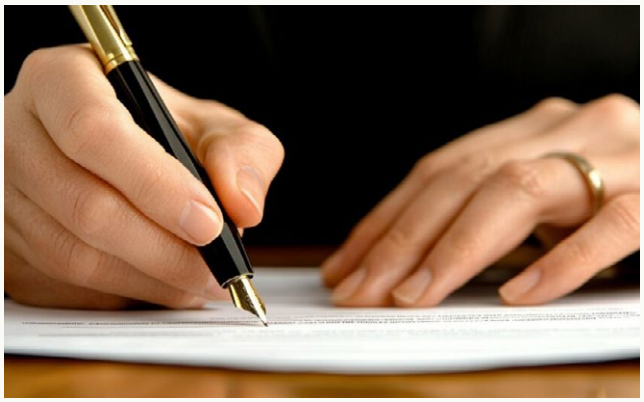
Anna Szura w Kancelarii itB Legal zajmuje się tematami z zakresu prawa własności przemysłowej, prawa własności intelektualnej oraz cyberbezpieczeństwa. Świadczy m.in. kompleksowe usługi związane ze znakami towarowymi. Jeśli rozważasz zarejestrowanie znaku towarowego, a tym bardziej, jeśli jesteś zainteresowany możliwością uzyskania dofinansowania w ramach SME Fund – zapraszamy do kontaktu.

@ anna.szura@itblegal.pl tel. +48 32 77 45 888

BIO PROFIL

PRAWO HANDLOWE

WIĘCEJ DANYCH W REJESTRZE – ZMIANY W KSH DLA SPÓŁEK AKCYJNYCH



Podpis Prezydenta RP, złożony w dniu 12 lutego 2026 roku, przesądził to, że czekają nas zmiany w Kodeksie spółek handlowych oraz części innych ustaw. Wspólnym mianownikiem wprowadzanych zmian jest przede wszystkim uporządkowanie obiegu informacji o spółkach, a ich wejście w życie będzie w praktyce oznaczało wzmocnienie roli Krajowego Rejestru Sądowego, doprecyzowanie obowiązków spółek i instytucji prowadzących rejestry akcjonariuszy oraz rozszerzenie zakresu danych identyfikujących akcjonariuszy. Ostatnie zmiany Kodeksu spółek handlowych dotyczą przede wszystkim spółki akcyjnej oraz prostej spółki akcyjnej.

Jaki jest zakres najistotniejszych zmian dotyczących spółki akcyjnej?

Zrezygnowano z dotychczasowego podziału na akcje imienne i akcje na okaziciela, co jest dalszą konsekwencją zmian z 2019 roku, wdrażających obligatoryjną, powszechną dematerializację akcji. Obligatoryjna dematerializacja akcji spowodowała, że każda akcja – bez względu na to, czy jest akcją na okaziciela, czy akcją imienną – ma status akcji rejestrowej, umożliwiającej identyfikację także akcjonariusza uprawnionego do praw z akcji na okaziciela. Wobec tego, dalsze utrzymanie obecnej klasyfikacji akcji (na akcje imienne i na okaziciela) nie ma uzasadnienia.

Na zarząd spółki nałożony został obowiązek zgłoszenia sądowi rejestrowemu zawarcia umowy o prowadzenie rejestru akcjonariuszy, a na podmiot prowadzący rejestr, obowiązek zawiadomienia sądu rejestrowego (za pośrednictwem systemu teleinformatycznego) o wygaśnięciu albo rozwiązaniu umowy o prowadzenie rejestru, ze wskazaniem daty jej wygaśnięcia albo rozwiązania, w terminie siedmiu dni. Dotychczas przepisy nie regulowały wprost sytuacji, w której umowa o prowadzenie rejestru akcjonariuszy wygasła albo została rozwiązana. Brak wpisu w Krajowym Rejestrze Sądowym informacji o podmiocie prowadzącym rejestr akcjonariuszy lub rejestrację akcji w depozycie papierów wartościowych pozwoli bez wątpienia na szybką identyfikację spółek, które nie wykonują obowiązków związanych z dematerializacją akcji, i podjęcie odpowiednich czynności – nie tylko przez sąd, ale również przez inne podmioty (np. akcjonariuszy spółek).

W celu zapewnienia prawidłowej identyfikacji osób uprawnionych z akcji, rozszerzeniu uległ zakres danych, które będą ujawniane w rejestrze akcjonariuszy, z jednoczesnym określeniem dopuszczalnego zakresu ich przetwarzania – dodatkowemu zgłoszeniu podlega numer PESEL albo data urodzenia

akcjonariusza, a w przypadku akcjonariusza nie będącego osobą fizyczną – numer we właściwym rejestrze i nazwa tego rejestru. Tu warto zwrócić uwagę na to, że - co do zasady - rejestr akcjonariuszy jest jawny dla spółki i każdego akcjonariusza, niemniej jednak – tu kolejna zmiana – informacje o numerze PESEL, dacie urodzenia, adresie zamieszkania akcjonariusza nie będą udostępniane pozostałym akcjonariuszom.

Rozstrzygnięto również to, jaką formę prawną ma mieć oświadczenie o zgodzie na wpis w rejestrze akcjonariuszy, składane przez osobę, której uprawnienia mają być wykreślone, zmienione lub obciążone przez wpis w rejestrze akcjonariuszy (forma pisemna z podpisem notarialnie poświadczonym, albo w forma pisemna w obecności osoby upoważnionej przez podmiot prowadzący rejestr akcjonariuszy, która potwierdzi swoją obecność podpisem, albo w postaci elektronicznej, opatrzonej kwalifikowanym podpisem elektronicznym, podpisem zaufanym albo podpisem osobistym).

We wskazanym powyżej zakresie ustawa nowelizująca wejdzie w życie po upływie 12 miesięcy od dnia jej ogłoszenia.

Jak oceniać wprowadzane zmiany?

Naszym zdaniem, nowelizację należy ocenić pozytywnie. Głównym jej celem jest bowiem zwiększenie bezpieczeństwa obrotu prawno-gospodarczego, a także dalsze dostosowanie obowiązujących regulacji do zmian będących skutkiem powszechnej dematerializacji akcji. Przede wszystkim, priorytetem jest zwiększenie obowiązków informacyjnych, które niewątpliwie wpłyną korzystnie na poziom ochrony akcjonariuszy oraz pozostałych uczestników obrotu.

MARCIN DYBICH

Starszy prawnik

Marcin Dybich w Kancelarii itB Legal zajmuje się tematami z zakresu obsługi korporacyjnej, w tym zakładaniem oraz rejestracją spółek i fundacji, przekształceniami, fuzjami, sporządzaniem umów i innej niezbędnej dokumentacji, w tym protokołów i uchwał.

@ marcin.dybich@itblegal.pl tel. +48 32 77 45 888

BIO PROFIL

CYBERBEZPIECZEŃSTWO

WZMOCNIENIE BEZPIECZEŃSTWA STAJE SIĘ OBOWIĄZKIEM



19 lutego 2026 roku media obiegła informacja, że Prezydent podpisał nowelizację ustawy o krajowym systemie cyberbezpieczeństwa (**UKSC**). 2 marca 2026 roku nowelizacja została opublikowana w Dzienniku Ustaw – co oznacza, że wejdzie w życie z dniem 3 kwietnia 2026 roku. Od tego dnia przedsiębiorcy kwalifikujący się jako podmioty kluczowe lub podmioty ważne będą mieć 12 miesięcy na wdrożenie nowych obowiązków w swoich organizacjach.

O jakich obowiązkach mowa i co nowego czeka przedsiębiorców?

UKSC wprowadza mechanizm samoidentyfikacji. O uznaniu organizacji za podmiot kluczowy lub ważny zasadniczo nie będzie decydować organ w drodze decyzji administracyjnej (choć i taka decyzja może zostać wydana) – decydujące będzie spełnienie przesłanek opisanych w ustawie. Z chwilą, z którą przedsiębiorca zacznie te przesłanki spełniać – stanie się podmiotem krajowego systemu cyberbezpieczeństwa ze wszystkimi tego konsekwencjami.

Podmiot krajowego systemu cyberbezpieczeństwa i co dalej?

Pierwszą konsekwencją będzie konieczność zawnioskowania o wpis do wykazu podmiotów kluczowych i ważnych. Organy właściwe ds. cyberbezpieczeństwa, korzystając z publicznie dostępnych rejestrów i danych, będą mogły weryfikować dane zawarte w wykazie – również to, kogo w nim nie ma, a powinien być. Drugą konsekwencją jest konieczność rozpoczęcia realizowania obowiązków ustawowych w przewidzianym w przepisach terminie.

Najważniejsze obowiązki

Podstawowym obowiązkiem ustawowym będzie wdrożenie sytemu zarządzania bezpieczeństwem informacji (**SZBI**) w systemie informacyjnym, wykorzystywanym w procesach wpływających na świadczenie usługi. System ten – rozumiany jako zbiór zasad postępowania, procedur i zabezpieczeń – powinien być odpowiedni i adekwatny do oszacowanego wcześniej ryzyka. UKSC wskazuje, co SZBI powinien uwzględniać, ale nie odpowiada wprost, jak należy go ukształtować. Owe jak powinien zaplanować podmiot kluczowy i ważny, uwzględniając oszacowane ryzyko, najnowszy stan wiedzy, koszty wdrożenia, wielkość podmiotu, prawdopodobieństwo wystąpienia incydentów, narażenie podmiotu na ryzyka, czy wreszcie skutki społeczne i gospodarcze.

Odpowiedzialność kadry zarządzającej

Za wdrożenie UKSC odpowiedzą imiennie kierownicy podmiotów kluczowych i ważnych. To nie jest odpowiedzialność, którą można przenieść na inną osobę. Jeśli SZBI zostanie wdrożony nieprawidłowo (lub co gorsza – w ogóle nie zostanie wdrożony), administracyjna kara pieniężna będzie mogła zostać nałożona bezpośrednio na kierownika podmiotu kluczowego lub ważnego (niezależnie od kary nakładanej na sam podmiot).

Terminy

Kluczowe daty i terminy	→ 3 kwietnia 2026 roku – wejście w życie nowelizacji UKSC
	→ 3 października 2026 roku – rozpoczęcie przez dotychczasowych operatorów usług kluczowych zgłaszania incydentów poważnych, zgodnie z nowelizacją UKSC
	→ 3 kwietnia 2027 roku – czas na wdrożenie UKSC przez podmioty kluczowe i ważne
	→ 3 kwietnia 2028 roku – czas na wykonanie pierwszego audytu przez podmioty kluczowe
Dodatkowo	→ wpis do wykazu podmiotów kluczowych i ważnych – zgodnie z harmonogramem Ministra Cyfryzacji

ANNA SZURA

Radca prawny / Audytor wiodący SZBI ISO 27001

Anna Szura w Kancelarii itB Legal zajmuje się tematami z zakresu prawa własności przemysłowej, prawa własności intelektualnej oraz cyberbezpieczeństwa.

@ anna.szura@itblegal.pl tel. +48 32 77 45 888

BIO PROFIL

WEBINAR

ZAPRASZAMY NA WEBINARY ORGANIZOWANE PRZEZ ITB LEGAL DOT. NOWELIZACJI UKSC

W najbliższym czasie organizujemy dwa webinary, które będą poświęcone nowelizacji UKSC:

- *Samoidentyfikacja na gruncie UKSC – jak prawidłowo ustalić czy przedsiębiorstwo jest podmiotem kluczowym lub ważnym?* – odbędzie się w dniu 26 marca 2026 roku o godzinie 11:00;
- *Obowiązki i odpowiedzialność kadry zarządzającej w podmiocie kluczowym i ważnym* – odbędzie się w dniu 16 kwietnia 2026 roku o godzinie 11:00.

Webinary poprowadzą Anna Szura i Kamila Mizera-Płaczek, które są zarówno radcami prawnymi, jak i audytorami wiodącymi SZBI ISO 27001.

Udział w obu webinarach jest bezpłatny, ale obowiązuje rejestracja.





PRAWO PRACY

NOWE UPRAWNIENIA PIP UTRUDNIĄ SAMOZATRUDNIENIE?



Na stronie internetowej Rządowego Centrum Legislacji pod koniec stycznia ukazała się nowa wersja ustawy *o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz niektórych innych ustaw*. 11 marca 2026 r. ustawa została uchwalona przez Sejm, a teraz ma się nią zająć Senat. Zgodnie z jej treścią, dotychczasowe uprawnienia PIP, związane z oceną charakteru stosunku pracy, ulegną poszerzeniu.

itB

Od wielu lat coraz powszechniejszy staje się wybór innej formy zatrudnienia niż w oparciu o umowę o pracę – szczególnie popularne jest tzw. samozatrudnienie, gdzie często przedsiębiorca ma tylko jednego kontrahenta, dla którego świadczy określone usługi. Do tego typu kontraktów przylgnął przydomek „umowy śmieciowe", mimo że kontrahenci często świadomie decydują się na tę formę współpracy i są zadowoleni z jej warunków. Nie od dziś wielu polityków grzmi o potrzebie ukrócenia tej praktyki i szerszego stosowania umowy o pracę. Takie głosy słychać także ostatnio. Wygląda na to, że tym razem coś jest na rzeczy.

Decyduje treść, a nie nazwa umowy

Ale po kolei. O tym, czy dany stosunek prawny pomiędzy kontrahentami jest umową o pracę czy inną formą zatrudnienia, nie świadczy sama nazwa umowy i sposób odprowadzania podatków czy składek do ZUS, ale to, jak określone są prawa i obowiązki stron. Przede wszystkim, ocenia się, czy stosunek prawny, łączący strony, odpowiada relacji pracownik-pracodawca. Bierze się tutaj pod uwagę m.in. stosunek podległości między stronami oraz inne szczegóły, jak np. elastyczność usługobiorcy. Oznacza to, że w praktyce odróżnienie od siebie umowy o pracę od innych umów cywilnoprawnych jest trudne i zależeć może od interpretacji poszczególnych zapisów umowy, w tym oceny, jakie cechy w danej umowie są przeważające.

PIP decyzją stwierdzi umowę o pracę

Do tej pory, jeśli inspektor PIP miał wątpliwości co do charakteru umowy, mógł jedynie wytoczyć powództwo dotyczące ustalenia stosunku pracy, którego rozpatrzenie mogło trwać latami. Teraz jednak ma to ulec zmianie. Projektowana nowelizacja ma poszerzyć kompetencje PIP w tym zakresie. Jeśli inspektor PIP, po przeprowadzeniu kontroli, stwierdzi, że w rzeczywistości praca jest wykonywana na zasadach typowych dla stosunku pracy, określonych w *Kodeksie pracy*, będzie on mógł nie tylko, jak do tej pory, wytoczyć powództwo do sądu. Zamiast tego zyska uprawnienie do stwierdzenia istnienia stosunku pracy w decyzji administracyjnej. Warunkiem jej wydania będzie wcześniejsze niewykonanie

polecenia inspektora PIP, dotyczącego usunięcia naruszeń związanych z funkcjonowaniem umowy cywilnoprawnej lub faktycznego świadczenia pracy przez osobę za wynagrodzeniem, jeśli w ocenie inspektora PIP w danych warunkach powinna być zawarta umowa o pracę.

Jak będzie, czas pokaże

Na ten moment zmiany są dopiero planowane i nawet na tym etapie treść regulacji może jeszcze ulec zmianie. Istnieje jednak ryzyko, że nowe kompetencje PIP mogą być wykorzystywane w celu zwalczania samozatrudnienia, zwłaszcza gdy w rzeczywistości praca tak zatrudnionej osoby nie odróżnia się od tej, która zwykle jest świadczona na umowie o pracę. Może się bowiem okazać, że osoby wykonujące te same obowiązki, w analogiczny sposób, na podstawie podobnie brzmiących umów, są zatrudnione w oparciu o różne podstawy prawne.

Słychać głosy, zgodnie z którymi zmiany mają być uchwalone dość szybko – tempo prac nad zmianami, od przekazania projektu do Sejmu, wyraźnie przyspieszyło.. Z tego względu warto byłoby już teraz zabezpieczyć się przed ewentualną ingerencją PIP – przepisy mają wejść w życie w terminie 3 miesięcy od ich ogłoszenia. Rekomendujemy więc, aby już zawczasu przejrzeć umowy cywilnoprawne, będące podstawą samozatrudnienia, zawarte z Twoimi kontrahentami, w celu wprowadzenia w ich treści zmian, które mogą pomóc obronić się przed zarzutami, że tak naprawdę dana umowa stanowi umowę o pracę. Czasem może w tym pomóc nawet używana terminologia. W tym przypadku każdy szczegół, nawet niepozorny, może okazać się decydujący.

PATRYCJA CEGIEŁKA-ORDON

Radca prawny

Patrycja Cegiełka-Ordon w Kancelarii itB Legal zajmuje się tematami z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, w tym opiniowaniem umów o pracę i kontraktów menadżerskich, dochodzeniem odszkodowań, doradztwem w zakresie praktycznego stosowania przepisów, sporządzaniem regulaminów i wzorów innych dokumentów pracowniczych, szkoleniami, audytami oraz wsparciem w procesie rozwiązywania sporów pracowniczych.

@ patrycja.cegielka@itblegal.pl tel. +48 32 77 45 888

BIO PROFIL

PRAWO SPORTOWE

KONTRAKT U18 W PIŁCE NOŻNEJ – PIERWSZA PROFESJONALNA UMOWA MŁODEGO ZAWODNIKA



Podpisanie pierwszego profesjonalnego kontraktu to moment, który dla młodego piłkarza często oznacza symboliczne „wejście do dorosłej piłki". W praktyce to jednak nie tylko sportowe marzenia, ale bardzo konkretna relacja prawna, regulowana przez uchwałę nr VI/90 Zarządu Polskiego Związku Piłki Nożnej (dalej jako: „**PZPN**" lub „**Związek**") z dnia 16 czerwca 2023 roku (dalej jako: „**Uchwała**"). Właśnie w tym akcie znajdziemy szczegółowe zasady dotyczące tzw. Kontraktów U18. I choć przepisy te obowiązują już od pewnego czasu, w praktyce wciąż budzą wiele wątpliwości.

Podstawowe definicje

Uchwała dotyczy klubów piłkarskich będących członkami PZPN, które prowadzą sekcję piłki nożnej uczestniczącą w rozgrywkach organizowanych przez Związek, oraz zawodników profesjonalnie uprawiających piłkę nożną na podstawie kontraktu.

„Kontrakt" w rozumieniu Uchwały to umowa zawarta pomiędzy klubem a zawodnikiem w sektorze zawodowej piłki nożnej. To dokument regulujący wszystkie kluczowe kwestie związane z profesjonalnym uprawianiem piłki nożnej: wynagrodzenie, obowiązki sportowe, prawa i obowiązki stron, czas trwania umowy oraz zasady jej rozwiązania.

„Kontrakt U18" to natomiast szczególny rodzaj takiej umowy – zawierany z zawodnikiem, który ukończył 15 lat, ale nie ukończył jeszcze 18 roku życia. Ze względu na wiek zawodnika, wprowadzono dodatkowe ograniczenia i mechanizmy ochronne, których nie znajdziemy w standardowym kontrakcie seniorskim.

Kogo dotyczy Kontrakt U18?

Kontrakt U18 może zostać zawarty wyłącznie z zawodnikiem, który ukończył 15 lat, ale nie ukończył jeszcze 18 roku życia. To oznacza, że mamy do czynienia z osobą niepełnoletnią, a więc wymagającą szczególnej ochrony prawnej. Zawarcie takiego kontraktu wymaga zgody przedstawicieli ustawowych (najczęściej rodziców), a ich podpis musi znaleźć się na umowie — obok podpisu zawodnika. Bez tej zgody kontrakt nie może zostać skutecznie zawarty.

Co więcej, Kontrakt U18 jest jedyną dopuszczalną formą umowy, regulującą profesjonalne uprawianie piłki nożnej przez osobę poniżej 18 roku życia w Polsce. Inne umowy w tym zakresie są nieważne.

Oferta jeszcze przed 15. urodzinami

Co istotne, proces kontraktowy może rozpocząć się jeszcze zanim zawodnik ukończy 15 lat. Uchwała przewiduje, że oferta podpisania pierwszego Kontraktu U18 może zostać złożona najwcześniej na 60 dni przed ukończeniem przez niego 15 roku życia.

W praktyce oznacza to jedno: formalna „gra o podpis" zaczyna się wcześniej, niż wielu rodziców i zawodników zakłada.

Trzy lata – twarde ograniczenie z art. 16 Uchwały

Najważniejsza różnica pomiędzy „zwykłym" kontraktem zawodowym a Kontraktem U18, dotyczy czasu jego trwania.

Zgodnie z art. 16 ust. 1 Uchwały, Kontrakt U18 może zostać zawarty na okres nie dłuższy niż 3 lata, a wszelkie postanowienia przewidujące dłuższy okres są nieważne.

Dla porównania — standardowy kontrakt zawodowy może zostać zawarty nawet na 5 lat.

Oznacza to wprost, że klub nie może związać 15- czy 16-latka wieloletnią umową, wykraczającą poza trzyletni limit. Nie da się tego obejść zapisem o „automatycznym przedłużeniu" czy konstrukcją, która w praktyce prowadziłaby do wydłużenia umowy ponad dopuszczalny okres. Tego typu postanowienia są po prostu nieważne.

To rozwiązanie ma charakter ochronny — młody zawodnik nie powinien być długoterminowo „zablokowany" na etapie wczesnego rozwoju.

Co dzieje się po ukończeniu 18 lat?

Warto podkreślić, że osiągnięcie pełnoletności nie powoduje automatycznego wygaśnięcia Kontraktu U18.

Jeżeli zawodnik kończy 18 lat w trakcie obowiązywania umowy, kontrakt zachowuje pełną ważność do końca okresu, na który został zawarty. Innymi słowy, jeśli 17-latek podpisał umowę na trzy lata, to nawet po osiągnięciu pełnoletności pozostaje nią związany do końca ustalonego terminu.

Pełnoletność nie „zeruje" zobowiązań, ale też nie pozwala klubowi przekroczyć trzyletniego limitu.

Stabilność zamiast swobody wypowiedzenia

Istotnym elementem konstrukcji Kontraktu U18 jest również ograniczenie możliwości jego jednostronnego rozwiązania.

Stronom Kontraktu U18 nie przysługuje prawo do jednostronnego wypowiedzenia ani rozwiązania w trybie przewidzianym dla standardowych kontraktów (w art. 9 ust. 3–5 Uchwały.) Umowa może zostać rozwiązana przede wszystkim na mocy porozumienia stron albo w trybie orzeczenia Piłkarskiego Sądu Polubownego PZPN.

W efekcie mamy do czynienia z konstrukcją, która łączy dwa elementy:

- z jednej strony – maksymalnie trzyletni okres obowiązywania,
- z drugiej – wzmocnioną stabilność w czasie trwania umowy.

Minimalne wynagrodzenie i obowiązek edukacji

Kontrakt U18 musi również spełniać określone wymogi treściowe. W szczególności powinien określać wynagrodzenie przez cały okres obowiązywania umowy, nie niższe niż 500 zł brutto miesięcznie, oraz zobowiązanie klubu do zapewnienia zawodnikowi realizacji ustawowego obowiązku nauki.

To kolejny element potwierdzający, że regulacja ma charakter ochronny i uwzględnia fakt, że zawodnik w tym wieku wciąż pozostaje uczniem.

Dlaczego te trzy lata mają tak duże znaczenie?

W praktyce Kontrakt U18 często obejmuje okres, w którym zawodnik przechodzi z piłki juniorskiej do seniorskiej. To moment kluczowy — zarówno sportowo, jak i ekonomicznie.

Trzyletni limit powoduje, że:

- klub musi realnie inwestować w rozwój zawodnika w relatywnie krótkiej perspektywie,
- zawodnik uzyskuje możliwość renegocjacji warunków w momencie wejścia w dorosłą piłkę,
- ryzyko wieloletniego „zamrożenia" kariery zostaje ograniczone.

Właśnie dlatego art. 16 Uchwały jest jednym z najważniejszych przepisów dotyczących młodych profesjonalistów.

Kontrakt U18 nie jest jedynie „przejściową umową juniorską". To pełnoprawny kontrakt zawodowy, obwarowany jednak wyraźnymi ograniczeniami czasowymi i dodatkowymi mechanizmami ochronnymi.

A w praktyce to często pierwsza umowa, która realnie wpływa na kierunek prowadzenia całej kariery sportowej.

PIOTR NIEWĘGŁOWSKI

Aplikant radcowski

Piotr Niewęgłowski w Kancelarii itB Legal zajmuje się tematami z zakresu obsługi korporacyjnej i prawa sportowego, w tym sporządzaniem opinii prawnych, kontraktów sportowych, sponsoringowych i marketingowych.

@ piotr.nieweglowski@itblegal.pl tel. +48 32 77 45 888

BIO PROFIL

NASZA WYGRANA W SĄDZIE NAJWYŻSZYM W SPRAWIE O USTANOWIENIE SŁUŻEBNOŚCI

Sąd Najwyższy uwzględnił naszą skargę kasacyjną, która została sporządzona i wniesiona w imieniu naszego Klienta na postanowienie Sądu Okręgowego w Częstochowie, oddalające wniosek o ustanowienie służebności przesyłu. Celem złożenia wniosku w tej sprawie było uzyskanie tytułu prawnego do nieruchomości na potrzeby eksploatacji urządzeń przesyłowych. Sprawę komplikował fakt, że urządzenia prowadzone były przez nieruchomość z wykorzystaniem infrastruktury podmiotu trzeciego, która nie stanowiła części składowej nieruchomości.

Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 9 stycznia 2026 roku, wydanym w sprawie o sygnaturze akt: II CSKP 807/25, przyznał nam rację, że Sąd Okręgowy, odmawiając ustanowienia służebności, postąpił niewłaściwie i naruszył prawo. W orzeczeniu Sądu Najwyższego podkreślono przede wszystkim konieczność zbadania najbardziej optymalnego przebiegu, techniki i technologii budowy/posadowienia urządzeń przesyłowych. Uwzględniono także nasze argumenty, że rozstrzygnięcie dotyczące służebności - co do zasady - nie może obejmować swoim zakresem infrastruktury podmiotu trzeciego, użytej do prowadzenia urządzeń przesyłowych. Sąd okoliczność taką może bowiem badać jedynie przy ocenie zasadności umieszczenia urządzeń na działce.

Naszego Klienta w postępowaniu przed Sądem Najwyższym zastępowała radca prawny Patrycja Cegiełka-Ordon, której serdecznie gratulujemy osiągnięcia tego sukcesu i pozyskania dla naszego Klienta korzystnego rozstrzygnięcia.

itB | legal

Kancelaria Radców Prawnych

KONTAKT

tel. +48 32 77 45 888

tel. +48 32 72 31 888

@ sekretariat@itblegal.pl

itblegal.pl

itBLegal

itblegal

itB Legal Bazański, Grabiec
Kancelaria Radców Prawnych Spółka Partnerska
ul. Graniczna 29/215, 40-017 Katowice
NIP: 9542737428, KRS: 0000419850

© 2026 itB Legal Bazański, Grabiec Kancelaria Radców Prawnych Spółka Partnerska

Zachęcamy do korzystania z naszych publikacji. Cytowanie lub dalsze wykorzystanie treści prosimy każdorazowo uzgadniać z Kancelarią, z uwzględnieniem kontekstu oraz zakresu cytowanego materiału.

WRÓĆ DO SPISU