

Raport Krajowy

Polska

Opracowanie:

Łukasz Osiński

Central European Chamber of Commerce



Maj, 2023



Co-funded by the
European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.”

Faza badania źródeł wtórnych.

Przepisy UE dotyczące delegowania pracowników zawierają w sobie ustanowione normy prawne dotyczące ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników oraz warunków pracy, które muszą być przestrzegane. By zapewnić swobodę świadczenia usług oraz jednolite stosowanie przepisów dot. delegowania, współpracownicy przyjęli dyrektywę 2018/957/UE¹ (będącą nowelizacją dyrektywy 96/71/WE) jak też dyrektywę 2014/67/UE².

Głównym celem reformy jest zapewnienie sprawiedliwej mobilności na rynku wewnętrznym - z tego powodu Komisja Junckera powołała Europejski Urząd ds. Pracy, którego zadaniem jest wsparcie organów krajowych w egzekwowaniu przepisów UE w sprawie mobilności pracowników (ułatwianie pozyskiwania informacji, mediacje w sporach transgranicznych, wsparcie współpracy państw członkowskich w przeciwdziałaniu pracy nierejestrowanej).³

Delegowanie pracowników odbywa się gdy przedsiębiorstwo ma zawartą umowę z partnerami biznesowymi z innych krajów i dochodzi do wysłania pracownika na określony czas w celu świadczenia usług, lub jeśli pracownik wykonuje obowiązki w placówce tego samego pracodawcy - poza granicami swojego kraju. Między pracodawcą a pracownikiem musi istnieć stosunek pracy. W okresie delegacji wykonawca musi mieć zagwarantowane takie same warunki zatrudnienia jak te obowiązujące w kraju przyjmującym - jeśli jednak są mniej korzystne, pracownik powinien zostać utrzymany w tych obowiązujących z kraju wyjazdu⁴.

W 2020 roku przez Parlament Europejski został ogłoszony Pakiet mobilności - czyli zbiór regulacji i ustaleń wprowadzających zmiany w przepisach odnoszących się do m.in: sposobu delegowania kierowców, czasu jazdy i odpoczynku, sprawiedliwej konkurencji, czy tachografów. Jego zamysłem jest również poprawa warunków płacy kierowców. W Polsce implementacja Pakietu Mobilności odbywa się poprzez nowelizację ustawy z dnia 6 września 2001 roku o transporcie drogowym oraz ustawy z dnia 16 kwietnia 2004 roku o czasie pracy kierowców⁵. Na chwilę obecną Pakiet Mobilności zawiera w sobie regulacje zakładające czas realizacji do 2026 roku - jednak zbiór dyrektyw jest cały czas opracowywany i rozwijany.

Zarówno reforma dot. delegowania pracowników jak i Pakiet Mobilności wprowadziły istotne zmiany w funkcjonowaniu środowiska transportowego w Polsce. Od 2020 roku po dziś są to między innymi:

- Zmiany czasu odpoczynku; Możliwość wydłużenia czasu jazdy o godzinę (lub dwie z 30 minutową przerwą) jeśli kierowca jest w stanie dotrzeć w tym czasie do bazy, lub miejsca zamieszkania by odebrać tygodniowy odpoczynek. Wprowadzenie możliwości 45 minutowego odpoczynku podczas jazdy, gdy pojazdem kieruje inny członek załogi. Kierowca nie może spędzać tygodniowego odpoczynku w kabinie pojazdu - musi mieć zagwarantowane miejsce noclegowe.
- Zasady delegowania; od 2 lutego 2022 wyłączone z warunków delegowania zostają przewozy bilateralne oraz tranzytowe, włączone natomiast zostają przewozy cross-trade i kabotaż.

¹ patrz: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=celex%3A32018L0957>

² patrz: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/ALL/?uri=CELEX:32014L0067>

³

https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/posted-workers/posting-staff-abroad/index_pl.htm

⁴ https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/posted-workers/drivers/index_pl.htm

⁵ <https://www.tgc.eu/publikacje/pakiet-mobilnosci-istotne-zmiany-dla-przewoznikow/>

- Zdefiniowanie bazy firmy transportowej; od 2022 według postanowień Pakietu Mobilności baza eksploatacyjna jest miejscem przystosowanym do prowadzenia działalności w sposób ciągły i zorganizowany. Baza musi spełniać przynajmniej jeden z następujących warunków:
 - powinna posiadać strefę rozładunku, załadunku lub łączenia ładunków
 - powinna posiadać strefę postojową dla pojazdów
 - powinna posiadać strefę naprawy lub konserwacji pojazdów
 Baza eksploatacyjna może być centrum operacyjnym pracodawcy. Przedsiębiorca musi posiadać przynajmniej jedną bazę, która spełnia następujące warunki: liczba miejsc postojowych jest równa lub wyższa $\frac{1}{3}$ liczby wykorzystywanych pojazdów, oraz musi znajdować się na terenie Rzeczypospolitej Polskiej.⁶
- Zmiany dotyczące tachografów: został nałożony obowiązek wpisu kraju w tachografie po przekroczeniu innego państwa znajdującego się w UE - na najbliższym postoju, lub w pierwszym bezpiecznym miejscu. od 2025 roku ma nastąpić automatyzacja tych procesów przez zastąpienie tachografów analogowych, elektronicznymi.⁷
- System IMI; od 2022 roku został nałożony obowiązek zgłaszania kierowców wykonujących przewozy cross-trade oraz kabotażowe do systemu IMI⁸.

Kolejną istotną zmianą jest zdefiniowanie nowych reguł dotyczących wynagrodzeń pracowników delegowanych (transport cross-trade oraz kabotaż). Od 2022 roku wypłata kierowcy transportu międzynarodowego powinna wynosić nie mniej niż minimalne wynagrodzenie obowiązujące w państwie w którym dochodzi do świadczenia usługi. Wstęp dyrektywy 2020/1057⁹ wskazuje na dokonanie rozróżnienia obowiązków kierowców i przewoźników. Pracownik delegowany powinien mieć zapewnione prawa pracownicze równe tym obowiązującym w państwie przyjmującym. W Polsce ustawą o pracownikach delegowanych jest ta z dnia 10 czerwca 2016 roku. Pracodawca nie może wliczać diet i ryczałtów za nocleg do płacy minimalnej¹⁰.

Przewoźnicy w związku z wprowadzanymi nowymi przepisami muszą mierzyć się z trudnościami wynikającymi z obowiązku dostosowania działającego przedsiębiorstwa do nowych reguł funkcjonowania. Często są to problemy ekonomiczne chociażby przez regulacje dotyczące wynagrodzeń pracowników delegowanych. Warto zaznaczyć również obecność kar za niepodporządkowanie się do implikowanych zmian przez założenia Pakietu Mobilności. Konsekwencje, które mogą być utrudnieniami dotyczą zarówno przewoźników jak i kierowców. Przykładem może być nałożenie odpowiedzialności finansowej

⁶<https://pragmago.pl/porada/pakiet-mobilnosci-w-transportcie-zalozenia-przepisy-i-zmiany-w-2022/#pakiet-mobilnosci-2020>

⁷<https://pragmago.pl/porada/pakiet-mobilnosci-w-transportcie-zalozenia-przepisy-i-zmiany-w-2022/#pakiet-mobilnosci-2020>

⁸ system wymiany informacji na rynku wewnętrznym

⁹ patrz:

<https://sip.lex.pl/akty-prawne/dzienniki-UE/dyrektywa-2020-1057-ustanawiajaca-przepisy-szczegolne-w-odniesieniu-do-69345426>

¹⁰<https://www.parp.gov.pl/component/content/article/83997:delegowanie-kierowcow-w-sektorze-transp-ortu-drogowego-w-pakiecie-mobilnosci-w-transportcie-drogowym-rzeczy>

za niestosowanie się do harmonogramów wypoczynku, czy brak poprawnego zapisu tachografu¹¹. Dużym wyzwaniem staje się również dbanie o reputację firmy transportowej - jest to jeden z podstawowych warunków wymaganych do pełnienia usług transportowych.

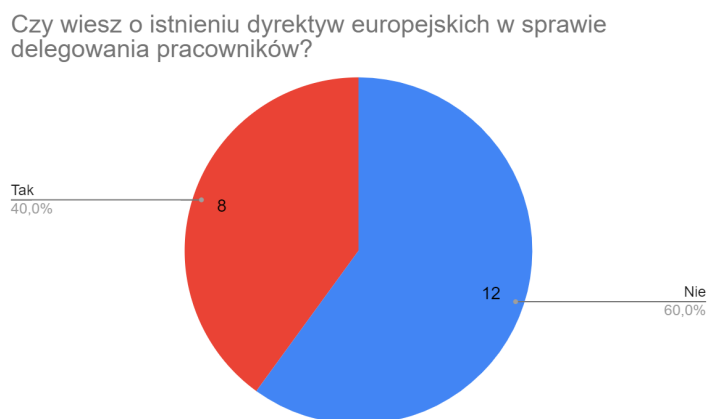
Nowe restrykcje odnośnie delegowania pracowników oraz pakietu mobilności uzupełniają się pod względem dążenia do przejrzystych i sprawiedliwych warunków świadczenia usług. Często jednak dostosowywanie się do kolejnych założeń, regulacji prawnych staje się problematyczne - wywołując kontrowersje zarówno u kierowców, jak i przewoźników.

Faza analizy ankiet internetowych

Znajomość i stosowanie europejskich i krajowych przepisów dotyczących delegowania pracowników.

Pracownicy:

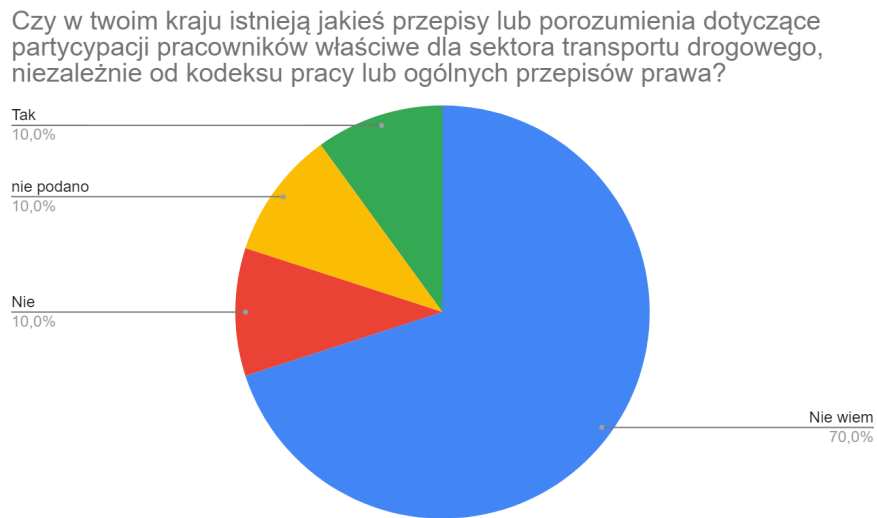
Z pytania skierowanego do pracowników, dotyczącego wiedzy o dyrektywach europejskich w sprawie delegowania pracowników, wynika, że tylko 40% respondentów było świadomych istnienia tych przepisów, co oznacza, że 60% badanych nie jest zaznajomionych z obowiązującymi regulacjami dotyczącymi pracowników delegowanych.



- Spośród tych, którzy byli świadomi istnienia dyrektyw, 75% uważało, że przepisy są stosowane w ich krajach, 12,5% odpowiedziało negatywnie, a 12,5% nie miało pewności.
- Pytanie dotyczące sektora transportu drogowego wykazało, że 50% respondentów nie wiedziało, czy przepisy są stosowane w tym sektorze. Żaden z badanych nie odpowiedział przecząco.
- Wszyscy ankietowani (100%) uważali, że kwestie regulowane przez dyrektywy są wystarczające do zagwarantowania praw pracowników delegowanych.
- Większość badanych (87,5%) nie znała żadnego prawa, które nie byłoby gwarantowane przez aktualne prawodawstwo europejskie dotyczące pracowników delegowanych, a 12,5% nie udzieliło odpowiedzi.

¹¹ <https://pitd.org.pl/news/pakiet-mobilnosci-przeswietlony-przez-ekspertow/>

W przypadku pytania o istnienie przepisów lub porozumień dotyczących partycypacji pracowników w sektorze transportu drogowego, 70% badanych odpowiedziało, że nie wie, czy takie przepisy istnieją. Respondenci zaznaczyli po 10% odpowiedzi negatywnych i pozytywnych. 10% nie podało żadnej odpowiedzi na to pytanie.



Głównym problemem zgłaszanym przez pracowników delegowanych był brak jasności przepisów europejskich, co zostało wskazane przez 25% respondentów. Kolejne problemy to: problemy z interpretacją przepisów między różnymi państwami (20%), brak szczegółowych regulacji w kraju (20%), brak informacji o prawach i obowiązkach (15%), bariery językowe (10%) oraz nieodpowiednie stosowanie przepisów przez pracodawcę (5%). 5% respondentów nie udzieliło odpowiedzi na to pytanie.

Pracodawcy:

Wiedza na temat dyrektyw europejskich dotyczących delegowania pracowników jest stosunkowo wysoka, ponieważ 70% badanych jest świadomych istnienia tych przepisów. Jednak 30% respondentów nie zna dyrektyw.

- 35% ankietowanych pracodawców, którzy we wcześniejszym pytaniu odpowiedzieli twierdząco uważa, że przepisy są stosowane w ich krajach. Zaledwie 5% z nich odpowiedziało przecząco. Niemniej jednak, 45% badanych nie miało pewności co do stosowania się do przepisów w ich krajach.
- Większość respondentów (64,3%) uważa, że przepisy są stosowane w sektorze transportu drogowego w ich krajach, choć 28,6% nie ma co do tego pewności. Tylko 7,1% respondentów odpowiedziało przecząco.
- Połowa badanych (50%) nie jest pewna, czy kwestie regulowane przez dyrektywy są wystarczające do zagwarantowania praw pracowników delegowanych. 21,4% odpowiedziało przecząco, a 28,6% uważało, że przepisy są wystarczające.
- Większość badanych (64,3%) potwierdziła, że stosuje przepisy dotyczące delegowania pracowników w odniesieniu do swoich pracowników. 28,6% było niepewnych, a 7,1% odpowiedziało przecząco.

Większość badanych (57,1%) nie wie, czy w ich krajach istnieją przepisy lub porozumienia niezależne od kodeksu pracy lub ogólnych przepisów prawa, które dotyczyłyby partycypacji pracowników w sektorze transportu drogowego. 35,7% odpowiedziało na to pytanie twierdząco, a 7,1% odpowiedziało przecząco.

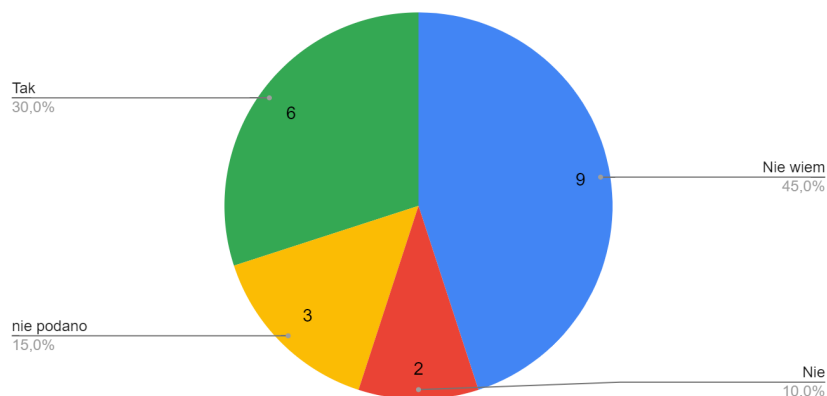
Głównymi problemami zgłaszanymi przez pracodawców dotyczącymi obecnych przepisów dotyczących delegowania pracowników są: brak informacji na ten temat (34,4%), problemy z interpretacją przepisów między różnymi państwami (18,8%), brak szczegółowych przepisów lub niejasne przepisy w kraju (15,6%), brak transpozycji przepisów UE w kraju (15,6%), niejasność przepisów europejskich (6,3%) oraz nieodpowiednie stosowanie przepisów przez niektóre przedsiębiorstwa sektora transportu (6,3%).

Systemy uczestnictwa pracowników transportu

Pracownicy:

Większość pracowników (45%) nie wie, czy mają możliwość otrzymywania informacji o partycypacji w procesie podejmowania decyzji w swoim przedsiębiorstwie za pośrednictwem przedstawicieli pracowników lub

Czy masz możliwość otrzymywania informacji o partycypacji w procesie podejmowania decyzji w twoim przedsiębiorstwie za pośrednictwem przedstawicieli pracowników lub związku zawodowego?



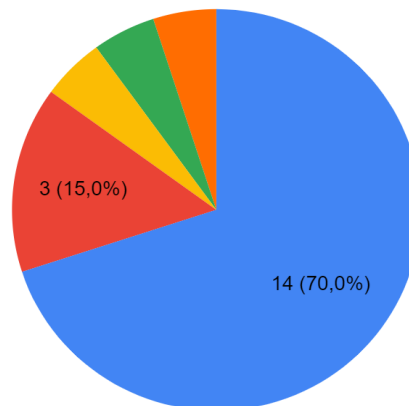
związku zawodowego. 10% odpowiedziało przecząco, 30% potwierdziło, że mają taką możliwość, a 15% nie udzieliło odpowiedzi.

- Na pytanie o ocenę informacji w firmowych sektorach transportu przekazywanych przez pracodawców do przedstawicielstwa pracowniczego i związków zawodowych połowa ankietowanych (która w potwierdziła, że ma możliwość otrzymywania informacji o partycypacji w procesach decyzyjnych) zaznaczyła, że nie zna szczegółów. 33,3% respondentów uznała te informacje za przydatne. 16,7% oceniła je na odpowiednie.
- W przypadku oceny systemów konsultacji firm w postaci realizowania wydawania raportów, w których uczestniczą przedstawiciele pracowników i związki zawodowe 66,7% badanych uznała, że są na odpowiednim poziomie. 16,7% oceniła je jako przydatne. 16,7% zaznaczyła, że nie zna szczegółów.

Większość badanych (70%) zgłasza, że rozwiązuje swoje problemy pracownicze bezpośrednio z pracodawcą. 15% zwróciłoby się do inspektoratu pracy, a po 5% do związku zawodowego lub organu przedstawicielskiego pracowników. 5% respondentów nie udzieliło odpowiedzi na to pytanie.

Do jakiej organizacji lub instytucji kierujesz się ze swoimi problemami pracowniczymi?

- Rozwiązuję je bezpośrednio z pracodawcą
- Do inspekcji pracy
- Do związku zawodowego
- nie podano
- Do organu przedstawicielskiego pracowników

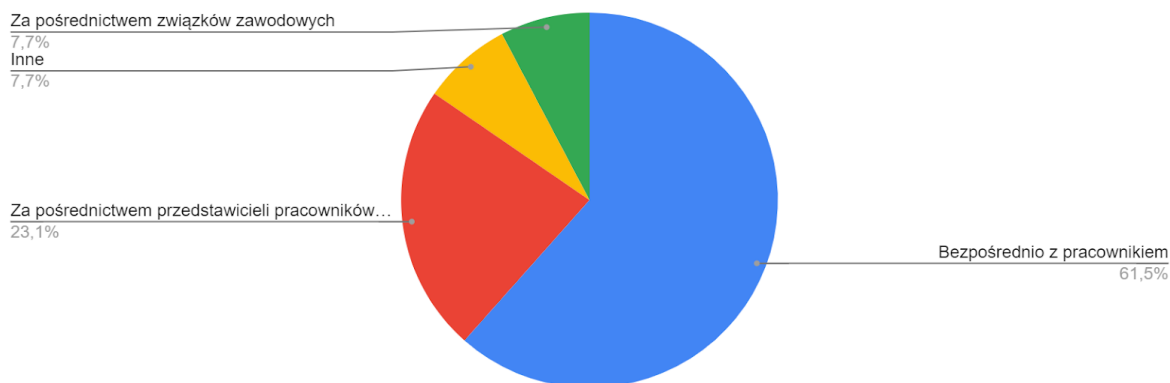


Pracodawcy:

Większość pracodawców (65%) używa systemów informowania i konsultacji z pracownikami. 5% odpowiedziało przecząco, a 30% zaznaczyło, że nie wie czy posiada takowe systemy.

Większość pracodawców (61,5%) korzysta z bezpośredniego kontaktu z pracownikami jako formy systemów partycypacji. 23,1% korzysta z pośrednictwa przedstawicieli pracowników, 7,7% z pośrednictwa związków zawodowych, a 7,7% wskazało inne systemy partycypacji.

za czym pośrednictwem używa Pani/Pan systemów partycypacji?

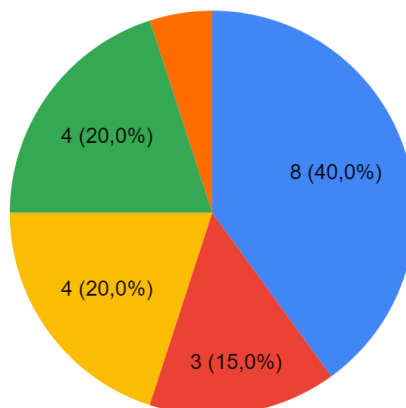


Warunki zatrudnienia pracowników delegowanych Wynagrodzenia

Dane z ankiet skierowanych do pracowników wykazują, że ustalanie wynagrodzenia w sektorze transportu drogowego odbywa się głównie poprzez indywidualne negocjacje między pracownikiem a pracodawcą (40%). Jednakże, 20% respondentów wskazało, że wynagrodzenie jest jednostronną decyzją

Jak ustala się wynagrodzenie w sektorze transportu drogowego?

- W drodze indywidualnych negocjacji między pracownikiem a pracodawcą
- Na mocy przepisów ustanowionych przez rząd
- W wyniku jednostronnej decyzji pracodawcy
- nie podano
- Na mocy porozumienia zbiorowego

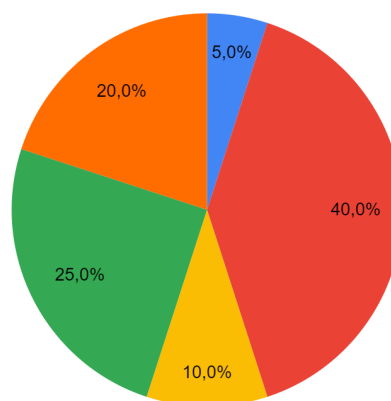


pracodawcy, a 15% uznało, że wynagrodzenia ustalane są na mocy przepisów ustanowionych przez rząd. Aż 20% respondentów nie udzieliło odpowiedzi na to pytanie.

Dane mają swoje odzwierciedlenie po stronie pracodawców, ponieważ 40% ustala wynagrodzenia poprzez indywidualne rozmowy z pracownikiem. 25% wskazało, że wykorzystuje porozumienia zbiorowe. 10% stwierdziło, że wynagrodzenia są jednostronną decyzją przez pracodawcy. 5% wskazało, że wynagrodzenia są ustalane na podstawie przepisów ustanowionych przez rząd. Aż 20% respondentów nie udzieliło odpowiedzi na to pytanie.

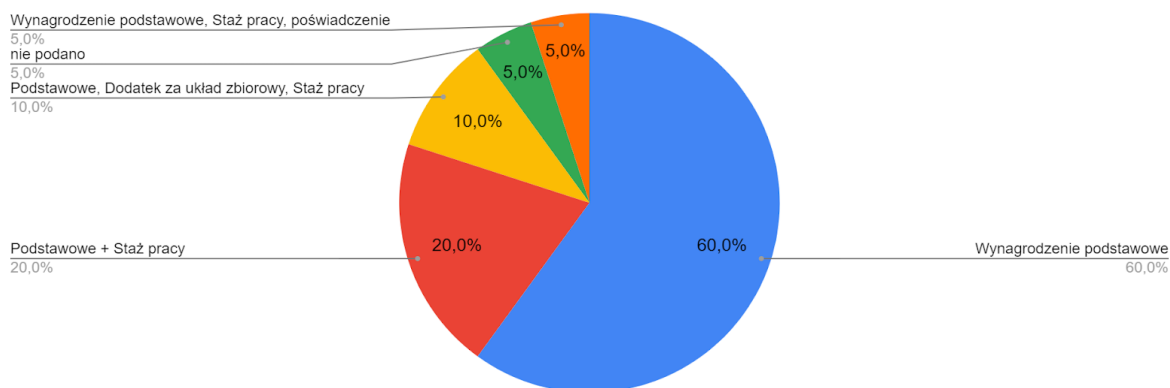
W jaki sposób ustala Pani/Pan wynagrodzenie kierowców delegowanych w ramach przedsiębiorstwa transportu drogowego?

- Na mocy przepisów ustanowionych przez rząd
- W drodze indywidualnych negocjacji między pracownikiem a pracodawcą
- W wyniku jednostronnej decyzji pracodawcy
- Na mocy porozumienia zbiorowego
- nie podano



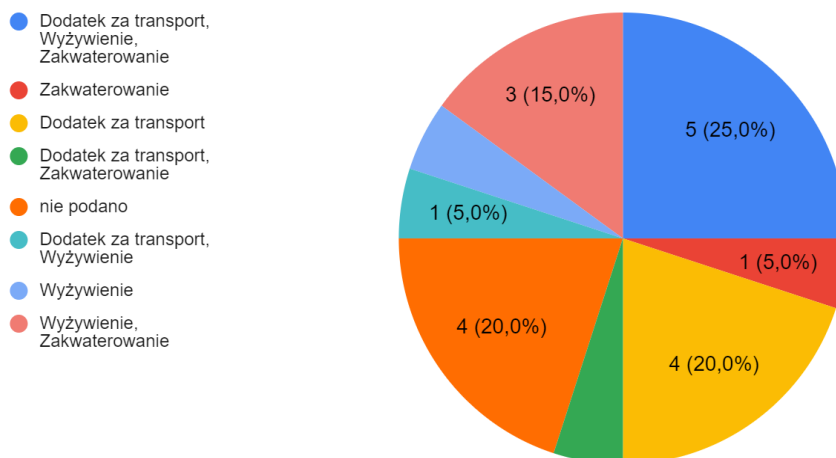
Elementy wynagrodzenia o charakterze obowiązkowym wskazane przez pracowników, to w głównej mierze wynagrodzenie podstawowe (60%). 20% respondentów wybrało zarówno wynagrodzenie podstawowe, jak i wynagrodzenie za staż pracy. Pozostałe odpowiedzi oprócz wynagrodzenia podstawowego obejmowały również dodatek za układ zbiorowy lub poświadczenie.

Elementy wynagrodzenia - charakter obowiązkowy



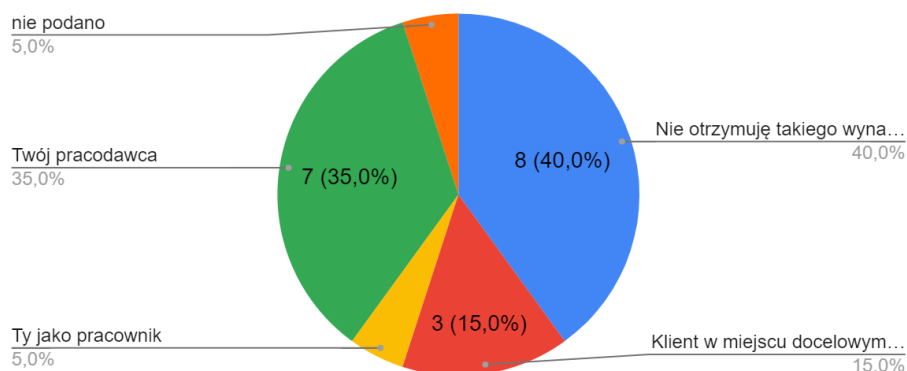
W przypadku elementów wynagrodzenia o charakterze nieobowiązkowym najczęściej respondentów (25%) wskazało na dodatek za transport, wyżywienie i zakwaterowanie. 20% zaznaczyło tylko dodatek za transport, 15% wyżywienie i zakwaterowanie.

Charakter nieobowiązkowy:



Na pytanie z ankiety dla pracowników o wynagrodzenie za koszty podróży, zakwaterowania i wyżywienia podczas podróży między krajem, w którym zwykle pracuje pracownik, a krajem zatrudnienia, większość respondentów (35%) odpowiedziało, że to pracodawca jest odpowiedzialny za wypłacanie tego wynagrodzenia. 40% respondentów oświadczyło, że nie otrzymuje takiego wynagrodzenia. 15% wyznaczyła klienta w miejscu docelowym delegowania. 5% wskazało siebie jako pracownika.

Jeśli otrzymujesz wynagrodzenie za koszty podróży, zakwaterowania i wyżywienia podczas podróży pomiędzy krajem, w którym zwykle pracujesz, a krajem zatrudnienia, kto jest odpowiedzialny za wypłacanie tego wynagrodzenia?

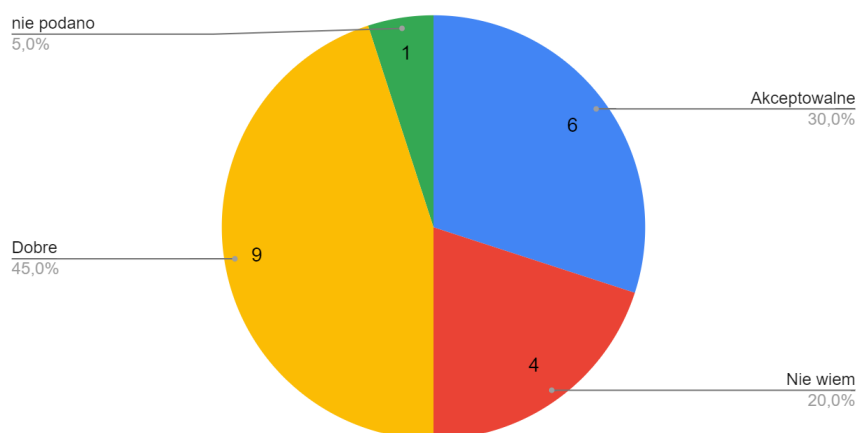


Przechodząc do pracodawców - na pytanie o pokrywanie kosztów transportu, wyżywienia i zakwaterowania dla pracowników delegowanych 50% respondentów odpowiedziało twierdząco. 15% przecząco, a 35% nie udzieliło odpowiedzi na to pytanie.

Inne warunki zatrudnienia pracownika delegowanego

Prawie połowa (45%) ankietowanych pracowników uważa, że warunki pracy w czasie delegowania są dobre. 30% uznała je za akceptowalne. 20% nie było w stanie dać jednoznacznej odpowiedzi.

Zgodnie z twoją opinią, jakie są warunki pracy w czasie delegowania dla pracownika sektora transportu?



Na skierowane do pracowników pytanie odnośnie ich udziału w szkoleniach z zakresu zapobiegania ryzyku zawodowemu i ochrony zdrowia aż 75% respondentów odpowiedziało twierdząco. 15% ankietowanych nie odbyło szkoleń w tym zakresie. 10% nie udzieliło odpowiedzi na to pytanie.

Co do częstotliwości szkoleń, 33,3% respondentów nie wie, jak często się one odbywają. 33,3% uważa, że częstotliwość szkoleń jest odpowiednia, 26,7% uznało ją za akceptowalną, a 6,7% stwierdziło, że nie jest odpowiednia.

Pracownicy zapytani o to czy ich przedsiębiorstwo przeprowadza przynajmniej raz w roku badanie ich stanu zdrowia w 70% odpowiedzieli potwierdzająco. 20% zaprzeczyło. 10% nie podało odpowiedzi.

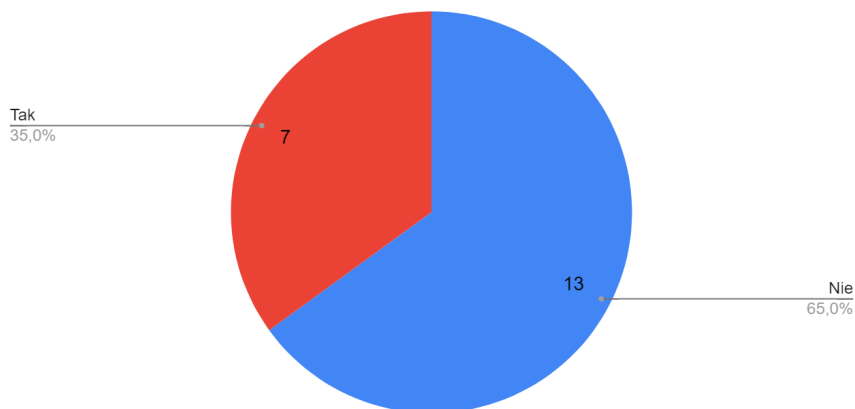
Potrzeby pracowników w zakresie warunków zatrudnienia i stopień osobistej satysfakcji.

Podsumowując odpowiedzi przesłane przez pracowników w pytaniu dziesiątym okazało się, że według ankietowanych **najważniejszym czynnikiem**, którego zmiana wpłynęłaby na poprawę warunków zatrudnienia **jest przeprowadzanie konsultacji przez pracodawcę w sprawach zawodowych**. Na niższych pozycjach były kolejno: krótszy czas pracy, wynagrodzenie, więcej uwagi poświęconej na zdrowie i bezpieczeństwo, więcej czasu na odpoczynek pomiędzy delegowaniem, większe docenienie mojej pracy przez pracodawcę, większe zainteresowanie ze strony związków zawodowych. różnice pomiędzy pierwszymi trzema czynnikami były nieznaczne. Wynagrodzenie uzyskało najwięcej skrajnych odpowiedzi.

Wiedza pracodawców na temat obowiązujących przepisów

Pracodawcy zapytani o ich znajomość aktualnego ustawodawstwa określającego, które działania wykonywane przez przedsiębiorstwa transportu drogowego między różnymi państwami są uznawane za delegowanie pracownika w 65% odpowiedzieli przecząco. Wynika z tego, że zaledwie 35% zna obecne przepisy. Tylko 30% było w stanie wskazać przykłady takowych działań.

Czy zna Pani/Pan aktualne przepisy określające, które działania wykonywane przez przedsiębiorstwa transportu drogowego między różnymi państwami są uznawane za delegowanie pracownika?

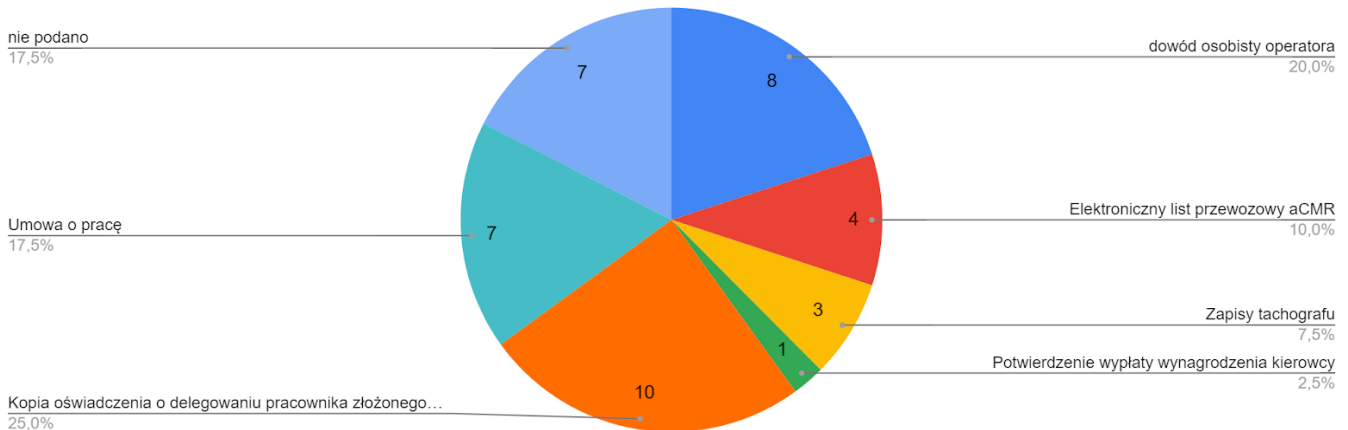


W pytaniu sprawdzającym świadomość istnienia narzędzia internetowego, za pośrednictwem którego należy zgłaszać delegowanie swoich pracowników zaledwie 35% pracodawców przyznało, że o nim wie. 100% respondentów, którzy udzielili pozytywnej odpowiedzi we wcześniejszym pytaniu wymienili nazwę tego narzędzia.

Co do pozycji szóstej w ankiecie dla pracodawców (*Spośród poniższych dokumentów proszę wskazać te, które musi posiadać kierowca podczas podróży.*): 50% respondentów uwzględniło w swoich odpowiedziach kopię oświadczenia o delegowaniu pracownika złożonego w systemie IMI. 35% nie odpowiedziało na to pytanie w żaden sposób. Drugim najczęściej wymienianym dokumentem był dowód osobisty operatora. Najliczniejsza

grupa ankietowanych (20%) wybrała następujący zestaw dokumentów: kopia oświadczenia o delegowaniu pracownika złożonego w systemie IMI, dowód osobisty operatora oraz umowa o pracę.

Spośród poniższych dokumentów proszę wskazać te, które musi posiadać kierowca podczas podróży:



Wnioski i osobista ocena eksperta

Znajomość i stosowanie europejskich i krajowych przepisów dotyczących delegowania pracowników i Systemy uczestnictwa pracowników transportu

Świadomość pracowników na temat dyrektyw europejskich i państwowych aktów prawnych regulujących sytuację pracowników delegowanych **jest niska**. Doprecyzowując zakres do *stricte* sektora transportu drogowego wynik jest jeszcze niższy. Jednak ankietowani, deklarujący swoją znajomość prawodawstwa europejskiego uznali, że obowiązujące normy są wystarczające aby zadbać o prawa pracowników delegowanych. Ponadto wielu **pracowników nie jest świadomych** możliwości otrzymywania informacji i partycypacji w procesie podejmowania decyzji w swoim przedsiębiorstwie pomimo tego, że **pracodawcy korzystają** w ramach swoich przedsiębiorstw z **różnego rodzaju systemów informowania i konsultacji** z pracownikami - Pracodawcy wykazują skłonność do stosowania takich systemów co stanowi pozytywny sygnał dla swobodnego zaangażowania pracowników w procesy decyzyjne. Wymaga to jednak podjęcia niezbędnych kroków w postaci **dalszej edukacji i informowania** społeczeństwa na temat przepisów i ich możliwości pracowników.

Świadomość pracodawców w zakresie ogólnych dyrektyw dotyczących delegowania pracowników jest **wyższa** niż w przypadku pracowników, ale istnieją pewne luki. Pracodawcy w różny sposób postrzegają wdrażanie przepisów, zarówno ogólnych, jak i w sektorze transportu drogowego. Największe wyzwanie według pracodawców stanowią kwestie wynikające z braku informacji i przepisów oraz trudnościami z ich interpretacją. Pomimo generalnej świadomości istnienia przepisów, spora część pracodawców nie wie jak dokładnie przekładają się one na regulacje sektora transportowego. W tym obszarze również konieczna jest **dalsza edukacja i promowanie informacji**.

Co do komunikacji; **większość pracowników** preferuje rozwiązywanie swoich problemów **bezpośrednio z pracodawcą**, choć niektórzy wskazują na instytucje takie jak inspektorat pracy, związki zawodowe lub organy przedstawicielskie jako potencjalne miejsce rozwiązywania problemów pracowniczych.

Pracodawcy również najczęściej decydują się na **bezpośredni kontakt** z drugą stroną, warto podkreślić jednak, że nieodzowny udział w komunikacji między pracodawcami a pracownikami odgrywają pośredniczące organy przedstawicielskie.

Warunki zatrudnienia pracowników delegowanych

Ankietowani **pracownicy** ocenili warunki zatrudnienia jako **dobre** lub **akceptowalne**. Żaden z respondentów nie zaznaczył odpowiedzi, która wskazywałaby na niskie standardy w tej dziedzinie. Zdecydowana większość pracowników odbyła szkolenie z zakresu ryzyka zawodowego i ochrony zdrowia. problemem może okazać się jednak ich częstotliwość. Częstą praktyką w przedsiębiorstwach są **regularne badania zdrowotne**.

Wynagrodzenie w sektorze transportu drogowego **najczęściej ustalane jest poprzez negocjacje między pracownikiem a pracodawcą**. Praktykę potwierdzają dane z ankiet obu stron. **Wynagrodzenie podstawowe** jest najważniejszym (i często jedynym) elementem wynagrodzenia obowiązkowego.

Wynagrodzenie za koszty podróży, zakwaterowania i wyżywienia jest wypłacane głównie przez **pracodawcę**, choć znaczna liczba respondentów zaznaczyła nie otrzymuje takiego wynagrodzenia.

Pokrywanie kosztów transportu, wyżywienia i zakwaterowania dla pracowników delegowanych jest praktykowane przez około połowę **ankietowanych pracodawców**.

Z naszej ankiety wynika, że najważniejszymi czynnikami, których rozwój/progres wpłynąłby na polepszenie sytuacji pracowników delegowanych to **przeprowadzanie konsultacji przez pracodawcę w sprawach zawodowych**. Wysoką pozycję zajęły również czynniki takie jak: **skrócenie czasu pracy** czy **wyższe wynagrodzenie**.