

PREZES RADY MINISTRÓW

Donald Tusk

Warszawa, dnia 14 lutego 2014 r.

RM-10-6-13

Pani Ewa KOPACZ

Marszałek Sejmu

Szanowna Pani Marszałek

Na podstawie art. 118 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej przedstawiam Sejmowi

projekt ustawy o zmianie ustawy o zasadach użycia lub pobytu Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej poza granicami państwa.

W załączeniu przedstawiam także opinię dotyczącą zgodności proponowanych regulacji z prawem Unii Europejskiej.

Jednocześnie uprzejmie informuję, że do prezentowania stanowiska Rządu w tej sprawie w toku prac parlamentarnych został upoważniony Minister Obrony Narodowej.

Z poważaniem



U S T A W A

z dnia

o zmianie ustawy o zasadach użycia lub pobytu Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej poza granicami państwa

Art. 1. W ustawie z dnia 17 grudnia 1998 r. o zasadach użycia lub pobytu Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej poza granicami państwa (Dz. U. Nr 162, poz. 1117, z późn. zm.¹⁾) wprowadza się następujące zmiany:

1) art. 6 otrzymuje brzmienie:

„Art. 6. W skład jednostek wojskowych wykonujących zadania poza granicami państwa wchodzi żołnierze w czynnej służbie wojskowej oraz pracownicy.”;

2) po art. 6 dodaje się art. 6a w brzmieniu:

„Art. 6a. 1. Wymiar czasu pracy pracowników świadczących pracę w strefie działań wojennych jest określony ich zadaniami służbowymi. Do tych pracowników nie stosuje się przepisów Działu VI ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, z późn. zm.²⁾).

2. Zadania służbowe pracowników są ustalane przez przełożonych w sposób pozwalający na ich wykonywanie w ramach czterdziestu godzin pracy w tygodniu. Wykonywanie zadań służbowych nie może przekraczać przeciętnie czterdziestu ośmiu godzin w tygodniu, w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, w okresie rozliczeniowym wynoszącym cztery miesiące.

¹⁾ Zmiany wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2004 r. Nr 210, poz. 2135, z 2009 r. Nr 79, poz. 669 i Nr 161, poz. 1278, z 2010 r. Nr 240, poz. 1601, z 2011 r. Nr 205, poz. 1203 oraz z 2012 r. poz. 908.

²⁾ Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 1998 r. Nr 106, poz. 668 i Nr 113, poz. 717, z 1999 r. Nr 99, poz. 1152, z 2000 r. Nr 19, poz. 239, Nr 43, poz. 489, Nr 107, poz. 1127 i Nr 120, poz. 1268, z 2001 r. Nr 11, poz. 84, Nr 28, poz. 301, Nr 52, poz. 538, Nr 99, poz. 1075, Nr 111, poz. 1194, Nr 123, poz. 1354, Nr 128, poz. 1405 i Nr 154, poz. 1805, z 2002 r. Nr 74, poz. 676, Nr 135, poz. 1146, Nr 196, poz. 1660, Nr 199, poz. 1673 i Nr 200, poz. 1679, z 2003 r. Nr 166, poz. 1608 i Nr 213, poz. 2081, z 2004 r. Nr 96, poz. 959, Nr 99, poz. 1001, Nr 120, poz. 1252 i Nr 240, poz. 2407, z 2005 r. Nr 10, poz. 71, Nr 68, poz. 610, Nr 86, poz. 732 i Nr 167, poz. 1398, z 2006 r. Nr 104, poz. 708 i 711, Nr 133, poz. 935, Nr 217, poz. 1587 i Nr 221, poz. 1615, z 2007 r. Nr 64, poz. 426, Nr 89, poz. 589, Nr 176, poz. 1239, Nr 181, poz. 1288 i Nr 225, poz. 1672, z 2008 r. Nr 93, poz. 586, Nr 116, poz. 740, Nr 223, poz. 1460 i Nr 237, poz. 1654, z 2009 r. Nr 6, poz. 33, Nr 56, poz. 458, Nr 58, poz. 485, Nr 98, poz. 817, Nr 99, poz. 825, Nr 115, poz. 958, Nr 157, poz. 1241 i Nr 219, poz. 1704, z 2010 r. Nr 105, poz. 655, Nr 135, poz. 912, Nr 182, poz. 1228, Nr 224, poz. 1459, Nr 249, poz. 1655 i Nr 254, poz. 1700, z 2011 r. Nr 36, poz. 181, Nr 63, poz. 322, Nr 80, poz. 432, Nr 144, poz. 855, Nr 149, poz. 887 i Nr 232, poz. 1378, z 2012 r. poz. 908 i 1110 oraz z 2013 r. poz. 2, 675, 896 i 1028.

3. Czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji przełożonego w miejscu pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy.

4. Pracownikowi przysługuje prawo do co najmniej:

- 1) ośmiu godzin nieprzerwanego odpoczynku w każdej dobie;
- 2) dwudziestu czterech godzin nieprzerwanego odpoczynku w okresie siedmiodniowym;
- 3) dnia wolnego od pracy w niedzielę raz na cztery tygodnie oraz w święta określone w przepisach ustawy z dnia 18 stycznia 1951 r. o dniach wolnych od pracy (Dz. U. Nr 4, poz. 28, z późn. zm.³⁾);
- 4) 60-minutowego odpoczynku przed rozpoczęciem pracy obejmującej wykonywanie zadań służbowych w nocy;
- 5) 30-minutowej przerwy w pracy, jeżeli dobowy wymiar czasu pracy wynosi co najmniej 6 godzin.

5. Przepisy ust. 2 i 4 nie mają zastosowania do pracowników realizujących zadania wynikające z celu skierowania jednostki wojskowej, związane z zapewnieniem bezpieczeństwa jednostki wojskowej oraz z ochroną zdrowia i życia ludzkiego.

6. Ze względu na szczególny charakter pracy świadczonej w strefie działań wojennych rozkład czasu pracy pracownika może przewidywać pracę zmianową.

7. Okres rozliczeniowy liczony jest indywidualnie dla każdego pracownika od dnia zatrudnienia.”;

3) w art. 9 w ust. 1 pkt 1 otrzymuje brzmienie:

„1) szczegółowe zasady zatrudniania w jednostkach wojskowych pracowników, o których mowa w art. 6, z uwzględnieniem postanowień zawartych w przepisach prawa pracy oraz specyfiki związanej z wykonywaniem pracy w jednostce wojskowej poza granicami państwa,”.

Art. 2. Do pracowników, z którymi nawiązano stosunek pracy przed dniem wejścia w życie ustawy, mają zastosowanie przepisy dotychczasowe.

Art. 3. Ustawa wchodzi w życie pierwszego dnia drugiego miesiąca następującego po miesiącu ogłoszenia.

³⁾ Zmiany wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 1960 r. Nr 51, poz. 297, z 1989 r. Nr 29, poz. 154, z 1990 r. Nr 28, poz. 159 i 160 oraz z 2010 r. Nr 224, poz. 1459.

UZASADNIENIE

W obecnym stanie prawnym do wszystkich pracowników zatrudnianych w polskich kontyngentach wojskowych (polskich jednostkach wojskowych) poza granicami państwa zgodnie z art. 6 ust. 2 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o zasadach użycia lub pobytu Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej poza granicami państwa (Dz. U. Nr 162, poz. 1117, z późn. zm.) zastosowanie mają powszechnie obowiązujące przepisy normujące czas pracy, tj. przepisy działu VI ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, z późn. zm.).

Z uwagi jednak na charakter i sposób świadczenia pracy w specyficznych warunkach jakim jest strefa działań wojennych, okazuje się, że ograniczenia wynikające z Kodeksu pracy bardzo utrudniają właściwe funkcjonowanie kontyngentu wojskowego, jednocześnie rodząc poważne skutki finansowe z tytułu wypłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Z uwagi na nagły i nieprzewidziany charakter zdarzeń, utrudnione jest jednoznaczne rozgraniczenie czynności wykonywanych przez pracowników w czasie pracy, od tych wykonywanych w czasie wolnym od pracy, ponieważ pracownicy wykonują pracę zawsze, gdy zaistnieje taka potrzeba, tzn. także w soboty, niedziele oraz w porze nocnej. Wobec braku odmiennych regulacji prawnych, skutkuje to tym, że pracownicy traktują je jako przepracowane w godzinach nadliczbowych, za które przysługuje im dodatkowe wynagrodzenie.

Podjęta próba zastosowania w kontyngentach wojskowych zadaniowego systemu czasu pracy również nie rozwiązała problemu ogromnych ilości godzin nadliczbowych, za które trzeba pracownikom wypłacić wynagrodzenie. Pracownicy, mimo że z założeń tego systemu czasu pracy wynika, iż sami powinni organizować czas, w którym mają wykonywać powierzone im zadania, niejednokrotnie są wzywani do miejsca świadczenia pracy (ewentualnie innego ściśle określonego miejsca), gdzie przebywają, oczekując w gotowości do świadczenia pracy. Sytuacja taka budzi wątpliwości co do możliwości zatrudniania ich w zadaniowym czasie pracy, skoro rozkład dnia komplikowany jest przez konieczność wykonywania, nieprzewidywalnych z uwagi na działania wojenne, czynności w miejscu wyznaczonym przez przełożonego i w ściśle określonym czasie. Brak jest jednocześnie możliwości zatrudnienia w kontyngentach wojskowych większej ilości pracowników, ponieważ stan osobowy kontyngentu wojskowego jest każdorazowo określany w postanowieniu Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej o użyciu jednostek wojskowych poza granicami państwa, zgodnie z art. 5 ust. 1

pkt 1 ustawy o zasadach użycia lub pobytu Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej poza granicami państwa. Ponadto w niektórych specjalnościach brak jest wielu chętnych kandydatów do świadczenia pracy w strefie działań wojennych. Nawet ewentualne zwiększenie etatu w tych specjalnościach oznaczałoby wówczas jedynie istnienie w strukturze organizacyjnej kontyngentu stanowisk nieobsadzonych.

Wprowadzenie projektowanej regulacji nie jest nowością w polskim ustawodawstwie. Wyłączenie podstawowych norm czasu pracy nastąpiło w stosunku do żołnierzy zawodowych pełniących służbę w takich samych jak pracownicy warunkach – na podstawie art. 60 ust. 4 ustawy z dnia 11 września 2003 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych (Dz. U. z 2010 r. Nr 90, poz. 593, z późn. zm.), co nie jest sprzeczne z dyrektywą 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącą niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz. Urz. UE L z 18.11.2003, str. 9; Dz. Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, t. 4, str. 381). Czas służby żołnierzy w kontyngentach wojskowych funkcjonujących w strefie działań wojennych jest bowiem określany ich zadaniami służbowymi.

Podkreślić należy, że pracownicy posiadający specjalistyczne kwalifikacje, w przeciwieństwie do żołnierzy zawodowych, zgłaszają swój udział w kontyngencie wojskowym całkowicie dobrowolnie, co oznacza, że świadomie podejmują decyzję o wykonywaniu obowiązków pracowniczych również w strefie uznanej za strefę działań wojennych i jednocześnie godzą się na warunki, w jakich będą pracować za gratyfikację finansową przewidzianą w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 21 grudnia 1999 r. w sprawie należności pieniężnych i świadczeń otrzymywanych przez żołnierzy wyznaczonych do pełnienia służby poza granicami państwa i pracowników wojska zatrudnionych w jednostkach wojskowych wykonujących zadania poza granicami państwa (Dz. U. Nr 110, poz. 1257, z późn. zm.). Rekompensatę dla pracowników za pracę w takich warunkach stanowi bowiem odpowiednio wyższe wynagrodzenie obejmujące dodatki: wojenny (wraz ze zwiększeniem) oraz zagraniczny. Wysokość tych dodatków ustalona jest w sposób sztywny w stosunku do czasu przebywania w kontyngencie wojskowym, a nie np. w relacji do godzin faktycznego świadczenia pracy. Z tego względu, co do zasady pracownik nie świadczący pracy, ale pozostający w strefie działań wojennych, pobiera dodatki (wojenny i zagraniczny) w pełnej wysokości. Dodatki naliczane są również za niedziele i święta, bez względu na to, czy pracownik świadczył pracę w tych dniach. Wprowadzony system wynagrodzeń we

wspomnianym rozporządzeniu w pełni rekompensuje zatem dolegliwości związane z uciążliwością wynikającą z charakteru pracy w tak specyficznych warunkach.

Wyłączenie wobec pracowników działu VI Kodeksu pracy oznacza usunięcie ograniczeń dotyczących czasu pracy, w szczególności w zakresie przestrzegania normy dobowej i tygodniowej czasu pracy, przerwy na odpoczynek, pracy w niedzielę i święta, pracy w nocy, okresu rozliczeniowego, a przede wszystkim godzin nadliczbowych. Wymiar czasu pracy tych pracowników – podobnie jak czasu służby żołnierzy – będzie określony ich zadaniami służbowymi, co powoduje zrównanie warunków pracy w strefie działań wojennych obu tych grup.

Ze względu na aktualne brzmienie działu VI Kodeksu pracy (zwłaszcza na jego kompleksowość i wzajemne przenikanie się norm prawnych) brak jest możliwości wprowadzenia w projektowanej ustawie zmian ograniczających się do przyjęcia tylko niektórych regulacji tego działu. Brak wyłączenia w niej całości uregulowań przedmiotowego działu spowoduje natomiast poważne wątpliwości interpretacyjne (które utrudnią wykonywanie zadań przez kontyngent wojskowy w warunkach skrajnie trudnych, tj. zagrożenia zdrowia i życia), gdyż nie będzie wyraźnego wskazania, które normy prawne z działu VI Kodeksu pracy mają zastosowanie, a które, jako wyłączone przez projektowaną ustawę, nie dotyczą pracowników świadczących pracę w strefie działań wojennych. Dlatego też w celu stworzenia przejrzystej regulacji zmniejszającej ryzyko dowolności interpretacyjnych, projekt zawiera jednoznaczne wyłączenie działu VI Kodeksu pracy. Jednocześnie wprowadza się nowe proste regulacje adekwatne do realiów świadczenia pracy przez pracowników w strefie działań wojennych.

Projekt ustawy wprowadza nową regulację w zakresie odrębnych od dotychczasowych zasad dotyczących czasu pracy, przy założeniu, że czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji przełożonego w miejscu pracy lub innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy:

- 1) godziny pracy oraz godziny pozostawania w dyspozycji przełożonego ustalone będą w zależności od zadań wykonywanych przez jednostkę wojskową;
- 2) zadania służbowe będą ustalone przez przełożonych w sposób pozwalający na ich wykonywanie w ramach czterdziestu ośmiu godzin pracy w tygodniu, z wyjątkiem sytuacji związanych z zapewnieniem bezpieczeństwa jednostki wojskowej, ochroną zdrowia i życia ludzkiego lub wykonywaniem zadań wynikających z celu skierowania jednostki wojskowej;

- 3) organizacja pracy będzie ustalana w sposób pozwalający pracownikowi na:
 - a) osiem godzin odpoczynku w każdej dobie,
 - b) dwadzieścia cztery godziny odpoczynku w okresie siedmiodniowym,
 - c) dzień wolny od pracy w niedziele i święta określone w przepisach o dniach wolnych od pracy,
 - d) co najmniej raz na cztery tygodnie skorzystanie z dnia wolnego od pracy w niedzielę
– z wyjątkiem sytuacji związanych z zapewnieniem bezpieczeństwa jednostki wojskowej, ochroną zdrowia i życia ludzkiego lub wykonywaniem zadań wynikających z celu skierowania jednostki wojskowej;
- 4) okres rozliczeniowy wynosił będzie cztery miesiące;
- 5) jeżeli dobowy wymiar czasu pracy wynosił będzie co najmniej 6 godzin, pracownik będzie miał prawo do przerwy trwającej co najmniej 30 minut;
- 6) jeżeli praca będzie miała być świadczona w godzinach nocnych, z wyjątkiem sytuacji związanych z zapewnieniem bezpieczeństwa jednostki wojskowej, ochroną zdrowia i życia ludzkiego lub wykonywaniem zadań wynikających z celu skierowania jednostki wojskowej, organizacja pracy będzie ustalana tak, aby zapewnić pracownikowi co najmniej 60-minutowy odpoczynek przed rozpoczęciem pracy obejmującej wykonywanie zadań służbowych w nocy;
- 7) praca zmianowa będzie dopuszczalna;
- 8) praca w niedziele i święta będzie dozwolona.

Projektowane regulacje wprowadzają odmienne od Kodeksu pracy normy w celu zapewnienia pracownikom odpowiednich wymiarów wypoczynku, z wyjątkiem sytuacji związanych z zapewnieniem bezpieczeństwa jednostki wojskowej, ochrony zdrowia i życia ludzkiego lub wykonywaniem zadań wynikających z celu skierowania jednostki wojskowej.

Brak będzie zatem możliwości odbierania godzin wolnych za czas wypracowany w nadgodzinach (nie będzie w ogóle możliwości naliczania nadgodzin w formie wskazanej obecnie w Kodeksie pracy), jak również nie będzie przysługiwało za godziny nadliczbowe żadne wynagrodzenie (ani zwykłe ani dodatkowe).

Ponadto okres rozliczeniowy będzie naliczany dla każdego pracownika indywidualnie od dnia jego zatrudnienia w kontyngencie. Podyktowane jest to specyfiką stosunku pracy pracowników w strefie działań wojennych, z którymi jest zawierana umowa

wyłącznie na czas określony do 6 miesięcy. Proces rekrutacji i uzupełniania zasobów osobowych jest zazwyczaj procesem ciągłym, co powoduje, że pracownicy rozpoczynają pracę w różnych momentach trwania ustalonego w tym kontyngencie okresu rozliczeniowego, co z kolei uniemożliwia pracodawcy elastyczną organizację czasu pracy w tej jednostce.

Mając na uwadze fakt, że aktualnie polskie kontyngenty wojskowe uczestniczą w strefie działań wojennych poza granicami państwa, a obowiązujące uregulowania w zakresie czasu pracy pracowników świadczących pracę w tych kontyngentach generują ogromne koszty dla budżetu państwa z tytułu zapłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, przewiduje się wejście w życie ustawy pierwszego dnia drugiego miesiąca następującego po miesiącu, w którym zostanie ona ogłoszona.

Zmiana w zakresie brzmienia art. 9 ust. 1 pkt 1 ma charakter porządkujący.

Jednocześnie zakłada się, że do pracowników, z którymi nawiązano stosunek pracy przed dniem wejścia w życie ustawy, zastosowanie będą miały przepisy dotychczasowe. Projekt ustawy nie zawiera norm technicznych w rozumieniu przepisów rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 23 grudnia 2002 r. w sprawie sposobu funkcjonowania krajowego systemu notyfikacji norm i aktów prawnych (Dz. U. Nr 239, poz. 2039, z późn. zm.), dlatego nie podlega notyfikacji ani obowiązkowi przedstawienia instytucjom i organom Unii Europejskiej lub Europejskiemu Bankowi Centralnemu w celu uzyskania opinii.

Przedmiot projektowanych regulacji jest częściowo objęty prawem Unii Europejskiej. Dyrektywa 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz. Urz. UE L z 18.11.2003, str. 9; Dz. Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, t. 4, str. 381) znajduje zastosowanie jedynie do „niektórych aspektów organizacji czasu pracy”, a jej szczegółowa analiza wskazuje, że nie może mieć ona zastosowania do stanów szczególnych, takich jak m.in. świadczenie pracy w strefie działań wojennych. W świetle tej dyrektywy projektowana regulacja nie jest sprzeczna z prawem Unii Europejskiej.

Stosownie do postanowień art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingskiej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. Nr 169, poz. 1414, z późn. zm.) projekt ustawy został zamieszczony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronach

internetowych Rządowego Centrum Legislacji w zakładce Rządowy Proces Legislacyjny; żadne podmioty nie zgłosiły zainteresowania pracami nad projektem.

OCENA SKUTKÓW REGULACJI

1. Podmioty, na które oddziałuje akt normatywny

Projekt oddziałuje na pracowników zatrudnianych w polskich kontyngentach wojskowych poza granicami państwa funkcjonujących w strefie działań wojennych, a skala tego zatrudnienia w odniesieniu do zatrudnienia w kraju jest znikoma.

2. Konsultacje społeczne

Projekt założeń projektu ustawy był konsultowany z Ogólnopolskim Porozumieniem Związków Zawodowych, Niezależnym Samorządnym Związkiem Zawodowym „Solidarność”, Ogólnopolską Federacją Organizacji Pozarządowych, Niezależnym Samorządnym Związkiem Zawodowym Pracowników Wojska, Ogólnopolskim Pracowniczym Związkiem Zawodowym „Konfederacja Pracy” oraz Związkiem Zawodowym Pracowników Przemysłu Poligraficznego.

Związek Zawodowy Pracowników Przemysłu Poligraficznego, odnosząc się do projektu, uznał, że całkowite wyłączenie w stosunku do pracowników zatrudnionych w polskich kontyngentach wojskowych przepisów działu VI Kodeksu pracy stwarza pewnego rodzaju precedens w stosunku do ogółu zatrudnionych oraz może wywołać skutki odwrotne od zamierzonych (brak chętnych do świadczenia pracy w kontyngentach na nowych zasadach może okazać się większym problemem niż kwestia obciążeń dla budżetu państwa). Jedną z głównych przyczyn podejmowania decyzji o wyjeździe do pracy w ramach polskich kontyngentów wojskowych jest kwestia finansowa. Dodatki zagraniczny i wojenny (wraz ze zwiększeniem) są przypisane do czasu pozostawania w kontyngencie, a nie do czasu świadczonej pracy i są wypłacane wszystkim nie tylko pracownikom wojska – na pewno stanowią istotną rekompensatę za specyficzne warunki pracy. Wyłączenie powyższych przepisów może prowadzić do przedłużania czasu pracy, braku odpowiedniego czasu na wypoczynek, stresu spowodowanego dużymi obciążeniami, wzrostu napięcia powodującego sytuacje konfliktowe między pracownikami, pracownikami a przełożonymi, a w szczególnych przypadkach do nieszczęśliwych wypadków. Zdaniem Związku wyłączenie działu VI Kodeksu pracy chroniącego i regulującego czas pracy i odpoczynku pracowników, ze względu na generowane przez te uregulowania

koszty dla budżetu państwa, jest – wobec prawdopodobnych skutków tej decyzji – nieuzasadnione.

Pozostali partnerzy społeczni nie skorzystali z możliwości odniesienia się do projektu założeń.

Projekt założeń uzyskał pozytywną opinię Komisji Wspólnej Rządu i Samorządu Terytorialnego.

3. Wpływ regulacji na sektor finansów publicznych, w tym budżet państwa i budżety jednostek samorządu terytorialnego

Projekt wprowadza jedynie oszczędności dla budżetu państwa.

Przy założeniu, że liczba etatów przewidzianych dla pracowników będzie kształtować się na podobnym poziomie jak w latach 2010, 2011 i 2012, gdzie liczba godzin nadliczbowych wynosiła średnio 6 tys. oraz przyjmując, że średnie wynagrodzenie na pracownika za jedną godzinę nadliczbową wynosi ok. 75 zł, to wprowadzenie w życie projektowanej nowelizacji może przynieść oszczędności dla budżetu państwa w wysokości od 450 do 500 tys. zł rocznie.

4. Wpływ regulacji na rynek pracy

Pomimo że regulacja dotyczy zatrudnienia pracowników, nie przewiduje się żadnego wpływu projektu na rynek pracy (ani zwiększenia ani zmniejszenia zatrudnienia).

5. Wpływ regulacji na konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość, w tym na funkcjonowanie przedsiębiorstw

Projekt nie dotyczy ani gospodarki, ani przedsiębiorczości.

6. Wpływ regulacji na sytuację i rozwój regionalny

Regulacja nie będzie oddziaływać na rozwój regionalny.