



ZWIĄZEK
PRACODAWCÓW
POLSKA MIEDŹ
THE POLISH COPPER EMPLOYERS' ASSOCIATION

Monitoring Legislacji Krajowej

**Konsultacje krajowych aktów prawnych i ogłoszone akty prawne w Dzienniku Ustaw
(monitoring legislacji ZPPM)
w okresie od 24 do 30 czerwca 2024 roku
Raport na dzień 1 lipca 2024 roku**

I. Projekty aktów prawnych

W omawianym okresie Rządowe Centrum Legislacji opublikowało 8 projektów ustaw oraz 19 projektów rozporządzeń Rady Ministrów, Prezesa Rady Ministrów oraz poszczególnych Ministrów.

Przeprowadzono konsultacje 3 projekty ustawy i 2 projekty rozporządzeń dotyczących podmiotów członkowskich (pracodawcy, przedsiębiorcy, JST) zrzeszonych w Związku. Do konsultacji przekazane zostały następujące projekty:

Projekty ustaw:

1. projekt ustawy o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych.

W projekcie ustawy o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych, zwanej dalej „ustawą o UZP”, proponuje się całościową regulację dotyczącą określania zasad zawierania i ewidencjonowania układów zbiorowych pracy i opartych na ustawie porozumień zbiorowych. Wyodrębnienie z ustawy z 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 2023 r. poz. 1465 oraz z 2024 r. poz. 878), zwanej dalej „kodeksem pracy”, osobnej regulacji, dotyczącej układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych, wiąże się przyjęciem odmiennej (szerszej) niż kodeksowa definicji „pracodawcy”. W projekcie ustawy o UZP pojęcie „pracodawca” zdefiniowano analogicznie jak m. in. w art. 1 1 pkt 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. z 2022 r. poz. 854), zwanej dalej „u.z.z.”. Wyodrębnienie regulacji do osobnej ustawy jest konieczne, gdyż zgodnie z § 147 ust. 1 Zasad techniki prawodawczej, stanowiących załącznik do rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 20 czerwca 2002 r. w sprawie „Zasad techniki prawodawczej” (Dz. U. z 2016 r. poz. 283), jeżeli w ustawie lub innym akcie normatywnym ustalono znaczenie danego określenia w drodze definicji, w obrębie tego aktu nie wolno posługiwać się tym określeniem w innym znaczeniu. Ponadto projekt ustawy o UZP jest realizacją najistotniejszych postulatów zgłaszanych od wielu lat przez partnerów społecznych, w szczególności tych dotyczących uproszczenia procedury zawierania oraz rejestrowania układów zbiorowych pracy. Projekt ustawy o UZP uwzględni również wnioski, zawarte w dokonanej w ramach Krajowego Programu Odbudowy, zwanego dalej KPO, ekspertyzy, sporządzonej przez dr. B. Mądrzyckiego i prof. Ł. Pisarczyka¹. Jej przedmiotem była analiza przyczyn kryzysu układów zbiorowych pracy oraz sformułowanie wniosków co do działań, które mogłyby zostać podjęte w celu zmiany obecnej sytuacji (w celu ożywienia praktyki układowej i zwiększenia zakresu stosowania porozumień). Autorzy ekspertyzy wskazali, że zmiana sytuacji układów zbiorowych pracy wymaga zmiany podejścia i strategii samych partnerów społecznych, jak również przebudowy ram prawnych. Ich zdaniem obecne ramy prawne nie tworzą zachęt, a wręcz utrudniają lub demotywią partnerów społecznych do prowadzenia negocjacji układowych. Jako niedogodność wskazano wymóg rejestracji układu zbiorowego pracy, który przedłuża procedurę zawarcia układu zbiorowego pracy. Uproszczenie trybu

zawierania oraz rejestrowania układów zbiorowych pracy powinno przyczynić się do zwiększenia liczby zawieranych układów.

Zgodnie z załącznikiem do decyzji wykonawczej Rady Unii Europejskiej z dnia 17 czerwca 2022 r. w sprawie zatwierdzenia oceny planu odbudowy i zwiększenia odporności Polskiej ekspertyza była elementem realizacji Kamienia Milowego nr A53G pn. „Przeprowadzenie procesu konsultacji z partnerami społecznymi na temat potencjału układów zbiorowych i przeprowadzenie kompleksowej analizy potencjalnej roli jednolitej umowy o pracę w celu zwiększenia elastyczności i bezpieczeństwa na polskim rynku pracy” dla zapisanej reformy A4.1. pn. „Efektywne instytucje na rzecz rynku pracy”. Celem tego zadania było opracowanie ekspertyzy dotyczącej określenia roli i potencjału układów zbiorowych na polskim rynku pracy oraz obejmującej zalecenia i rekomendacje. Dokument (ekspertyza) opracowany przez wybrane środowisko naukowe, miał zostać przyjęty w ramach dialogu i konsultacji z partnerami społecznymi. Wskazana ekspertyza dr. B. Mądrzyckiego i dr. hab. Ł. Pisarczyka, przyjęta w powyższy sposób, była realizacją Kamienia Milowego nr A53G a rekomendacje z niego wynikające są wyznacznikiem do realizacji kolejnego Kamienia Milowego nr A54G pn. „Wejście w życie nowelizacji odpowiednich ustaw w celu wdrożenia priorytetów reformy określonych w konsultacjach dotyczących układów zbiorowych oraz w badaniu dotyczącym jednolitej umowy o pracę w Polsce.”. Projektowana ustawa o UZP jest zatem realizacją Kamienia Milowego nr A54G. Konieczność intensyfikowania rokowań zbiorowych wynika także z Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2041 z dnia 19 października 2022 r. w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej, zwanej dalej „dyrektywą 2022/2041”, która zobowiązuje państwa członkowskie do obejmowania jak największej liczby pracowników układami zbiorowymi pracy. Jednocześnie projekt ustawy o UZP wpisuje się w Zalecenie Rady w sprawie wzmocnienia dialogu społecznego w Unii Europejskiej (wniosek 2023/0012 NLE).

W ww. ekspertyzie autorzy przeanalizowali stan istniejących warunków dla układów zbiorowych pracy. W ramach obecnej procedury układowej zarejestrowano 175 ponadzakładowych układów zbiorowych pracy. Jeśli chodzi o dynamikę zawierania układów ponadzakładowych pracy, to po 2014 r. aktywność w tym zakresie w zasadzie zamarła (w 2014 r. zarejestrowano dwa ostatnie ponadzakładowe układy zbiorowe pracy). W marcu 2024 r. zgłoszono zawarcie jednego nowego ponadzakładowego układu zbiorowego pracy, który zastępuje stary układ zbiorowy pracy obejmujący te same podmioty. Poza tym w odniesieniu do ponadzakładowych układów zbiorowych pracy zawierane są protokoły dodatkowe, których celem jest zmiana już istniejących układów zbiorowych pracy. Wskutek przedstawionych zjawisk i procesów w ostatnich dziesięcioleciach zakres objęcia ponadzakładowymi układami zbiorowymi pracy regularnie spadał. Układy te obejmują swoim zakresem jedynie około 2619 pracodawców oraz około 196 000 pracowników. Ponadzakładowe układy zbiorowe pracy nie tworzą spójnego systemu. Są ulokowane w bardzo różnych obszarach relacji zbiorowych. Są zawierane i utrzymują się przede wszystkim tam, gdzie istnieje pewien związek między pracodawcami (większe struktury organizacyjne), zwłaszcza jeśli towarzyszy temu udział czynnika publicznego. Nadal obowiązujące ponadzakładowe układy zbiorowe pracy ograniczają się do specyficznych branż i podmiotów, często (zazwyczaj) z udziałem właścicielskim Skarbu Państwa (podczas gdy efektem prywatyzacji było np. ograniczanie ich zakresu podmiotowego). Zdecydowana większość ponadzakładowych układów zbiorowych pracy została zawarta na czas nieokreślony. Układy te były zawierane dla pracowników. Niektóre postanowienia części socjalnej obejmują też byłych pracowników (emerytów i rencistów). Stosunkowo rzadkie ograniczenia zakresu stosowania ponadzakładowych układów zbiorowych pracy dotyczyły z reguły warunków zatrudnienia (albo jedynie wynagrodzeń) osób kierujących w imieniu pracodawcy zakładem pracy, dyrektorów i głównych księgowych.² Gdy chodzi o zakładowe układy zbiorowe pracy w latach 1995 – 2019 zarejestrowano ponad 14 000 takich układów. Według danych uzyskanych z Państwowej Inspekcji Pracy liczba zakładowych układów

zbiorowych pracy zawieranych w ostatnich latach oraz ich zakres podmiotowy (liczba osób objętych) kształtowały się następująco:

w 2011 r. 136 układów (49 407 pracowników) oraz 1 291 protokołów dodatkowych; w 2012 r. 92 układy (61 109 pracowników) oraz 1 265 protokołów dodatkowych; w 2013 r. 109 układów (43 833 pracowników) oraz 1 131 protokołów dodatkowych; w 2014 r. 88 układów (43 576 pracowników) oraz 1 030 protokołów dodatkowych; w 2015 r. 69 układów (106 552 pracowników) oraz 909 protokołów dodatkowych; w 2016 r. 79 układów (38 227 pracowników) oraz 896 protokołów dodatkowych; w 2017 r. 50 układów (28 230 pracowników) oraz 845 protokołów dodatkowych; w 2018 r. 54 układy (21 067 pracowników) oraz 945 protokołów dodatkowych; w 2019 r. 68 układów (33 437 pracowników) oraz 988 protokołów dodatkowych; w 2020 r. 49 układów (13 650 pracowników) oraz 778 protokołów dodatkowych; w 2021 r. 48 układów (20 407 pracowników) oraz 788 protokołów dodatkowych; w 2022 r. 50 układów oraz 1020 protokołów dodatkowych (brak danych o liczbie pracowników).

W praktyce zawierania zakładowych układów zbiorowych pracy występują wyraźne wahania. W niektórych latach następował wzrost liczby tych układów (np. 2019 r.) lub wzrost liczby pracowników, dla których zakładowe układy zbiorowe pracy były zawierane (np. 2015 r.). Zazwyczaj był to jednak efekt inicjatyw układowych w pewnych obszarach (jednostki komunalne, spółki Skarbu Państwa, w których jest zatrudniona znacząca liczba pracowników) – inicjatyw o charakterze raczej incydentalnym, które nie pociągały za sobą zmian w praktyce układowej. Liczba obowiązujących (aktywnych) zakładowych układów zbiorowych pracy zmniejsza się. Jest to przede wszystkim efekt wypowiedania tych układów. O ile jeszcze w 2013 r. szacowano, że obowiązywało blisko 7 100 zakładowych układów zbiorowych pracy to w 2019 r. liczba ta zmniejszyła się do nieco ponad 6 700. Według danych z rejestru warszawskiego okręgowego inspektoratu pracy spośród 1 349 zarejestrowanych zakładowych układów zbiorowych pracy za aktywne uznaje się 616 zakładowych układów zbiorowych pracy, które zakres stosowania obejmuje 453 928 osób (dane na 31 maja/1 czerwca 2022 r.). Według danych na pierwsze półrocze 2020 r. zakres objęcia zakładowymi układami zbiorowymi pracy w skali całego kraju szacowano na 1 621 251 osób. Gdy chodzi o geograficzny rozkład zakładowych układów zbiorowych pracy zawieranych w latach 2017-2021 utrzymują się tendencje dotychczasowe. Najwięcej takich układów jest rejestrowanych w Katowicach i w Warszawie. W niektórych województwach (podlaskie, świętokrzyskie, warmińsko-mazurskie, na nawet łódzkie) były lata (również przed wybuchem pandemii), gdy nie zarejestrowano żadnego układu zbiorowego pracy. Województwa, w których układami zbiorowymi pracy objęta była największa liczba pracowników (pierwsze półrocze 2020 r.) to: dolnośląskie (104 489), mazowieckie (445 432), małopolskie (115 071), śląskie (201 429) i wielkopolskie (115 596). Najmniejsza – w województwach podlaskim i warmińsko- mazurskim. Zdecydowana większość zakładowych układów zbiorowych pracy jest zawierana na czas nieokreślony.³ Analiza tych układów zawartych w latach 2015-2022 pokazuje, że były to układy zawierane głównie przez spółki Skarbu Państwa (z udziałem Skarbu Państwa), w tym podmioty wchodzące w skład grup kapitałowych. Zakładowe układy zbiorowe pracy zawierano też dla instytutów badawczych, podmiotów świadczących usługi komunalne oraz spółdzielni (w tym spółdzielni mieszkaniowych). Jeśli chodzi o spółki traktowane jako podmioty sektora prywatnego, znacząca część układów została zawarta przez spółki, które powstały w wyniku komercjalizacji i prywatyzacji. Występuje pewna liczba zakładowych układów zbiorowych pracy (w tym dość dużych układów), których nie można zaliczyć do tej kategorii (aktywność partnerów społecznych niezależna od czynnika publicznego – nawet w ujęciu historycznym).

Przedmiotowy projekt ustawy wraz z uzasadnieniem oraz Oceną Skutków Regulacji dostępny jest na stronach Rządowego Centrum Legislacji pod adresem:

<https://legislacja.rcl.gov.pl/projekt/12386550/katalog/13066352#13066352>

Projekt jest obecnie formalnie na etapie uzgodnień, lecz równocześnie prowadzone są także konsultacji publicznych.

2. projekt ustawy o zmianie ustawy o Państwowym Ratownictwie Medycznym oraz niektórych innych ustaw.

Na podstawie zebranych doświadczeń z funkcjonowania systemu Państwowe Ratownictwo Medyczne, zwanego dalej „PRM”, zidentyfikowano następujące zagadnienia wymagające uregulowania od nowa, bądź zmiany albo uzupełnienia już istniejących rozwiązań:

1. Usankcjonowania wymaga obecność **motocykli ratunkowych** w systemie PRM. Pomimo, że zespoły ratownictwa medycznego, zwane dalej „ZRM”, wyposażone w ambulans, są wspierane już obecnie przez motocykle ratunkowe, to status prawny tych ostatnich, a także sposób ich finansowania, pozostaje nieuregulowany. Konieczne jest też ustalenie minimalnej liczby **zespołów podstawowych trzyosobowych**, aby zapewnić bezpieczne udzielanie pomocy medycznej pacjentom w stanie nagłego zagrożenia zdrowotnego oraz bezpieczeństwa i higieny pracy członkom zespołów.

2. **Szpitalne oddziały ratunkowe** to jedyne elementy systemu PRM, dla których dotychczas nie ustalono parametrów, jakimi powinien się kierować wojewoda przy ustalaniu ich liczby i rozmieszczenia w wojewódzkim planie działania systemu PRM. W związku z tym zasadne jest ustalenie wskaźników, w oparciu o które będą planowane szpitalne oddziały ratunkowe.

3. **Dyspozytornie medyczne**

- 1) Obecne brzmienie ustawy z dnia 8 września 2006 r. o Państwowym Ratownictwie Medycznym (Dz. U. z 2024 r. poz. 652), zwanej dalej „ustawą o PRM”, nie uwzględnia rozwoju Systemu Wspomagania Dowodzenia Państwowego Ratownictwa Medycznego, zwanego dalej „SWD PRM”, ani powstania Podsystemu Zintegrowanej Łączności Systemu Wspomagania Dowodzenia Państwowego Ratownictwa Medycznego, zwanego dalej „PZŁ SWD PRM”. Zgodnie z założeniami rozwoju SWD PRM, od 2019 r. rozpoczęły się prace mające na celu budowę niezależnego PZŁ SWD PRM na potrzeby przyjmowania zgłoszeń głosowych wyłącznie z numeru alarmowego 999, głosowej komunikacji wewnętrznej oraz integrację łączności radiowej z PZŁ SWD PRM. Konieczne jest więc wprowadzenie do ustawy o PRM zarówno definicji PZŁ SWD PRM, jak i zobowiązań związanych z jego funkcjonowaniem.
- 2) Konieczne jest zapewnienie podstawy prawnej dla obecnego sposobu funkcjonowania numeru alarmowego 999, polegającego na kierowaniu połączeń z tego numeru bezpośrednio do właściwej terenowo dyspozytorni medycznej. Od dnia 1 stycznia 2024 r. kierowanie wszystkich połączeń telefonicznych z numerem alarmowym 999 miało się odbywać do centrów powiadamiania ratunkowego. To jednak nie nastąpiło z uwagi na brak pozytywnej opinii Ministra Zdrowia, o której mowa w art. 29 ust. 2 pkt 3 ustawy z dnia 22 listopada 2013 r. o systemie powiadamiania ratunkowego (Dz. U. z 2023 r. poz. 748, z późn. zm.). Minister Zdrowia już od dłuższego czasu wskazywał na znacznie wydłużony czas obsługi zgłoszeń dotyczących stanów nagłego zagrożenia zdrowotnego za pośrednictwem centrów powiadamiania ratunkowego, w porównaniu do ich obsługi przez dyspozytornie medyczne, z pominięciem centrów. Z analizy długości czasu obsługi zgłoszeń alarmowych wpływających obecnie z numeru alarmowego 112 obsługiwanych przez operatorów i przekazywanych następnie do dyspozytorów medycznych oraz zgłoszeń wpływających bezpośrednio na numer alarmowy 999, obsługiwanych przez dyspozytorów medycznych wynika, iż średni czas obsługi zgłoszenia wpływającego na numer alarmowy 112 wynosi średnio 127,24 sek., zaś czas obsługi zgłoszenia wpływającego bezpośrednio na numer alarmowy 999 – 116,31 sek. Łączny średni czas obsługi zgłoszeń trafiających do dyspozytorni medycznej za pośrednictwem nr 112 to 243,55 sek. Oznacza to ponad dwukrotne wydłużenie czasu obsługi zgłoszenia

alarmowego w sytuacji przyjmowania go za pośrednictwem nr 112. Dlatego istnieje uzasadniona potrzeba utrzymania możliwości bezpośredniego dodzwonienia się do dyspozytorni medycznej dla osób wzywających pomocy na nr 999.

- 3) Ze względu na to, że od dnia 1 stycznia 2022 r. dyspozytornie medyczne nie mogą już być prowadzone przez podmioty lecznicze, zachodzi potrzeba uregulowania zasad przeprowadzania ich kontroli przez Ministra Zdrowia. Z tego samego powodu nie zachodzi potrzeba pośredniczenia Ministra Zdrowia przy wnioskowaniu przez wojewodów o środki na dyspozytornie medyczne, ponieważ co do zasady planowanie środków na poszczególne zadania powinno być realizowane przez dysponenta tych środków, czyli w danym przypadku – przez wojewodów.
- 4) Konieczne jest też doprecyzowanie przepisów odnoszących się do udostępniania danych z SWD PRM, m. in o obowiązek udostępniania tych danych organom samorządów zawodowych.
- 5) W dużych województwach, o największej liczbie ludności, w tym również osób niezameldowanych, obciążenie pracą dyspozytorów jest tak znaczne, że wymaga umożliwienia wojewodom utworzenia dodatkowych dyspozytorni. Ponadto dyspozytorzy medyczni podkreślają, że chcą utrzymać zatrudnienie bliżej miejsca zamieszkania, zamiast dojazdów do stolicy województwa.
- 6) Dotychczasowe przepisy regulujące sposób funkcjonowania dyspozytorni medycznych i samych dyspozytorów nie uwzględniały odmienności Centrum Operacyjnego Lotniczego Pogotowia Ratunkowego, zwanego dalej „CO LPR”. Pracujący w nim dyspozytorzy medyczni nie są zatrudniani przez wojewodów, jak stanowi obecnie ustawa o PRM, lecz przez dyrektora Lotniczego Pogotowia Ratunkowego. Oprócz dyspozytorów medycznych, pracują tam również dyspozytorzy lotniczy, których zakres czynności również powinien być zdefiniowany. Ponadto zapisania wprost w ustawie wymaga zlecenie przez Ministra Zdrowia Lotniczemu Pogotowiu Ratunkowemu zakupu sprzętu do SWD PRM i jego przekazywania odbiorcom docelowym (wojewodom i dysponentom).
- 7) Możliwość zatrudnienia psychologów udzielających wsparcia dyspozytorom medycznym, wyłącznie na podstawie umowy o pracę, przy jednocześnie wysokich wymaganiach dotyczących doświadczenia zawodowego, powoduje w niektórych województwach trudności w znalezieniu kandydatów do pracy w liczbie odpowiedniej do potrzeb.

4. Rejestry

Kolejne zagadnienie wymagające odmiennego (niż dotychczas) uregulowania to wpisywanie się do Rejestru Jednostek Współpracujących z systemem Państwowe Ratownictwo Medyczne, zwanego dalej „RJWPRM”, jednostek posiadających taki status z mocy ustawy o PRM. Są nimi jednostki organizacyjne Państwowej Straży Pożarnej i jednostki ochrony przeciwpożarowej włączone do krajowego systemu ratowniczo-gaśniczego oraz jednostki organizacyjne Morskiej Służby Poszukiwania i Ratownictwa. Jednostki te powinny mieć uprawnienia do dokonywania wpisów we własnym zakresie. Konieczne jest ponadto dokonanie weryfikacji zakresu danych objętych RJWPRM, pod kątem ich przydatności dla systemu PRM. Doświadczenia zebrane w czasie funkcjonowania RJWPRM nakazują dostosować zawartość tego rejestru do zakresu rzeczywistych danych w nim ujmowanych, dotyczących jednostek współpracujących z systemem PRM przez rozróżnienie miejsca stacjonowania tej jednostki od nazwy i adresu siedziby podmiotu, w skład którego jednostka wchodzi. Analogicznego dostosowania wymaga ewidencja szpitalnych oddziałów ratunkowych, centrów urazowych, centrów urazowych dla dzieci i jednostek organizacyjnych szpitali wyspecjalizowanych w zakresie udzielania świadczeń zdrowotnych niezbędnych dla ratownictwa medycznego na terenie województwa (Rejestr Państwowego Ratownictwa Medycznego, zwany dalej „RPRM”). RPRM zawiera funkcjonalności wspierające wojewodę w procesie prowadzenia ewidencji szpitalnych oddziałów ratunkowych, centrów urazowych, centrów urazowych dla dzieci i jednostek organizacyjnych szpitali wyspecjalizowanych w zakresie udzielania świadczeń zdrowotnych niezbędnych dla ratownictwa medycznego. W związku z powyższym RPRM ma zostać głównym zbiorem danych tych jednostek, do którego będzie się odwoływał wojewódzki plan działania systemu.

5. Personel medyczny

Zachodzi ponadto potrzeba aktualizacji definicji lekarza systemu i pielęgniarki systemu, które nie uwzględniają niektórych przepisów dotyczących specjalizacji i kursów kwalifikacyjnych. Liczba specjalistów medycyny ratunkowej (1185 osób) wciąż pozostaje niewystarczająca w stosunku do potrzeb jednostek systemu PRM, a doskonalenie zawodowe i kształcenie podyplomowe lekarzy systemu i pielęgniarek systemu nie jest ukierunkowane na pogłębianie i aktualizowanie wiedzy z medycyny ratunkowej. Stąd potrzeba ustalenia realizacji obowiązku doskonalenia zawodowego przez uczestnictwo w kursach z zakresu postępowania z osobami w stanie nagłym.

6. Pierwsza pomoc

Z powodu coraz częstszego stosowania w ramach pierwszej pomocy produktów leczniczych wydawanych z przepisu lekarza, a niezbędnych osobom przewlekle chorym zagrożonym wystąpieniem stanu nagłego (np. wstrząsu anafilaktycznego, napadu padaczki czy chorującym na cukrzycę), konieczne jest rozszerzenie definicji pierwszej pomocy również o takie leki, które umożliwią świadkom zdarzenia postępowanie zgodne z prawem.

7. Kursy uprawniające do pracy na stanowisku dyspozytora medycznego i wojewódzkiego koordynatora ratownictwa medycznego

Rozwiązania wymaga też problem polegający na tym, że do ukończenia kursów uprawniających do pracy na stanowisku dyspozytora medycznego i wojewódzkiego koordynatora ratownictwa medycznego są zobowiązane nie tylko osoby rozpoczynające pracę, ale również te, które już obecnie są zatrudnione na tych stanowiskach i posiadają doświadczenie w wykonywaniu swoich zadań.

8. Ponadto zachodzi potrzeba uregulowania **zasad realizacji doskonalenia zawodowego** osób zatrudnionych na stanowisku dyspozytora medycznego, które rozpoczęły okres edukacyjny przed dniem 1 stycznia 2024 r. Do dnia 31 grudnia 2023 r. dyspozytor medyczny miał prawo i obowiązek stałego aktualizowania wiedzy i umiejętności przez uczestnictwo w różnych rodzajach i formach doskonalenia zawodowego, natomiast od dnia 1 stycznia 2024 r. nastąpiła zmiana systemu doskonalenia zawodowego dyspozytorów medycznych polegająca w szczególności na organizacji kursu doskonalącego przez Krajowe Centrum Monitorowania Ratownictwa Medycznego, zwane dalej „KCMRM”.

9. Ponadto zasadna jest rezygnacja z przepisu dotyczącego wyliczania **trzeciego kwartyła** czasu dotarcia, gdyż nie był on dotychczas przydatny.

10. Obecnie w myśl art. 45a ustawy o PRM „Odmowa przyjęcia osoby w stanie nagłego zagrożenia zdrowotnego, pacjenta urazowego albo pacjenta urazowego dziecięcego przez szpital od jednostek systemu skutkuje zastosowaniem kary umownej określonej w umowie o udzielanie świadczeń opieki zdrowotnej lub niezwłocznym rozwiązaniem tej umowy.”. Takiej sankcji nie przewiduje się za niewykonanie decyzji, o której mowa w art. 20a ust. 5 i art. 29 ust. 9b ustawy o PRM tj. rozstrzygającej spór dotyczący przyjęcia do szpitala osoby w stanie nagłego zagrożenia zdrowotnego. Wątpliwość budzi, czy w takich sytuacjach zastosowanie znajdzie cytowany wyżej przepis. W związku z tym zasadne jest doprecyzowanie **sankcji za niewykonanie decyzji**. Obecnie obowiązujące regulacje wynikające z art. 33 ust. 1 ustawy o PRM oraz rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 27 czerwca 2019 r. w sprawie szpitalnego oddziału ratunkowego (Dz.U. z 2024 r. poz. 336, z późn. zm.) stanowią o „niezwłocznym” udzielaniu świadczeń zdrowotnych na rzecz osoby w stanie nagłego zagrożenia zdrowotnego. Jest to pojęcie nieostre, które jest różnie rozumiane przez personel szpitalnego oddziału ratunkowego. Dobre praktyki postępowania w szpitalnych oddziałach ratunkowych i w izbach przyjęć również okazały się niewystarczające do tego, aby pacjenci przewożeni przez ZRM byli traktowani priorytetowo. Jednocześnie analiza danych z SWD PRM wskazuje na **zbyt długie przebywanie ZRM w szpitalnych oddziałach ratunkowych**

i izbach przyjęć, sięgające nawet kilku godzin, co z jednej strony zagraża pacjentom transportowanym do szpitali przez te zespoły, a z drugiej powoduje wyłączenie ZRM z gotowości do niesienia pomocy innym osobom.

11. W przepisach prawa powszechnie obowiązującego brak jest regulacji określających **zasady postępowania ze zwłokami osób zmarłych** w specjalistycznym środku transportu sanitarnego podczas udzielania im medycznych czynności ratunkowych. Podjęcie jakichkolwiek rozwiązań w omawianej sprawie wiąże się m.in. z nałożeniem dodatkowych obowiązków na podmioty lecznicze i zakłady medycyny sądowej, co wymaga zmian legislacyjnych. Takie rozwiązania znalazły się w projekcie ustawy o cmentarzach i chowaniu zmarłych, który był procedowany w ramach Rady Ministrów poprzedniej kadencji (projekt wpisany do ówczesnego wykazu prac legislacyjnych i programowych Rady Ministrów pod nr UD278). Wymaga to pilnego uregulowania z uwagi na brak trybu postępowania w tak delikatnej sprawie.

12. Usankcjonowania wymaga również zrównanie prawa do **dotatków** za pracę w niedziele i święta oraz w dni wolne od pracy, wynikające z przyjętego pięciodniowego tygodnia pracy, dla członków ZRM wykonujących zawód medyczny, z pracownikami wykonującymi zawód medyczny, zatrudnionymi w systemie pracy zmianowej w podmiotach leczniczych wykonujących działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne.

13. Ponieważ niektórzy dysponenci jednostek PRM odmawiają zawierania z ratownikami medycznymi umów cywilnoprawnych, konieczne jest wprowadzenie przepisu wskazującego wprost, że ratownik medyczny **może wykonywać zawód w podmiocie leczniczym jako przedsiębiorca niebędący podmiotem leczniczym, na podstawie umowy cywilnoprawnej zawartej z tym podmiotem leczniczym.**

14. Kwestią wymagającą uwagi jest potrzeba dostosowań w zakresie **opinii o celowości inwestycji**, jaka obecnie jest wymagana dla niektórych jednostek systemu Państwowe Ratownictwo Medyczne. Ustawa z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (Dz. U. z 2024 r. poz. 146, z późn. zm.) w art. 95e ust. 1 określa katalog podmiotów, które zobowiązane są do uzyskania opinii o celowości inwestycji. Są to: podmioty wykonujące działalność leczniczą, podmioty zamierzające wykonywać działalność leczniczą oraz podmioty zamierzające utworzyć podmiot leczniczy. Przedmiotowa ustawa w art. 95d ust. 2 określa również podmioty, wobec których nie wydaje się opinii o celowości inwestycji, o której mowa w art. 95d ust. 1 tej ustawy, wśród nich znajdują się jednostki wchodzące w skład systemu PRM, tj.: szpitalny oddział ratunkowy oraz szpitalny oddział ratunkowy dla dzieci. Istniejące przepisy prawa prowadzą do sytuacji, w której jedynie część jednostek wchodzących w skład systemu PRM wyłączona jest z konieczności uzyskania opinii o celowości inwestycji, pozostałe jednostki zobowiązane są do uzyskania takiej opinii, pomimo że specyfika realizowanych przez nie zadań jedynie w nieznacznym stopniu koresponduje z formularzami oceny inwestycji określonymi w rozporządzeniach ministra właściwego do spraw zdrowia.

Przedmiotowy projekt aktu prawnego wraz z Uzasadnieniem oraz Oceną Skutków Regulacji dostępny jest na stronach Rządowego Centrum Legislacji pod adresem:

<https://legislacja.rcl.gov.pl/projekt/12386551/katalog/13066416#13066416>

Projekt jest obecnie na etapie konsultacji publicznych.

3. projekt ustawy o zawodzie psychologa oraz samorządzie zawodowym psychologów.

Szerokie spektrum zagadnień, jakimi zajmuje się psycholog, w szczególności zakres jego oddziaływania na zdrowie i życie odbiorców świadczeń psychologicznych wskazuje, że

zawód ten powinny wykonywać osoby o odpowiednich kwalifikacjach i postawie etycznej. Z tego względu zawód psychologa, jako zawód zaufania publicznego, został prawnie uregulowany w ustawie z dnia 8 czerwca 2001 r. o zawodzie psychologa i samorządzie zawodowym psychologów (Dz.U. z 2019 r. poz. 1026).

Jednakże ustawa z dnia 8 czerwca 2001 r. nie funkcjonuje w praktyce ze względu na liczne wady prawne i legislacyjne. Jest niezgodna z prawem europejskim, ponieważ jej przepisy nie przewidują możliwości odbycia stażu adaptacyjnego lub przeprowadzenia testu umiejętności w ramach procedury uznawania kwalifikacji zawodowych uzyskanych w innych państwach członkowskich Unii Europejskiej. Ponadto ogranicza formy prowadzenia prywatnej praktyki psychologicznej jedynie do indywidualnej działalności gospodarczej oraz spółki partnerskiej. Wypracowanie jednolitych zasad dotyczących tego zawodu zapewni odpowiedni standard udzielania świadczeń psychologicznych oraz możliwość weryfikacji kompetencji wykonujących go osób.

Prawna regulacja dostępu do zawodu psychologa umożliwi jego wykonywanie osobom z odpowiednimi kwalifikacjami oraz postawą etyczną. Zakres przedmiotowy projektowanej ustawy określa zasady uzyskiwania prawa wykonywania zawodu psychologa, zasady i warunki wykonywania zawodu psychologa, zasady organizacji i działania samorządu zawodowego psychologów oraz zasady odpowiedzialności zawodowej psychologa.

Przedmiotowy projekt aktu prawnego wraz z Uzasadnieniem, Oceną Skutków Regulacji dostępny jest na stronach Rządowego Centrum Legislacji pod adresem:

<https://legislacja.rcl.gov.pl/projekt/12386703/katalog/13067183#13067183>

Projekt jest obecnie na etapie konsultacji publicznych.

Projekty rozporządzeń:

1. projekt rozporządzenia Ministra Finansów w sprawie prowadzenia rejestru pośredników ubezpieczeniowych oraz udostępniania informacji z tego rejestru.

Projektowane rozporządzenie ma na celu wykonanie upoważnienia ustawowego zawartego w art. 52 ust. 10 ustawy z dnia 15 grudnia 2017 r. o dystrybucji ubezpieczeń (Dz. U. z 2023 r. poz. 1111, z późn. zm.), dalej: „ustawa o dystrybucji ubezpieczeń”.

Zgodnie z tym przepisem minister właściwy do spraw instytucji finansowych określi, w drodze rozporządzenia:

- 1) szczegółowy sposób i tryb prowadzenia rejestru pośredników ubezpieczeniowych, w tym uzyskiwania dostępu do tego rejestru,
 - 2) sposób współpracy organu nadzoru i Polskiej Izby Ubezpieczeń w zakresie dotyczącym udzielania informacji określonych w art. 52 ust. 6 ustawy o dystrybucji ubezpieczeń,
 - 3) sposób udostępniania zakładowi ubezpieczeń informacji, o której mowa w art. 52 ust. 4a ustawy o dystrybucji ubezpieczeń,
 - 4) sposób udostępniania informacji z tego rejestru
- uwzględniając konieczność zapewnienia sprawnego funkcjonowania rejestru pośredników ubezpieczeniowych.

Dotychczasowa treść upoważnienia ustawowego została zmieniona przez art. 32 pkt 9 lit. b ustawy z dnia 16 sierpnia 2023 r. o zmianie niektórych ustaw w związku z zapewnieniem rozwoju rynku finansowego oraz ochrony inwestorów na tym rynku (Dz. U. poz. 1723), dalej: „ustawa o zmianie niektórych innych ustaw”, która weszła w życie z dniem 29 września 2023 r. Wprowadzona zmiana polega na określeniu sposobu udostępniania przez organ nadzoru zakładowi ubezpieczeń, nie częściej niż raz na kwartał, zbiorczej informacji o aktualnych wpisach w rejestrze agentów, objętych wpisem danego zakładu. W pozostałym zakresie obowiązujące upoważnienie ustawowe, o którym mowa w art. 52 ust. 10 ustawy o dystrybucji ubezpieczeń, jest tożsame z dotychczasowym.

Zgodnie z art. 50 ust. 3 ww. ustawy o zmianie niektórych innych ustaw, dotychczasowe przepisy wykonawcze wydane na podstawie art. 52 ust. 10 ustawy zmienianej w art. 32 zachowują moc do dnia wejścia w życie przepisów wykonawczych wydanych na podstawie

art. 52 ust. 10 ustawy zmienianej w art. 32, w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, jednak nie dłużej niż przez 12 miesięcy od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy. W związku z tym, obecnie obowiązujące rozporządzenie Ministra Finansów z dnia 27 grudnia 2018 r. w sprawie prowadzenia rejestru pośredników ubezpieczeniowych oraz udostępniania informacji z tego rejestru (Dz. U. z 2022 r. poz. 2040), które zostało wydane na podstawie art. 52 ust. 10 ustawy o dystrybucji ubezpieczeń, traci moc z dniem 30 września 2024 roku.

Przedmiotowy projekt ustawy wraz z Uzasadnieniem oraz Oceną Skutków Regulacji dostępny jest na stronach Rządowego Centrum Legislacji pod adresem: <https://legislacja.rcl.gov.pl/projekt/12386501/katalog/13066001#13066001>

Projekt jest obecnie na etapie konsultacji publicznych oraz opiniowania.

2. projekt rozporządzenia Ministra Rozwoju i Technologii w sprawie sposobu przygotowania projektu miejscowego planu zagospodarowania przestrzennego.

Nowe rozporządzenie, zgodnie z upoważnieniem ustawowym, określać będzie sposób przygotowania projektu miejscowego planu zagospodarowania przestrzennego, zwanego dalej „planem miejscowym”, w części tekstowej i graficznej, w szczególności wymogi dotyczące:

- skali,
- klas przeznaczenia terenu,
- stosowanych oznaczeń, nazewnictwa, standardów oraz sposobu prezentacji graficznej danych przestrzennych,
- sposobu dokumentowania prac planistycznych w zakresie planu miejscowego.

W przedkładanym projekcie rozporządzenia pozostawiono obecny układ przepisów i rozwiązania, które nie budziły wątpliwości interpretacyjnych, a ich stosowanie nie sprawiało problemów w praktyce sporządzania planów miejscowych. Wprowadzono niezbędne zmiany wynikające z nowelizacji ustawy. Przede wszystkim projekt rozporządzenia uwzględnia w sposobie prowadzenia dokumentacji prac planistycznych zmiany w procedurze sporządzania planu miejscowego, w tym w zakresie partycypacji społecznej i cyfryzacji. W związku z wprowadzeniem nowelizacją ustawy nowych trybów sporządzania i uchwalania planu miejscowego, tj. postępowania uproszczonego, zintegrowanego planu inwestycyjnego oraz planu miejscowego przyjmowanego zarządzeniem wojewody, a także do obecnego już miejscowego planu rewitalizacji, określono wymogi dla dokumentacji odrębnie dla każdego z ww. trybów.

Przedmiotowy projekt aktu prawnego wraz z Uzasadnieniem, Oceną Skutków Regulacji oraz załącznikami nr 1-5 dostępny jest na stronach Rządowego Centrum Legislacji pod adresem: <https://legislacja.rcl.gov.pl/projekt/12386700/katalog/13067008#13067008>

Projekt jest obecnie na etapie konsultacji publicznych oraz opiniowania.

W omawianym okresie nie złożono żadnych stanowisk ZPPM do opublikowanych projektów aktów prawnych.

II. Ogłoszone akty prawne (Dziennik Ustaw RP)

W analizowanym okresie opublikowano 47 aktów prawnych, tzn. ustawy, rozporządzenia Rady Ministrów, Prezesa Rady Ministrów i poszczególnych ministrów, obwieszczenia w sprawie ogłoszenia tekstu jednolitego. Z powyższych publikacji w zainteresowaniu pracodawców i przedsiębiorców znaleźć się mogą następujące akty prawne:

1. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 10 czerwca 2024 roku w sprawie wyłączenia określonych porozumień specjalizacyjnych i badawczo-rozwojowych spod zakazu porozumień ograniczających konkurencję

Powyższy akt prawny opublikowany został 24 czerwca 2024 roku w Dzienniku Ustaw (Dz.U. z 2024, poz. 922).

Rozporządzenie określa:

- 1) warunki, jakie muszą być spełnione, aby porozumienia specjalizacyjne i badawczo-rozwojowe zostały uznane za wyłączone spod zakazu, o którym mowa w art. 6 ust. 1 ustawy z dnia 16 lutego 2007 r. o ochronie konkurencji i konsumentów, zwanej dalej „ustawą”;
- 2) klauzule, których występowanie w porozumieniu stanowi naruszenie art. 6 ust. 1 ustawy;
- 3) okres obowiązywania wyłączenia.

Użyte w rozporządzeniu określenia oznaczają:

- 1) wyłączenie – wyłączenie spod zakazu, o którym mowa w art. 6 ust. 1 ustawy;
- 2) działalność badawczo-rozwojowa – działalność obejmująca badania naukowe w rozumieniu art. 4 ust. 2 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2023 r. poz. 742, z późn. zm.1)) oraz prace rozwojowe w rozumieniu art. 4 ust. 3 tej ustawy;
- 3) porozumienie badawczo-rozwojowe – porozumienie zawierane między dwoma lub więcej przedsiębiorcami, którego przedmiotem jest:
 - a) wspólne prowadzenie działalności badawczo-rozwojowej w odniesieniu do towarów lub procesów objętych porozumieniem oraz wspólne wykorzystywanie wyników tej działalności,
 - b) wspólne prowadzenie działalności badawczo-rozwojowej w odniesieniu do towarów lub procesów objętych porozumieniem, z wyjątkiem wspólnego wykorzystywania wyników tej działalności,
 - c) prowadzenie opłacanej działalności badawczo-rozwojowej w odniesieniu do towarów lub procesów objętych porozumieniem oraz wspólne wykorzystywanie wyników tej działalności,
 - d) prowadzenie opłacanej działalności badawczo-rozwojowej w odniesieniu do towarów lub procesów objętych porozumieniem, z wyjątkiem wspólnego wykorzystywania wyników tej działalności,
 - e) wspólne wykorzystywanie wyników działalności badawczo-rozwojowej w odniesieniu do towarów lub procesów objętych porozumieniem, prowadzonej wspólnie w ramach porozumienia zawartego wcześniej między tymi samymi stronami,
 - f) wspólne wykorzystywanie wyników opłacanej działalności badawczo-rozwojowej w odniesieniu do towarów lub procesów objętych porozumieniem, prowadzonej wspólnie w ramach porozumienia zawartego wcześniej między tymi samymi stronami;

Rozporządzenie wchodzi w życie 25 czerwca 2024 roku.

2. Ustawa z dnia 14 czerwca 2024 roku o ochronie sygnalistów.

Powyższy akt prawny opublikowany został 24 czerwca 2024 roku w Dzienniku Ustaw (Dz.U. z 2024, poz. 928).

Celem ustawy jest wdrożenie do krajowego porządku prawnego przepisów dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 z dnia 23 października 2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii (Dz. Urz. UE L 305 z 26.11.2019, str. 17, z późn. zm.).

W ustawie uregulowano:

- 1) warunki objęcia ochroną sygnalistów zgłaszających lub ujawniających publicznie informacje o naruszeniach prawa;

- 2) środki ochrony sygnalistów zgłaszających lub ujawniających publicznie informacje o naruszeniach prawa;
- 3) zasady ustalania wewnętrznej procedury zgłaszania informacji o naruszeniach prawa i podejmowania działań następczych;
- 4) zasady zgłaszania informacji o naruszeniach prawa organowi publicznemu;
- 5) zasady ujawnienia publicznie informacji o naruszeniach prawa;
- 6) zadania Rzecznika Praw Obywatelskich związane ze zgłaszaniem informacji o naruszeniach prawa;
- 7) zadania organów publicznych związane ze zgłaszaniem informacji o naruszeniach prawa i z podejmowaniem działań następczych.

Zgodnie z przepisami ustawy sygnalistą jest osoba fizyczna, która zgłasza lub ujawnia publicznie informację o naruszeniu prawa uzyskaną w kontekście związanym z pracą, w tym pracownik, osoba świadcząca pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, osoba świadcząca pracę pod nadzorem i kierownictwem wykonawcy, podwykonawcy lub dostawcy, przedsiębiorca, prokurent, akcjonariusz lub wspólnik, członek organu osoby prawnej lub jednostki organizacyjnej nieposiadającej osobowości prawnej, stażysta, wolontariusz, praktykant, funkcjonariusz oraz żołnierz.

Naruszeniem prawa, które może być przedmiotem zgłoszenia dokonanego przez sygnalistę, jest działanie lub zaniechanie niezgodne z prawem lub mające na celu obejście prawa, dotyczące korupcji, zamówień publicznych, usług, produktów i rynków finansowych, przeciwdziałania praniu pieniędzy oraz finansowaniu terroryzmu, bezpieczeństwa produktów i ich zgodności z wymogami, bezpieczeństwa transportu, ochrony środowiska, ochrony radiologicznej i bezpieczeństwa jądowego, bezpieczeństwa żywności i pasz, zdrowia i dobrostanu zwierząt, zdrowia publicznego, ochrony konsumentów, ochrony prywatności i danych osobowych, bezpieczeństwa sieci i systemów teleinformatycznych, interesów finansowych Skarbu Państwa Rzeczypospolitej Polskiej, jednostki samorządu terytorialnego oraz Unii Europejskiej, rynku wewnętrznego Unii Europejskiej, w tym publicznoprawnych zasad konkurencji i pomocy państwa oraz opodatkowania osób prawnych, a także konstytucyjnych wolności i praw człowieka i obywatela.

Ustawa nie będzie miała zastosowania do informacji objętych przepisami o ochronie informacji niejawnych oraz innych informacji, które nie podlegają ujawnieniu z mocy przepisów prawa powszechnie obowiązującego ze względów bezpieczeństwa publicznego, tajemnicą zawodową zawodów medycznych oraz prawniczych, tajemnicą narady sędziowskiej oraz postępowaniem karnym – w zakresie tajemnicy postępowania przygotowawczego oraz tajemnicy rozprawy sądowej prowadzonej z wyłączeniem jawności.

Sygnalista, po powzięciu informacji o naruszeniu prawa w zakresie objętym ustawą, będzie mógł dokonać zgłoszenia wewnętrznego, zewnętrznego lub ujawnienia publicznego.

Zgłoszenie wewnętrzne polega na poinformowaniu o naruszeniu podmiotu prawnego, którego sygnalista jest pracownikiem lub pozostaje z nim w innych relacjach o charakterze zarobkowym. Zgłoszenie zewnętrzne jest skierowaniem informacji do organu publicznego lub Rzecznika Praw Obywatelskich.

Ujawnienie publiczne jest podaniem informacji o naruszeniu prawa do wiadomości publicznej przez samego sygnalistę z pominięciem pozostałych kanałów zgłoszeń.

Sygnalista może wybierać kolejność zgłoszeń wewnętrznych i zewnętrznych, nie jest obowiązkiem dokonanie zgłoszenia wewnętrznego przed zewnętrznym.

Wewnętrzną procedurę dokonywania zgłoszeń naruszeń prawa i podejmowania działań następczych, ma ustalić podmiot prawny, na rzecz którego według stanu na dzień 1 stycznia lub 1 lipca danego roku wykonuje pracę zarobkową co najmniej 50 osób. Próg ten nie ma zastosowania do podmiotu prawnego wykonującego działalność w zakresie usług, produktów i rynków finansowych oraz przeciwdziałania praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu, bezpieczeństwa transportu i ochrony środowiska objętych zakresem stosowania aktów prawnych Unii Europejskiej wymienionych w załączniku do dyrektyw 2019/1937. Procedura zgłoszeń wewnętrznych powinna określić m.in.: wewnętrzną jednostkę organizacyjną lub osobę w ramach struktury organizacyjnej podmiotu prawnego albo podmiot zewnętrzny upoważniony przez podmiot prawny do przyjmowania zgłoszeń wewnętrznych, sposoby

przekazywania zgłoszeń wewnętrznych a także bezstronną wewnętrzną jednostkę organizacyjną lub osobę w ramach struktury organizacyjnej podmiotu prawnego, upoważnione do podejmowania działań następczych (działaniem następczym jest działanie podjęte w celu oceny prawdziwości informacji zawartych w zgłoszeniu oraz w celu przeciwdziałania naruszeniu prawa będącemu przedmiotem zgłoszenia).

Zgłoszenia zewnętrzne będą przyjmowane przez Rzecznika Praw Obywatelskich albo organ publiczny. Procedura zgłoszeń zewnętrznych zostanie ustalona przez Rzecznika Praw Obywatelskich oraz przez organ publiczny i ma ona określić w szczególności tryb postępowania z informacjami o naruszeniach prawa zgłoszonymi anonimowo. Rzecznik Praw Obywatelskich po otrzymaniu zgłoszenia będzie dokonywał jego wstępnej weryfikacji a następnie prześle je organowi publicznemu właściwemu do podjęcia działań następczych. O przekazaniu zgłoszenia albo o odstąpieniu od przekazania zgłoszenia (jeżeli zgłoszenie nie dotyczy informacji o naruszeniu prawa), Rzecznik Praw Obywatelskich będzie informował sygnalistę. Rzecznik Praw Obywatelskich będzie rozpatrywał zgłoszenia zewnętrzne w przypadku gdy zgłoszenie dotyczyło będzie naruszenia prawa w zakresie konstytucyjnych wolności i praw człowieka i obywatela a żaden inny organ publiczny nie będzie właściwy do podjęcia działań następczych. Organ publiczny po otrzymaniu zgłoszenia zewnętrznego będzie dokonywał jego wstępnej weryfikacji polegającej na ustaleniu, czy zgłoszenie dotyczy informacji o naruszeniu prawa oraz na ustaleniu czy zgłoszenie dotyczy naruszenia prawa w dziedzinie należącej do zakresu działania tego organu. Jeżeli zgłoszenie zewnętrzne dotyczy będzie naruszenia prawa, które nie należy do zakresu działania tego organu publicznego, organ publiczny będzie obowiązany ustalić organ publiczny właściwy do podjęcia działań następczych i niezwłocznie przekazać mu zgłoszenie.

Sygnalista podlegał będzie ochronie od chwili dokonania zgłoszenia lub ujawnienia publicznego, pod warunkiem że miał uzasadnione podstawy sądzić, że informacja będąca przedmiotem zgłoszenia lub ujawnienia publicznego jest prawdziwa w momencie dokonywania zgłoszenia lub ujawnienia publicznego i że stanowi informację o naruszeniu prawa.

Wobec sygnalisty nie mogą być podejmowane działania odwetowe ani próby lub groźby zastosowania takich działań. Jeżeli praca była, jest lub ma być świadczona na podstawie stosunku pracy, wobec sygnalisty nie mogą być podejmowane działania odwetowe, polegające w szczególności na odmowie nawiązania stosunku pracy, wypowiedzeniu lub rozwiązaniu bez wypowiedzenia stosunku pracy, obniżeniu wysokości wynagrodzenia za pracę, wstrzymaniu awansu albo pominięciu przy awansowaniu, przeniesieniu na niższe stanowisko pracy, mobbingu lub dyskryminacji. Za działania odwetowe z powodu dokonania zgłoszenia lub ujawnienia publicznego będą uważane także próby lub groźby ich zastosowania.

Sygnalista, wobec którego dopuszczono się działań odwetowych, będzie miał prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż przeciętne miesięczne wynagrodzenie w gospodarce narodowej w poprzednim roku, ogłaszane do celów emerytalnych w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski” przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego, lub prawo do zadośćuczynienia. Z kolei osoba, która poniosła szkodę z powodu świadomego zgłoszenia lub ujawnienia publicznego nieprawdziwych informacji przez sygnalistę, będzie miała prawo do odszkodowania lub zadośćuczynienia za naruszenie dóbr osobistych od sygnalisty, który dokonał takiego zgłoszenia lub ujawnienia publicznego.

Zgodnie z przepisami ustawy dokonanie zgłoszenia lub ujawnienia publicznego nie może stanowić podstawy odpowiedzialności, w tym odpowiedzialności dyscyplinarnej lub odpowiedzialności za szkodę, w szczególności w przedmiocie zniesławienia, naruszenia dóbr osobistych, praw autorskich, ochrony danych osobowych oraz obowiązku zachowania tajemnicy, w tym tajemnicy przedsiębiorstwa, pod warunkiem że sygnalista miał uzasadnione podstawy sądzić, że zgłoszenie lub ujawnienie publiczne jest niezbędne do ujawnienia naruszenia prawa zgodnie z ustawą.

Czyn polegający na uniemożliwianiu lub istotnym utrudnianiu dokonania zgłoszenia naruszenia prawa będzie przestępstwem podlegającym grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do roku. Przestępstwami zagrożonymi karą grzywny,

karą ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności będą także działania odwetowe wobec sygnalisty, osoby pomagającej w dokonaniu zgłoszenia lub osoby powiązanej z sygnalistą, ujawnienie tożsamości sygnalisty, osoby pomagającej w dokonaniu zgłoszenia lub osoby powiązanej z sygnalistą, a także świadome dokonanie niezgodnego z prawdą zgłoszenia lub ujawnienia publicznego. Ustawa przewiduje również karę grzywny dla podmiotu odpowiedzialnego za ustanowienie procedury zgłoszeń wewnętrznych w przypadku jej nie ustanowienia lub ustanowienia jej z istotnym naruszeniem wynikających z ustawy wymogów.

Ustawa wchodzi w życie po upływie 3 miesięcy od dnia ogłoszenia, z wyjątkiem art. 5 ust. 4, art. 25 ust. 1 pkt 8 oraz przepisów rozdziału 4, które wejdą w życie po upływie 6 miesięcy od dnia ogłoszenia (są to przepisy dot. zgłoszeń zewnętrznych).