



Pracuj w logistyce PDF



PRZEGLĄD TYGODNIOWY AKTUALNOŚCI INFORMACJE OGŁOSZENIA czwartek 20 grudnia 2012 Nr 20 (38)

# Rok 2012 w logistyce pod znakiem walki cenowej i wzrostu kosztów

Większość przedsiębiorców zapytanych o to, jak oceniają mijający rok 2012, mówią – jako bardzo trudny. Negatywne zmiany w gospodarce i na rynku europejskim tak samo były odczuwalne w logistyce. Branża TSL pracowała na bardzo niskich marżach w warunkach zaostrej konkurencji. To co było najbardziej dotkliwe w mijającym roku 2012, to wzrost kosztów oraz walka cenowa.

Z drugiej strony, niektórzy twierdzą, że „nie ma tego złego...”, gdyż trudna sytuacja zmusiła do poszukiwania dodatkowych ścieżek rozwoju i nowych sposobów na optymalizację kosztów. Zaostzona konkurencja spowodowała, że firmy starały się pokazać klientowi wartość dodaną w swoich usługach, otwierając się bardziej na potrzeby klienta. Niestety rynkowi TSL dokuczały wzrastające koszty.



## Transport drogowy pod kreską

Oceniając rynek polskich przewoźników drogowych, borykali się oni w tym roku z wieloma problemami. Wysokie ceny oleju napędowego oraz różnice kursowe miały istotny wpływ na poziom cen usługi

transportowej. Z drugiej strony wydłużone terminy regulowania należności (od 45 do 60 dni) zdecydowanie obniżyły rentowność spółek. Po euforii związanej z or-

cd. na str. 3

RAPORTY

s. 4

## Zadyszka rynku pracy

Na rynku pracy zapanowała stabilizacja w postawie wyczekiwania przedsiębiorców na rozwój sytuacji gospodarczej. W ostatnim półroczu firmy nie wykonywały gwałtownych ruchów w obszarze zatrudnienia i wynagrodzeń, jednak jak pokazują wyniki najnowszego badania Plany Pracodawców, większość badanych, zwłaszcza mniejszych firm, umacnia pesymistyczne oceny...

RAPORTY

s. 5

## Zmiany w ustawie o VAT

Jak widać obecnie obowiązujące w tym zakresie regulacje są dość skomplikowane, przedsiębiorcy powinni zatem z radością przyjąć wiadomość, iż opisane zasady mają zostać znacząco uproszczone. Nowa zasada – stanowić będzie, iż obowiązek podatkowy powstaje z chwilą dokonania dostawy towarów lub wykonania usługi (art. 19a ust. 1 ustawy o VAT).

KOBIETY W LOGISTYCE

s. 8

## Special services

– Kiedy wróciłam do kraju otrzymałam propozycję pracy w TNT Automotive Logistics. Po miesiącu wdrożenia wysłano mnie na kurs managerski do Turynu we Włoszech. Trafiłam do międzynarodowego grona pasjonatów, od których złapałam bakcylię do logistyki. Muszę przyznać, że miałam sporo szczęścia – opowiada Katarzyna Fabiańska country special services manager TNT.



*Drodzy Czytelnicy!  
 Życzymy Wam zdrowych i rodzinnych Świąt Bożego Narodzenia,  
 aby dały piękne chwile radości i odpoczynku,  
 a w nadchodzącym Nowym Roku szczęścia, pomyślności  
 i powodzenia!*

*Zespół Pracujwlogistyce.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:

Rok 2012 w logistyce pod znakiem walki cenowej i wzrostu kosztów .....	1[3-4]
Życzenia Świąteczne .....	2
Wstrzymany oddech pracodawców – rynek pracy w oczekiwaniu na zmiany .....	4
Nowe zasady powstawania obowiązku podatkowego VAT dla usług spedycyjnych i transportowych .....	5
Mało która inwestycja zwraca się tak szybko, jak ta w rozwój pracowników .....	7
<b>Kobiety w logistyce</b> – To w TNT złapałam bakcyła do logistyki .....	8
Zwolnienie należności z tytułu podróży osób niebędących pracownikami .....	9

# Rok 2012 w logistyce pod znakiem walki cenowej

cd. ze str. 1

ganizacją europejskich mistrzostw w piłce nożnej, która miała pozytywny wpływ na utrzymanie dobrej konkurencyjności w I półroczu w Polsce (z uwagi na rozmiar inwestycji i przygotowań do Euro 2012), rynek TSL zaczął silnie odczuwać skutki załamania gospodarki, na co miało wpływ załamanie kondycji w branży budowlanej i motoryzacyjnej. Producenci borykający się z kryzysem wprowadzali przerwy w funkcjonowaniu fabryk, obniżali produkcję i redukowali ceny, co niewątpliwie odbiło się na sytuacji branży transportowej.

– Rok 2012 podzieliłbym na dwie fazy, do wakacji i powakacyjną. Pierwsza z nich charakteryzowała się wysoką podażą towarów przeznaczonych do transportu. Tak w ruchu międzynarodowym i jak i krajowym. Wynikało to z utrzymującej się dobrej koniunktury inwestycyjnej oraz wysokiej konsumpcji wewnętrznej. II faza roku to stopniowe, ale systematyczne wygaszanie koniunktury gospodarczej związanej z zatrzymaniem wielu inwestycji skierowanych na organizowane w Polsce ME EURO 2012 – **komentuje Jarosław Bartzak dyrektor generalny ND Polska**. – Wakacje to także pierwsze sygnały w Polsce, obecnego już w Europie Zachodniej kryzysu, który dynamicznie rozwijał swoje skrzydła przez całe II półrocze. Szczytowy zazwyczaj dla branży okres października i listopada nie różnił się w zakresie popytu na usługi transportowe od miesiąca kwietnia czy maja. Kryzys szczególnie odczuwalny w Hiszpanii, we Francji czy Włoszech, a co za tym idzie dotkliwy brak eksportu z krajów Europy Zachodniej do Polski, generuje olbrzymie problemy w zarządzaniu flotą transportową. Prowadząc w efekcie do kolejnej wojny cenowej, która bez wątpienia spowoduje zniknięcie z horyzontu wielu firm transportowych – podkreśla Jarosław Bartzak.

W roku 2011 według Raportu Eurostatu Polska znalazła się w europejskiej czołówce transportowej (drugie miejsce pod względem wielkości pracy przewozowej i pierwsze jeśli chodzi o ilość pracy przewozowej wykonanej na relacjach kabotażowych). Z pewnością jest to powód do optymizmu, ale nie na długo, bo progno-

zy na najbliższe lata dla polskiego rynku transportu drogowego wskazują szybki spadek, nawet na ostatnie miejsca wśród krajów UE. Niestety wzrost kosztów prowadzenia firm, spadek zamówień, zmusza do obniżania potencjału firm i wprowadzania oszczędności, które mają na celu przeciwdziałanie trudnościom ich funkcjonowania. Wynikiem tego jest to, że większość firm transportowych nie roz-

z trudnościami. Trwająca przez jakiś czas wojna cenowa oraz wzrost kosztów oleju napędowego spowodowały, że ceny frachtu nie pozwalały zrekomensować faktycznych kosztów ponoszonych przez armatorów. Wielu armatorów zaczęło wycofywać jednostki z ruchu, aż w pewnym momencie brakowało wolnej powierzchni ładunkowej na statkach. Nastąpił wzrost cen, a potem znowu spadek. Jak



## Komentarz eksperta

prof. Wojciech Paprocki (SGH),  
prezes zarządu ET Logistik Sp. z o.o

W 2012 r. w branży TSL miały ważne wydarzenia, których wagi nie doceniamy jeszcze w pełni. W transporcie drogowym powstała możliwość jeżdżenia kilkoma odcinkami autostrad, w tym A2 od granicy z Niemcami aż do Warszawy. Są to

drogi płatne, po których porusza się relatywnie mało samochodów ciężarowych. Ujawnia to fakt, iż w Polsce większe oszczędności daje jazda po złych, ale bezpłatnych lub mniej płatnych drogach, niż szybka jazda do drogach najbardziej bezpiecznych. Przyczyną są relatywnie niskie koszty płacy kierowców, niska wartość starego taboru oraz utrzymująca się praktyka przekraczania dozwolonego czasu jazdy kierowców. W transporcie kolejowym w grudniu 2012 r. wystąpiły problemy w komunikacji pasażerskiej, najbardziej spektakularny był falstart Kolei Śląskiej. Po raz pierwszy w powojennej historii tej gałęzi transportu okazało się, że za zaniedbania na torach nie odpowiadają Polskie Koleje Państwowe, tylko inni przewoźnicy kolejowi. Otwarcie rynku kolejowego w Europie miało przynieść poprawę jakości i efektywności. Rzeczywistość jest odmienna. Wiąże się to z faktem, iż za zarządzanie koleją zabrały się osoby, które mają dobre chęci, ale nie są kompetentne, aby rozpoznać zagrożenia występujące w działalności eksploatacyjnej. W takiej sytuacji porażka jest naturalną konsekwencją. Branża TSL stoi przed ogromnym wyzwaniem podnoszenia kwalifikacji swych kadr. Do tej pory edukacja na szczeblu postgraduate obejmowała głównie osoby, które pełnią lub przygotowują się do pełnienia funkcji menedżerskich u operatorów logistycznych lub w działach logistyki dużych producentów i organizacji handlowych. W transporcie, tak drogowym, jak i kolejowym, występuje luka pokoleniowa, którą przyjdzie wypełnić w kolejnych latach w ramach edukacji na różnych poziomach.

wija się, a tylko działa na przeczekanie trudnego okresu, co w dłuższym okresie może być zgubne. Przewiduje się, że nawet kilka tysięcy małych firm może nie przetrwać tego trudnego okresu.

### „Cenowa sztama” w transporcie morskim

Niewiele lepiej sytuacja miała się w transporcie morskim, drugą gałęzią transportu, którą przewozi się najwięcej ładunków zarówno w imporcie jak i eksporcie. Branża transportu morskiego praktycznie od początku sytuacji kryzysowej na rynkach globalnych (czyli od 2008 r.) boryka się

podkreślają armatorzy w ostatnich 6–7 latach stawki nie były w stanie nadążyć za wzrostem cen samego paliwa oraz inflacją.

– Rok 2012 w branży frachtu morskiego był niezwykle ciekawy. Przede wszystkim ze względu na rzadko widziane, nawet w tej branży, ruchy cen. Fala wiosennych podwyżek frachtów miała po pierwsze niespotykaną jak dotąd skalę, po drugie brak rzeczywistego oparcia w sytuacji rynkowej. Armatorzy pierwszy raz pokazali, że działając razem są w stanie zre-

cd. na str. 4

## cd. ze str. 3

alizować swoje wspólne cele. Na rynku polskim głównym tematem pierwszego półrocza była zapowiedź, a potem wycofanie się aliansu G6 z bezpośredniego serwisu z Azji do Gdańska. Szansa na przełamanie prymatu Maerska została odłożona raczej na odległą przyszłość, a uczestnicy rynku musieli zweryfikować swoje plany biznesowe. Końcówka roku jest znowu nerwowa z powodu chaotycznych zmian stawek, a „wisienką na torcie” jest wdrożenie do serwisu największego kontenerowca świata, CMA Marco Polo – omawia sytuację w gospodarce morskiej


**Michał Kołodziejki, dyrektor produktu morskiego DHL Global Forwarding Sp. z o.o.**

W przypadku armatorów, przewidywanie popytu w krótkim okresie czasu staje się bardzo trudne, dlatego wahania cen za frachty są tak duże. Jak mówią sami armatorzy – jedynym sposobem na przywrócenie rentowności w transporcie morskim jest wzrost stawek.

**E-commers ratuje rynek**

Tam gdzie kryzysu prawie w ogóle nie widać, to usługi dedykowane rynkowi e-commers, czyli rynek paczkowy i kurierski. Wpływ na dobrą sytuację tego sektora usług ma dynamiczny rozwój e-handlu w Polsce, widoczny w coraz większej ilości sklepów internetowych. W ciągu ostatnich 6 lat ich liczba w Polsce zwiększyła się ponad 4-krotnie, z 2,7 tys. do 12 tysięcy (potwierdza to raport sklepy24.pl „eHandel Polska 2012”). Dobra kondycja polskiego

ryнку e-handlu przyciąga branżę logistyczną i coraz więcej zagranicznych firm, które inwestują w ten segment handlu. To dobry sygnał przede wszystkim dla rynku kuriersko-ekspresowo-pocztowego.

– Rok 2012 upłynął pod znakiem wzrostów i dynamicznego rozwoju branży kurierskiej. Spowodowane jest to przede wszystkim świetną koniunkturą sektora e-commerce. Klientom sklepów internetowych zależy na szybkiej, pewnej i bezpiecznej dostawie zakupionych przez siebie towarów, stąd firmy kurierskie są podstawowym partnerem tej branży. Handel elektroniczny w Polsce obejmuje dziś niemal 4 proc. ogólnej sprzedaży. Liczba klientów realizujących zakupy internetowe systematycznie rośnie. Zgodnie z prognozami ekspertów rynek e-commerce w 2012 roku może wzrosnąć nawet o 25 proc. To miliony paczek rocznie więcej do doręczenia – **podsumowuje Michał Pawłowski dyrektor obsługi klienta Siódemka SA.**

Istotnym elementem budującym przewagę konkurencyjną, zarówno firm kurierskich jak i ich klientów są dedykowane rozwiązania usprawniające proces obsługi przesyłek.

Opr. Beata Trochymiak

## Wstrzymany oddech pracodawców – rynek pracy w oczekiwaniu na zmiany

Na rynku pracy zapanowała stabilizacja w postawie wyczekiwania przedsiębiorców na rozwój sytuacji gospodarczej. W ostatnim półroczu firmy nie wykonywały gwałtownych ruchów w obszarze zatrudnienia i wynagrodzeń, jednak jak pokazują wyniki najnowszego badania Plany Pracodawców, większość badanych, zwłaszcza mniejszych firm, umacnia pesymistyczne oceny kondycji gospodarczej i zamraża jakiegokolwiek zmiany.

**Co się wydarzyło na rynku pracy w drugim półroczu 2012**

Najnowsza, już 16. edycja badania Plany Pracodawców zrealizowanego w pierwszej połowie listopada br. przez Instytut Badawczy Randstad oraz TNS Polska

pokazuje, że w ciągu ostatniego półrocza pracodawcy utrzymywali przyjętą już od kilku kwartałów strategię oczekiwania na

badanym przedsiębiorstwie (22 proc.). Co ważne, zarówno zwiększenie zatrudnienia, jak i zmniejszenie istotnie częściej

**Informacje o badaniu:**

Plany Pracodawców to sondaż Instytutu Badawczego Randstad, w którym respondentami są pracodawcy wyrażający opinie w najważniejszych obszarach ich działalności. Pytania kierowane są bezpośrednio do osób odpowiedzialnych za politykę kadrową. Wywiady bieżącej, 16. edycji badania, zrealizowano w okresie od 30 października do 14 listopada 2012 r.

rozwój sytuacji na rynku. W tym okresie co drugi pracodawca nie dokonał żadnych zmian w poziomie zatrudnienia. Jednak w co czwartej firmie zwiększyło się zatrudnienie o nowych pracowników. Redukcja liczby etatów miała miejsce w co piątym

dotyczyło firm dużych, zatrudniających ponad 250 pracowników (odpowiednio 33 proc. i 27 proc.). Zmiany te dużo rzadziej dotyczyły najmniejszych badanych

cd. na str. 5

**cd. ze str. 4**

firm (od 10 do 49 pracowników). Strategii wprowadzania znaczących zmian w poziomie zatrudnienia w firmach towarzyszyło konsekwentne zamrożenie wynagrodzeń – w badanym okresie zdecydowana większość przedsiębiorstw nie wprowadziła żadnych zmian w poziomie wynagrodzeń (72 proc.). Pensje wzrosły



w jednej piątej (20 proc.) badanych przedsiębiorstw, a jedynie 7 proc. respondentów przyznało, że obniżyło wypłaty pracowników. Podobnie jak w przypadku poziomu zatrudnienia, tendencja do zwiększenia wynagrodzeń rosła wraz z wielkością firm – w przedsiębiorstwach zatrudniających powyżej 250 pracowników było to nawet 35 proc.

**Czego można spodziewać się po rynku pracy?**

Nadal największa grupa badanych spodziewa się braku zasadniczych zmian w sytuacji gospodarczej (50 proc.), a w co

trzeciej firmie przewiduje się recesję (32 proc.). Już tylko co trzynasty przedstawiciel badanych firm zapowiada wzrost gospodarczy (8 proc.). Jednocześnie poziom braku wyobrażenia przedsiębiorców na temat tego jak będzie wyglądała sytuacja na rynku pracy w nadchodzącym półroczu odzwierciedla 10 proc. grupa respondentów udzielających odpowiedzi „trudno powiedzieć”. W tak niepewnym

kontekście gospodarczym nie dziwią pełne rezerwy prognozy przedsiębiorców odnośnie zwiększenia zatrudnienia w pierwszej połowie roku 2013. Takie plany ma jedynie niespełna co siódma badana firma (15 proc.) i jest to najniższy poziom tego wskaźnika od jesieni 2010 roku.

Większość pracodawców biorących udział w badaniu deklaruje, że zatrudnienie w ich firmach nie ulegnie zmianie (62 proc.). Po raz pierwszy od początku trwania badania Plany Pracodawców deklaracje potencjalnych zwolnień pracowników są wyższe niż zwiększenia poziomu zatrudnienia (19 proc. vs. 15 proc.). Najbardziej pesymistyczne prognozy dotyczą mniejszych przedsiębiorstw (10–49 osób), w których skala planowanych zwolnień jest dwukrotnie wyższa niż zatrudnienia nowych pracowników (odpowiednio 20 proc. vs. 9 proc.). W odniesieniu do planów zmian wynagrodzeń zdecydowana większość firm – dwie

trzecie – nie bierze pod uwagę żadnych zmian w poziomie wynagrodzeń w ciągu najbliższych sześciu miesięcy (65 proc.). Ogólna analiza deklaracji przedsiębiorców pokazuje, że wzrost wynagrodzeń w najbliższych miesiącach jest brany pod uwagę w co piątej badanej firmie (21 proc.). W niespełna co dziesiątym przedsiębiorstwie przewiduje się spadek wynagrodzenia w ciągu najbliższych miesięcy (8 proc.).

**Poziom wykorzystania elastycznych form zatrudnienia**

Tylko co trzecia badana firma (31 proc.) korzystała w ostatnich latach z elastycznych form zatrudnienia, przy czym istotnie częściej były to firmy zatrudniające powyżej 250 pracowników (41 proc.). Najczęściej przedsiębiorcy wykorzystywali umowy na czas określony (79 proc.) oraz umowy zlecenia (76 proc.). W prawie połowie firm wykorzystuje się ponadto umowy o dzieło (47 proc.), umowy na zastępstwo (45 proc.) oraz zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy (43 proc.). Co czwarty przedsiębiorca deklaruje, że wykorzystywał również pracę tymczasową (26 proc.). W swoich planach pracodawcy najczęściej przewidują głównie użycie umów na czas określony (70 proc.), umów zlecenia (66 proc.) oraz zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy (58 proc.). Z pracy tymczasowej zamierza skorzystać co czwarty przedsiębiorca (26 proc.).

(źr. Randstad)

## Nowe zasady powstawania obowiązku podatkowego VAT dla usług spedycyjnych i transportowych

Obowiązujące obecnie przepisy normujące moment powstania obowiązku podatkowego VAT mają ulec znacznym zmianom. Dla wyjaśnienia istoty proponowanych zmian warto na wstępie, przybliżyć obecnie obowiązującą regulację.

Otóż, w związku ze świadczeniem usług:

- usług transportu osób i ładunków kolejami, taborem samochodowym, statkami pełnomorskimi, środkami transpor-

tu żeglugi śródlądowej i przybrzeżnej, promami, samolotami i śmigłowcami,

- spedycyjnych i przeładunkowych,

obowiązek podatkowy powstaje z chwilą otrzymania całości lub części zapłaty, nie później jednak niż 30 dnia, licząc od dnia wykonania usługi (art. 19 ust. 13 pkt 2 lit a i b ustawy o VAT).

Zatem, obowiązek podatkowy z tytułu świadczenia usług transportowych oraz

spedycyjnych powstaje zasadniczo z chwilą otrzymania przez przewoźnika/spedytora całości lub części zapłaty.

Jeżeli natomiast nie otrzyma on zapłaty w okresie 30 dni od momentu wykonania usługi, wówczas obowiązek podatkowy powstaje 30. dnia, licząc od daty wykonania usługi.

**cd. na str. 6**

cd. ze str. 5

### Przykład

Spółka TRANSMAX świadczy na rzecz polskiej Spółki OKNOMAX usługę transportową. Transport ma miejsce w dniach 19–20 grudnia 2012 r. na trasie Gniezno – Hamburg. Spółka TRANSMAX wystawiła fakturę VAT.

- Jeżeli TRANSMAX otrzyma całość należności przed 19 stycznia 2013 r. obowiązek podatkowy powstanie w dacie otrzymania płatności.
- W przypadku, gdy TRANSMAX nie otrzyma do dnia 19 stycznia 2013 r. zapłaty, obowiązek podatkowy powstanie 19 stycznia 2013 r.

Powyższa regulacja normuje jednak wyłączenie reguły powstawania obowiązku podatkowego dla usług transportowych i spedycyjnych wykonanych na rzecz kontrahentów mających siedzibę działalności gospodarczej w kraju. W przypadku bowiem świadczenia usług spedycyjnych lub transportowych dla których miejsce świadczenia (a w konsekwencji kraj opodatkowania) ustalono poza granicami Polski obowiązek podatkowy powstaje na innych zasadach. Oczywiście trzeba tutaj zastrzec, iż w takim przypadku obowiązek podatkowy rozumiany jest przede wszystkim jako obowiązek wykazania wyświadczonej usługi w rejestrze i deklaracji VAT

Obowiązek podatkowy z tytułu świadczenia usług transportowych (z nielicznymi wyjątkami) i spedycyjnych na rzecz podatników (tj. w pewnym uogólnieniu podmiotów prowadzących działalność gospodarczą) mających siedzibę poza Polską powstaje z chwilą wykonania usługi, z tym że:

- usługi, dla których, w związku z ich świadczeniem, ustalane są następujące po sobie terminy płatności lub rozliczeń, uznaje się za wykonane z upływem każdego okresu, do którego odnoszą się te rozliczenia lub płatności, do momentu zakończenia świadczenia tych usług;
- usługi świadczone w sposób ciągły przez okres dłuższy niż rok, dla których, w związku z ich świadczeniem, w danym roku nie wpływają terminy rozliczeń lub płatności, uznaje się za wykonane z upływem każdego roku podatkowego, do

momentu zakończenia świadczenia tych usług.

Powyższe wynika z odpowiedniego zastosowania art. 19 ust. 19a ustawy o VAT.

### Przykład

Spółka TRANSMAX świadczy na rzecz brytyjskiej Spółki TRADE UK usługę spedycyjną. Usługa była wykonywana w dnia 12–22 grudnia 2012 r. W takim przypadku TRANSMAX powinien rozpoznać obowiązek podatkowy 22 grudnia 2012 r. W konsekwencji usługę tę wykazać należy w deklaracji VAT-7 za grudeń 2012 r.

Jak widać obecnie obowiązujące w tym zakresie regulacje są dość skomplikowane, przedsiębiorcy powinni zatem z radością przyjąć wiadomość, iż opisane zasady mają zostać znacząco uproszczone.

### Stan prawny od 1 stycznia 2014 r.

Zgodnie z propozycjami zmian w ustawie o VAT, od 1 stycznia 2014 r. wejdzie w życie art. 19a ustawy o VAT normujący kompleksowo moment powstania obowiązku podatkowego do podatku VAT.

Generalna zasada stanowić będzie, iż obowiązek podatkowy powstaje z chwilą dokonania dostawy towarów lub wykonania usługi (art. 19a ust. 1 ustawy o VAT).

W pierwszej kolejności, należy podkreślić, iż ustawa o VAT nie będzie określać szczególnego momentu powstania obowiązku podatkowego dla usług transportowych i spedycyjnych. Zatem po wejściu



w życie nowelizacji nie będzie już miał znaczenia moment uzyskania zapłaty za wykonaną usługę przez przewoźnika/spedytora.

Ponadto zwrócić trzeba uwagę, iż powyższa regulacja stosowana będzie zarówno do usług transportowych świadczonych na rzecz kontrahentów krajowych, jak również do usług, dla których miejsce świadczenia ustalono na terytorium kraju innego niż Polska.

### Przykład

Przewoźnik – Spółka Afla świadczy na rzecz Spółki Beta z siedzibą w Polsce usługę transportu towarów na trasie Wrocław – Berlin. Transport miał miejsce w dniach 2–3 stycznia 2014 r., w konsekwencji obowiązek podatkowy powstanie 3. stycznia 2014 r.

Warto zwrócić uwagę, na kwestię momentu wykonania usługi. Niestety proponowane zmiany nie obejmują unormowania tej kwestii. Zgodnie z obecną praktyką przyjmując należy, iż za moment wykonania usługi dla celów VAT przyjmuje się rzeczywiste (fizyczne) zakończenie wykonywania usługi.

Podobnie jak obecnie w przypadku otrzymania zaliczki na poczet usługi transportowej lub spedycyjnej obowiązek podatkowy powstaje w dacie jej otrzymania. Bez znaczenia pozostanie, czy usługa ta świadczona będzie na rzecz podmiotu krajowego, czy zagranicznego. Zmianie ulegnie jedynie podstawa prawna dla rozpoznania obowiązku podatkowego w związku z otrzymaniem zaliczki, po nowelizacji stosowna regulacja zawarta ma być w art. 19a ust. 8 ustawy o VAT.

### Przykład

Polski spedytor – Spółka A otrzymała w dniu 5 stycznia 2014 r. zaliczkę od Spółki B GmbH z siedzibą w Niemczech. Zaliczka wpłacona została na poczet usługi, która ma zostać wykonana w lutym 2014 r. Obowiązek podatkowy z tytułu otrzymania zaliczki powstanie 5 stycznia 2014 r. tj. w dniu jej otrzymania.

Opr. Bartosz Nowodworski  
konsultant podatkowy, ECDDP Sp. z o.o.

# Mało która inwestycja zwraca się tak szybko, jak ta w rozwój pracowników

## Rozmowa z Grzegorzem Dobkowskim

wiceprezesem VGL Group, dyrektorem zarządzającym Road & Sea Sp. z o.o

### Niedawno powstała Grupa VGL, ogłoszona jako nowa firma na rynku TSL, jaka jest jej struktura organizacyjna?

– Nie nazywałbym Grupy VGL nową firmą, a raczej aliansem dziesięciu powiązanych ze sobą kapitałowo podmiotów, które od teraz mają jeden zarząd, jedno logo i realizują wspólną strategię rozwoju. Stworzenie nowego wspólnego brandu ma być sygnałem dla rynku usługodawców i pracowników, że pojawił się silny operator logistyczny i warto sprawdzić, co może zaoferować. Najstarsza z naszych spółek ma 12 lat, najmłodsza zaledwie kilka miesięcy, każda z nich specjalizuje się w innych usługach, razem się uzupełniamy, przez co jesteśmy w stanie obsługiwać naszych klientów kompleksowo, jako jedna duża organizacja, przy czym zachowująca dużą elastyczność działalności.

### Jakie usługi stanowią podstawę działalności VGL?

– Spółki z grupy VGL mają szeroką specjalizację, na dziś naszymi flagowymi produktami są frachty morskie, drogowe i lotnicze, ale rozwijamy również bardzo dynamicznie pozostałe usługi logistyczne. Posiadamy własną agencję celną i centrum dystrybucyjne. W tym roku rozszerzyliśmy nasze portfolio o nowy produkt tzw. „PO Management”. Jest to nasz własny profesjonalny system do monitorowania statusu zamówień na poszczególnych etapach ich realizacji. Jest on szczególnie przydatny w firmach handlujących szerokim asortymentem i mających rozproszoną siatką dostawców. Są już pierwsze wdrożenia u klientów, którzy potwierdzają nasz optymizm w rozwoju tego systemu. Nie nastawiamy się na specjalizację np. dedykowane usługi tylko określonym branżom. Dzięki temu zapewniamy bezpieczeństwo firmy w przypadku wahań rynkowych. Obsługujemy min. firmy produkcyjne, retail, nowością jest rynek e-commerce, który przez kolejne lata będzie dynamicznie rozwijał się w Polsce. Nasi klienci to zarówno jednoosobowe, małe firmy, jak również największe polskie spółki giełdowe. Cieszy nas również to, że współpracujemy z coraz większą liczbą firm globalnych, bo to oznacza, że zaczynamy również konkurować z międzynarodowymi rywalami z naszej branży.

### Co zakłada strategia rozwoju Grupy na najbliższe lata?

– W ciągu trzech lat chcemy otworzyć 8 oddziałów w Polsce, w tym 2 nowe centra dystrybucyjne. Trwają już nawet zaawansowane rozmowy z potencjalnymi klientami na usługi magazynowe w nowych obiektach. Rozwijamy się nie tylko w oparciu o własne zasoby, ale też blisko współpracujemy z dwoma brytyjskimi firmami: Keswick Enterprise oraz Ligentia, z którymi to realizujemy wspólne projekty inwestycyjne. Oczywiście cały czas będziemy też rozwijać systemy informatyczne. Stale inwestujemy w nowoczesne rozwiązania systemowe, bo jak powiedział prof. Piotr Płoszajski – „Jeżeli dziś nie masz obsesji na punkcie technologii, to umarłeś”.

### Na ile ważny jest rozwój kapitału ludzkiego i co firma robi w kierunku tego rozwoju?

– Mało która inwestycja zwraca się tak szybko, jak inwestycja w rozwój pracowników. Oczywiście do tego potrzebne są odpowiednie zasoby. Przed powstaniem VGL Group każda z 10 spółek, jakie wchodziły w skład Grupy nie była w stanie z racji swojej wielkości i budżetów w pełni zająć się tematem rozwoju swojej kadry. Jednym z elementów wspólnej strategii VGL Group jest polityka HR, która zapewnia system ocen, szkolenia, systemy motywacyjne, a docelowo możliwość awansu i rozwoju. Zdecydowana większość naszej kadry kierowniczej pochodzi z awansu wewnętrznego. Każdy nowy wakat kierowniczy w pierwszej kolejności próbujemy obsadzić z rekrutacji wewnętrznej, a dopiero potem szukamy kandydatów z zewnątrz. Sam w przeszłości korzystałem nie raz z takiej szansy, dlatego wiem, jak ważne jest przestrzeganie tej zasady.

### Jaki styl zarządzania obowiązuje w Grupie i na jakich ludzi stawia VGL?

– Nasza kadra kierownicza, ale nie tylko, ma spore doświadczenie zdobyte podczas pracy w dużych przedsiębiorstwach, więc nasz styl zarządzania odzwierciedla dobre praktyki pochodzące z większych od naszej organizacji. Mam tu na myśli, zarządzanie ryzykiem, analizowanie, raportowanie. Korzystamy z nowoczesnych



systemów informatycznych i narzędzi pracy, co daje firmie bezpieczeństwo. Z drugiej strony łączymy to ze stylem zarządzania pochodzącym z małych firm, a mianowicie, skracaniem dystansu, płaską strukturą, elastycznością, szybką reakcją na potrzeby rynku i pracowników, nie tworzeniu zbędnej biurokracji i bezdusznych oraz martwych procedur korporacyjnych. Nie twierdzę, że wszędzie tak jest, ale z reguły korporacje tracą takie umiejętności i tu widzimy naszą przewagę, jako przyszłego pracodawcy.

### Przyznam, że trochę dziwne połączenie, a jak to wpływa na jakość pracy i relacje wespole?

– Jesteśmy świadomi tego, że branża taka jak nasza – usługowa wymaga od nas dużego zaangażowania w budowanie bardzo dobrych relacji z klientami i jeszcze lepszych z pracownikami. De facto naszym „produktem” jest nasz pracownik i to, w jaki sposób obsługuje naszych klientów przekłada się na sukces bądź porażkę firmy. Każdy, kto pracował w spedycji czy transporcie wie, że sytuacji nerwowych wynikających z wykonywania codziennych obowiązków jest wystarczająco dużo i dodatkowy stres w postaci nieprzewidywalnego „szefa” jest zbędny. Dlatego staramy się, żeby nasze struktury były w miarę możliwości mało formalne, bo to sprzyja budowaniu zgranych zespołów i rozluźnia atmosferę w pracy. Na ile to możliwe decyzyjność pozostawiamy na podstawowym i średnim szczeblu struktury, odgórnie regulując jedynie podstawowe parametry, przeważnie te mające związek z bezpieczeństwem firmy. Nie jesteśmy tak dużą organizacją, aby z tego powodu występowały zakłócenia w komunikacji. Słuchamy też naszych pracowników i ich pomysłów.

Dziękuję za rozmowę,

Beata Trochymiak

## KOBIECY W LOGISTYCE

### To w TNT złapałam bakcyła do logistyki



**Katarzyna Fabiańska,**  
country special services manager TNT Express

Do logistyki trafiła już podczas studiów, kiedy kończyła handel zagraniczny na Akademii Ekonomicznej w Krakowie. W trakcie międzynarodowych warsztatów na czwartym roku, których tematyką była również logistyka, zainteresowała się nią na tyle, aby spróbować praktyki w Niemczech w jednej z firm logistycznych, która zajmuje się logistyką kontraktową. Tam też napisała pracę magisterską nt. outsourcingu w logistyce.

– Kiedy wróciłam do kraju otrzymałam propozycję pracy w TNT Automotive Logistics. Po miesiącu wdrożenia wysłano mnie na 9-miesięczny kurs managerski do Turynu we Włoszech. Trafiłam do międzynarodowego grona pasjonatów, od których złapałam bakcyła do logistyki. Muszę przyznać, że miałam sporo szczęścia, ponieważ dość szybko zostałam obdarzona zaufaniem szefostwa TNT – opowiada Katarzyna Fabiańska.

Po powrocie z kursu managerskiego przez rok pracowała na stanowisku specjalisty business development po czym obejmowała stanowiska managerskie w różnych działach – rozwoju biznesu, zarządzania jakością, kontraktem, marketingiem. W 2004 roku w firmie TNT Express podjęła się zarządzania działem, który obejmuje i sprzedaż, i operacje i finanse.

– Zawsze byłam gdzieś na pograniczu sprzedaży i logistyki. Obecnie jestem odpowiedzialna za dywizję Special, która po Global i Domestic jest trzecią gałęzią działalności TNT Express. Jestem odpowiedzialna za sprzedaż i za koordynację wszystkich działań operacyjnych. Mój dział znajduje się w pionie Sales & Marketing, więc jesteśmy mocno nastawieni na pozyskiwanie klienta – mówi Katarzyna Fabiańska.

Zapytana o to, co ją zaskoczyło najbardziej w pracy w Special Services, mówi – Przechodząc z obsługi sektora automotive musiałam nagle wycenić transport lot-

niczy sioni. To był „mały szok” i do samej wyceny trzeba było zaangażować mnóstwo specjalistycznych podmiotów. Zwierzęta wymagają specyficznych warunków transportu, ale tego typu „ładunki” nie zdarzają się zbyt często w TNT. W gronie naszych klientów są głównie firmy z branży motoryzacyjnej, medycznej, rolniczej – wyjaśnia p. Katarzyna. Na co dzień zarządza zespołem 20-osobowym. W zespole ma dwóch kierowników ds. operacyjnych i ds. sprzedaży, którzy wspierają zarządzanie działem. – Mój sposób na zarządzanie to otwartość, szacunek do ludzi, duża doza zaufania i komunikatywność. Ważne, by pozostawić specjalistom poczucie swobody i absolutnej odpowiedzialności za obsługę, ale z drugiej strony zapewnić komfort wsparcia kierownika i zespołu – mówi o swoim stylu pracy Katarzyna Fabiańska.

Jej miarą sukcesu są przykładowo ostatnie wyniki badania zaangażowania pracowników, w którym to dział Special Services otrzymał najwyższe oceny. – A tym największym sukcesem jest sama praca w Special Services, jestem tutaj 9 lat i to wszystko co osiągam na co dzień, zespół z którym pracuję, to jest właśnie ten sukces – dodaje p. Katarzyna. A wcale nie jest łatwo! Jak podkreśla – dyspozycyjność i odporność na stres są cechami mile widzianymi w tej branży, jest to praca dla ludzi odpowiedzialnych, bo zdarzają się różne dni, trudniejsze i łatwiejsze. Tym bardziej, że obecnie rynek odczuwa presję kryzysu.

– Staramy się nie ulegać medialnemu szumowi wokół prognoz gospodarczych, próbujemy wchodzić z kolejnymi usługami na rynek. Ten rok był nieco trudniejszy od poprzedniego, ale kończy się sukcesem. Udało się wprowadzić nowe, konkurencyjne usługi dystrybucji. Czyli w kryzysie da się żyć, tylko trzeba być zaangażowanym i czujnym na rynek i na potrzeby klientów – komentuje Katarzyna Fabiańska.

Po tak wyczerpującej pracy musi się odstresować, a sport jest jej głównym lekiem na stres – jogging, narty, rower i oczywiście rodzina oraz dobra podróż od czasu do czasu dają pełny relaks i są zwieńczeniem wszystkiego – podsumowuje Katarzyna Fabiańska.

Opr. Beata Trochymiak



# Zwolnienie należności z tytułu podróży osób niebędących pracownikami

## Podróż osoby niebędącej pracownikiem a podróż służbowa pracownika

Za przychód osoby nie będącej pracownikiem należy uznać wszelkie świadczenia, które przysługują tej osobie ze względu na łączący ją z usługobiorcą stosunek cywilnoprawny. Tym samym przychodem tym jest również wartość świadczenia polegającego na pokryciu kosztów przejazdu, noclegu w miejscu realizacji zlecenia oraz kwota wypłaconych diet. Przychody te jednak na mocy szczegółowych unormowań mogą podlegać zwolnieniu z opodatkowania podatkiem dochodowym od osób fizycznych.

Zgodnie z art. 21 ust. 16 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych (dalej ustawy o PDOF) wolne od podatku dochodowego są:

diety i inne należności za czas:

a) podróży służbowej pracownika,

**b) podróży osoby niebędącej pracownikiem**

– do wysokości określonej w odrębnych ustawach lub w przepisach wydanych przez ministra właściwego do spraw pracy w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej

lub samorządowej jednostce sfery budżetowej, z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju oraz poza granicami kraju, z zastrzeżeniem ust. 13.

Jak wynika z wyżej przywołanych regulacji ustawodawca w odniesieniu do osób niebędących pracownikami posłużył się jedynie terminem „podróż”, dlatego też zakres tego zwolnienia nie ogranicza się jedynie do podróży służbowych, ale do wszelkich rodzajów podróży wykonywanych przez osoby inne niż pracownicy. Pojęcie podróży służbowej wiąże się ściśle ze stosunkiem pracy i zostało uregulowane w art. 77(5) Kodeksu pracy, zgodnie z którym podróżą służbową jest wykonywanie **przez pracownika**, na polecenie pracodawcy, zadania służbowego poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy, lub poza stałym miejscem pracy. Pracownikowi wykonującemu takie zadanie przysługują należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową.

W przypadku podróży osoby niebędącej pracownikiem należności wiążą się z czynnościami jakie zostały podjęte przez niego w ramach łączącego go z usługobiorcą stosunku cywilnoprawnego. Co istotne, zwolnienie z opodatkowania w przypadku podmiotów niebędących pracownikami będzie dotyczyło nie tylko podróży poza miejsce wykonywania obowiązków, ale wszystkich wykonywanych podróży – co za tym idzie także jazd lokalnych. Jest to zasadnicza różnica w stosunku do zwolnienia dotyczącego należności z tytułu podróży służbowych pracowników.

## Podmioty, w stosunku do których możliwe jest zastosowanie zwolnienia z opodatkowania

Ponieważ zwolnienie przewidziane w art. 21 ust. 16 lit. b dotyczy osób niebędących pracownikami, ustalenia wymaga zakres podmiotowy tego zwolnienia. Przepis nie wskazuje konkretnie osób, które mogą korzystać ze zwolnienia wskazując ogólnie na „wszystkie osoby niebędące pracownikami”. Oznacza to, że mogą być to między innymi:

- osoby wykonujące usługi na rzecz płatnika w ramach prowadzonej przez nie działalności gospodarczej;
- osoby wykonywające obowiązki na podstawie umowy zlecenia lub umowy o dzieło (art. 10 ust. 1 pkt 2 ustawy o PDOF);
- członkowie zarządu wykonujący swoje obowiązki na podstawie kontraktów menadżerskich;
- wszelkie inne osoby nie wymienione powyżej;

jeśli spełnione będą warunki wskazane w dalszej części artykułu.

## Świadczenia objęte zwolnieniem

Jak wynika z art. 21 ust. 16 ustawy o PDOF świadczenia objęte zwolnieniem dotyczą diet i innych należności. Przez inne należności rozumieć należy pokrycie kosztów: przejazdów, noclegów, dojazdów środkami komunikacji miejscowej, innych udokumentowanych wydatków, określonych przez płatnika odpowiednio do uzasadnionych potrzeb. Co istotne, płatnik może wypłacać usługobiorcy równowartość kosztów poniesionych w związku z podróżą lub sam dokonywać wydatków pozostających w bezpośrednim związku z podróżą (np.: zakup biletu lotniczego ze środków płatnika, płatności przez zleceniobiorcę służbową kartą kredytową). Fakt ten pozostaje bez wpływu na warunki zwolnienia.

## Warunki zastosowania zwolnienia

Zgodnie z przytaczanym wcześniej art. 21 ust. 1 pkt 16 lit. b ustawy o PDOF, wolne od podatku dochodowego są diety i inne należności za czas podróży osoby niebędącej pracownikiem – do wysokości określonej w odrębnych ustawach lub przepisach wydanych przez ministra właściwego do spraw pracy w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej, z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju oraz poza granicami kraju, **z zastrzeżeniem ust. 13.**

cd. na str. 10



**cd. ze str. 9**

Przepis ten więc stosuje się, jeżeli otrzymane świadczenia: nie zostały zaliczone do kosztów uzyskania przychodów i zostały poniesione w szczególności, w celu osiągnięcia przychodów.

Biorąc pod uwagę przytoczone powyżej regulacje należy uznać, że należności za czas podróży mogą podlegać zwolnieniu do wysokości określonej we właściwych przepisach, t.j. w:

- rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 grudnia 2002 r. w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju (Dz. U. Nr 236, poz. 1990 ze zm.) oraz
- rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 grudnia 2002 r. w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju (Dz. U. Nr 236, poz. 1991 ze zm.).

Jeżeli należności wypłacone zleceniobiorcy przekroczą limity wskazane w ww. rozporządzeniach, nadwyżka generalnie podlegać będzie opodatkowaniu. Sformułowanie „nie zostały zaliczone do kosztów uzyskania przychodów” oznacza, iż wydatki te nie mogą być rozpoznane w kosztach przez podatnika (tak: Dyrektor Izby Skarbowej w Warszawie w piśmie z dnia 13.12.2011 r., sygn. IPPB4/415-693/11-4/JK3). Nie może więc dojść do sytuacji, w której osoba niebędąca pracownikiem (np. współpracownik prowadzący działalność gospodarczą) zalicza dany wydatek do kosztów uzyskania przychodu a następnie otrzymuje zwrot niepodlegający opodatkowaniu. Płatnik powinien więc zobowiązać taką osobę do udzielania informacji w zakresie zaliczenia wydatków do kosztów uzyskania przychodu. Powyższy obowiązek nie dotyczy oczywiście osób, które nie są uprawnione do potrącenia faktycznie poniesionych kosztów uzyskania przychodów – np. zleceniobiorców dla których koszty uzyskania przychodu określone są ryczałtowo. Natomiast sformułowanie „w celu uzyskania przychodu” nie jest interpretowane jednolicie. W doktrynie pra-

wa podatkowego najczęściej występuje pogląd, że świadczenie musi być poniesione w związku z możliwością osiągnięcia przychodu **przez otrzymującego świadczenie**. Niemniej część organów podatkowych stoi na stanowisku, iż w przepisie ustawodawca wskazał konieczność uzyskania przychodu przez wypłacającego świadczenie (por. przykładowo: Dyrektor Izby Skarbowej w Katowicach w piśmie z dnia 14.11.2011 r., sygn. IBPBII/1/415-747/11/BD).

Mając na uwadze ryzyko dwójakiej interpretacji powyższego przepisu przez organy podatkowe, dla bezpieczeństwa podatkowego warto gromadzić dowody zarówno potwierdzające związek wypłacanych świadczeń z przychodami osoby je otrzymującej, jak i związek z przychodami płatnika (w tym ostatnim zakresie należy zauważyć, że płatnik powinien gromadzić takie dowody również dla celów prawidłowego stosowania przepisów o kosztach uzyskania przychodów, w związku z czym zalecenie to nie stanowi dodatkowego obciążenia dokumentacyjnego). Warto także wskazać, że grun-

cie omawianego zwolnienia osoba niebędąca pracownikiem nie będzie pozostawała w stosunku pracy z płatnikiem, przez co zasady dokonywania zwrotów nie będą określone w Kodeksie pracy. W związku z powyższym warto, aby dokonywanie omawianych świadczeń związanych z podróżami osób niebędących pracownikami wynikał z zawartej umowy (np. umowy zlecenia).

#### Zasady dokumentacji uprawniającej płatnika do skorzystania ze zwolnienia

Podróże osób niebędących pracownikami mogą być udokumentowane podobnie jak podróże służbowe. Druk polecenia wyjazdu może być więc analogiczny jak w przypadku delegacji – nie powinien się jednak nazywać „poleceniem wyjazdu służbowego”, lecz np. „poleceniem wyjazdu”. Wynika to z faktu, iż w przypadku osób niebędących pracownikami nie można stosować określenia „podróże służbowe” w rozumieniu przepisów Kodeksu Pracy.

Opr. Grzegorz Wacholek  
ECDDP Spółka Doradztwa Podatkowego

Warehouses in Poland 2012

# magazyny W POLSCE

4 edycja, jesień 2012

## Szukasz magazynu?

### Zamów BEZPŁATNY album



tel.: 0 795 550 440  
www.wydawnictwa.nowyadres.pl