

II

(Akty przyjęte na mocy Traktatów WE/Euratom, których publikacja nie jest obowiązkowa)

DECYZJE

KOMISJA

DECYZJA KOMISJI

z dnia 2 lipca 2008 r.

w sprawie pomocy państwa, którą Niemcy zamierzają przyznać firmie DHL (zgłoszona jako dokument nr C 18/07 (ex N 874/06))

(notyfikowana jako dokument nr C(2008) 3178)

(Jedynie tekst w języku niemieckim jest autentyczny)

(Tekst mający znaczenie dla EOG)

(2008/878/WE)

KOMISJA WSPÓLNOT EUROPEJSKICH,

uwzględniając Traktat ustanawiający Wspólnotę Europejską, w szczególności jego art 88 ust. 2 akapit pierwszy,

uwzględniając Porozumienie o Europejskim Obszarze Gospodarczym, w szczególności jego art. 62 ust. 1 lit. a),

po wezwaniu zainteresowanych stron do przedstawienia uwag zgodnie z przywołanymi artykułami ⁽¹⁾,

a także mając na uwadze, co następuje:

1. PROCEDURA

- (1) Pismem z dnia 21 grudnia 2006 r. Niemcy zgłosiły zamiar udzielenia pomocy szkoleniowej dla firmy DHL.
- (2) Pismem z dnia 27 czerwca 2007 r. Komisja powiadomiła Niemcy o swojej decyzji w sprawie wszczęcia postępowania w związku z udzieleniem pomocy firmie DHL zgodnie z art. 88 ust. 2 Traktatu WE. Decyzja Komisji w sprawie wszczęcia postępowania została opublikowana w *Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej* ⁽²⁾. Niemcy zajęły stanowisko w tej sprawie pismem z dnia 26 września 2007 r.

- (3) Komisja wezwała zainteresowane strony do przedstawienia swoich uwag. Firma DHL zgłosiła swoje uwagi pismem z dnia 15 października 2007 r., a firma UPS Deutschland pismem z dnia 26 października 2007 r. Celem zajęcia stanowiska przekazano Niemcom stosowne wyjaśnienia zawarte w pismach z dnia 16 listopada 2007 r. oraz 20 listopada 2007 r. Niemcy udzieliły odpowiedzi pismem z dnia 14 grudnia 2007 r. Komisja pocztą elektroniczną z dnia 12 lutego 2008 r. oraz 5 czerwca 2008 r. wezwała do przedstawienia dodatkowych informacji. Niemcy udzieliły odpowiedzi pismem z dnia 14 lutego 2008 r., 31 marca 2008 r. oraz 17 czerwca 2008 r.

2. OPIS PROJEKTU

2.1. Beneficjent

- (4) DHL należy do największych na świecie firm działających w sektorze przesyłek ekspresowych. Roczne obroty firmy wyniosły w 2005 r. 18,2 mld EUR. 100 % udziałów w spółce ma Deutsche Post AG.
- (5) DHL buduje obecnie w Lipsku-Halle nowe centrum logistyczne przesyłek i transportu lotniczego, które ma być oddane do użytku do końca października 2007 r. Koszty inwestycji związane z tym projektem wynoszą łącznie 250 mln EUR. W kwietniu 2004 r. firma DHL otrzymała regionalną pomoc inwestycyjną w wysokości 70 mln EUR, która została zatwierdzona przez Komisję jako pomoc państwa nr N 608/2003 o maksymalnej intensywności na poziomie 28 %.

⁽¹⁾ Dz.U. C 213 z 12.9.2007, s. 28

⁽²⁾ Zob. przypis 1.

- (6) Centrum logistyczne jest prowadzone przez beneficjentów pomocy: firmę DHL Hub Leipzig GmbH (zwaną dalej „DHL Hub”) oraz European Air Transport Leipzig GmbH (zwaną dalej „DHL EAT”). W obu spółkach, za pośrednictwem innych spółek córek, 100 % udziałów posiada Deutsche Post AG. Firma DHL Hub jest odpowiedzialna za realizację usług w zakresie obsługi naziemnej w związku z transportem lotniczym towarów, podczas gdy DHL EAT zajmuje się kontrolą techniczną floty lotniczej firmy DHL.
- (7) Zarówno DHL Hub jak i DHL EAT znajdują się w obszarze objętym pomocą w rozumieniu z art. 87 ust. 3 lit. a) Traktatu WE.

2.2. Projekt szkoleniowy

- (8) DHL świadczy w centrum logistycznym wszystkie usługi w zakresie obsługi naziemnej, a także prowadzi przeglądy oraz inspekcję wstępną dla wszystkich lądujących i odlatujących z lotniska samolotów. Firma zamierza zatrudnić w tych dziedzinach docelowo 1 500 osób i odpowiednio je przeszkolić. Zgłoszona pomoc dotyczy jednak działań szkoleniowych skierowanych do 485 osób.
- (9) Niemcy zgłosiły dotację w wysokości 7 753 307 EUR, przeznaczoną na sfinansowanie tych działań. Połowę tej kwoty wyasygnował kraj związkowy Saksonia, drugą połowę kraj związkowy Saksonia-Anhalt.
- (10) Planowane przez DHL działania szkoleniowe są realizowane przez DHL Hub (dla 320 osób) oraz DHL EAT (dla 165 osób) ⁽³⁾.
- 2.2.1. DHL Hub
- (11) W przypadku działań szkoleniowych oferowanych przez DHL Hub chodzi przede wszystkim o szkolenia o charakterze ogólnym, w ramach których pracownicy nabywają wiedzę i umiejętności niezbędne do wykonywania określonych czynności. Szkolenie to obejmuje część teoretyczną oraz zdobywanie praktycznych umiejętności bezpośrednio w miejscu pracy. Działania szkoleniowe realizowane przez DHL Hub są skierowane łącznie do 320 pracowników zatrudnionych w przedstawionych poniżej sektorach przedsiębiorstwa:

Tabela 1

Grupa zawodowa	Liczba	Zadania
Pracownicy obsługi naziemnej (Ramp Agent II)	210	Załadunek i rozładunek samolotów
Pracownicy odpowiedzialni za bezpieczeństwo	110	Kontrola osób i mienia
Kierownictwo (operacyjne)	(110) ^(*)	Zadania realizowane przez kierowników średniego szczebla; zarządzanie i planowanie pracy personelu, zadania kierownicze

^(*) Dla 110 pracowników, którzy wzięli już udział w innych szkoleniach, na przykład przeznaczonych dla pracowników obsługi naziemnej (Ramp Agent II), pracowników odpowiedzialnych za bezpieczeństwo lub techników/mechaników DHL zorganizuje dodatkowe szkolenie w zakresie zarządzania.

a) Pracownicy obsługi naziemnej (Ramp Agents II)

- (12) Do głównych zadań pracowników obsługi naziemnej należy załadunek i rozładunek samolotów, obsługa i prowadzenie tzw. „Ground Service Equipment”, przekazywanie dokumentów lotniczych, sporządzanie raportów oraz komunikacja z pilotami i władzami lotniska.
- (13) Szkolenie dla pracowników obsługi naziemnej obejmuje 19 kursów, z częścią praktyczną włącznie. Szkolenie trwa 77 dni, z tego 47 w miejscu pracy. Działania szkoleniowe skierowane są do pracowników posiadających wykształcenie niezwiązane z tematyką szkoleń. Część teoretyczną szkolenia zaplanowano jeszcze przed rozpoczęciem działalności centrum przeładunkowego. Szkolenie obejmuje również kurs zatytułowany „Unit load device build up”. Kurs ten należy uznać za szkolenie szczególne, ponieważ odnosi się wyłącznie do charakterystyki pojemników używanych jedynie w firmie DHL. Ogólna część szkolenia obejmuje ponadto następujące zagadnienia:
- a) ogólne szkolenie w zakresie zasad bezpieczeństwa, w tym w zakresie ochrony przeciwpożarowej, obsługi drzwi ładunkowych, udzielania pierwszej pomocy, a także szkolenie na temat towarów niebezpiecznych i przepisów bezpieczeństwa obowiązujących na płycie postojowej;
- b) ogólne szkolenie zawodowe, którego celem jest nabycie świadectw potwierdzających posiadanie określonych kwalifikacji, na przykład uprawnień do prowadzenia pojazdów silnikowych na płycie postojowej, Ground Service Equipment (informacje na temat sprzętu do obsługi naziemnej) oraz uprawnień do prowadzenia wózków widłowych;
- c) pozostałe działania szkoleniowe o charakterze technicznym, obejmujące takie zagadnienia jak przemieszczanie samolotu na płycie lotniska, metody usuwania oblodzenia z samolotu oraz podstawowe wiadomości na temat pracy na płycie postojowej; a także
- d) kilka szkoleń o charakterze ogólnym, takich jak na przykład zarządzanie środowiskowe (ISO/DIN norma 14001) oraz zarządzanie jakością (ISO/DIN norma 9001).
- (14) Przepisy prawa krajowego i europejskiego nie określają zasadniczo ani minimalnej liczby pracowników obsługi naziemnej, ani też wymogów dotyczących wykształcenia i posiadania świadectw uprawniających do wykonywania tego rodzaju pracy. Niemniej jednak Niemcy poinformowały, że zgodnie z obowiązującymi przepisami pracownicy są zobowiązani do wzięcia udziału w pięciu kursach (m.in. w szkoleniu dotyczącym ochrony przeciwpożarowej, zasad udzielania pierwszej pomocy, towarów niebezpiecznych oraz przepisów bezpieczeństwa obowiązujących na płycie postojowej) ⁽⁴⁾, a ponadto w szkoleniach dodatkowych obejmujących działania

⁽⁴⁾ Pracownicy, którzy są bezpośrednio zaangażowani w przepływ przesyłek, muszą zgodnie z obowiązującym prawem posiadać zatwierdzone świadectwo potwierdzające uprawnienia do obsługi przesyłek; wszyscy pracownicy zatrudnieni w strefie niepublicznej lotniska muszą przejść szkolenie w zakresie bezpieczeństwa; pracownicy wykonujący obowiązki na pokładzie samolotu zobowiązani są zaliczyć kurs w zakresie obsługi drzwi ładunkowych; ponadto personel – w zależności od wykonywanych czynności – musi posiadać kwalifikacje umożliwiające obsługę urządzeń i pojazdów.

⁽³⁾ Projekt szkoleniowy został dokładniej opisany w decyzji o wszczęciu postępowania.

szkoleniowe w miejscu pracy musi wziąć udział pewna minimalna liczba pracowników (ok. 70). Chodzi w tym przypadku o szkolenia w zakresie obsługi drzwi ładunkowych oraz szkolenia o charakterze ogólnym, mające związek z uzyskaniem przez pracowników świadectw potwierdzających posiadanie określonych kwalifikacji zawodowych. Odpowiednio przeszkolone osoby miałyby następnie przekazać swoją wiedzę kolegom, co realizowane byłoby w ramach krótkich jednostek szkoleniowych.

- (15) Niemcy poinformowały, iż istnieje również możliwość zlecenia usług podmiotom zewnętrznym, a także przekazały stosowną analizę kosztów całego przedsięwzięcia.

b) Pracownicy odpowiadający za bezpieczeństwo

- (16) Zakres działań realizowanych przez pracowników odpowiadających za bezpieczeństwo obejmuje kontrole osób i mienia celem zagwarantowania płynnego przebiegu pracy. Szkolenia dla osób zatrudnionych na tych stanowiskach obejmują jedynie zagadnienia o charakterze ogólnym:

a) szkolenie o charakterze ogólnym w zakresie bezpieczeństwa, obejmujące takie zagadnienia jak ochrona przeciwpożarowa, zasady udzielania pierwszej pomocy, czy też szkolenie na temat towarów niebezpiecznych;

b) ogólne szkolenie zawodowe w zakresie bezpieczeństwa przewidziane dla tych pracowników na mocy przepisów ustawy. Szkolenie to obejmuje takie tematy jak zagrożenie terroryzmem, kontrole dostępu, kontrole i rewizje, bezpieczeństwo bagażu i mienia, broń i inne zagadnienia związane z bezpieczeństwem;

c) inne szkolenia zawodowe o charakterze ogólnym, których celem jest uzyskanie świadectw potwierdzających posiadanie określonych kwalifikacji, na przykład uprawnień do prowadzenia pojazdów silnikowych na płycie postojowej;

d) inne szkolenia zawodowe o charakterze ogólnym, odnoszące się m.in. do następujących dziedzin: przepisy prawa, broń oraz materiały wybuchowe, podstawy procedury kontroli oraz ocena i interpretacja zdjęć rentgenowskich;

d) kilka szkoleń o charakterze ogólnym, takich jak na zarządzanie jakością (ISO/DIN norma 9001).

- (17) Działania szkoleniowe są zgodne z odpowiednimi przepisami prawa krajowego i europejskiego. W odniesieniu do wszystkich pracowników odpowiadających za bezpieczeństwo DHL planuje przeprowadzenie gruntownych szkoleń dotyczących kwestii bezpieczeństwa, które jednak w przypadku nieudzielenia pomocy państwa zostaną ograniczone do niezbędnego minimum, tj. do ogólnego szkolenia zawodowego w zakresie bezpieczeństwa. Planuje się również, że w pozostałych ogólnych szkoleniach na temat bezpieczeństwa weźmie udział niewielka liczba pracowników, którzy z kolei przekazażą zdobytą w ten sposób wiedzę swoim kolegom.

- (18) Zgodnie z informacjami przedstawionymi przez Niemcy również i w tym przypadku istnieje możliwość zlecenia usług podmiotom zewnętrznym, przy czym związane z tym koszty byłyby niższe o [(15–30 %)] (*) niż koszty personalne ponoszone przez DHL.

c) Szkolenie kierowników średniego szczebla

- (19) Szkolenie dla kierowników operacyjnych średniego szczebla skierowane jest do pracowników realizujących swoje zadania zawodowe na terenie całego centrum logistycznego. Komisja rozumie, że pracownicy uczestniczą najpierw w opisanych powyżej szkoleniach, a następnie uzyskują wiedzę w dziedzinach, w których realizują swoje obowiązki kierownicze. Działania szkoleniowe obejmują również takie zagadnienia jak prawo pracy, podstawy komunikacji, zarządzanie personelem i zarządzanie konfliktami, a także naukę języków obcych i metody tworzenia zespołów.

2.2.2. DHL EAT

- (20) Zakres czynności realizowanych przez DHL EAT obejmuje przede wszystkim konserwację samolotów przed odlotem z lotniska. Działania szkoleniowe realizowane przez DHL EAT odnoszą się do przedstawionych poniżej czynności i są skierowane łącznie do 165 pracowników:

Tabela 2

Grupa zawodowa	Liczba	Zadania
Mechanicy lotniczy poświadczający wykonanie obsługi CAT A	97	prosta planowa konserwacja samolotu („Line Maintenance”) oraz usuwanie nieskomplikowanych usterek przed poświadczeniem obsługi
Technicy/mechanicy lotniczy poświadczający wykonanie obsługi CAT B 1	68	Prace konserwacyjne, łącznie z pracami dotyczącymi konstrukcji statku powietrznego, napędu oraz systemów elektronicznych przed poświadczeniem obsługi

2.3. Koszty działań szkoleniowych kwalifikujące się do udzielenia pomocy oraz zakres planowanej pomocy ze strony państwa

- (21) W zgłoszeniu Niemcy przedstawiły informację na temat kosztów kwalifikowalnych, które zostały ujęte w decyzji o wszczęciu postępowania. Projekt działań szkoleniowych przewiduje, że łączna wysokość kosztów kwalifikowalnych wyniesie [(10–15)] mln EUR, a wartość planowanej pomocy jest szacowana na kwotę 7 753 307 EUR.

3. DECYZJA O WSZCZĘCIU FORMALNEGO POSTĘPOWANIA WYJAŚNIAJĄCEGO

- (22) Powodem wszczęcia formalnego postępowania wyjaśniającego były wątpliwości Komisji co do zgodności pomocy ze wspólnym rynkiem.

(*) Dane podane w nawiasach kwadratowych są objęte tajemnicą zawodową.

- (23) Komisja poddała w szczególności w wątpliwość, czy pomoc jest rzeczywiście niezbędna do realizacji projektu szkoleniowego. Komisja zwróciła uwagę, że pomoc szkoleniowa może zostać uznana za zgodną ze wspólnym rynkiem w rozumieniu art. 87 ust. 3 lit. c) Traktatu WE tylko wtedy, jeżeli nie jest bezpośrednio konieczna do prowadzenia działalności przez beneficjenta. W związku z powyższym Komisja zwróciła uwagę na swoją wcześniejszą praktykę decyzyjną⁽⁵⁾. Komisja ma powody przypuszczać, że beneficjent również bez przyznania pomocy musiałby zrealizować pewien zakres podobnych działań szkoleniowych.
- (24) Po pierwsze, firma DHL poczyniła bardzo poważne inwestycje w centrum logistyczne i zamierza prowadzić działalność tej placówki. Niemcy potwierdziły, że pracownicy z Belgii nie byli zasadniczo gotowi do przeprowadzki do Niemiec. W związku z tym, aby rozpocząć działalność centrum, firma DHL musiała zatrudnić nowych pracowników.
- (25) Po drugie wydaje się, że działalność centrum wymaga przeszkolenia pracowników obejmującego specyficzne elementy kształcenia zawodowego. Szkolenie to musi uwzględniać następujące obszary:
- Przekazanie umiejętności niezbędnych w działalności danego przedsiębiorstwa:** czyli informacji na temat systemów transportu przesyłek obowiązujących w firmie DHL.
 - Nabycie określonych kwalifikacji wymaganych ustawowo do prowadzenia działalności:** Innymi słowami oznacza to, że konieczne jest zapoznanie określonej liczby pracowników z zagadnieniami w zakresie bezpieczeństwa. Powyższe jest wymagane ustawowo i wymaga formalnego zaświadczenia. Wymóg ten wynika z faktu, że usługi oferowane przez DHL z natury rzeczy wiążą się z pewnymi poważnymi zagrożeniami bezpieczeństwa.
 - Nabycie ogólnych kwalifikacji zawodowych bezpośrednio potrzebnych przy prowadzeniu centrum logistycznego:** Powyższe dotyczy kursów przeznaczonych dla pracowników obsługi naziemnej (Ramp Agent II). Kursy te obejmują takie tematy jak: przemieszczanie samolotu na płycie lotniska, usuwanie oblodzenia z samolotu, uprawnienia do prowadzenia pojazdów silnikowych na płycie postojowej, uprawnienia do prowadzenia wózków widłowych oraz bezpieczeństwo na płycie postojowej.
 - Kształcenie w miejscu pracy celem zapewnienia płynnego funkcjonowania sortowni przesyłek lotniczych.** W trakcie szkolenia jego uczestnicy zostaną zapoznani z przebiegiem pracy, co jest szczególnie istotne w przypadku obsługi przesyłek lotniczych, ponieważ załadunek na samoloty musi odbywać się według ściśle określonego harmonogramu, a najmniejszy błąd może spowodować ogromne opóźnienia.
- e) **Nabycie pozostałych ogólnych umiejętności,** nieobjętych w lit. b)–d).
- (26) Po trzecie, Komisja wyraziła wątpliwość, czy firma DHL byłaby w stanie znaleźć na rynku lokalnym lub europejskim taką liczbę pracowników posiadających ww. kwalifikacje, jaka jest niezbędna do prowadzenia działalności centrum.
- (27) Po czwarte, Komisja wyraziła wątpliwość, czy znalezienie wykwalifikowanych pracowników stanowiłoby stosowną alternatywę dla rozwiązania polegającego na przeprowadzeniu szkoleń wewnątrz firmy. Komisja przyjęła założenie, że przynajmniej specjalistyczne działania szkoleniowe oraz szkolenia w zakresie bezpieczeństwa powinny być realizowane przez DHL, ponieważ specjalistyczne szkolenie zawodowe nie może być prowadzone przez trenerów zewnętrznych, a firma DHL jest zobowiązana do przedstawienia dowodów potwierdzających odbycie przez pracowników adekwatnych szkoleń w zakresie bezpieczeństwa.
- (28) Po piąte, Komisja wyraziła wątpliwość, czy DHL faktycznie może zrezygnować z kilku kursów przewidzianych w pakiecie szkoleniowym, zwłaszcza, że ze zgłoszenia wyraźnie wynika, iż w szczególności w odniesieniu do pracowników obsługi naziemnej planuje się ponowne odbycie całego szkolenia nawet wówczas, gdy dany pracownik uzyskał już świadectwo potwierdzające posiadanie określonych kwalifikacji. Ponadto wydało się wątpliwe, czy faktycznie szkoleniem mogła zostać objęta jedynie ograniczona liczba pracowników, rozwiązanie takie mogłoby mieć bowiem negatywny wpływ na płynne funkcjonowanie centrum. Poza tym DHL świadomie zatrudniła już cały personel z zamiarem jego przeszkolenia, zatem rezygnacja ze szkoleń i płacenie pracownikom niewykonującym żadnej pracy pozbawione byłoby jakiegokolwiek sensu.
- (29) Po szóste, Komisja miała wątpliwości dotyczące twierdzenia DHL, że w przypadku odmowy przyznania pomocy realizacja różnego rodzaju usług zostanie zlecona podmiotom zewnętrznym, aby w ten sposób uniknąć realizowania planowanych działań szkoleniowych, ponieważ, po pierwsze, nawet w takim przypadku istniałaby konieczność realizacji pewnych działań szkoleniowych wymienionych w lit. a), b) i d), a po drugie cała inwestycja DHL w infrastrukturę Lipsk-Halle była pomyślana w ten sposób, aby wszystkie usługi w zakresie dostarczania przesyłek ekspresowych realizować przy pomocy własnego personelu, a także – jak ustaliła Komisja na podstawie konsultacji z niemieckimi władzami – nawet zaferować realizację tych usług konkurencyjnym firmom kurierskim, prowadzącym działalność na terenie tego samego lotniska.
- (30) Komisja nie ma natomiast wątpliwości (poza jednym punktem) co do poprawności wyliczeń dotyczących kosztów szkolenia. Jedyne zastrzeżenie podniesione przez Komisję dotyczy faktu, iż większość szkoleń ma zostać przeprowadzona w miejscu pracy, a tym samym przy obliczaniu kosztów w odniesieniu do poszczególnych uczestników szkolenia te mogłyby być odliczone jako godziny produktywne.

⁽⁵⁾ Zob. decyzja Komisji 2007/612/WE z dnia 4 kwietnia 2007 r., General Motors Belgium w Antwerpii, Dz.U. L 243 z 18.9.2007, s. 71, oraz decyzja Komisji 2006/938/WE z dnia 4 lipca 2006 r., Ford Genk, Dz.U. L 366 z 21.12.2006, s. 32.

4. STANOWISKO NIEMIEC

- (31) Niemcy twierdzą, że zgłoszona pomoc szkoleniowa spełnia wszystkie warunki dotyczące zgodności, określone w rozporządzeniu Komisji (WE) nr 68/2001 z dnia 12 stycznia 2001 r. w sprawie zastosowania art. 87 i 88 Traktatu WE do pomocy szkoleniowej⁽⁶⁾. Po pierwsze, Niemcy przedstawiły wystarczające dowody potwierdzające, że w trakcie szkolenia w miejscu pracy nie przypadają godziny produktywne.
- (32) Po drugie, Niemcy podają w wątpliwość, czy Komisja jest w tym przypadku upoważniona do stosowania wymogu konieczności, ponieważ działanie takie narusza zasadę równego traktowania. Tego rodzaju nowe podejście nie opiera się zdaniem Niemiec na żadnej istniejącej podstawie prawnej i jest sprzeczne z przepisami prawa wspólnotowego i praktyką decyzyjną Komisji.
- (33) Niemcy twierdzą, że w motywie 11 rozporządzenia Komisji (WE) nr 68/2001 wymieniono trzy kryteria, na podstawie których należy sprawdzić, czy określona pomoc ogranicza się do niezbędnego minimum. Te trzy kryteria to: rodzaj projektu szkoleniowego, wielkość przedsiębiorstwa oraz lokalizacja przedsiębiorstwa. W oparciu o powyższe kryteria podejmuje się zatem decyzję, czy udzielenie pomocy wywoła efekt zachęty, a także czy będzie środkiem współmiernym. Zgodnie ze wspólnotowymi zasadami ramowymi obowiązującymi w odniesieniu do pomocy szkoleniowej⁽⁷⁾, zakłada się, że efekt zachęty nie występuje wyłącznie w przypadku udzielenia pomocy dotyczącej szkoleń specjalistycznych, realizowanych na rzecz dużych przedsiębiorstw zlokalizowanych poza obszarem objętym pomocą w rozumieniu art. 87 ust. 3 lit. a) lub c) Traktatu WE. Ponieważ jednak zgłoszony projekt szkoleniowy obejmuje w ponad 80 % ogólne działania szkoleniowe w regionie objętym pomocą w rozumieniu art. 87 ust. 3 lit. a) Traktatu WE, można mówić o wystąpieniu efektu zachęty w przypadku udzielenia pomocy szkoleniowej. Ponadto przyznanie pomocy nie spowodowałoby przekroczenia maksymalnej dopuszczalnej intensywności pomocy. Zatem pozytywne efekty związane z przyznaniem pomocy szkoleniowej będą proporcjonalne do spowodowanych w ten sposób zakłóceń konkurencji, w związku z czym spełniony zostanie wymóg proporcjonalności.
- (34) Po trzecie, Niemcy podkreślają, że w procedurze sprawdzania projektów podlegających obowiązkowi zgłoszenia Komisja musi się kierować wymogami zgodności, o których mowa w pkt 32. Niemcy twierdzą, że w przypadku pomocy zwolnionej z obowiązku zgłaszania oraz pomocy, której wartość przekracza 1 mln EUR, w związku z czym podlega wyżej wymienionemu obowiązkowi zgłoszenia, nie mogą być stosowane różne wymogi zgodności; procedura sprawdzania projektów podlegających obowiązkowi zgłoszenia nie może być
- zatem bardziej restrykcyjna niż w przypadku pozostałych projektów. Tym samym pomoc szkoleniowa jest zgodna ze wspólnym rynkiem, jeżeli spełnia warunki określone w rozporządzeniu Komisji (WE) nr 68/2001. Zdaniem Niemiec długoletnia praktyka decyzyjna Komisji, na przykład w sprawie *Volvo Gent*⁽⁸⁾, potwierdza tego rodzaju wykładnię. Niemcy wyraźnie zwracają uwagę, że Komisja powinna uwzględnić fakt, iż projekt szkoleniowy DHL spełnia warunki określone w decyzji *Webasto*⁽⁹⁾.
- (35) Po czwarte, stosowanie różnych kryteriów narusza zasady bezpieczeństwa prawnego i równego traktowania.
- (36) Po piąte, Niemcy twierdzą, że decyzje Komisji dotyczące spraw o przyznanie pomocy *Ford Genk* oraz *GM Antwerp* nie mogą zostać uznane za przydatne precedensy w odniesieniu do omawianego przypadku, ponieważ opierają się na innym stanie faktycznym. Podczas gdy pomoc szkoleniowa w obu wymienionych powyżej przypadkach miała dotyczyć wdrożenia nowego modelu, względnie utrzymania miejsc pracy, to w odniesieniu do projektu przygotowanego przez DHL pomoc ta ma dotyczyć przeszkolenia nowych pracowników celem podjęcia przez nich pracy w nowym centrum logistycznym. Ponadto projekt przygotowany przez DHL różni się od dwóch pozostałych w następujących aspektach: ponad 80 % działań szkoleniowych przygotowanych przez DHL to szkolenia o charakterze ogólnym; przedsiębiorstwo posiada siedzibę w obszarze objętym pomocą w rozumieniu art. 87 ust. 3 lit. a) Traktatu WE; poprzez budowę nowego centrum logistycznego dla przesyłek lotniczych firma DHL chciała stworzyć nowe miejsca pracy; ponadto sektor przesyłek lotniczych, w przeciwieństwie do branży samochodowej, nie tylko nie cierpi wskutek niewykorzystanych mocy, lecz przeciwnie – odznacza się wysoką dynamiką wzrostu.
- (37) Po szóste, Niemcy przekazują dodatkowe informacje dotyczące pytań przytoczonych w decyzji o wszczęciu postępowania. Niemcy zauważają, że w odpowiednich przepisach prawa określono minimalne standardy dotyczące stopnia wykształcenia. Niemniej jednak przepisy te nie określają minimalnej liczby odpowiednio wykształconych pracowników, których przedsiębiorstwo musi zatrudnić. Jednocześnie Niemcy informują o liczbie pracowników, których należy zatrudnić, aby centrum logistyczne mogło rozpocząć działalność, dochodząc przy tym do wniosku, że działania szkoleniowe skierowane do dodatkowego personelu wykraczają poza niezbędny zakres uwarunkowany potrzebami przedsiębiorstwa. Zgodnie z przedstawionym przez Niemcy opracowaniem, przygotowanym przez zewnętrznego doradcę ds. szkoleń, firma DHL mogłaby bez większych problemów uruchomić centrum logistyczne Lipsk-Halle również wówczas, gdyby liczba wykwalifikowanych pracowników była o wiele niższa niż przewidziano to w zgłoszonym projekcie szkoleniowym.

⁽⁶⁾ Dz.U. L 10 z 13.1.2001 s. 20.

⁽⁷⁾ Dz.U. C 343 z 11.11.1998, s. 10.

⁽⁸⁾ Decyzja Komisji z dnia 11 marca 2008 r. w sprawie pomocy państwa C 35/07, *Volvo Cars Gent*, jeszcze nie opublikowana.

⁽⁹⁾ Decyzja Komisji z dnia 16 maja 2006 r. w sprawie pomocy państwa N 635/05, *Webasto Portugal*, Dz.U. C 306 z 15.12.2006, s. 12.

5. STANOWISKO ZAINTERSOWANYCH STRON

- (38) Również beneficjent pomocy, firma DHL, przekazała stanowisko, w którym podobnie jak Niemcy twierdzi, iż w procedurze sprawdzania zgodności projektu z obowiązującymi zasadami Komisja odbiega od własnej praktyki decyzyjnej. Według DHL zgłoszona pomoc spełnia wymogi określone w rozporządzeniu Komisji (WE) nr 68/2001. Tego rodzaju podejście narusza zdaniem beneficjenta zasady pewności prawnej i równego traktowania, zgodnie z którymi nie można postępować inaczej, niż w przypadku wcześniejszych decyzji dotyczących przyznania pomocy szkoleniowej, w których to zagadnienie konieczności nie było badane tak szczegółowo. Poza tym decyzje Komisji dotyczące spraw o przyznanie pomocy *Ford Genk* oraz *GM Antwerp* nie mogą stanowić odzwierciedlenia ogólnej praktyki decyzyjnej Komisji, ponieważ sprawy te miały zupełnie odmienny charakter, a obowiązujący w tamtych przypadkach stan faktyczny nie odnosi się w żaden sposób do przypadku projektu firmy DHL. DHL zwraca natomiast uwagę na kryteria określone przez Komisję w jej decyzji z czerwca 2006 r. w sprawie przyznania pomocy szkoleniowej na rzecz *Webasto*. Zgodnie z powyższymi kryteriami również projekt szkoleniowy przygotowany przez DHL musi być zdaniem firmy zgodny ze wspólnym rynkiem. DHL podkreśla, iż zastosowanie różnych procedur w przypadku oceny projektów szkoleniowych prowadzi do niedopuszczalnej dyskryminacji firmy DHL.
- (39) Ponadto DHL przekazuje dodatkowe informacje dotyczące pytań przytoczonych w decyzji o wszczęciu postępowania. Po pierwsze, w odpowiednich przepisach prawa krajowego, europejskiego i międzynarodowego określono jedynie zakres wymogów obowiązujących w odniesieniu do szkolenia i podnoszenia kwalifikacji personelu w dziedzinie obsługi przesyłek lotniczych i statków powietrznych, przepisy te nie zawierają natomiast regulacji dotyczących minimalnej liczby pracowników. Po drugie planowane działania szkoleniowe służyłyby nie tylko spełnieniu wymogów prawnych, ale również wykraczałyby poza wymagany przepisami prawa zakres. W odniesieniu do wszystkich działań wykraczających poza wymogi prawne, możliwe byłoby tym samym zastosowanie pewnych rozwiązań alternatywnych (np. outsourcing i zlecenie usług podmiotom zewnętrznym). Ponieważ jednak tego rodzaju alternatywne rozwiązania są jedynie potencjalnymi możliwościami, DHL nie zleciło sporządzenia szczegółowej analizy kosztów, w której byłyby ujęte koszty niezbędnego obowiązkowego i/lub minimalnego zakresu szkolenia dla personelu wraz z dodatkowymi kosztami związanymi ze zlecaniem usług podmiotom zewnętrznym i/lub znalezieniem wykwalifikowanych pracowników. DHL nie dysponuje również informacjami dotyczącymi zakresu szkoleń przyjętego w tej branży.
- (40) Firma UPS, konkurent DHL, również przekazała swoje stanowisko, w którym podziela punkt widzenia Komisji. Po pierwsze UPS zauważa, że w przypadku zatrudnienia przez DHL Hub oraz DHL EAT nowych pracowników niezbędne jest przeprowadzenie określonych działań szkoleniowych i wprowadzenie personelu w nowe obowiązki. Działania szkoleniowe są zatem do pewnego stopnia niezbędne i muszą zostać przeprowadzone przez przedsiębiorstwo również i bez pomocy państwa.

- (41) Po drugie UPS twierdzi, że zgodnie z odpowiednimi przepisami prawa krajowego i europejskiego firma DHL zobowiązana jest do zaproponowania swoim pracownikom szkolenia w minimalnym zakresie – na przykład szkoleń dla zarejestrowanych agentów. Zgodnie z przepisami rozporządzenia (WE) nr 2320/2002 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 2002 r. ustanawiającego wspólne zasady w dziedzinie bezpieczeństwa lotnictwa cywilnego⁽¹⁰⁾ zarejestrowani agenci muszą zostać wyznaczeni, upoważnieni i zatwierdzeni przez właściwy organ (w tym przypadku jest to Luftfahrt-Bundesamt). W tym celu Luftfahrt-Bundesamt przyjął określone wytyczne oraz wydał wzorcowy plan szkoleń, w którym określono, które szkolenia mają charakter obowiązkowy. Obowiązkowe szkolenia dla personelu DHL EAT są określone w rozporządzeniu Komisji (WE) nr 2042/2003 z dnia 20 listopada 2003 r. w sprawie nieprzerwanej zdatości do lotu statków powietrznych oraz wyrobów lotniczych, części i wyposażenia, a także w sprawie zezwoleń udzielanych instytucjom i personelowi zaangażowanym w takie zadania⁽¹¹⁾. Po trzecie firma DHL otrzymała pomoc regionalną przeznaczoną na tworzenie nowych miejsc pracy, zatem nie można przyjąć założenia, iż DHL zrezygnuje z przeprowadzenia działań szkoleniowych, zatrudni mniej pracowników i zamiast tego zdecyduje się na zlecenie usług podmiotom zewnętrznym lub na outsourcing.

6. OCENA ŚRODKA

6.1. Istnienie pomocy państwa

- (42) Komisja uważa, że środek stanowi pomoc państwa w rozumieniu art. 87 ust. 1 Traktatu WE, przyznawaną w formie dotacji z budżetu państwa. Środek ten ma charakter selektywny, ponieważ zakres jego stosowania ogranicza się do firmy DHL. Dotacje o charakterze selektywnym stwarzają niebezpieczeństwo wystąpienia zakłóceń konkurencji ze względu na fakt, że firma DHL będzie w ten sposób uprzywilejowana względem innych firm konkurencyjnych, które nie otrzymały takiego wsparcia. Należy również stwierdzić, iż na rynku przesyłek ekspresowych, na którym firma DHL należy do wiodących przedsiębiorstw, ma miejsce intensywna wymiana handlowa pomiędzy państwami członkowskimi.
- (43) Niemcy występują z wnioskiem o zatwierdzenie pomocy na podstawie rozporządzenia Komisji (WE) nr 68/2001.
- (44) Zgodnie z art. 5 rozporządzenia Komisji (WE) nr 68/2001 nie stosuje się zwolnienia z obowiązku notyfikacji zgodnie z art. 88 ust. 3 Traktatu WE w przypadku gdy kwota pomocy przyznanej jednemu przedsiębiorstwu na pojedynczy projekt szkoleniowy przekracza 1 mln EUR. Komisja stwierdza, że wysokość planowanej pomocy wynosi 7 753 307 EUR, pomoc ta ma być wypłacona na rzecz jednego przedsiębiorstwa, a działania szkoleniowe mają być realizowane w ramach jednego projektu szkoleniowego. Komisja uważa, że w związku z tym planowana pomoc podlega wymogowi notyfikacji, a Niemcy wywiązały się z tego obowiązku.

⁽¹⁰⁾ Dz.U. L 355 z 30.12.2002, s. 1.

⁽¹¹⁾ Dz.U. L 315 z 28.11.2003, s. 1.

(45) W motywie 16 rozporządzenia Komisji (WE) nr 68/2001 przedstawiono i podkreślono intencję art. 5, zgodnie z którą tego rodzaju pomoc nie powinna być zwolniona z wymogu notyfikacji: „Właściwe jest, aby potrzeba przeznaczenia dużych kwot na pomoc była indywidualnie rozpatrywana przez Komisję zanim kwoty te zostaną przyznane”.

(46) Przy dokonywaniu oceny pomocy szkoleniowej nie objętej przepisem o zwolnieniu z wymogu notyfikacji zgodnie z rozporządzeniem Komisji (WE) nr 68/2001, Komisja musi zatem zgodnie ze swoimi wcześniejszymi decyzjami⁽¹²⁾ dokonać indywidualnej oceny⁽¹³⁾ projektu na podstawie art. 87 ust. 3 lit. c) Traktatu WE, zanim jeszcze będzie mogła ewentualnie zatwierdzić realizację środka pomocy. W procedurze dokonywania tego rodzaju indywidualnej oceny Komisja analogicznie opiera się na podstawowych zasadach określonych w rozporządzeniu Komisji (WE) nr 68/2001. Oznacza to w szczególności sprawdzenie, czy spełnione są formalne kryteria zwolnienia z wymogu notyfikacji, określone w art. 4 wspomnianego rozporządzenia, a także czy pomoc jest niezbędna jako zachęta dla beneficjenta do przeprowadzenia działań szkoleniowych.

6.2. Zgodność ze wspólnym rynkiem

(47) Już w decyzji o wszczęciu postępowania Komisja sprawdziła, czy zgłoszony projekt spełnia kryteria zwolnienia określone w art. 4 rozporządzenia Komisji (WE) nr 68/2001.

(48) Po pierwsze, należy stwierdzić, że zgłoszona intensywność pomocy nie przekracza progów pomocy określonych w art. 4 ust. 2 lub 3 rozporządzenia Komisji (WE) nr 68/2001, czyli 35 % dla szkoleń szczególnych (35 % z [...] = [(ok. 5–25 %)]) oraz 60 % dla szkoleń ogólnych (60 % z [...] = [(ok. 75–95 %)]). Z uwagi na fakt, że projekt ma być realizowany w obszarze objętym pomocą w rozumieniu z art. 87 ust. 3 lit. a) Traktatu WE, Niemcy mogą podnieść progi 25 % i 50 % o 10 punktów procentowych.

(49) Po drugie, koszty kwalifikowalne środka są zgodne z przepisami określonymi w art. 4 ust. 7 rozporządzenia Komisji (WE) nr 68/2001. W toku obecnego postępowania stwierdzono, że kwalifikowalne koszty personelu dla uczestników szkoleń w sposób oczywisty ograniczają się do łącznej sumy pozostałych kosztów kwalifikowal-

nych. Niemcy udowodniły, że wprowadzenie większości szkoleń odbywa się w miejscu w pracy, ale nie prowadzi to do powstania godzin produktywnych.

6.3. Konieczność pomocy

(50) Główny argument przedstawiony w decyzji o wszczęciu postępowania stanowił, iż pomoc szkoleniowa może zostać uznana za zgodną ze wspólnym rynkiem w rozumieniu art. 87 ust. 3 lit. c) Traktatu WE, jeżeli nie jest bezpośrednio konieczna do prowadzenia działalności przez beneficjenta. Komisja stwierdziła, że konieczność pomocy stanowi ogólne kryterium zgodności, w związku z czym sformułowała następujący wniosek: w przypadku, gdy przyznanie pomocy nie prowadzi do sytuacji, w której realizowane działania mają większy zakres niż wynikałoby to z samych sił rynkowych, nie należy oczekiwać, że pomoc ta będzie miała pozytywne i proporcjonalne do zakłóceń konkurencji efekty, w związku z czym nie może zostać zatwierdzona. W przypadku gdy przedsiębiorstwo i tak zrealizowałoby działania, na które udzielono pomocy, również w przypadku odmowy jej przyznania, nie można w odniesieniu do rozpatrywanej pomocy szkoleniowej przyjąć założenia, że pomoc ta służy „ułatwianiu” rozwoju w rozumieniu art. 87 ust. 3 lit. c) Traktatu WE, względnie, iż zgodnie z motywem 10 rozporządzenia Komisji (WE) nr 68/2001 przyczynia się ona do skorygowania niedoskonałości rynku, której skutkiem jest niewystarczające inwestowanie przez przedsiębiorstwo w szkolenia dla swoich pracowników⁽¹⁴⁾. Pozostaje to bez uszczerbku dla pomocy zwolnionej z wymogu notyfikacji zgodnie z rozporządzeniem Komisji (WE) nr 68/2001, w przypadku której zakłada się *prima facie*, że wsparcie służy rozwojowi gospodarczemu.

(51) Fakt, iż Komisja sprawdza, czy występuje efekt zachęty, a w przypadku wymaganych ustawowo działań szkoleniowych neguje jego występowanie, oznacza zdaniem Niemiec nowe podejście, niezgodne z przepisami prawa wspólnotowego i odbiegające od dotychczasowej praktyki decyzyjnej, a ponadto uniemożliwiające przyznanie pomocy szkoleniowej w celach związanych z realizacją polityki regionalnej. Z uwagi na przedstawione poniżej powody Komisja nie może podzielić takiej argumentacji.

⁽¹²⁾ Zob. decyzja Komisji w sprawie *Ford Genk*; decyzja Komisji w sprawie *General Motors Belgium*; decyzja Komisji w sprawie *Auto-Europa Portugal*; decyzja Komisji w sprawie *Volvo Cars Gent*.

⁽¹³⁾ Wynika to z treści motywu 16 rozporządzenia Komisji (WE) nr 68/2001.

⁽¹⁴⁾ Motyw 10 rozporządzenia (WE) nr 68/2001 zawiera następujące stwierdzenia dotyczące pomocy szkoleniowej: „szkolenia mają zwykle pozytywny zewnętrzny wpływ na społeczeństwo jako całość, ponieważ rozszerzają one krąg wykwalifikowanych pracowników, którzy mogą zostać zatrudnieni przez inne firmy, poprawiają konkurencyjność Wspólnoty oraz grają ważną rolę w strategii zatrudnienia. Mając na uwadze fakt, iż przedsiębiorstwa we Wspólnocie z reguły nie inwestują wystarczających środków w szkolenie swych pracowników, pomoc państwa może ułatwić skorygowanie tej niedoskonałości rynku i dlatego można, pod pewnymi warunkami, uważać ją za zgodną ze wspólnym rynkiem a zatem zwolnioną z uprzedniej notyfikacji”. Dodatkowo stwierdza się w motywie 11, iż należy zapewnić, „że pomoc państwa będzie ograniczona do minimum, niezbędnego do osiągnięcia celu Wspólnoty, którego osiągnięcie nie jest możliwe przez działanie samych tylko sił rynkowych [...]”.

- (52) Po pierwsze, należy przypomnieć, że pomoc szkoleniowa jest oceniana w oparciu o przepisy określone w rozporządzeniu Komisji (WE) nr 68/2001. Motyw 4 omawianego rozporządzenia stanowi, co następuje: „Niniejsze rozporządzenie nie narusza możliwości notyfikacji przez państwa członkowskie pomocy szkoleniowej. Takie notyfikacje będą oceniane przez Komisję, w szczególności w świetle kryteriów określonych w niniejszym rozporządzeniu lub zgodnie ze stosowanymi wytycznymi i ramami działania Wspólnoty, jeśli takie wytyczne i ramy działania istnieją”.
- (53) Ponadto w motywie 16 podkreśla się: „Właściwe jest, aby potrzeba przeznaczenia dużych kwot na pomoc była indywidualnie rozpatrywana przez Komisję zanim kwoty te zostaną przyznane. Zgodnie z tym, kwoty pomocy przekraczające określoną kwotę, która powinna zostać ustalona w wysokości 1 000 000 EUR, zostają wyłączone ze zwolnienia przewidzianego niniejszym rozporządzeniem i pozostają przedmiotem warunków określonych w art. 88 ust. 3 Traktatu”.
- (54) W motywie 4 stwierdzono, że: „ramy dla udzielania pomocy szkoleniowej powinny zostać zniesione od dnia wejścia w życie niniejszego rozporządzenia, jako że zostaną one zastąpione przez warunki niniejszego rozporządzenia”.
- (55) Z uwagi na fakt, że planowana pomoc przekracza kwotę 1 mln EUR, nie ma wątpliwości, iż podlega ona obowiązkowi notyfikacji i musi zostać zatwierdzona przez Komisję. Ponadto pewne jest, że tego rodzaju pomoc musi co do zasady spełniać kryteria zwolnienia określone w art. 4 rozporządzenia Komisji (WE) nr 68/2001.
- (56) Niemcy jednak wyrażają wątpliwości, czy Komisja jest poza tym upoważniona do oceny wystąpienia efektu zachęty w przypadku udzielenia pomocy. Zdaniem Komisji koncepcja pomocy państwa, a w szczególności wymóg konieczności zakładają, że pomoc ma wywołać u beneficjenta efekt zachęty. Nie służy zatem wspólnym interesom sytuacja, w której państwo wspiera działania (w tym również działania szkoleniowe), które beneficjent i tak by zrealizował. Zgodnie z rozporządzeniem Komisji (WE) nr 68/2001, planem działań „Pomoc państwa”, a także orzecznictwem dotyczącym warunków zgodności pomocy ze wspólnym rynkiem, Komisja w swoich najnowszych decyzjach (*Ford Genk*, *GM Antwerp*) oceniała pomoc szkoleniową również pod względem związanego z nią efektu zachęty.
- (57) Uzasadniając swój punkt widzenia Niemcy twierdzą po pierwsze, że zgodność objętej wymogiem notyfikacji pomocy z regułami wspólnego rynku należy sprawdzić w oparciu o kryteria określone w rozporządzeniu. W tym celu powołują się na motyw 4 rozporządzenia Komisji (WE) nr 68/2001, który stanowi, że notyfikacje „będą oceniane przez Komisję, w szczególności w świetle kryteriów określonych w niniejszym rozporządzeniu”. Niemcy nie uwzględniają przy tym faktu, że sformułowanie „w szczególności” oznacza, że indywidualna ocena nie ogranicza się wyłącznie do oceny środków pomocy, przewidzianej w rozporządzeniu Komisji (WE) nr 68/2001. Ponieważ w treści motywu 16 wyraźnie zwraca się uwagę na fakt, że odpowiednie kwoty pomocy należy rozpatrzyć indywidualnie, nie ulega wątpliwości, iż ocena ta nie ogranicza się wyłącznie do kryteriów określonych w rozporządzeniu, lecz musi zostać dokonana bezpośrednio na podstawie art. 87 Traktatu WE.
- (58) Po drugie Niemcy twierdzą, że rozporządzenie Komisji (WE) nr 68/2001 należy interpretować przy uwzględnieniu wspólnotowych zasad ramowych obowiązujących w odniesieniu do pomocy szkoleniowej z 1998 r., które to przepisy były stosowane przed wejściem w życie cytowanego rozporządzenia i w których określono kryteria obowiązujące przy ocenie efektu zachęty w przypadku przyznania pomocy o znacznej wartości. Zgodnie ze wspomnianymi wspólnotowymi zasadami ramowymi zakłada się wystąpienie efektu zachęty w szczególności wówczas, gdy projekt w zakresie działań szkoleniowych został zrealizowany w obszarze objętym pomocą w rozumieniu z art. 87 ust. 3 lit. a) lub c). Komisja nie może się zgodzić z powyższym stwierdzeniem, ponieważ treść motywu 4 rozporządzenia Komisji (WE) nr 68/2001 nie pozostawia żadnych wątpliwości, iż wspólnotowe zasady ramowe obowiązujące w odniesieniu do pomocy szkoleniowej zostały zniesione z chwilą wejścia w życie cytowanego rozporządzenia. Zamiarem Komisji było zastąpienie wspólnotowych zasad ramowych rozporządzeniem nr 68/2001 i rozporządzenie to miało taki właśnie skutek. Wynika to z jednej strony wyraźnie z brzmienia motywu 4 rozporządzenia nr 68/2001, w którym czytamy o „zniesieniu” ram z uwagi na ich „zastąpienie” wspomnianym rozporządzeniem. Po drugie, zamiar ten został wyraźnie potwierdzony we wcześniejszych decyzjach Komisji⁽¹⁵⁾. Ponadto w omawianym rozporządzeniu nie znalazło się obecne w treści zasad ramowych domniemanie prawne, że efekt zachęty ma miejsce – stwierdzono tu raczej świadomie i w sposób ogólny, iż pomoc szkoleniowa może być pod pewnymi warunkami uznana za zgodną ze wspólnym rynkiem⁽¹⁶⁾. Niemniej jednak w przypadku, w którym dane przedsiębiorstwo i tak zrealizowałoby środki objęte wsparciem, czyli nawet w przypadku nieudzielenia pomocy, nie można mówić o wystąpieniu efektu zachęty.
- (59) Po trzecie, Niemcy, a w szczególności beneficjent, twierdzą, że dokonanie dodatkowej oceny kryterium konieczności przyznania pomocy na podstawie art. 87 ust. 3 lit. c) Traktatu WE oznaczałoby, że całe rozporządzenie Komisji (WE) nr 68/2001 stoi w sprzeczności z przywołanym przepisem Traktatu. Przyjmuje się przy tym w sposób oczywisty założenie, że kryterium konieczności przyznania pomocy nie podlega ocenie. Również i z tą argumentacją Komisja nie może się zgodzić, ponieważ wyraźnie pomija się tu fakt, iż w przypadku pomocy o wartości nie wyższej niż 1 mln EUR i spełniającej kryteria określone w treści cytowanego rozporządzenia, przyjmuje się, iż kryterium konieczności przyznania pomocy również zostało spełnione.

⁽¹⁵⁾ Zob. np. decyzja Komisji 2001/698/WE z dnia 18 lipca 2001, *Sabena* Dz.U. L 249 z 19.9.2001, s. 21, w której punkt 28 stanowi, co następuje: „... Niniejsze ramy zostały zastąpione rozporządzeniem Komisji (WE) nr 68/2001 z dnia 12 stycznia 2001 r. w sprawie zastosowania art. 87 i 88 Traktatu WE do pomocy szkoleniowej”.

⁽¹⁶⁾ W pkt 50 zostaną bliżej omówione ustalenia dotyczące efektu zachęty, poczynione w rozporządzeniu Komisji (WE) nr 68/2001.

- (60) Po czwarte, Niemcy twierdzą, że Komisja postępuje inaczej niż we wcześniejszych sprawach, w których nie oceniała występowania efektu zachęty. Jest to zgodne ze stanem faktycznym. Komisja wskazała jednak, że dokonała zmiany swojego postępowania, opierając się na modyfikacji podejścia uwzględniającego ocenę gospodarczą. Zmiana ta nastąpiła w trakcie dokonywania dokładnej oceny spraw o przyznanie pomocy *Ford Genk* oraz *GM Antwerp*, w których to wyraźnie zwrócono uwagę na nowe podejście. Niemniej jednak Niemcy twierdzą, że postępowanie Komisji nie jest spójne, ponieważ po wszczęciu formalnego postępowania wyjaśniającego w sprawie *Ford Genk*, przynajmniej w dwóch przypadkach, a mianowicie w sprawach *BMW Österreich* (sprawa N 304/05) ⁽¹⁷⁾ oraz *Webasto* (sprawa N 653/05) wydała decyzję bez dokonania stosownej oceny lub też na podstawie innych ocen. Komisja zwraca jednak uwagę, że decyzje te zostały wydane bez dokonania szczegółowej oceny i przed zakończeniem pierwszego z dwóch wyżej wymienionych postępowań wyjaśniających, w których Komisja zastosowała inny sposób postępowania. Jest kwestią bezsporną, że Komisja może ulepszyć i zmienić swój sposób postępowania, jeżeli istnieją ku temu wystarczające przesłanki. Przesłanki te zaistniały w przypadku spraw o przyznanie pomocy *Ford Genk* oraz *GM Antwerp*, nie stwierdzono ich jednak we wcześniejszych tego rodzaju przypadkach. Tym samym Komisja przed wydaniem ostatecznej decyzji w sprawie o przyznanie pomocy *Ford Genk* mogła się w dalszym ciągu opierać na swojej wcześniejszej praktyce decyzyjnej.
- (61) Po piąte, Niemcy oraz beneficjent twierdzą, że Komisja nie może się powoływać na sprawy o przyznanie pomocy *Ford Genk* oraz *GM Antwerp*, ponieważ opierają się one na innym stanie faktycznym niż sprawa firmy DHL. Ich zdaniem Komisja powinna wziąć raczej pod uwagę decyzję w sprawie o przyznanie pomocy *Webasto*. Nie można w żadnym razie twierdzić, że pomoc dla DHL powinna być traktowana inaczej, ponieważ nie dotyczy ona branży samochodowej, jak w wymienionych dwóch przypadkach. Również bowiem decyzja w sprawie o przyznanie pomocy *Webasto*, na którą powołują się Niemcy i beneficjent, dotyczy branży samochodowej. Jedyna różnica polega być może na tym, że w tych pierwszych sprawach chodzi o istniejące już zakłady produkcyjne, podczas gdy sprawy DHL i *Webasto* dotyczą zakładów nowopowstałych. Komisja nie jest w stanie zrozumieć stanowiska, zgodnie z którym w przypadku dwóch pierwszych spraw jakiegokolwiek wsparcie działań, które i tak zostałyby zrealizowane, oznacza pomoc operacyjną, natomiast działania szkoleniowe, które i tak zostałyby przeprowadzone w odniesieniu do nowopowstałego zakładu, za taką pomoc nie są uznawane. Także przecież i w tym przypadku przedsiębiorstwo uzyskuje wsparcie dla działań, które musiałyby zostać zrealizowane.
- (62) Poza tym w przypadku nowo powstałego zakładu nie można uzasadnić potrzeby realizacji działań szkoleniowych, które i tak musiałyby zostać przeprowadzone, poprzez argumenty stanowiące podstawę przyznania pomocy regionalnej, ponieważ niekorzystną sytuację regionów należy rekompensować poprzez przyznanie pomocy regionalnej na rzecz inwestycji, a nie działania szkoleniowe. W związku z tym Niemcy twierdzą, że obietnica otrzymania pomocy państwa na sfinansowanie niezbędnych i szeroko zakrojonych działań szkoleniowych odegrała istotną rolę w podjęciu przez DHL ostatecznej decyzji o przeniesieniu miejsca inwestycji. Komisja stwierdziła jednak, iż jest rzeczą ogólnie przyjętą w Unii Europejskiej, że przedsiębiorstwa podejmują decyzję dotyczącą wyboru lub przeniesienia miejsca inwestycji, kierując się przede wszystkim takimi czynnikami jak obniżenie kosztów, czy też zwiększenie rentowności zakładu. Przedsiębiorstwa, które planują przeniesienie produkcji w inne miejsce, biorą najczęściej pod uwagę wiele konkurencyjnych lokalizacji w różnych państwach członkowskich. Decyzja o przeniesieniu produkcji jest wreszcie podejmowana nie tylko w oparciu o spodziewaną wysokość kosztów operacyjnych (łącznie z kosztami działań szkoleniowych dla nowych pracowników, którzy nie posiadają często odpowiedniego wykształcenia) oraz innych korzystnych i niekorzystnych czynników ekonomicznych (np. miejscowe przepisy określające czas pracy zakładów), ale również w pewnym stopniu uwzględnia się możliwość uzyskania pomocy ze strony państwa (tzn. pomocy regionalnej). Komisja nie może się zgodzić z przywołanym powyżej argumentem, ponieważ działania szkoleniowe w odróżnieniu od pomocy regionalnej na rzecz inwestycji nie mają na celu wywarcia wpływu na decyzję dotyczącą lokalizacji inwestycji, lecz ich zadaniem jest zwiększenie zbyt niskiego obecnie poziomu inwestycji w działania szkoleniowe we Wspólnocie. Niski poziom kwalifikacji pracowników w obszarze objętym pomocą jest problemem o charakterze regionalnym, który należy rozwiązywać poprzez działania w ramach pomocy regionalnej na rzecz inwestycji.
- (63) Na podstawie przedstawionych informacji Komisja stwierdza, że firma DHL musiałaby zrealizować na rzecz swoich pracowników większość planowanych działań szkoleniowych nawet wówczas, gdyby pomoc nie została przyznana. Powyższe wynika przede wszystkim z dwóch stwierdzeń, które zostaną bliżej omówione. Po pierwsze, przygotowanie zawodowe pracowników jest niezbędne do rozpoczęcia działalności centrum logistycznego, a po drugie planowane działania szkoleniowe są w większości i tak wymagane na podstawie obowiązujących przepisów prawa.
- a) **Działania szkoleniowe niezbędne do prowadzenia działalności**
- (64) W odniesieniu do konieczności realizacji działań szkoleniowych należy stwierdzić, że przeniesienie przez DHL inwestycji do regionu Lipsk-Halle (Niemcy) ma podobny skutek, jak założenie nowego przedsiębiorstwa, ponieważ rozpoczęcie działalności centrum wymaga od firmy DHL zatrudnienia nowych pracowników. Wymogi związane z uruchomieniem działalności centrum mogą zatem zostać spełnione w trojaki sposób: firma DHL mogłaby zatrudnić nowych pracowników, którzy musieliby następnie zostać przeszkoleni; firma DHL mogłaby znaleźć na rynku pracy wykwalifikowany personel; lub też w przypadku braku odpowiednich pracowników, DHL mogłoby zlecić realizację określonych usług podmiotom zewnętrznym.

⁽¹⁷⁾ Dz.U. C 87 z 11.4.2006, s. 4.

- (65) Niemcy nie przedstawiły żadnych dodatkowych informacji, które mogłyby rozwiązać wątpliwości Komisji dotyczące możliwości zatrudnienia przez DHL pracowników posiadających wystarczające kwalifikacje zawodowe. Co więcej, Niemcy potwierdziły, że pracownicy z Brukseli, dotychczasowej lokalizacji centrum DHL, nie byli zasadniczo gotowi przeprowadzić się do Niemiec. Z drugiej strony firma DHL nie przedstawiła dowodów potwierdzających, że byłaby w stanie znaleźć na rynku lokalnym lub europejskim taką liczbę pracowników posiadających odpowiednie kwalifikacje, która jest niezbędna do prowadzenia działalności centrum. Widocznie zatem na lokalnym rynku pracy brakuje personelu posiadającego odpowiednie kwalifikacje zawodowe; ponadto wydaje się, że również na europejskim rynku usług lotniczych jest stosunkowo trudno znaleźć odpowiednich pracowników.
- (66) Ponadto Niemcy nie poparły w przekonujący sposób argumentu przedstawionego przez DHL, zgodnie z którym brak przyznania pomocy oznaczałoby konieczność zlecenia wielu usług lokalnym przedsiębiorstwom, co w konsekwencji spowodowałoby odstąpienie od realizacji planowanych działań szkoleniowych. Niemcy nie dostarczyły również dowodów potwierdzających, iż na lotnisku w Lipsku dostępni są odpowiedni usługodawcy. Ponadto z uwagi na fakt, iż po pierwsze nawet w przypadku zlecenia usług podmiotom zewnętrznym realizacja niektórych działań szkoleniowych i tak byłaby konieczna, a po drugie cała inwestycja DHL w infrastrukturę Lipsk-Halle była pomyślana w ten sposób, aby wszystkie usługi w zakresie dostarczania przesyłek ekspresowych realizować przy pomocy własnego personelu, a także nawet zlecić tych realizację usług podmiotom zewnętrznym, prowadzącym działalność na terenie tego samego lotniska, Komisja stwierdza, że zlecenie usług podmiotom zewnętrznym nie jest zgodne z biznesplanem firmy i spowodowałoby powstanie dodatkowych kosztów.
- (67) Poza tym Niemcy twierdzą, że firma DHL tworzy nowe miejsca pracy w obszarze objętym pomocą w rozumieniu art. 87 ust. 3 Traktatu WE, czyli inaczej niż w przypadku producentów pojazdów silnikowych w Belgii nie chodzi w tym przypadku o pomoc operacyjną, ale o pomoc przeznaczoną dla nowopowstałego zakładu, który nie dysponuje wykwalifikowanym personelem. Komisja musi odrzucić powyższy argument ze względu na fakt, iż firma DHL musiałaby i tak przeprowadzić działania szkoleniowe w zakładzie zlokalizowanym poza Brukselą i do tego niezależnie od wybranej, nowej lokalizacji.
- b) Działania szkoleniowe wymagane na podstawie obowiązujących przepisów prawa**
- (68) Jak wynika z informacji dostarczonych Komisji, większość z planowanych działań szkoleniowych jest wymaganych na podstawie przepisów prawa krajowego lub europejskiego. Z uwagi na fakt, iż usługi oferowane przez DHL z natury rzeczy niosą ze sobą poważne zagrożenie bezpieczeństwa, zgodnie z odpowiednimi przepisami prawa obowiązują w tym kontekście pewne minimalne standardy oraz wymogi w zakresie bezpieczeństwa obsługi przesyłek, a także w zakresie technicznej kontroli samolotów.
- Mechanicy i technicy firmy DHL EAT
- (69) Powyższe dotyczy działań szkoleniowych w zakresie przeglądów oraz inspekcji wstępnej, przewidzianych dla mechaników i techników zatrudnionych w firmie DHL EAT. Zgodnie z rozporządzeniem Komisji (WE) nr 2042/2003 pracownicy zaangażowani w obsługę techniczną samolotów muszą posiadać licencję uprawniającą do wystawiania certyfikatów zezwolenia na dopuszczenie do eksploatacji. Warunki uzyskania tego rodzaju licencji zostały określone w przywołanym rozporządzeniu i odnoszą się do zakresu i treści programowych stosowanych działań szkoleniowych.
- (70) Planowane działania szkoleniowe są zgodne z wymienionymi wyżej przepisami prawa i dotyczą dwóch grup zawodowych: mechaników lotniczych poświadczających wykonanie obsługi (CAT A) oraz techników/mechaników lotniczych poświadczających wykonanie obsługi (CAT B 1). Działania szkoleniowe skierowane do powyższych grup zawodowych obejmują następujące moduły:
- kursy języka angielskiego (z fachowym językiem technicznym włącznie);
 - podstawy wiedzy technicznej z zakresu elektryki, elektroniki i aerodynamiki;
 - praktyczne wykorzystanie nabytej podstawowej wiedzy technicznej;
 - poszerzone działania szkoleniowe dla pracowników poświadczających wykonanie obsługi CAT B1.
- (71) Wszystkie działania szkoleniowe realizowane przez DHL EAT są uzupełniane przez szkolenie w miejscu pracy, przy czym liczba dni przeznaczona na to szkolenie znacznie przekracza liczbę dni roboczych przeznaczonych na realizację części teoretycznej.
- (72) Niemcy są świadome faktu, że firma DHL nie może oddać do użytku centrum, jeżeli nie zatrudni personelu posiadającego odpowiednie kwalifikacje zawodowe, w tym również wymagane licencje. Ponieważ wszystkie planowane działania szkoleniowe są wymagane na podstawie przepisów rozporządzenia Komisji (WE) nr 68/2001 władze niemieckie przyznają, że firma DHL nie może ograniczyć zakresu realizacji tych działań szkoleniowych. Władze niemieckie twierdzą jednak, że w przypadku odmowy przyznania pomocy firma DHL odstąpi od realizacji działań szkoleniowych, sięgnie natomiast po pracowników posiadających wymagane licencje, zatrudnionych w przedsiębiorstwach konkurencyjnych, bądź też zdecyduje się na zlecenie usług podmiotom zewnętrznym.
- (73) Jak wynika z analizy kosztów dostarczonej przez Niemcy, koszty związane ze zleceniem usług podmiotom zewnętrznym są niższe niż koszty personalne wraz z kosztami realizacji działań szkoleniowych (o ok. [5–20 %] dla pracowników poświadczających wykonanie obsługi CAT A oraz o ok. [10–30 %] dla pracowników poświadczających wykonanie obsługi CAT B1). Niemcy nie dostarczyły jednak dowodów potwierdzających, że stosowne usługi są w ogóle oferowane przez usługodawców.

- (74) W odniesieniu do koncepcji zatrudnienia wykwalifikowanego personelu świadczącego dotychczas pracę na rzecz przedsiębiorstw konkurencyjnych stwierdzić należy, iż Niemcy nie przedstawiły żadnych dowodów potwierdzających dostępność wykwalifikowanych pracowników na europejskim rynku pracy, którzy dodatkowo byłiby skłonni przeprowadzić się na terytorium regionu Lipsk-Halle. Niemcy same przyznały, że na europejskim rynku usług lotniczych występuje niedobór odpowiednio wykształconych i wykwalifikowanych mechaników oraz techników.
- (75) Ponadto Niemcy przekazały analizę kosztów związanych z realizacją kursów języka angielskiego, przewidzianych dla mechaników i techników zatrudnionych w firmie DHL EAT. Niemcy twierdzą, że chodzi w tym przypadku o ogólne działania szkoleniowe, wykraczające poza zakres działań szkoleniowych wymaganych na podstawie obowiązujących przepisów prawa. Z uwagi na powyższe Niemcy oszacowały koszty kwalifikowalne tego rodzaju kursów na kwotę [(0,5–1)] mln EUR. Komisja stwierdza jednak, że program kursów obejmuje naukę języka technicznego. Po drugie Komisja zauważa, iż w przypadku procedury kontroli technicznej samolotów obowiązują w całej Europie jednakowe standardy, zatem technicy i mechanicy zatrudnieni w DHL EAT muszą znać techniczny język angielski. Ponadto, zdaniem Komisji, kursy obejmujące nauczanie technicznego języka angielskiego są częścią standardowego, wymaganego prawnie programu szkoleniowego. W związku z powyższym Komisja uważa, że firma DHL musiałaby zorganizować kursy obejmujące nauczanie technicznego języka angielskiego nawet wówczas, gdyby pomoc nie została przyznana.
- (76) Na podstawie powyższych ustaleń Komisja stwierdza, że opisane powyżej działania szkoleniowe są zarówno wymagane na podstawie obowiązujących przepisów prawa, jak również niezbędne do właściwego funkcjonowania DHL EAT, zatem zostałyby przeprowadzone nawet wówczas, gdyby pomoc nie została przyznana. W związku z tym Komisja uważa, że koszty związane z organizacją szkoleń dla mechaników i techników zatrudnionych w firmie DHL EAT nie kwalifikują się do objęcia pomocą.
- Pracownicy obsługi naziemnej (Ramp Agents II)
- (77) Pracownicy obsługi naziemnej (Ramp Agents II) realizują następujące zadania: obsługa i prowadzenie tzw. „Ground Service Equipment”, załadunek i rozładunek samolotów, przekazywanie dokumentów lotniczych, sporządzanie raportów oraz komunikacja z pilotami i władzami lotniska. W ramach zgłoszonego projektu szkoleniem ma zostać objętych 210 pracowników obsługi naziemnej, a koszty kwalifikowalne oszacowano na kwotę [(2–3)] mln EUR.
- (78) Zgodnie z prawem obowiązującym w Niemczech pracownicy obsługi naziemnej mogą wykonywać swoje obowiązki na płycie lotniska tylko wówczas, gdy wzięli udział w szkoleniu w zakresie „Obsługi Ground Service Equipment” (*Arbeitsschutzgesetz – Ustawa o ochronie pracy*) oraz w zakresie „Bezpieczeństwa” (BGV C 10 FBO) oraz posiadają dokument uprawniający do prowadzenia wózków widłowych (BGG 925 – *Ausbildung und Beauftragung der Fahrer von Flurförderzeugen – Kształcenie i zatrudnianie operatorów wózków widłowych*). Ponadto pracownicy ci muszą przejść szkolenie w zakresie obchodzenia się z towarami niebezpiecznymi i ryzykiem z tym związanym (*Gefahrstoffverordnung – Rozporządzenie w sprawie towarów niebezpiecznych*). Pracownicy obsługi naziemnej muszą wreszcie przejść szkolenie w zakresie towarów niebezpiecznych zgodnie z przepisami IATA dotyczącymi postępowania z takimi towarami.
- (79) Z wyjaśnień przedstawionych w pkt 77 oraz 78 wynika, że planowane działania szkoleniowe są w większości wymagane na podstawie obowiązujących przepisów prawa: obsługa urządzeń służących do manewrowania samolotami, usuwanie oblodzenia (kurs podstawowy), usuwanie oblodzenia (kurs utrwalający), uprawnienia do prowadzenia pojazdów silnikowych na płycie postojowej, praca na płycie postojowej i przepisy w tym zakresie, ochrona przeciwpożarowa; obsługa drzwi ładunkowych, udzielanie pierwszej pomocy, prowadzenie wózków widłowych, IATA PK 7/8, *Ground Service Equipment* (wprowadzenie do eksploatacji urządzeń obsługi naziemnej), zagrożenia występujące na płycie postojowej, przepisy w zakresie bezpieczeństwa obowiązujące na płycie postojowej, przepisy w zakresie bezpieczeństwa obowiązujące na terenie lotniska. Kurs dodatkowy ULD obejmujący podstawowe wiadomości na temat kontenerów przeznaczonych do transportu towarów dotyczy w szczególności obsługi kontenerów wykorzystywanych przez firmę DHL.
- (80) Jedynie kursy „G25/41 Badania pracownicze” (obejmujący 4 z 240 godzin przeznaczonych łącznie na szkolenie), „DIN EN 9001:2000 Jakość i procesy” oraz „DIN EN 14001 Zarządzanie środowiskowe i struktura organizacyjna” (8 z 240 godzin przeznaczonych łącznie na szkolenie) nie są wymagane na podstawie obowiązujących przepisów prawa. Ponieważ jednak Niemcy podkreśliły, iż firma DHL zamierza sama realizować usługi związane z działalnością centrum logistycznego, a nawet rozważa oferowanie tych usług przedsiębiorstwu konkurencyjnym, prowadzącym działalność na terenie tego samego lotniska, oraz uwzględniając fakt, iż Niemcy nie udowodniły, że firma DHL nie zorganizuje powyższych kursów w przypadku odmowy przyznania pomocy, należy uznać rozpatrywane tu kursy za część pakietu szkoleniowego przeznaczonego dla pracowników DHL. Realizację tego pakietu należy uznać za niezbędną do zagwarantowania otwarcia i właściwego funkcjonowania centrum logistycznego. Centrum logistyczne, o którym tu mowa, to obok placówek w Hongkongu (Chiny) oraz Wilmington (USA) jeden z najważniejszych tego typu obiektów na świecie obsługiwanych przez DHL. W szczególności kurs „Badania pracownicze” wydaje się w tym kontekście niezbędny. Pracownicy uczą się w trakcie kursu rozpoznawać, czy któryś z pracowników nie stwarza zagrożenia dla swojego środowiska pracy. Jednym z warunków właściwego funkcjonowania firmy DHL jest bowiem unikanie i likwidowanie nieprzewidzianych opóźnień w pracy. Jak wynika z dostępnych informacji, pracownicy obsługi naziemnej, którzy przeszli tego rodzaju szkolenie, są również w stanie dokonać ogólnej oceny przydatności do zawodu przyszłych pracowników. Zgodnie

z przedstawionymi przez Komisję w pkt 25 ramowymi zasadami oceny, Komisja stwierdza, że tego rodzaju działania szkoleniowe nie są wprawdzie wymagane na podstawie obowiązujących przepisów prawa, ale są niezbędne do zapewnienia właściwego funkcjonowania centrum logistycznego, w związku z czym muszą zostać zrealizowane przez firmę DHL. Wprawdzie kurs obejmujący zagadnienia związane ze standardami jakości również nie jest wymagany na podstawie obowiązujących przepisów prawa, jednakże zarząd firmy Deutsche Post wprowadził obowiązek zaliczenia kursu przez wszystkich pracowników zatrudnionych w filiach firmy DHL. Firma DHL zapowiedziała, że ze względu na starania o certyfikat zgodny z normą DIN EN 9001 obejmie wszystkich swoich pracowników programem szkoleń w tym zakresie⁽¹⁸⁾. Ponadto zwrócono uwagę, że od początku lipca 2008 r. rozpocznie się procedura zmierzająca do przyznania firmie certyfikatu zgodności z normą DIN EN 14001⁽¹⁹⁾. W związku z powyższym działania szkoleniowe, będące przedmiotem niniejszej decyzji, są niezbędne do spełnienia standardów przyjętych w strategii przedsiębiorstwa, zatem byłyby zrealizowane również w przypadku odmowy przyznania pomocy. Ponadto filie DHL zachęcają do skorzystania ze swoich usług, powołując się na fakt, iż – zgodnie z posiadanymi certyfikatami – spełniają one najwyższe standardy. Firma DHL, jako jeden z wiodących usługodawców, jest zatem z pewnością w stanie w kalkulować te koszty w swoją strategię kreowania marki. W związku z powyższym Komisja stoi na stanowisku, iż firma DHL zrealizowałaby przywołane powyżej działania szkoleniowe również w przypadku nieudzielenia pomocy.

- (81) Na podstawie powyższych ustaleń Komisja stwierdza, że niektóre z działań szkoleniowych skierowanych do pracowników obsługi naziemnej są wymagane na podstawie obowiązujących przepisów prawa, inne stanowią natomiast część strategii w zakresie jakości, realizowanej przez przedsiębiorstwo. Wszystkie jednak środki bez wyjątku są konieczne do zapewnienia właściwego działania centrum logistycznego i tym samym zostałyby zrealizowane nawet wówczas, gdyby pomoc nie została przyznana. W związku z tym Komisja uważa, że koszty związane z organizacją szkoleń dla pracowników obsługi naziemnej nie kwalifikują się do objęcia pomocą.

Pracownicy odpowiadający za bezpieczeństwo

- (82) Zagadnienie to zostało uregulowane w rozporządzeniu (WE) nr 2320/2002 Parlamentu Europejskiego i Rady. Zgodnie z par. 8 – 9 niemieckiej ustawy o bezpieczeństwie lotów (Luftsicherheitsgesetz) operatorzy lotnisk oraz przewoźnicy lotniczy są zobowiązani do przeszkolenia personelu odpowiadającego za bezpieczeństwo oraz pozostałych pracowników.
- (83) Kursy zaplanowane przez DHL i przeznaczone dla pracowników odpowiadających za bezpieczeństwo, zarówno pod względem zawartości programowej, jak i liczby dni przeznaczonych na szkolenie, są zgodne z działaniami szkoleniowymi przewidzianymi na

podstawie wzorcowego planu szkolenia dla pracowników kontroli bezpieczeństwa ruchu powietrznego przy kontrolach osobowych i towarowych w celu wykonania rozporządzenia (WE) nr 2320/2002 Parlamentu Europejskiego i Rady. Moduł szkoleniowy IATA PK 7/8 jest również wymagany przepisami IATA dotyczącymi postępowania z towarami niebezpiecznymi, które na mocy dokumentu Nfl II-36/05 zostały przetransponowane do niemieckiego porządku prawnego. Również kurs udzielania pierwszej pomocy oraz kurs obejmujący podstawowe wiadomości na temat ochrony przeciwpożarowej jest zgodnie z niemiecką ustawą o ochronie pracy (Arbeitsschutzgesetz) kursem obowiązkowym.

- (84) Jedynie kursy „Uprawnienia do prowadzenia pojazdów silnikowych na płycie postojowej” oraz „Zarządzanie jakością” (każdy w wymiarze 8 godzin z łącznej liczby 300 godzin przeznaczonych na szkolenie) są organizowane na zasadzie szkolenia dodatkowego, czyli nie są wymagane na podstawie obowiązujących przepisów. Ponieważ jednak Niemcy podkreśliły, że firma DHL zamierza sama realizować usługi związane z działalnością centrum logistycznego oraz uwzględniając fakt, iż Niemcy nie udowodniły, że firma DHL nie zorganizuje powyższych kursów w przypadku odmowy przyznania pomocy, Komisja uznaje rozpatrywane tu kursy za część pakietu szkoleniowego. Również kursy skierowane do pracowników odpowiadających za bezpieczeństwo, czyli szkolenia w zakresie norm „DIN EN 9001:2000” oraz „DIN EN 14001” są zgodne z ogólnie przyjętą przez Deutsche Post praktyką i obowiązują wszystkich pracowników zatrudnionych w firmie DHL (zob. pkt 80). Kurs prowadzący do nabycia uprawnień do prowadzenia pojazdów silnikowych na płycie postojowej także wydaje się niezbędny w przypadku pracowników odpowiadających za bezpieczeństwo. Muszą oni bowiem mieć zawsze dostęp do dróg oraz do płyty postojowej lotniska. Nie byłoby rozsądne stwarzanie zagrożenia dla właściwego funkcjonowania centrum logistycznego poprzez ograniczenie pracownikom odpowiadającym za bezpieczeństwo dostępu do płyty postojowej (jak przedstawiono to w pkt 90 i nast., możliwe jest w tym przypadku ograniczenie działań szkoleniowych do określonej liczby osób). Zgodnie z przedstawionymi przez Komisję w pkt 25 ramowymi zasadami oceny, Komisja stwierdza, że tego rodzaju działania szkoleniowe nie są wprawdzie wymagane na podstawie obowiązujących przepisów, ale są niezbędne do zapewnienia właściwego funkcjonowania centrum logistycznego, w związku z czym koniecznie muszą zostać zrealizowane przez firmę DHL. Tym samym Komisja stwierdza, że również w przypadku odmowy przyznania pomocy nie istniała możliwość zrezygnowania z przeprowadzenia obu kursów.

- (85) Z uwagi na fakt, iż szkolenia, o których mowa w pkt 83 i 84 są wymagane w przypadku pracowników odpowiadających za bezpieczeństwo, Komisja nie może zgodzić się z argumentem podniesionym przez Niemcy, zgodnie z którym firma DHL mogła zatrudnić jedynie minimalną liczbę wykwalifikowanych pracowników, którzy następnie mieli w miejscu pracy przekazać swoją wiedzę swoim kolegom. Na podstawie przedstawionych informacji Komisja stwierdza, że pracownicy odpowiadający za bezpieczeństwo muszą wziąć udział w pełnym cyklu wyżej wymienionych działań szkoleniowych.

⁽¹⁸⁾ http://www.dpwn.de/dpwn?skin=hi&check=yes&lang=de_DE&xmlFile=2000910

⁽¹⁹⁾ http://www.dpwn.de/dpwn%3Ftab%3D1%26skin%3Dhi%26check%3Dyes%26lang%3Dde_DE%26xmlFile%3D2008898

- (86) Na podstawie powyższych ustaleń Komisja stwierdza, że koszty związane z organizacją szkoleń dla pracowników odpowiadających za bezpieczeństwo nie kwalifikują się do objęcia pomocą.

Kierownicy operacyjni

- (87) Jedynie w odniesieniu do kierowników operacyjnych Komisja dochodzi do innych wniosków. Szkolenia dla tej kategorii pracowników obejmują takie zagadnienia jak: język angielski, podstawy prawa pracy, komunikacja, prowadzenie rozmów, zarządzanie zasobami ludzkimi, coaching, zarządzanie konfliktami, rozwijanie umiejętności zespołów, prowadzenia rozmów kwalifikacyjnych oraz przedsiębiorczość. W ramach zgłoszonego projektu szkoleniem ma zostać objętych 110 osób pełniących obowiązki kierowników operacyjnych, a koszty kwalifikowalne oszacowano na kwotę [(1–2)] mln EUR. Kierownicy średniego szczebla mają zostać wybrani spośród pracowników firmy, którzy wzięli już udział w pozostałych szkoleniach (czyli spośród pracowników obsługi naziemnej i pracowników odpowiadających za bezpieczeństwo).
- (88) Tego rodzaju szkolenie w zakresie zarządzania stanowi uzupełnienie działań szkoleniowych skierowanych do pracowników obsługi naziemnej i pracowników odpowiadających za bezpieczeństwo i nie wydaje się konieczne do zapewnienia właściwego funkcjonowania centrum logistycznego. Stwarza ono raczej możliwość awansu dla pracowników zatrudnionych już na miejscu przez DHL, przyczyniając się do rozwijania ich kompetencji osobistych i społecznych. Ponadto chodzi w tym przypadku o działania szkoleniowe o charakterze ogólnym, niezbędne nie tylko w branży lotniczej, które mogą być bez większych trudności wykorzystane również w innych przedsiębiorstwach, a ponadto mogą przyczynić się do poprawy środowiska pracy i stosunków międzyludzkich w danym przedsiębiorstwie.
- (89) Zgodnie z ustaleniami przedstawionymi w pkt 87 i 88 Komisja stwierdza, że tego rodzaju działania szkoleniowe przeznaczone dla kierowników operacyjnych nie są wymagane na podstawie obowiązujących przepisów, a ponadto wykraczają poza zakres niezbędny do zapewnienia właściwego funkcjonowania centrum logistycznego prowadzonego przez DHL w regionie Lipsk-Halle. W związku z powyższym w odniesieniu do tych środków istnieje możliwość przyznania pomocy szkoleniowej.

c) Zakres niezbędnych działań szkoleniowych

- (90) Zgodnie z przedstawionym przez Niemcy opracowaniem dotyczącym kosztów (zob. pkt 37) zapewnienie właściwego funkcjonowania centrum logistycznego wymaga zatrudnienia 134 pracowników obsługi naziemnej (**Ramp Agents II**). W przypadku gdyby w jednym zespole załadunkowym, składającym się z sześciu pracowników, obaj pracownicy obsługi naziemnej (**Ramp Agents II**), wykonujący obowiązki kierowcy, zostali zastąpieni przez tzw. **Ramp Agents I**, to zarówno wymogi prawne, jak i potrzeby przedsiębiorstwa byłyby w dalszym ciągu spełnione. Niemcy twierdzą, że tym samym firma DHL nie musiałaby obejmować szkole-

niami dodatkowej liczby 76 pracowników obsługi naziemnej (**Ramp Agents II**) oraz że w przypadku odmowy przyznania pomocy nie zostaliby oni w ogóle uwzględnieni w programie działań szkoleniowych. Koszty kwalifikowalne w odniesieniu do wspomnianych 76 pracowników wynoszą [(0,5–1,5)] mln EUR dla działań szkoleniowych o charakterze ogólnym oraz [(0,01–0,03)] mln EUR dla szczególnych działań szkoleniowych.

- (91) Jeżeli firma DHL faktycznie zastąpiłaby pracowników obsługi naziemnej (**Ramp Agents II**) wykonujących obowiązki kierowców innymi pracownikami (tzw. **Ramp Agents I**), to również ci ostatni musieliby zostać objęci niektórymi działaniami szkoleniowymi, w szczególności dotyczącymi obsługi tzw. *Ground Service Equipment* (dotyczy to szczególnie szkoleń prowadzących do uzyskania uprawnień do prowadzenia pojazdów silnikowych na płycie postojowej, a także pracy na płycie postojowej i przepisów w tym zakresie, szkoleń prowadzących do uzyskania dokumentu uprawniającego do prowadzenia wózków widłowych, zagrożeń występujących na płycie postojowej, podstawowych wiadomości na temat ochrony przeciwpożarowej, kursu udzielania pierwszej pomocy itd.). Jak wynika z informacji przedstawionych przez Niemcy, koszty kwalifikowalne w odniesieniu do **Ramp Agents I** wynoszą [(0,1–0,5)] mln EUR dla działań szkoleniowych o charakterze ogólnym oraz [(0,01–0,03)] mln EUR dla szczególnych działań szkoleniowych.
- (92) Zdaniem Komisji należy w tym kontekście odliczyć koszty, które firma DHL i tak musiałaby ponieść celem przeszkolenia **Ramp Agents I**. Tym samym koszty kwalifikowalne działań szkoleniowych skierowanych do dodatkowych 76 pracowników obsługi naziemnej (**Ramp Agents II**) wyniosłyby [(0,4–1)] mln EUR. Z uwagi na fakt, iż jedynie te działania szkoleniowe wykraczają poza zakres niezbędnych środków, które firma DHL i tak musiałaby pokryć, Komisja uważa, iż jedynie ta kwota kwalifikuje się do udzielenia pomocy.
- (93) Również w odniesieniu do **pracowników odpowiadających za bezpieczeństwo** Niemcy informują, że właściwe funkcjonowanie centrum logistycznego byłoby zapewnione przy zatrudnieniu przez DHL tylko 70, zamiast, jak planowano pierwotnie, 110 pracowników. Brak 40 dodatkowych pracowników mógłby łatwo zostać zrekomensowany poprzez zwiększenie intensywności monitoringu prowadzonego za pomocą kamer, na czym nie ucierpiałoby w żaden sposób bezpieczeństwo centrum logistycznego. W stosownym opracowaniu oblicza się minimalną liczbę pracowników, która jest niezbędna do zapewnienia kontroli osób i mienia, a następnie mnoży się wspomnianą liczbę przez liczbę przewidzianych zmian w trakcie pracy. W obliczeniach tych uwzględniono również łączną liczbę dni roboczych w tygodniu oraz takie wykorzystanie dodatkowego personelu w przypadku urlopu lub choroby pracowników, aby zapewniona była nieprzerwana działalność centrum. Autorzy opracowania dochodzą do wniosku, że w przypadku dodatkowych działań szkoleniowych koszty kwalifikowalne wyniosłyby [(0,05–0,2)] mln EUR.

- (94) Niemcy twierdzą jednak równocześnie, że firma DHL zamierza zatrudnić 110 pracowników odpowiadających za bezpieczeństwo, ponieważ przedsiębiorstwo posiadające filie na całym świecie i cieszące się doskonałą reputacją musi unikać wszelkiego rodzaju niepożądanych wypadków związanych z bezpieczeństwem. Tego rodzaju przypadki mogłyby bowiem mieć niekorzystny wpływ na obieg przesyłek, prowadzić do znacznych opóźnień, czy też źle wpływać na relacje z klientami. Celem zapewnienia płynnego obiegu przesyłek firma DHL zdecydowała się zatem na zastosowanie dodatkowych środków zabezpieczających. W tych okolicznościach Komisja nie może zatem zgodzić się z argumentem, że do zapewnienia właściwego funkcjonowania centrum logistycznego wystarcza zatrudnienie 70 zamiast 110 pracowników. Zgodnie z przedstawionymi przez Komisję w pkt 25 ramowymi zasadami oceny, Komisja stwierdza, że tego rodzaju działania szkoleniowe nie są wprawdzie wymagane na podstawie obowiązujących przepisów prawa, ale są niezbędne do zapewnienia właściwego funkcjonowania centrum logistycznego, w związku z czym koniecznie muszą zostać zrealizowane przez firmę DHL.
- (95) Na podstawie powyższych ustaleń można stwierdzić, że wszystkie działania szkoleniowe, dzięki którym 110 pracowników odpowiadających za bezpieczeństwo miało nabyć kwalifikacje niezbędne do otwarcia i zapewnienia właściwego działania centrum logistycznego, i tak zostałyby zrealizowane. W związku z tym Komisja uważa, że koszty te nie kwalifikują się do objęcia pomocą szkoleniową.

Tabela 3

Grupa zawodowa	Zgłoszona liczba pracowników	Szkolenia obowiązkowe	Szkolenia dodatkowe
Pracownicy obsługi naziemnej (Ramp Agents II)	210	134	76
Pracownicy odpowiadający za bezpieczeństwo	110	110	0
Kierownicy (operacyjni)	110	0	110
Mechanicy lotniczy poświadczający wykonanie obsługi CAT A	97	97	0
Technicy/mechanicy lotniczy poświadczających wykonanie obsługi CAT B1	68	68	0

- (96) Na podstawie dostarczonej przez Niemcy analizy kosztów Komisja obliczyła koszty dodatkowych działań szkoleniowych w następujący sposób ⁽²⁰⁾:

Tabela 4

(EUR)

Koszty	Pracownicy obsługi naziemnej (*) (Ramp Agents II)	Kierownictwo średniego szczebla	Łącznie
Trenerzy (teoria i praktyka)	[...]	[...]	
Koszty administracyjne	[...]	[...]	
Koszty przejazdu	[...] (**)	[...]	
Koszty zatrudnienia trenerów łącznie	[...]	[...]	[...]
Koszty personalne w odniesieniu do pracowników objętych szkoleniem	[...]	[...]	[...] (tylko częściowo kwalifikują się do uzyskania pomocy)

Koszty kwalifikowalne łącznie: [...]

Intensywność pomocy: 60 %

Pomoc: 1 578 109

(*) Od kwot umieszczonych w tabeli odjęto już koszty szkolenia dla tzw. Ramp Agents I. Koszty te i tak w każdym przypadku musiałyby zostać pokryte, nawet w przypadku alternatywnego scenariusza, który został przedstawiony przez Niemcy (zastąpienie pewnej ilości pracowników określanych jako Ramp Agents II przez przeszkolonych w mniejszym zakresie Ramp Agents I).

(**) W oparciu o przedstawione przez Niemcy informacje, w rubryce „koszty przejazdu” nie zostały uwzględnione te koszty przejazdu, które mają związek z realizacją szczególnych działań szkoleniowych w kwocie [...] EUR, choć mogły się one ewentualnie kwalifikować do objęcia pomocą. Komisja uznała, że władze niemieckie zrezygnowały z ubiegania się o przyznanie pomocy dla tej kwoty.

⁽²⁰⁾ Dodatkowe szkolenie obejmuje w większości działania szkoleniowe o charakterze ogólnym, jedynie w przypadku pracowników obsługi naziemnej (Ramp Agents II) przewidziano szczególne działania szkoleniowe w kwocie [...] EUR. Jednakże również szkolenie przewidziane dla tzw. Ramp Agents I, którzy w przypadku odmowy przyznania pomocy mieliby zastąpić lepiej wykształconych Ramp Agents II, obejmuje szczególne działania szkoleniowe w kwocie [...] EUR, co oznacza, że obie sumy wzajemnie się znoszą.

d) Obliczenie kwoty dodatkowej pomocy

(97) Zgłoszony środek (wraz ze zgłoszonymi kosztami kwalifikowalnymi w wysokości [(10–15)] mln EUR) odnosi się między innymi do kosztów w kwocie [(8–12)] mln EUR, które firma DHL musiałaby ponieść również w przypadku odmowy przyznania pomocy szkoleniowej. Ta część zgłoszonej pomocy nie powoduje powstania konieczności podjęcia dodatkowych działań szkoleniowych, lecz dotyczy jedynie normalnych nakładów przedsiębiorstwa, które w konsekwencji skutkują obniżeniem kosztów ponoszonych zwykle przez dane przedsiębiorstwo. W związku z powyższym pomoc nie może zostać zatwierdzona.

(98) W przypadku pozostałych środków koszty kwalifikowalne zostały oszacowane na kwotę [(2–3)] mln EUR. Odpowiada to kwocie pomocy w wysokości 1 578 109 EUR. Tylko ta część pomocy spełnia kryteria zgodności ze wspólnym rynkiem.

7. WNIOSKI KOŃCOWE

(99) Komisja stwierdza, że zgłoszona pomoc dla DHL Leipzig dotyczy z jednej strony kosztów oszacowanych na kwotę [(8–12)] mln EUR; koszty te również w przypadku odmowy przyznania pomocy musiałyby zostać poniesione przez firmę DHL. Z drugiej strony pomoc obejmuje również koszty działań szkoleniowych w kwocie 2 630 182 EUR, wykraczających poza zakres wymagany na podstawie obowiązujących przepisów prawa lub uwarunkowany potrzebami przedsiębiorstwa.

(100) W związku z powyższym Komisja stoi na stanowisku, że ta część zgłoszonej pomocy, która nie jest konieczna do finansowania przedmiotowych działań szkoleniowych, nie powoduje powstania konieczności podjęcia dodatkowych działań szkoleniowych, lecz jest związana z normalnymi nakładami przedsiębiorstwa, umożliwiając w konsekwencji obniżenie kosztów ponoszonych zwykle przez przedsiębiorstwo. W związku z tym, zdaniem Komisji, przyznanie pomocy doprowadziłoby do zakłócenia konkurencji sprzecznego ze wspólnym interesem, a także wpłynęłoby niekorzystnie na sytuację handlową. Tym samym nie można uzasadnić decyzji o przyznaniu pomocy w oparciu o przepisy określone w art. 87 ust. 3

lit. c) Traktatu WE Ponieważ również nie ma w tym przypadku zastosowania żadne z wyłączeń, o których mowa w art. 87 ust. 2 i 3 Traktatu WE, pomoc w kwocie 6 175 198 EUR nie spełnia wymogu zgodności ze wspólnym rynkiem.

(101) Pozostałe zgłoszone środki wraz z kosztami kwalifikowalnymi w kwocie [(2–3)] mln EUR, dla których przewidziano pomoc w kwocie 1 578 109 EUR, spełniają kryteria zgodności ze wspólnym rynkiem, określone w art. 87 ust. 3 lit. c) Traktatu WE,

PRZYJMUJE NINIEJSZĄ DECYZJĘ:

Artykuł 1

Pomoc państwa, którą Niemcy zamierzają przyznać na rzecz DHL, jest w kwocie 6 175 198 EUR niezgodna ze wspólnym rynkiem.

Pozostała część pomocy państwa w kwocie 1 578 109 EUR, którą Niemcy zamierzają przyznać na rzecz DHL, jest zgodna ze wspólnym rynkiem w rozumieniu art. 87 Traktatu WE.

Artykuł 2

W terminie dwóch miesięcy od daty ogłoszenia niniejszej decyzji Niemcy poinformują Komisję o środkach, które zostały podjęte w celu zastosowania się do niniejszej decyzji.

Artykuł 3

Niniejsza decyzja skierowana jest do Republiki Federalnej Niemiec.

Sporządzono w Brukseli, dnia 2 lipca 2008 r.

W imieniu Komisji

Neelie KROES

Członek Komisji