B&W BRUDKOWSKI & WSPÓLNICY

NEWSLETTER Nr 5/2026

Szanowni Państwo,

Zapraszamy do lektury kolejnego wydania naszego Newslettera.

Spis treści

1. NOWA DEFINICJA ŚRODOWISKA PRACY ORAZ NOWE OBOWIĄZKI DLA FIRM - PIP CHCE UWZGLĘDNIĆ STRES PRACOWNIKÓW W BHP 2
2. WYROK TRYBUNAŁU SPRAWIEDLIWOŚCI UNII EUROPEJSKIEJ C-744/24 3
3. DRUGI PROJEKT USTAWY IMPLEMENTUJĄCEJ DYREKTYWĘ O PRZEJRZYSTOŚCI WYNAGRODZEŃ 5
4. ANONIMIZACJA PISM SKŁADANYCH DO KRS 5
5. INTERPRETACJA ZUS: KARTA LUNCHOWA MOŻE BYĆ WOLNA OD ZUS POD PEWNYMI WARUNKAMI 6

I. NOWA DEFINICJA ŚRODOWISKA PRACY ORAZ NOWE OBOWIĄZKI DLA FIRM - PIP CHCE UWZGLĘDNIĆ STRES PRACOWNIKÓW W BHP

✓ **Wniosek o zmianę przepisów BHP trafił do resortu pracy**

- Państwowa Inspekcja Pracy postuluje wprowadzenie zmian, które zobowiążą pracodawców do uwzględniania czynników psychospołecznych w ocenie ryzyka zawodowego.

  ! **Cel zmiany**: zapewnienie **pełnej ochrony zdrowia pracowników**, uwzględniającej zarówno aspekty fizyczne, jak i psychiczne. Inspekcja podkreśla, że przewlekły stres, przemęczenie czy lęk wpływają na koncentrację, czas reakcji i koordynację ruchową, co zwiększa ryzyko błędów i wypadków przy pracy. Nowe przepisy mają również ograniczyć przerzucanie odpowiedzialności na pracownika za tzw. „błąd ludzki", który często jest wynikiem długotrwałych uwarunkowań organizacyjnych.

- Aktualnie: obowiązek oceny ryzyka zawodowego wynika z art. 226 kodeksu pracy.

  ➢ Według PIP obecna konstrukcja przepisów powoduje, iż kwestie związane z obciążeniem psychicznym pracowników nie są wprost objęte obowiązkową oceną.

  ➢ To właśnie dlatego Inspekcja chce **doprecyzowania przepisów i rozszerzenia definicji środowiska pracy.**

  ➢ **Co to oznacza w praktyce?** konieczność uwzględniania przez pracodawców nie tylko zagrożeń fizycznych, ale również czynników wpływających na kondycję psychiczną zatrudnionych.

- Zdaniem PIP obecne regulacje koncentrują się głównie na zagrożeniach materialnych, pomijając realne problemy związane z organizacją pracy i presją psychiczną.

- Proponowane zmiany oznaczałyby dla pracodawców konieczność rozszerzenia procedur, regularnej analizy ryzyk oraz wdrażania działań chroniących zdrowie psychiczne pracowników.

- **Zagrożenia psychospołeczne w pracy: co wskazuje PIP?**

  ➢ Według Państwowej Inspekcji Pracy formalnie bezpieczne stanowisko pracy nie zawsze oznacza dziś rzeczywistą ochronę zdrowia pracownika - "Nawet najbardziej ergonomiczne miejsce pracy nie eliminuje ryzyka błędów i wypadków, jeśli pracownik funkcjonuje pod stałą presją, jest przemęczony lub pracuje w toksycznej atmosferze".

- **Stres i przemęczenie mają być elementem kontroli pracy**
    - Zdaniem Szefa Państwowej Inspekcji Pracy **zmiana definicji środowiska pracy w ogólnych przepisach BHP** w taki sposób, aby uwzględniała ona również czynniki psychospołeczne da Inspekcji Pracy wyraźną podstawę do żądania od pracodawców uwzględnienia podczas organizacji pracy takich czynników jak stres, depresja czy przemęczenie zatrudnionych.
- Konieczne może się okazać odpowiednie przygotowanie służb BHP oraz wprowadzenie szkoleń w zakresie identyfikacji zagrożeń psychospołecznych.

II. WYROK TRYBUNAŁU SPRAWIEDLIWOŚCI UNII EUROPEJSKIEJ C-744/24

23 kwietnia 2026 r. Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej wydał przełomowy wyrok (C-744/24), który zakazuje bankom naliczania odsetek od skredytowanych kosztów, takich jak prowizje czy ubezpieczenia.

* Co orzekł TSUE w sprawie C-744/24?

Teza Trybunału jest jasna: **bank nie może naliczać odsetek od kwot, których faktycznie nie wypłacił konsumentowi do ręki.** Dotyczy to tzw. skredytowanych kosztów pozaodsetkowych, m.in.:

- prowizji bankowych,
- składek na ubezpieczenie,
- opłat przygotowawczych.

Choć wyrok okrzyknięto „wielkim zwycięstwem konsumentów", droga do darmowego kredytu w Polsce wymaga spełnienia dodatkowych warunków wynikających z krajowych przepisów.

* Czy wyrok TSUE oznacza automatyczne SKD?

Krótka odpowiedź brzmi: **Nie.** Sankcja Kredytu Darmowego (art. 45 ustawy o kredycie konsumenckim) to specyficzne narzędzie polskiego prawa. Aby z niego skorzystać, bank musi naruszyć konkretne obowiązki informacyjne wymienione w **art. 30 ustawy**. Katalog tych uchybień jest zamknięty.

* **Dlaczego samo naruszenie dyrektywy to za mało?**

Naliczanie odsetek od kosztów (praktyka zakazana przez TSUE) nie jest samo w sobie wymienione w polskiej ustawie jako powód do SKD. Trybunał w wyroku C-744/24 wyraźnie zaznaczył, że:

1. praktyka jest niezgodna z dyrektywą unijną.
2. to **sądy krajowe** muszą ocenić, czy w danej sprawie doszło do naruszenia obowiązków informacyjnych, które pozwala na zastosowanie sankcji.

* **Kluczowy argument: Błędne RRSO**

- Choć wyrok nie daje SKD „z automatu", jest potężną bronią procesową. Najsilniejszym argumentem dla kredytobiorców jest teraz wpływ zakazanej praktyki na **RRSO (Rzeczywistą Roczną Stopę Oprocentowania)**.
- Jeśli bank naliczał odsetki od prowizji i uwzględnił je w wyliczeniu RRSO, prawdopodobnie podał w umowie **błędną wartość tego wskaźnika**. A błędne RRSO to już konkretne naruszenie art. 30 ust. 1 pkt 7 u.k.k., które otwiera drzwi do sankcji kredytu darmowego.
- Jako argument przemawiający za zastosowaniem SKD wskazuje się na pośredni wpływ praktyki pobierania odsetek od kredytowanych kosztów kredytu na określenie RRSO. Mianowicie w przypadku pobierania takich odsetek i podstawiania ich do wzoru służącego do wyliczenia RRSO dochodzi do jego zawyżenia. Błędne wskazanie RRSO stanowi natomiast naruszenie art. 30 ust. 1 pkt 7 u.k.k. — a to już stanowi naruszenie obowiązku informacyjnego mieszczące się w katalogu przesłanek SKD. W tym sensie należy podkreślić, że wyrok C-744/24 może co najwyżej wzmacniać istniejące już argumenty procesowe kredytobiorców, ale nie tworzy nowej, samodzielnej podstawy roszczeń.
- Samo naruszenie dyrektywy nie jest tym samym co naruszenie obowiązku informacyjnego w rozumieniu polskiej ustawy. Konsument nie może więc powoływać się wyłącznie na fakt niezgodności umowy z orzeczeniem TSUE jako samoistną przesłankę SKD — musi wykazać konkretne naruszenie treści umowy w zakresie objętym katalogiem z art. 30 u.k.k.

* **Jakie wnioski płyną z tego wyroku dla konsumentów?**

Każda umowa wymaga teraz indywidualnej analizy. Wyrok C-744/24 to ogromny krok w stronę ochrony przed nieuczciwymi kosztami, ale aby uzyskać darmowy kredyt, trzeba udowodnić, że błąd banku realnie uniemożliwił nam ocenę kosztów zobowiązania już w momencie jego zaciągania.

III. DRUGI PROJEKT USTAWY IMPLEMENTUJĄCEJ DYREKTYWĘ O PRZEJRZYSTOŚCI WYNAGRODZEŃ

- Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej opublikowało drugą wersję projektu ustawy o przejrzystości wynagrodzeń wdrażającej unijną dyrektywę o równości płac kobiet i mężczyzn.
- Projekt doprecyzowuje zasady wartościowania pracy i tworzenia struktur wynagrodzeń oraz wprowadza definicję „struktury wynagrodzeń".
- Przy wartościowaniu pracy pracodawca ma obowiązek stosować te same kryteria dla wszystkich stanowisk.
- Równolegle opublikowano projekt rozporządzenia dotyczącego sposobu obliczania luki płacowej.
- Pracodawcy będą zobowiązani do szczegółowego raportowania różnic wynagrodzeń kobiet i mężczyzn, także z uwzględnieniem premii i innych zmiennych składników wynagrodzenia.

IV. ANONIMIZACJA PISM SKŁADANYCH DO KRS

- Projekt nowelizacji ustawy o KRS wprowadza obowiązek dołączania do pism i dokumentów składanych do KRS dodatkowego zanonimizowanego wyciągu, z pominięciem danych osobowych i innych danych objętych ochroną.
- **Proponowana zmiana:**
  - ➢ Do pisma procesowego lub załączonego do niego dokumentu zawierającego dane osobowe lub inne dane, których prawo przeglądania jest ograniczone na podstawie przepisu szczególnego, dołącza się wyciąg z tego pisma procesowego lub dokumentu z pominięciem tych danych – przepis tej treści ma pojawić się w ustawie o Krajowym Rejestrze Sądowym w wyniku nowelizacji (**projekt nr UDER49**).

! **Ważne**: Brak takiego wyciągu będzie traktowany jako brak formalny i może skutkować zwrotem pisma.

* **Cel: odciążenie sądów**

  - Wprowadzenie powyższego wymogu jest uzasadnione koniecznością zapewnienia sądom rejestrowym możliwości sprawnego i szybkiego wykonania obowiązku udostępniania akt rejestrowych i zbioru dokumentów, o którym mowa w **art. 9 ust. 6 ustawy o KRS** każdemu zainteresowanemu podmiotowi, co w przypadku akt rejestrowych prowadzonych w systemie teleinformatycznym następuje poprzez ich udostępnienie za pośrednictwem ogólnodostępnych sieci teleinformatycznych.

- Wątpliwości oraz rozbieżności interpretacyjne:

  - projekt nie precyzuje, jakie dane i w jaki sposób należy anonimizować (czy chodzi wyłącznie o numery PESEL i adresy, czy także o podpisy, a może o wszystkie dane pozwalające na identyfikację osoby fizycznej, w tym członków organów).

  - Mimo wątpliwości, przepis znalazł się także w najnowszej wersji projektu datowanej na 23 kwietnia, która została umieszczona na stronie Rządowego Centrum Legislacji i skierowana do Stałego Komitetu Rady Ministrów.

V. INTERPRETACJA ZUS: KARTA LUNCHOWA MOŻE BYĆ WOLNA OD ZUS POD PEWNYMI WARUNKAMI

  - Interpretacja ZUS z 23 kwietnia 2026 r. nr 1351/2026.

- Według najnowszej interpretacji ZUS, wartość posiłków finansowanych przez pracodawcę na kartach przedpłaconych nie podlega oskładkowaniu ZUS **do limitu 450 zł miesięcznie.**

- Środki te można przeznaczyć wyłącznie na gotowe posiłki w placówkach gastronomicznych.

- Przepisy kategorycznie wykluczają finansowanie z tej puli produktów do samodzielnego przygotowania oraz innych artykułów, takich jak alkohol czy tytoń.

- Aby ulga mogła zostać zastosowana, to na pracodawcy ciąży obowiązek udowodnienia, że pracownicy prawidłowo wydają powierzone im pieniądze.

- ZUS potwierdził, że wdrożony przez firmę wymóg fotografowania paragonów w dedykowanej aplikacji, połączony z obowiązkiem zwrotu środków za zakupy nieuprawnione, skutecznie spełnia ten warunek i zabezpiecza przed nadużyciami.