




Kobiety w świecie logistyki

– relacje a biznes

16 maja 2013 r.

Warszawa




Pracuj w logistyce PDF



PRZEGLĄD TYGODNIOWY AKTUALNOŚCI INFORMACJE WYDARZENIA piątek 12 kwietnia 2013 Nr 07 (45)

## Kiedy outsourcing procesów HR obniża koszty zarządzania kadrami?

W trudnych czasach branża logistyczna optymalizuje nie tylko łańcuchy dostaw, ale też procesy związane z zarządzaniem kadrami, przenosząc ich obsługę na zewnątrz. Poza typowymi usługami rekrutacji, dzięki outsourcingowi i optymalizacji procesów HR, w niektórych obszarach przedsiębiorstwa mogą obniżyć koszty związane z zatrudnieniem pracowników nawet do 8 proc.

To co jest istotne w branży logistycznej, to efektywne zarządzanie czasem pracy, zwłaszcza w magazynach, gdzie czas pracy i ilość pracowników tymczasowych, uzależnione są od sezonowości. Powierzenie firmie zewnętrznej planowania zatrudnienia pracowników może odbywać się jako planowanie czasu pracy. Wówczas pełną odpowiedzialność za takie planowanie czasu można przenieść na firmę zewnętrzną, aby w ramach elastyczności w kształtowaniu poziomu zatrudnienia, który może zmieniać się z dnia na dzień, nie powstawały dodatkowe koszty związane z godzinami nadliczbowymi lub postojowymi.



– Sztuką jest takie zarządzanie grupą pracowników tymczasowych, aby w określonym, zazwyczaj jedno miesięcznym okresie, zaoferować pracę wszystkim osobom z tej grupy, przydzielając odpowiednio większą liczbę godzin pracy pracownikom bardziej efektywnym i doświadczonym,

zaś proporcjonalnie mniejszą ilość pracy osobom z mniejszym doświadczeniem bądź gorzej ocenianym. W ramach rozwiązania bardziej zaawansowanego, agencja pracy tymczasowej może przejąć od

cd. na str. 4

OKIEM REKRUTERA s. 5

KOBIETY W LOGISTYCE s. 6

PORADY / PRAWO s. 10

### Specjalizacja usług

– Oprócz kompetencji, które są praktycznie jednakowe dla osób na danym stanowisku bez względu na kierunek działania, takich jak umiejętność rozwiązywania problemów, szybkość reagowania czy orientacja na rezultat, bardzo ważne są kompetencje specjalistyczne. W przypadku specjalizacji w obsłudze rynków wschodnich – mówi Dorota Zysk z TELS Polska...

### Logistyka produkcji

– Logistyka odpowiada za dotowarowanie produkcji, zgodność fizycznych i systemowych stanów magazynowych; tworzenie najbardziej optymalnego planu wysyłek do naszych klientów i innych zakładów grupy, współpracę z operatorami logistycznymi oraz ciągle doskonalenie procesów w łańcuchu dostaw – mówi Małgorzata Milon z Sealed Air Polska

### Opuszczenie miejsca pracy

Oddalenie się z miejsca pracy przed jej zakończeniem nie zawsze musi skończyć się ukaraniem pracownika zwolnieniem dyscyplinarnym. Kiedy pracodawca ma prawo do zwolnienia dyscyplinarnego, a w jakich sytuacjach wystarczy kara porządkowa? W pewnych sytuacjach zasadne jest zakwalifikowanie samowolnego opuszczenia miejsca pracy jako ciężkiego naruszenia...

Zapraszamy Państwa 20 kwietnia 2013 roku do naszej siedziby w Łomiankach, ul. Brukowa 4, w godzinach 10:00–18:00 na Dzień Otwarty.

Przez kilka godzin będą mieli Państwo możliwość wypróbować działanie niezawodnych maszyn KÄRCHER: zarówno tych przydatnych w pracach domowych jak i profesjonalnych.

Przygotowaliśmy konkursy – niespodzianki, pokazy urządzeń, mały poczęstunek oraz atrakcyjne rabaty, które możliwe będą tylko 20 kwietnia. Gwarantujemy profesjonalne doradztwo, dobrą zabawę i humor.

Potwierdzenia przybycia wysłane na adres: dni.otwarte@karcher-center-mjm.pl premiovane będą drobnymi upominkami

Zapraszamy wiosennie!

# DNI OTWARTE 20 KWIETNIA

## ZOBACZ, WYPRÓBUJ, WYGRAJ!

Nawet nasz nowy budynek wymaga czyszczenia po zimie.

### Będziemy sprzątać!

Ze sprzętem Karcher to łatwe i przyjemne!

Jeśli chcesz przyjdź i zobacz a nawet wypróbuj!

**20 kwietnia zapraszamy do nas, oprócz porządków będą konkursy, nagrody i SUPER PROMOCJE!**



KÄRCHER CENTER  
MJM JAROSZYŃSCY

Łomianki, ul. Brukowa 4  
tel. +48 22 380 62 00  
www.mjm-karcher.pl



#### Redakcja:

Beata Trochymiak – redaktor/wydawca portalu

e-mail: redakcja@pracujwlogistyce.pl

tel. +48 535 44 85 44

#### Dział marketingu i reklamy:

e-mail: reklama@pracujwlogistyce.pl

tel. +48 535 44 75 44

#### Dział techniczny:

e-mail: techniczny@pracujwlogistyce.pl

#### Dział reklamacji:

e-mail: reklamacje@pracujwlogistyce.pl

#### adres redakcji:

ul. Pułtуска 12/14 lok. 2, 04-331 Warszawa

#### W NUMERZE:

Kiedy outsourcing procesów HR obniża koszty zarządzania kadrami? .....	1[4]
Zaproszenie – Dni Otwarte KÄRCHER .....	2
II Forum Kobiet w Logistyce .....	3
Kompetencje a specjalizacja usług spedycyjno-transportowych .....	5
Co charakteryzuje logistykę produkcji? .....	6
O nadziejach i obawach młodych logistyków i transportowców .....	7
Przewodnik po opłatach drogowych cz. IV – CZECHY .....	8
Wcześniejsze opuszczenie miejsca pracy bywa usprawiedliwione .....	10



# II FORUM KOBIEC W LOGISTYCE

## Ogólnopolskie spotkanie Menadżerek w logistyce

16 maja 2013 r., Warszawa

### „Kobiety w świecie logistyki – relacje a biznes”

#### Program\*

- 10.00 – 10.30 – Kawa powitalna, rejestracja gości
- 10.30 – 10.45 – Wprowadzenie
- 10.45 – 11.00 – Przedsiębiorczość kobiet w Polsce
- 11.00 – 11.45 – Współczesne style zarządzania a przedsiębiorczość w gospodarce kryzysowej
- 11.45 – 12.00 – Zarządzanie różnorodnością w kulturach organizacyjnych przedsiębiorstw logistycznych
- 12.00 – 12.15 – Przerwa na kawę
- 12.15 – 12.45 – Jak zarządzać sprzedażą w logistyce – siła wartości organizacyjnych w procesie sprzedaży?
- 12.45 – 13.15 – Etyka czy społecznie odpowiedzialne łańcuchy dostaw?
- 13.15 – 13.30 – Relacje a transakcje
- 13.30 – 13.45 – Networking w biznesie
- 13.45 – 14.15 – Lunch
- 14.15 – 15.00 – Panel dyskusyjny
- 15.00 – 15.15 – Relacje międzypokoleniowe a kultura organizacji w Polsce
- 15.15 – 16.00 – Mentoring potężne narzędzie dla kobiet
- 16.00 – 16.30 – Kto może być mentorką i jak stworzyć skuteczny program mentoringu w logistyce
- 16.30 – 16.45 – Przerwa na kawę
- 16.45 – 17.15 – Warsztat: sztuka uważności w życiu i podróży
- 17.15 – Przyznanie statuetki „Kobieta w logistyce 2012”, koktajl, zakończenie II FKL

\* organizatorzy zastrzegają, że program może ulec zmianie

Tegoroczne spotkanie dedykujemy budowaniu relacji w logistyce między dostawcą a klientem, a także zarządzaniu sprzedażą w logistyce i mentoringowi kobiet.

**Do udziału zapraszamy** menadżerki i menadżerów firm logistycznych, transportowych, spedycyjnych oraz działów logistyki sieci handlowych, dystrybucyjnych, i producenckich.

**Spotkanie poprowadzi prof. Halina Brdulak** ze Szkoły Głównej Handlowej, a wśród prelegentów znajdują się wybitni eksperci i osobowości ze świata biznesu i nauki oraz wielu ciekawych gości i praktyków z branży!

**Więcej informacji o konferencji można znaleźć na stronie:** <http://www.pracujwlogistyce.pl/24-nasze-konferencje/1935-ii-forum-kobiet-w-logistyce>

Organizator:



Partnerzy główni:



Partnerzy:



Patronat:



Patronat medialny:





## Kiedy outsourcing procesów HR obniża koszty zarządzania kadrami?

cd. ze str. 1

klienta nie tylko planowanie czasu pracy, ale wręcz planowanie całej obsady pracowników, potrzebnej do wykonania danej ilości pracy. Wówczas, agencja na podstawie planów produkcyjnych klienta, dostosowuje liczbę pracowników z określonym doświadczeniem i kompetencjami, którzy powinni zostać skierowani w danym okresie do pracy – wyjaśnia Michał Tarnowski commercial manager Randstad Inhouse Services.

Kolejny obszar outsourcingu to obsługa HR-owa pracowników zewnętrznych sprowadzająca się nie tylko do skierowania ich do pracy, wydania umowy o pracę i wypłacie pensji, ale oznaczająca pełnienie przez agencję zatrudnienia roli działu HR dla pracowników tymczasowych. Obsługa ta realizowana jest zazwyczaj w miejscu zatrudnienia, np. magazynie logistycznym. Konsultant agencji, dostępny przez 8 godzin dziennie dla wszystkich pracowników tymczasowych, wspiera biznes klienta w rozwiązywaniu codziennych wyzwań, jakie pojawiają się w trakcie zarządzania personelem.

– Konsultant jest także opiekunem pracowników tymczasowych w pierwszych dniach ich pracy, skutecznie zmniejszając stres, z jakim wiąże się rozpoczęcie zatrudnienia u nowego, nieznanego pracodawcy. Doświadczenie pokazuje, iż otoczenie właściwą opieką pracowników tymczasowych w znaczny sposób przyczynia się do poprawienia ich zadowolenia z pracy i skutkuje niższą rotacją oraz obniżeniem absencji – mówi Michał Tarnowski z Randstad Inhouse Services.

### Decyzja o outsourcingu

Powierzenie agencji zatrudnienia odpowiedzialności za procesy HR powinno zależeć od tego, czy będą one realizowane bardziej efektywnie niż w sytuacji, gdyby pozostawały one w ramach odpowiedzialności firmy. W praktyce oznacza to, iż powinny przynosić organizacji wymierne korzyści finansowe. Dzięki outsourcingowi i optymalizacji procesów HR, przedsiębiorstwa mogą obniżyć np. koszty związane z zatrudnianiem pracowników

tymczasowych o 5–8 proc., co w przypadku firmy zatrudniającej 50 takich pracowników oznaczać może roczną oszczędność w wysokości 75 tys. – 120 tys. zł. Aby jednak to osiągnąć, potrzebne jest innowacyjne podejście do procesów HR. Dlatego wybór firmy, która będzie w stanie faktycznie zoptymalizować zarządzanie kadrami nie jest łatwe. Na co zwracać uwagę?

### Lean management w HR?

Przed podpisaniem umowy o outsourcingu i optymalizacji procesów (i to nie tylko w przypadku pracowników tymczasowych) niezbędne jest przeprowadzenie analiz, identyfikujących sytuację wyjściową w organizacji przedsiębiorstwa oraz opisujących sytuację docelową, wraz ze wskazaniem korzyści, w tym korzyści finansowych, które są możliwe do uzyskania z obsługi procesów HR. Analizy takie powinny być przeprowadzane przez specjalistów, znających metodologie zarządzania jakością i procesami.

– Obecnie wykorzystywane są narzędzia z zakresu lean management, six sigma, kaizen i pokrewne – dotychczas używane głównie do analizy procesów produkcyjnych, „zaprzęgane” teraz do służby w HR. Efektywność procesów i generowane dzięki nim oszczędności nie mogą obyć się bez stosownych narzędzi IT, wspiera-

jących codzienną pracę konsultantów agencji zatrudnienia – wymienia Michał Tarnowski z Randstad Inhouse Services. Aplikacje IT powinny wspierać wiele obszarów związanych ze specyfiką zarządzania personelem, w tym również oceny okresowe pracowników.

– Oceny okresowe można zautomatyzować i oprzeć o narzędzia IT, co umożliwi zaoszczędzenie czasu przeprowadzenia oceny, a także pozwala na wygenerowanie raportów końcowych, które stanowią podstawę do przeprowadzenia rozmowy oceniającej dla pracownika. Przekazanie wyspecjalizowanej firmie przygotowania modelu kompetencyjnego, systemu wynagrodzeń zasadniczych oraz zmiennych czy opisów stanowisk zwiększa efektywność takich projektów oraz oszczędza czas potrzebny na wdrożenie. W logistyce ważnym problemem jest również rotacja pracowników – odpowiednie zbadanie ich kompetencji i motywacji oraz zaangażowania pozwala pracodawcom zniwelować ten problem – mówi Małgorzata Pukropek, HR project leader Antal HR Consulting.

Decydując się na powierzenie obsługi, niektórych procesów HR firmie zewnętrznej, należy pamiętać, że niezbędna jest gwarancja sprostania przez usługodawcę stawianym przed nim oczekiwaniom, a w razie niepowodzenia poniesienia konsekwencji.



### Dorota Zysk HR manager TELS Polska Sp. z o.o.

– Działy HR niestety rzadko są postrzegane jako najbardziej innowacyjna część biznesu. W czasach spowolnienia gospodarczego konieczna jest zmiana sposobu działania, myślenie niestandardowe, otwartość na nowe pomysły. Dotyczy to również, a może przede wszystkim, podejścia działów personalnych zarówno do procesów biznesowych jak i do pracowników. Innowacyjność może zaistnieć w biznesie tylko wówczas, gdy organizacja stwarza odpowiednie ku temu warunki. To dział

HR powinien być wewnętrznym konsultantem, analitykiem trendów rynkowych, powinien udoskonalać procesy wewnętrzne i budować kulturę innowacyjności w firmie tak, aby wyzwolić w pracownikach kreatywność w pracy na rzecz firmy. Na pewno warto zastanowić się nad powierzeniem firmie zewnętrznej projektów związanych z badaniem zaangażowania i satysfakcji pracowników czy sesji DC, co zapewnia (również w oczach pracowników) anonimowość i obiektywizm. Coraz więcej też firm rekrutacyjnych specjalizuje się nie tylko w rekrutacji pracowników na określonych stanowiskach, ale również w konkretnych branżach. Znajomość specyfiki branży jest dla nas kluczowym elementem.



## Kompetencje a specjalizacja usług spedycyjno-transportowych



Rozmowa z Dorotą Zysk, HR managerem w TELS Polska Sp. z o.o.

### Jakie kompetencje poszukiwane są w obsłudze rynków wschodnich?



– Oprócz kompetencji, które są praktycznie jednako-  
we dla osób na danym sta-  
nowisku bez względu na  
kierunek działania, takich  
jak umiejętność rozwiązy-  
wania problemów, szybkość

reagowania czy orientacja na rezultat, bardzo ważne są kompetencje specjalistyczne. W przypadku specjalizacji w obsłudze rynków wschodnich, kluczowa jest znajomość języka rosyjskiego, ale także znajomość specyfiki tamtejszego rynku transportowego. Wydawałoby się, że spedycja to po prostu spedycja, jest taka sama bez względu na kierunek działania, a jednak różnica w specyfice pracy na relacjach wschodnich i zachodnich bywa duża. Poznanie tej specyfiki wymaga czasu i doświadczenia oraz wiedzy z zakresu prawa i procedur obowiązujących w krajach Europy Wschodniej.

### Czy przy takiej specjalizacji usług jest miejsce dla osób bez doświadczenia?

– Tak, oczywiście. Decyzja o tym, jakiej osoby poszukujemy – czy z doświadczeniem czy bez – zależy od aktualnej sytuacji w firmie, składu zespołu w którym występuje wakat i celów, które przed nim stoją. Jeśli będzie to zespół, który dopiero powstaje, wówczas nie możemy opierać się tylko i wyłącznie na pracownikach bez doświadczenia. W momencie kiedy wakat powstaje w stabilnym zespole istniejącym już od jakiegoś czasu, który potrzebuje wsparcia osobowego, chętnie sięgamy po kandydatów będących na początku swojej kariery zawodowej, ponieważ mamy pewność, że doświadczeni pracownicy szybko i efektywnie wdrożą nowe osoby do zawodu.

Liczy się przede wszystkim potencjał młodych kandydatów – poziom przejawianych kompetencji miękkich, takich jak umiejętność pracy w zespole, zorientowanie na klienta wewnętrznego i zewnętrznego, odporność na stres czy

szybkość uczenia się. Nie bez znaczenia jest też już posiadana wiedza teoretyczna, zdobyta np. na studiach oraz odbyte staże i praktyki. W nowych pracowników inwestujemy dużo czasu i zaangażowania. Każda osoba otrzymuje swojego opiekuna odpowiedzialnego za właściwe przygotowanie jej w trakcie okresu próbnego, który rzeczywiście traktujemy jako czas na naukę i wdrożenie w obowiązki. Nowozatrudnieni otrzymują wsparcie dzięki programowi szkoleń adaptacyjnych i są to zarówno szkolenia dotyczące samej firmy, jak też szkolenia merytoryczne, dzięki czemu młodzi stażem pracownicy mogą poznać np. przepisy i regulacje prawne, których znajomość jest niezbędna do obsługi konkretnym rynków. Szkolenia te są prowadzone przez naszych trenerów i ekspertów wewnętrznych.

### Na ile taki proces wdrożenia pracownika do firmy jest opłacalny?

– To oczywiście zależy od strategii konkretnej firmy. Z naszego doświadczenia wynika, że właśnie tacy pracownicy są często bardziej lojalni w stosunku do pracodawcy i bardziej doceniają możliwości rozwoju wraz z firmą.

### Jakie usługi są podstawą działalności firmy TELS?

– Grupa TELS (Transeuropean Logistic Services Ltd.) została założona w 2001 r. w Londynie z udziałem wspólnego kapitału białorusko-angielskiego. Firma oferuje wszystkie rodzaje usług transportowych – drogowe, morskie, lotnicze, kolejowe. W Polsce TELS działa od 2006 r. i specjalizuje się w spedycji drogowej – organizujemy transporty zarówno na kierunki wschodnie jak i Europy Zachodniej, w tym obsługę ładunków typu ADR i ponadgabarytowych. Obecnie TELS ma swoje oddziały w Wielkiej Brytanii, Białorusi, Polsce, Rosji, Ukrainie i Czechach. Sieć oddziałów stale się rozrasta, planujemy uruchamianie kolejnych w nowych regionach i krajach, zarówno na wschodzie jak i na zachodzie Europy.

### Co jest podstawą systemu motywacyjnego w TELS?

– W TELS działamy wielokierunkowo. Pracownicy mają możliwość szkolenia się i zdobywania doświadczenia nie tylko w Polsce, ale też w innych oddziałach zagranicznych. Posiadamy jasne kryteria oceny okresowej i motywacji, dzięki którym potrafimy właściwie ocenić kompetencje i efekty pracy naszych pracowników i odpowiednio ich docenić finansowo, a także awansem stanowiskowym. Stale też analizujemy rynek pracy i poziom wynagrodzeń w branży. Co roku przeprowadzamy badanie zadowolenia i zaangażowania pracowników i na podstawie jego wyników staramy się wprowadzać zmiany w obszarach ocenionych najniżej i nadal wzmacniać te, które nasi pracownicy najbardziej doceniają. No i oczywiście kwestia menedżerów – mówi się, że pracownik przychodzi do firmy, a najczęściej odchodzi od kierownika. Stale wzmacniamy wśród kierowników liniowych świadomość ich kluczowej roli w procesie budowania lojalności i zaangażowania pracowników.

### Co jest największym wyzwaniem w zarządzaniu kadrami w firmie spedycyjno-transportowej?

– Na pewno zbudowanie takiego zespołu ludzi, którzy działając wspólnie dzięki swoim kompetencjom potrafią zbudować mocne i trwałe relacje z klientami. Wszyscy dzisiaj chcą oferować usługi na jak najwyższym poziomie, bo jakość jest kluczowym elementem budowania pozycji na rynku. Można to osiągnąć tylko dzięki profesjonalizmowi oraz dobrym relacjom z kontrahentami. Świadomość, że wszyscy pracujemy w jednym celu, a także umiejętność dobrej współpracy zewnętrznej jak i wewnętrznej jest dzisiaj drogą do sukcesu.

Dziękuję za rozmowę,

Beata Trochymiak



## Co charakteryzuje logistykę produkcji?

### Rozmowa z Małgorzatą Milon Logistics Manager Poland F&B, I&L Sealed Air Polska

#### Jak postrzegana jest funkcja logistyki w firmie produkcyjnej?

– Logistyka jest synonimem usprawnienia. Dzięki niej wprowadzamy wiele innowacji i udoskonaleń m.in. system Kanban. W ciągłym procesie, jakim jest produkcja bardzo ważna jest także komunikacja między ludźmi i zrozumienie, co każdy robi i po co to robi. Mam to szczęście, że trafiłam do firmy, w której panuje przyjacielska atmosfera i jeśli pojawia się jakiś problem, po prostu siadamy i dyskutujemy co zrobić, aby go rozwiązać.

#### Jak dużym zespołem Pani zarządza?

– Jestem odpowiedzialna za 18 osób z 2 różnych organizacji. W moim zespole są sami mężczyźni.

#### Dlaczego nie ma w nim kobiet?

– Ponieważ są to głównie stanowiska magazynowe, tzw. „wózkowi”, osoby odpowiedzialne za zatowarowanie produkcji, załadunki i wyładunki oraz 4 osoby administracyjne. Planowanie odbywa się na poziomie zakładu, natomiast planowanie zasobów magazynowych na poziomie europejskim.

#### Za co odpowiada dział logistyki w Sealed Air?

– Logistyka odpowiada za dotowarowanie produkcji, zgodność fizycznych i systemowych stanów magazynowych; tworzenie najbardziej optymalnego planu wysyłek do naszych klientów i innych zakładów grupy, współpracę z operatorami logistycznymi oraz ciągłe doskonalenie procesów w łańcuchu dostaw.

**Co Pani bierze pod uwagę wybierając dostawców usług transportowych i logistycznych? Czy to prawda, że liczy się tylko cena?**

– Cena jest oczywiście ważnym składnikiem oferty, ale dla mnie istotniejsze jest wszystko, co jest wokół – codzienna obsługa operacyjna, relacje międzyludzkie. Właśnie kończymy przetarg na usługi transportowe – przesyłki drobnicowe krajowe i międzynarodowe. Nie ukrywam, że relacje, jakie mamy już z tymi dostawcami odgrywają dużą rolę. Z racji tego, że mam również spore doświadczenie w pracy po stronie operatorów logistycznych (w Gefco i DSV), tym wyraźniej widzę jak dużo zależy od relacji międzyludzkich. Znam przypadki, kiedy jedna osoba może zepsuć relacje na styku dostawca – klient, ale znam również takie, kiedy te relacje dzięki tylko jednej osobie są znakomite. Obecnie przenosimy jeden z naszych magazynów za granicę. Magazyn jest prowadzony przez zewnętrzną firmę logistyczną, która kiedy dowiedziała się, że magazyn będzie likwidowany robi nam na złość i utrudnia przeniesienie. A w zasadzie, może nie firma, ale jedna osoba, której zachowanie rzutuje na cały obraz współpracy. Co więcej współpracuję z innym oddziałem tej firmy w zakresie transportu i tam współpraca układa się wzorowo, ale też dzięki jednej osobie, której postawa jest proaktywna i bardzo prokliencka.

#### A co z firmami, które jeszcze nie współpracują z Państwem, a które dopiero „pukają do drzwi”?

– Nie ukrywam, że duża część procesu decyzyjnego leży po stronie centrali w Holandii. Ustalając wstępną listę firm zaproszonych do przetargu konsultuję się



z menadżerem transportu na Europę. Korporacje lubią pracować z korporacjami, szczególnie takimi, które mogą zapewnić „opiekuna” na poziomie europejskim. Nasz głos, jeśli chodzi o transport krajowy jest decydujący, ale musimy brać pod uwagę globalną politykę wobec firm transportowych. Nowe firmy często również przygotowują oferty w sposób bardzo zachowawczy, ponieważ nie znają naszych procesów i boją się jakichś niespodziewanych kosztów. Firmy, które z nami współpracują wiedzą już, jak wygląda proces załadunku i wyładunku i jest im łatwiej przygotować ofertę. Zapraszając firmy do przetargu bierzemy pod uwagę również ich specjalizacje. Każdy operator logistyczny jest na jednym kierunku lepszy, a na innym gorszy. Jedne firmy są znane ze świetnego serwisu drobnicowego na kraje bałtyckie, inne natomiast doskonale radzą sobie w dystrybucji krajowej. Dziwi mnie, że każda firma chwali się usługami „szytymi na miarę”. Nie spotkałam jeszcze operatora, który miałby w 100 proc. usługi szyte pod klienta, w zasadzie są to jednolite szablony, a tak naprawdę najczęściej zależy od osoby operacyjnej, która opiekuje się klientem.

**Dziękuję za rozmowę,**

Anna Galewska



## O nadziejach i obawach młodych logistyków i transportowców

w rozmowie z Magdaleną Pasternak studentką Politechniki Śląskiej na Wydziale Transportu, zawodniczką w szermierce KS AZS AWF Katowice

w głównej mierze od kondycji fizycznej zawodnika i jego przygotowanie odbywa się pod jednym kątem. W szermierce jest o tyle ciężko, że na wynik składa się wiele czynników. Tutaj trzeba pracować nie tylko nad przygotowaniem fizycznym, technicznym, ale też nad psychiką, refleksem, a do tego dochodzi ocena sędziowska. Naprawdę bardzo dużo elementów składa się na końcową ocenę, nawet łut szczęścia w danym dniu.

zają – technika i zarządzanie w transporcie samochodowym. Na początku myślałam o eksploatacji pojazdów szynowych, ale niestety nie dostałam się na tą specjalizację, ze względu na zbyt wielu chętnych. W zeszłym roku, zakładając, że dostanę się na kolejówkę, odbyłam praktyki w PKP Cargo w oddziale śląsko-dąbrowskim w Katowicach. Być może swoją pracę magisterską poświęcę transportowi kolejowemu, na razie przede mną jest praca inżynierska, a ta będzie z transportu samochodowego.

### Wróciła Pani właśnie z treningu, ciężko było?

– Przyznam, że treningi są czasami trochę wykańczające. W tym roku mamy wyjątkowo ciężki sezon. Przez ostatnie kilka tygodni w krótkich odstępach czasu uczestniczyłam w zawodach Pucharu Świata, więc zmęczenie daje o sobie znać, ale nie wyobrażam sobie innego stylu życia i po to trenuję, aby uczestniczyć w zawodach i sięgać po medale. Przez Święta, była chwila wytchnienia, a już od 8 kwietnia znowu zaczyna się okres obozów kadry, związanych z przygotowaniem do Mistrzostw Europy do lat 23 i Letniej Uniwersjady w Rosji, gdzie zawodnicy reprezentują swoje uczelnie. Takie przygotowania dają trochę w kość, trzeba się przygotować fizycznie i psychicznie, a to spore obciążenie dla organizmu.

### Jadąc na zawody, zawsze z myślą – będę walczyć o podium!

– Tak, myślę, że na tym polega sport i każdy sportowiec walczy zawsze o najwyższe podium. Szermierka jest trochę inną dyscypliną niż np. bieganie, czy sporty typowo siłowe, gdzie wynik zależy

### A gdzie w najbliższym czasie powalczy Pani o medal?

– Na początku kwietnia podczas Mistrzostw Polski do lat 23, a 21 kwietnia wystartuje w Pucharze Polski Seniorek w Koninie.

### Czy szermierka to jedyna Pani pasja?

– Nie, drugą jest transport.

### Szermierka i transport? ciekawe połączenie, a skąd wziął się pomysł na to drugie?

– Od zawsze interesowały mnie przedmioty ściśle i sprawy techniczne. Zawsze chciałam zostać inżynierem i ciągnęło mnie do transportu, więc po maturze postanowiłam kontynuować naukę na Politechnice Śląskiej na Wydziale Transportu. Uważam, że transport jest przyszłością, od zawsze był, jest i będzie potrzebny.

### Czy ma Pani jakiś ulubiony obszar usług transportowych, w których chciałaby się specjalizować?

– Fascynuje mnie transport ciężki, np. przewozy kolejowe, intermodalne, ale też i transport samochodowy oraz generalnie logistyka. Niedawno wybrałam specjali-

### Czy dużo ma Pani koleżanek na roku i czy zderzacie się ze stereotypami, że branża TSL nie jest dla kobiet?

– Na 30 osób w danej grupie, 5 to kobiety, ale już na specjalizacji logistyka dziewczyn jest nieco więcej. Osobiście uważam, że jest to jak najbardziej odpowiedni kierunek dla kobiet. Wiadomo, że są i pewnie będą jakieś stereotypy oraz przekonanie, że transport i samochody są domeną męską. Przyznam się szczerze, że sama raz uległam takiemu stereotypowi. Kiedy musiałam zdiagnozować usterkę w samochodzie i zadzwoniłam do jednego z warsztatów, a telefon odebrała kobieta mechanik, pomyślałam – jak to... kobieta w warsztacie? przecież nie może znać się dobrze na mechanice. Jednakże po chwili rozmowy, pani mechanik zaskoczyła mnie niesamowitą wiedzą i podejściem do zawodu, więc to tylko świadczy o tym, że stereotypy są gdzieś w naszej podświadomości, a niestety kobiety cały czas muszą udowadniać, że mają odpowiednią wiedzę aby móc wykonywać dane zawody.

cd. na str. 8



cd. ze str. 7

**Nie myślała Pani, żeby zostać tylko przy sporcie, bo jak w przyszłości pogodzić szermierkę, ciężkie treningi z pracą, zwłaszcza w transporcie, który też wymaga dużej dyspozycyjności?**

– Oczywiście, że myślę o tym, ale w sporcie pewnym wyznacznikiem dalszej drogi są Igrzyska Olimpijskie, a kiedy będę miała okazję wziąć w nich udział, wtedy już skończę studia. Wszystko zależy od wyników, jakie będę osiągać w międzyczasie. Jeśli będą one bardzo dobre, to być może zastanowię się, czy nie związać swojego życia wyłącznie ze sportem, ale z drugiej strony sytuacja w sporcie jest bardzo niestabilna. Od tego roku Minister Sportu sklasyfikowała szermierkę, można powiedzieć, do sportów drugiej kategorii, co jest demotywujące dla zawodowego sportowca. Ciągle brakuje pieniędzy, a borykanie się z problemami finansowymi, jak chociażby pełne sfinansowanie dojazdu na zgrupowania centralne kadry, to dodatkowe niepotrzebne obciążenia zawodników oraz zniechęcenie do zawodowstwa. Dlatego nie chcę opie-

rać swojego życia wyłącznie na sporcie. Chcę zdobyć zawód w obszarze, który mnie pasjonuje i rozwijać się zawodowo już teraz, zdobywając krok po kroku doświadczenie w branży TSL. Robić jak najwięcej praktyk, kursów, aby po ukończeniu studiów zacząć normalne życie zawodowe.

**A jak Pani koleżanki i koledzy postrzegają dzisiaj rynek pracy, co jest największą obawą?**

– Wydaje mi się, że największą obawą jest zdobycie doświadczenia, co nie jest łatwe. Pracodawcy wymagają na starcie dwa lata doświadczenia w zawodzie. Oczywiście jest to do zrobienia i to już podczas studiów, np. dzięki stażom i praktykom. Tylko trzeba podejść do tego z pasją i nie można być biernym. Czasami słyszę sfrustrowane rozmowy moich kolegów i koleżanek, że po studiach i tak nie ma pracy, tym bardziej w zawodzie więc po co studiować. Z takim podejściem z góry skazują siebie na porażkę i od razu rzucają sobie kłody pod nogi. Niestety wielu młodych ludzi ma właśnie takie podejście. Ja uważam, że jest mnóstwo możliwości

rozwoju, tylko trzeba naprawdę się tym zainteresować.

**A gdzie postrzegacie najwięcej optymizmu?**

– To zależy od charakteru i nastawienia. Niektórzy od razu wyjeżdżają za granicę, bo tylko tam widzą jakąś szansę na życie. Uważam, że jeśli nie ma się pomysłu na siebie, to bez względu na to gdzie się znajdziemy, czy to za granicą czy w Polsce, będzie tak samo trudno się odnaleźć na rynku pracy i w życiu. Na pewno sytuacja nie wygląda tak różowo, że wszyscy czekają na inżynierów transportu, czy magistrów logistyki z otwartymi rękami, ale nie należy poddawać się i to od razu po jednym niepowodzeniu, jak często robi wielu młodych ludzi. Trzeba podejść do sprawy z pasją, bo pasją rodzi profesjonalizm, a profesjonalizm daje efekty. Podstawą jest to, żeby wiedzieć czego się chce, to prędzej czy później to osiągniemy.

**Dziękuję za rozmowę i trzymamy kciuki za osiągnięcia sportowe i rozwój kariery w transporcie.**

Beata Trochymiak

## Przewodnik po opłatach drogowych cz. IV – CZECHY



W Czechach działa system elektronicznego poboru myta o nazwie **Myto CZ**. Kluczowym jego elementem jest urządzenie pokładowe Premid. System działa na bazie technologii mikrofalowej. Od 1 stycznia 2007 r. obowiązuje on wszystkie pojazdy o masie od 3,5 tony (wcześniej od 12 ton) i obejmuje autostrady oraz wybrane drogi krajowe. Wysokość opłat zależy od liczby przejechanych kilometrów, liczby osi oraz klasy Euro pojazdu.

### Urządzenie pokładowe Premid

W celu rozliczenia czeskiego myta konieczne jest zamówienie urządzenia pokładowego Premid, za pomocą którego możliwa jest komunikacja z automatycznym systemem pobierania opłat. W urządzenie to należy wyposażyć wszystkie pojazdy podlegające opłatom drogowym (dotyczy to również samochodów zwol-

nionych od płacenia myta). **Urządzenie pokładowe jest bezpłatne.** Otrzymuje się je po zapłaceniu kaucji zwrotnej w wysokości 1500 koron czeskich (ok. 54 euro za urządzenie) pobieranej przez czeskiego operatora. Kaucja zwracana jest po oddaniu nieuszkodzonego urządzenia.

### Wysokość myta i obliczenie opłaty?

Opłaty drogowe wynoszą ok. **14 centów/km** i są zależne od klasy emisji substancji szkodliwych i liczby osi. Podatek VAT od opłat drogowych w Czechach nie jest naliczany.

Wyróżniamy następujące klasy pojazdów: pojazdy o dmc od 3,5 t do 7,5t; od 7,5 t do 12 t; oraz pojazdy powyżej 12 t.

Wysokość myta można orientacyjnie obliczyć przy pomocy kalkulatorów myta, które znajdują się na [www.premid.cz](http://www.premid.cz). Trasę możemy podzielić na dowolne odcinki, a poprzez ich zsumowanie ustalić tym samym ostateczną wysokość myta (wystarczy podać początkowy i końcowy punkt podróży). Wygodnym sposobem li-

czenia myta w Czechach jest nowy kalkulator on-line udostępniany przez operatora kart paliwowych DKV. Podobnie jak serwis Premid, podaje on wysokość łącznej opłaty drogowej w Czechach, nie ogranicza się jednak do tego jednego kraju. Po wpisaniu parametrów pojazdu można przy jego pomocy wyliczyć łączną wysokość opłat drogowych we wszystkich krajach tranzytowych. To istotne, bo pro-



wadząc przewozy w Europie, przewoźnik nie musi rejestrować się do systemów myta działających w różnych technologiach i oferujących różne warunki rozliczeń.

cd. na str. 9





cd. ze str. 8

## Punkty informacyjne i dystrybucyjne Premid

Są to miejsca świadczące usługi firmom transportowym oraz kierowcom. W punktach informacyjnych Premid (łącznie 15 na terenie Czech) przewoźnik może uzyskać i zarejestrować urządzenie pokładowe Premid zarówno w trybie pre-paid jak i post-paid. Co ważne, zawarcie umowy w trybie post-paid możliwe jest tylko w punktach informacyjnych lub za pośrednictwem operatora kart paliwowych. Punkty dystrybucyjne Premid są rozmieszczone na płatnych drogach, w ich pobliżu, oraz na wybranych przejściach granicznych. Kierowca może tutaj zarejestrować się i wypożyczyć urządzenie Premid dokonując przedpłaty (pre-paid).

dzie na płatne odcinki dróg. Kwota wykorzystywana jest podczas jazdy. Opłaty można wnieść w gotówce lub dopuszczalnymi kartami płatniczymi oraz paliwowymi (np. karta paliwowa DKV).

**Post-paid** – jest to płatność odroczone, kalkulowana na podstawie rzeczywiście przejechanych odcinków płatnych tras. Zawarcie umowy z operatorem elektronicznego systemu poboru myta i rejestracji w trybie post-paid można dokonać w punktach informacyjnych Premid lub za pośrednictwem operatorów kart paliwowych.

## Kontrola

Do kontroli opłat czeskiego myta wykorzystywane są przenośne i mobilne urządzenia kontrolne, które znajdują się na płatnych odcinkach dróg. System kontro-

le mobilne przeprowadzają pracownicy Generalnego Urzędu Ciel Republiki Czeskiej, posiadający uprawnienia do zatrzymywania skontrolowania niezgodności, a w przypadku wykroczeń – do wystawiania mandatów karnych, wszczęcia postępowania administracyjnego, ewentualnie odstawienia pojazdu.

## Karty paliwowe

Rozliczenia opłat drogowych za pośrednictwem operatorów kart paliwowych ograniczają do minimum formalności, jakie przewoźnik musi wypełnić, aby móc rozliczać opłaty w poszczególnych systemach działających w Europie. Operatorzy kart niezależnych, jak DKV Euro Service, są też najlepszym źródłem informacji na temat warunków rejestracji w różnych systemach i aktualnych stawek opłat.

W przypadku Czech DKV oferuje rozliczenia zarówno w trybie pre-paid jak i post-paid. Wsparcie operatora kart zapewnione jest na etapie rejestracji oraz rozliczenia opłat. Dodatkowo kierowcy mogą korzystać z licznych usług dodatkowych, jak pomoc drogowa, serwisy cz myjnie. Karty paliwowe są szczególnie wygodne dla przewoźników podróżujących po wielu krajach Europy, którzy cenią sobie oszczędność czasu (szybki proces rejestracji), minimum formalności (jedna faktura za różne typy opłat) oraz dostęp do usług dodatkowych (system rabatów, narzędzia on-line). Dodatkowo, wszystkie opłaty poniesione w trasie (paliwo, serwis, myjnia, opłaty drogowy) są zestawiane w jednej, przejrzystej fakturze z kilkutygodniowym dniowym terminem płatności. Faktura może być wystawiana w euro i w złotych.

Mapa dróg płatnych w Czechach



W punktach dystrybucyjnych można zawrzeć umowę tylko w trybie pre-paid.

## Sposoby rozliczenia opłat

**Pre-paid** – w przypadku przedpłaty myta płaci się poprzez doładowanie urządzenia pokładowego Premid przed wjazdem na płatną drogę, w punkcie dystrybucyjnym Premid. Doładowania można dokonać gotówką lub przy użyciu wybranych kart paliwowych. W przypadku przedpłaty (pre-paid) kierowca zobowiązany jest dokonać rejestracji w jednym z punktów Premid. Doładowanie urządzenia Premid możliwe jest zarówno w punktach informacyjnych Premid, jak i w punktach dystrybucyjnych zlokalizowanych przy wjeź-

dy jest czynny przez całą dobę i automatycznie identyfikuje wszystkie pojazdy, u których stwierdzono nieprawidłowości w naliczaniu myta (zostało ono naliczone częściowo lub w ogóle). W przypadku powstania takich niezgodności, poinformowany zostaje patrol mobilny. Na płatnych odcinkach dróg znajdują się stacje kontrolne, które są wyposażone w aparaturę do kontroli pojazdów. Jeżeli zostanie stwierdzona niezgodność, informacja taka zostaje przekazana do centrum kontroli elektronicznego systemu pobierania myta łącznie z automatycznie zrobionym zdjęciem odpowiedniego samochodu. Jeżeli popełniono wykroczenie, wynik zostanie przesłany mobilnym patrolom. Pa-

liwo, serwis, myjnia, opłaty drogowy) są zestawiane w jednej, przejrzystej fakturze z kilkutygodniowym dniowym terminem płatności. Faktura może być wystawiana w euro i w złotych.

Artykuł sponsorowany



Opr.  
**Mariusz Derdziak**  
Ekspert DKV  
Euro Service



## Wcześniejsze opuszczenie miejsca pracy bywa usprawiedliwione

Oddalenie się z miejsca pracy przed jej zakończeniem nie zawsze musi skończyć się ukaraniem pracownika zwolnieniem dyscyplinarnym. Kiedy pracodawca ma prawo do zwolnienia dyscyplinarnego, a w jakich sytuacjach wystarczy kara porządkowa?

### Zwolnienie dyscyplinarne to ostateczność

Zwolnienie dyscyplinarne pracownika w trybie art. 52 kodeksu pracy jest środkiem wyjątkowym i należy je stosować z daleko posuniętą ostrożnością. Zastosowanie tego trybu rozwiązania umowy bez wypowiedzenia jest możliwe z następujących powodów:

1. Ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych,
2. Popelnienie w czasie trwania umowy przestępstwa, które uniemożliwia zatrudnianie pracownika na dotychczasowym stanowisku, przestępstwo to musi zostać stwierdzone prawomocnym wyrokiem bądź nie ma wątpliwości co do jego popelnienia,
3. Pracownik utraci uprawnienia niezbędne do wykonywania zawodu na skutek swoich zawinionych działań.

Samowolne opuszczenie miejsca pracy nie występuje w powyższym katalogu. Nie oznacza to jednak, iż w nieuzasadnionych przypadkach jest akceptowane przez ustawodawcę. W pewnych sytuacjach zasad-

ne jest zakwalifikowanie samowolnego opuszczenia miejsca pracy jako ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Jednym z nich (określonych w art. 100 § 2) jest bowiem przestrzeganie czasu pracy ustalonego w zakładzie.

### Mniej dotkliwe konsekwencje

Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem, w sytuacji gdy pracownik opuści stanowisko bez zgody przełożonego, przed podjęciem decyzji o zastosowaniu rozwiązania umowy w trybie art. 52 kodeksu pracy, należy w pierwszej kolejności wziąć pod uwagę konkretne okoliczności zdarzenia, w szczególności stan świadomości i woli pracownika (sygn. akt I PKN 300/97). Ponadto, zgodnie z tezą zawartą w wyroku SN z dnia 24 lutego 2012 r. (sygn. akt II PK 143/11) samo opuszczenie przez pracownika pracy przed jej zakończeniem (a dokładnie przed końcem dniówki roboczej) nie jest wystarczające do zastosowania przez pracodawcę sankcji z art. 52 § 1 pkt 1 KP w przypadku stwierdzonego wykonania przez pracownika podstawowych zadań pracowniczych przewidzianych do wykonania na ten dzień oraz przy uwzględnieniu jego szczególnej sytuacji (np. związanej ze stanem zdrowia, samopoczuciem, koniecznością skorzystania z porady lub pomocy lekarza). Przy ocenie, czy opuszczenie miejsca pracy stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, trzeba wziąć pod rozwagę wszystkie towarzyszące temu okoliczności.

Wydaje się, że w sytuacji, gdy działanie niedyscyplinowanego podwładnego nie cechowało się celowym zawińieniem, złą wolą, złośliwością lub chęcią wyrządzenia pracodawcy szkody, w pierwszej kolejności należy rozważyć zastosowanie wobec niego kary

porządkowej – przewidzianej w art. 108 § 1 i 2 Kp tj. upomnienia, nagany bądź kary pieniężnej. Zresztą sam ustawodawca podkreślił, iż przesłankami zastosowania wobec pracownika kary pieniężnej



mogą być jedynie szczególnie poważne naruszenia ustalonego porządku, wymienione w art. 108 § 2, tj. opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia oraz stawienie się w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w czasie pracy.

### Oddalenie się z miejsca pracy uzasadnione?

Gdy życie bądź zdrowie pracownika jest zagrożone, powinien on powstrzymać się od wykonywania obowiązków, a jeśli takie działania nie wystarczą, aby zapobiec wystąpieniu niebezpieczeństwa, pracownik ma prawo oddalić się z miejsca zagrożenia. Istotne jest jednak, iż w przypadku zastosowania powyższego rozwiązania zatrudniony niezwłocznie musi powiadomić pracodawcę. Co ważne, pracownik nadal pozostaje do dyspozycji pracodawcy, a oddalenie się w celu uniknięcia lub zapobieżenia zagrożeniu nie oznacza opuszczenia miejsca pracy.

**Komentarz opracowała Marta Kosakowska, aplikant adwokacki w TGC Corporate Lawyers**

