



Monika Tomaszewska*

Uniwersytet Gdański

MIĘDZYNARODOWY MORSKI KODEKS PRACY – WYBRANE ASPEKTY POWSTANIA I WDROŻENIA KONWENCJI O PRACY NA MORZU Z 2006 ROKU

1. Początki Międzynarodowego Morskiego Kodeksu Pracy

Inicjatywa przyjęcia Międzynarodowego Morskiego Kodeksu Pracy powstała już w latach 20. ubiegłego stulecia, czego dowodem jest chociażby rekomendacja przyjęta przez Międzynarodową Organizację Pracy (MOP) pt. *National Seamen's Codes Recommendation*¹. Wskazany dokument nie miał wiążącej mocy prawnej. Niemniej jednak doktryna² dość zgodnie uznała go za pierwszy międzynarodowy akt, którego intencją wydania było utworzenie powszechnego zbioru norm traktujących o bezpieczeństwie pracy na morzu³. *National Seamen's Codes Recommendation*, składający się jedynie z wytycznych postępowania, stanowił *de facto* próbę opracowania powszechnego i jednolitego modelu ochrony warunków pracy marynarzy. Jednocześnie wydaniu rekomendacji przyświecało zrealizowanie dwóch celów. Tym naczelnym celem było zapewnienie bezpieczeństwa pracy zatrudnionym marynarzom, zaś tym drugim – stworzenie podstaw uczciwej konkurencji w żegludze morskiej w oparciu o powszechnie akceptowane minimalne a zarazem jednakowe standardy ochrony. Przy tym miały one odnosić się do statków uprawiających międzynarodową żeglugę morską.

* m.tomaszewska@prawo.univ.gda.pl

¹ R009 – *National Seamen's Codes Recommendation*, 1920 (No. 9), *Recommendation concerning the Establishment of National Seamen's Codes*, Geneva, 2nd ILC session (9 lipca 1920 r.).

² J. Harrison, *Current Legal Developments International Labour Organization*, „The International Journal of Marine and Coastal Law” 2008, nr 23, s. 125–135.

³ Por. cytat z Rekomendacji 009: „systematic codification of the national law in each country, the seamen of the world, whether engaged on ships of their own or foreign countries, may have a better comprehension of their rights and obligations, and in order that the task of establishing an International Seamen's Code may be advanced and facilitated, the International Labour Conference recommends that each Member of the International Labour Organisation undertake the embodiment in a seamen's code of all its laws and regulations relating to seamen in their activities as such”.

Od czasu przyjęcia powyższej rekomendacji Międzynarodowa Organizacja Pracy wcielała w życie jej założenia poprzez objęcie poszczególnych aspektów pracy marynarzy materią konwencyjną. Strategia działania MOP w tym obszarze polegała na wydawaniu szczegółowych konwencji, które regulowały różne sfery morskiego prawa pracy, począwszy od określenia najniższego wieku dopuszczania dzieci do pracy w marynarce (Konwencja MOP nr 7 z dnia 9 lipca 1920 r.⁴) aż po ustalenie podstaw systemu zabezpieczenia społecznego na wypadek wystąpienia ryzyka niezdolności do pracy (Konwencja MOP nr 70 z dnia 24 czerwca 1946 r. dotycząca zabezpieczenia socjalnego marynarzy⁵, zrewidowana przez Konwencję nr 165, która weszła w życie dopiero w 1992 r.⁶). Na przestrzeni ponad stuletniej działalności Międzynarodowej Organizacji Pracy jej dorobek w obszarze morskiego prawa pracy zawarto w ponad 40 umowach międzynarodowych, z których największe znaczenie przypisuje się Konwencji nr 147 z dnia 29 października 1976 r. dotyczącej minimalnych norm na statkach handlowych⁷. Szczególna pozycja wspomnianej konwencji wynika z obszernego zakresu jej regulacji. Wciąż jednak stan ten nie odpowiadał w pełni pierwotnemu założeniu, jakim było opracowanie na poziomie ponadnarodowym Międzynarodowego Morskiego Kodeksu Pracy. Konkluzji tej nie zmieniał fakt, że prócz konwencji o wiążącym skutku dla państw ratyfikujących daną umowę, dorobek prawny został uzupełniony o ponad 60 rekomendacji⁸ dotyczących się warunków pracy na morzu. Odmienne status prawny rekomendacji w stosunku do konwencji MOP nie budzi wątpliwości, gdyż te pierwsze nie zawierają prawnie wiążących norm, lecz jedynie wytyczne postępowania. W praktyce natomiast rekomendacje wywarły duży wpływ na stosowanie omawianych konwencji, pozwalając państwom członkowskim MOP na właściwe wdrożenie, a także interpretację czy nawet przestrzeżenie samych konwencji⁹.

Elementem, który zawsze wyróżniał morskie prawo pracy, był odrębny przedmiot regulacji w stosunku do ogólnie przyjmowanych rozwiązań w konwencjach MOP. Przykładu dostarcza chociażby wcześniej wspomniana Konwencja nr 7

⁴ Ratyfikowana przez Polskę zgodnie z ustawą z dnia 19 grudnia 1923 r. (Dz. U. R. P. z 1924 r. Nr 7, poz. 53). Konwencja w art. 1 ustanowiła zakaz dopuszczania do pracy dzieci poniżej lat 14.

⁵ Konwencja MOP nr 70 z dnia 24 września 1987 r. została ratyfikowana przez Polskę 4 sierpnia 1956 r., jednak z uwagi na zbyt małą liczbę państw, które przystąpiły do niej (tylko 7 państw członkowskich MOP), konwencja nigdy weszła ona w życie.

⁶ Konwencja MOP nr 165 nie została ratyfikowana przez Polskę.

⁷ Konwencja nr 147 z dnia 29 października 1976 r. dotycząca minimalnych norm na statkach handlowych (Dz. U. z 1997 r. Nr 72, poz. 454).

⁸ I. Christodoulou-Varotsi, *Critical Review of the Consolidated Maritime Labour Convention (2006) of the International Labour Organization: Limitations and Perspectives*, „Journal Of Maritime Law & Commerce” 2012, t. XLIII (4), s. 467–489.

⁹ M. Tomaszewska, *Status Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy o pracy na morzu z 2006 r. w prawie wspólnotowym*, „Prawo Morskie” 2009, t. XXV, s. 85–99; taż, *Konwencja o pracy na morzu z 2006 (MLC) – stan po ratyfikacji przez Polskę*, „Prawo Morskie” 2012, t. XXVIII, Polska Akademia Nauk w Gdańsku s. 135–145.

określająca najniższy wiek dopuszczania dzieci do pracy w marynarce czy Konwencja nr 15 ustalająca najniższy wiek dopuszczania młodocianych do pracy w pomieszczeniach podpokładowych i w kotłowniach¹⁰ w stosunku do ogólnie przyjętego minimalnego wieku zatrudnionych w przemyśle – Konwencja nr 5 zrewidowana przez Konwencję nr 138 dotyczącą najniższego wieku dopuszczenia do zatrudnienia¹¹. Podobny mechanizm zastosowano odnośnie do regulacji czasu pracy marynarzy (Konwencja nr 57 dotycząca czasu pracy na statkach i stanu załogi¹² zrewidowana przez Konwencję nr 180¹³) unormowanego oddzielnie aniżeli czas pracy w pozostałych branżach przemysłu (Konwencja nr 1). Tak samo postąpiono w przypadku wymienionego na wstępie zabezpieczenia socjalnego marynarzy (Konwencja nr 70 oraz nr 165) czy pośrednictwa pracy (Konwencja nr 9¹⁴ zrewidowana przez Konwencję nr 178¹⁵). Międzynarodowa Organizacja Pracy wprowadzała również takie mechanizmy ochrony pracy marynarzy, które nie były znane ani też wymagane w stosunku do pracowników zatrudnionych na lądzie – np. Konwencja nr 22 dotycząca umowy najmu marynarzy, Konwencja nr 23 dotycząca repatriacji marynarzy¹⁶ czy Konwencja nr 68 dotycząca zaopatrzenia w żywność i służby wyżywienia załóg na statkach¹⁷ jak i Konwencja nr 69 dotycząca świadectwa kwalifikacyjnego kucharzy okrętowych¹⁸. Przykłady można by mnożyć.

W sprawach dotyczących warunków pracy w sektorze morskim warta podkreślenia jest nie tylko specyfika przedmiotu regulacji. Występują tutaj inne podmioty prawa aniżeli w ogólnym prawie pracy, czego wyraźnym przykładem jest chociażby pojęcie armatora pełniącego także rolę pracodawcy. Odmienne są również konstrukcje podstawowych instytucji prawnych – dla ilustracji warto wskazać na definicje czasu pracy a zwłaszcza czasu odpoczynku, które są całkowicie odmienne aniżeli te obowiązujące w stosunku do pracowników zatrudnionych w sektorze lądowym. Zresztą nie może być inaczej, skoro marynarz niezależnie od tego, czy wykonuje pracę na statku czy odpoczywa, ciągle przebywa na terenie zakładu pracy.

¹⁰ Ratyfikowana zgodnie z ustawą z dnia 19 grudnia 1923 r. (Dz. U. R. P. z 1924 r. Nr 7, poz. 61).

¹¹ Ratyfikowana zgodnie z ustawą z dnia 26 kwietnia 1978 r. (Dz. U. z 1978 r. Nr 12, poz. 53). Z powodu wejścia w życie tej Konwencji oraz Konwencji MLC oświadczeniem rządowym zawartym w ustawie z dnia 14 kwietnia 2014 r. Konwencje nr 7 oraz nr 15 utraciły moc (Dz. U. z 2014 r. poz. 488).

¹² Konwencja nieratyfikowana przez Polskę.

¹³ Konwencja nieratyfikowana przez Polskę.

¹⁴ Konwencja nr 9 w sprawie pośrednictwa pracy dla marynarzy – ratyfikowana zgodnie z ustawą z dnia 19 grudnia 1923 r. (Dz. U. R. P. z 1924 r. Nr 7, poz. 55).

¹⁵ Ratyfikowane zgodnie z ustawą z dnia 26 lipca 2001 r. (Dz. U. Nr 125, poz. 1365).

¹⁶ Ratyfikowane zgodnie z ustawą z dnia 18 marca 1931 r. (Dz. U. R. P. Nr 37, poz. 287 i Dz. U. R. P. Nr 39, poz. 307).

¹⁷ Ratyfikowana zgodnie z ustawą z dnia 30 września 1954 r. (Dz. U. Nr 44 poz. 194).

¹⁸ Ratyfikowana zgodnie z ustawą z dnia 30 września 1954 r. (Dz. U. Nr 44 poz. 196).

2. Procedura stanowienia morskich standardów pracy przez Międzynarodową Organizację Pracy

Odrębności morskiego prawa pracy można zaobserwować przy procedurze ustanowienia konwencji międzynarodowych przez MOP. Ten odmienny sposób procedowania konwencji morskich MOP wypracowała z chwilą przyjęcia pierwszych aktów międzynarodowych. Konwencje z tego zakresu przyjmowane są na Konferencji Ogólnej MOP zwołanej do przez Radę Administracyjną MOP na specjalnych tzw. sesjach morskich.

Procedurę rozpoczyna się od zasięgnięcia stanowiska Wspólnej Komisji Morskiej (*Joint Maritime Commission*), która składa się z przedstawicieli armatorów i organizacji marynarzy desygnowanych przez Radę Administracyjną MOP (2 reprezentantów) oraz przez Konferencję Pracy (40 reprezentantów)¹⁹. Przewodniczący Rady Administracyjnej MOP przewodniczy jednocześnie posiedzeniom Wspólnej Komisji Morskiej, co świadczy o jej wysokim umocowaniu prawnym. Przy zastosowaniu wspomnianej procedury oraz na specjalnie zwołanych sesjach morskich Konferencji Ogólnej MOP podjęto większość wcześniej wspomnianych konwencji, poza może pierwszymi umowami trójstronnymi proklamowanymi jeszcze pod auspicjami Ligii Narodów. Wynika to z podstaw działania Komisji Morskiej, które zostały określone w zarządzeniu z dnia 11 grudnia 1948 r.

W ostatnich czasie w opisanym trybie przyjęto Konwencję nr 185 z 2003 r. dotyczącą krajowych dowodów tożsamości marynarzy (wersja zrewidowana)²⁰ czy najbardziej znaczącą dla morskiego prawa pracy – Konwencję z 2006 r. o pracy na morzu (*Maritime Labour Convention*)²¹, która weszła w życie do polskiego systemu prawnego dnia 20 sierpnia 2013 r. Konwencja o pracy na morzu (Konwencja MLC) jest spełnieniem założeń rekomendacji *National Seamen's Codes* z 1920 r. w postaci wydania prawnie wiążącego „Międzynarodowego kodeksu pracy na morzu”²². W środowisku morskim przylgnęło do niej określenie „Bill of Rights for Seafarers”²³, co świadczyć może o spełnieniu oczekiwań tej grupy zawodowej. Wyjątkowość opisywanej umowy międzynarodowej podkreśla fakt przyjęcia jej przez członków MOP na sesji morskiej w 2006 r. w drodze aklamacji. W ten sposób umacniał się status Konwencji MLC, jako aktu wyznaczającego powszech-

¹⁹ Art. 1 Standing Orders of the Joint Maritime Commission, <http://ilo.org/public/english/bureau/leg/publ/marit/index.htm>.

²⁰ Konwencja nieratyfikowana przez Polskę.

²¹ Ratyfikowana przez ustawę z dnia 31 sierpnia 2011 r. (Dz.U. z 2011 r. Nr 222, poz. 1324).

²² Por. tiret 3 decyzji Rady 2007/431/WE z dnia 7 czerwca 2007 r. upoważniającej państwa członkowskie do ratyfikowania, w interesie Wspólnoty Europejskiej, Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy o pracy na morzu z 2006 r. oraz M. Tomaszewska, *Konwencja o pracy na morzu*, [w:] *Aktualne zagadnienia prawa pracy i polityki społecznej (zbiór studiów)*, t. III, red. B.M. Ćwietniak, Sosnowiec 2013, s. 127–138; też, *Uwarunkowania dialogu społecznego w żegludze morskiej w dobie otwartych rejestrów statków i tanich bander*, [w:] *Zakładowy dialog społeczny*, red. J. Stelina, Warszawa 2014, s. 370 i n.

²³ Zob. <http://www.itfseafarers.org/ratification.cfm>.

nie akceptowane minimalne standardy ochrony zatrudnionych na morzu marynarzy²⁴.

Dodatkowo Konwencja MLC została włączona w system audytu stosowany przez inną wyspecjalizowaną organizację ONZ, jaką jest Międzynarodowa Organizacja Morska. Na połączenie środków ochrony tych dwóch organizacji wskazuje chociażby: 1) element obowiązkowej certyfikacji statków uprawiających żeglugę morską o tonażu brutto powyżej 500 (GT), 2) koordynacja organów sporządzających morskie certyfikaty, 3) utworzenie wspólnego dla portów państw ratyfikujących MLC profilu ryzyka bandery statku, 4) uprawnienia kontrolne państwa portu (*Port State Controls* – PSC).

3. Stan regulacji morskich stosunków pracy w prawie unijnymi

Specyfika przedmiotu regulacji, a także odrębna procedura normowania morskich stosunków pracy w prawie międzynarodowym wpływa również na metody oraz dobór środków implementujących i wykonawczych w innych systemach prawnych. Powyższe uwagi odnoszą się zarówno do prawodawstwa unijnego, jak i ustawodawstwa krajowego. Dla wspomnianych systemów prawnych zauważalne są przy tym dwa przeciwstawne kierunki regulacji, a mianowicie – dywersyfikacja morskich stosunków pracy oraz ich uniformizacja.

W prawie unijnym można z jednej strony wskazać przykłady dyrektyw, które regulują aspekty zatrudnienia wyłącznie w tym sektorze, a z drugiej – obowiązują dyrektywy harmonizujące standardy pracy, lecz z wyłączeniem pracy marynarzy. I tak, odrębność morskiego prawa pracy podkreślają:

- dyrektywa 1999/63/WE z dnia 21 czerwca 1999 r. dotycząca umowy w sprawie organizacji czasu pracy marynarzy przyjętej przez ECSA i Federację Związków Zawodowych Pracowników Transportu w Unii Europejskiej (FST)²⁵;
- dyrektywa 1999/95/WE z dnia 13 grudnia 1995 r. dotycząca egzekwowania przepisów odnoszących się do godzin pracy marynarzy na pokładach statków zawijających do portów Wspólnoty²⁶;
- dyrektywa 1992/29/WE z marca 1992 r. dotycząca minimalnych wymagań w dziedzinie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w celu poprawy opieki medycznej na statkach²⁷.

Całkiem znaczna liczba dyrektyw zawiera natomiast mechanizmy wyłączające bądź ograniczające ochronę pracy marynarzy. Przybierają one formę wyłączenia marynarzy spod zakresu podmiotowego dyrektyw lub zawartego w dyrektywach upoważnienia do takiego wyłączenia dla ustawodawcy krajowego.

²⁴ Za przyjęciem MLC oddano aż głosów 314 przy żadnym głosie sprzeciwu i tylko dwóch państwach wstrzymujących się (4 głosy), które podniosły, że przedmiot regulacji znaczenie wykracza poza tytuł konwencji.

²⁵ Dz.Urz. WE L 167, z dnia 2 lipca 1999 r., s. 33.

²⁶ Dz.Urz. WE L 014, z dnia 20 stycznia 2000 r., s. 29.

²⁷ Dz.Urz. WE L 113, z dnia 30 kwietnia 1992 r., s. 19.

Często zawarta w dyrektywach delacja nie wymaga od państw członkowskich podania jakiegokolwiek uzasadnienia przy wdrażaniu środków krajowych. Zaniżony standard zawarty jest w dyrektywach o kluczowym znaczeniu dla ochrony zarówno indywidualnych, jak i zbiorowych interesów pracowników. Tytułem przykładu można wymienić:

- dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/94/WE z dnia 22 października 2008 r. w sprawie ochrony pracowników na wypadek niewypłacalności pracodawcy²⁸ (zwaną „dyrektywą w sprawie niewypłacalności pracodawcy”);
- dyrektywę 2009/38/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 6 maja 2009 r. w sprawie ustanowienia europejskiej rady zakładowej lub trybu informowania pracowników i konsultowania się z nimi w przedsiębiorstwach lub w grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym²⁹ (zwaną „dyrektywą w sprawie europejskiej rady zakładowej”);
- dyrektywę 2002/14/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 11 marca 2002 r. ustanawiającą ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej³⁰ (zwaną „dyrektywą w sprawie informacji i konsultacji”);
- dyrektywę Rady nr 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich odnoszącą się do zwolnień grupowych³¹ (zwaną „dyrektywą w sprawie zwolnień grupowych”);
- dyrektywę Rady 2001/23/WE z dnia 12 marca 2001 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejęcia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów³² (zwaną „dyrektywą w sprawie przejęcia przedsiębiorstw”);
- dyrektywę 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotyczącą delegowania pracowników w ramach świadczenia usług³³ (zwaną „dyrektywą w sprawie delegowania pracowników”).

Nie wszystkie państwa członkowskie uwzględniły w swoich ustawodawstwach powyższe derogacje. Polska nie skorzystała z możliwości wyłączenia marynarzy przy implementacji następujących dyrektyw: o europejskich radach zakładowych – dyrektywa 2009/38/WE, o ramowych warunkach informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami – dyrektywa 2002/14/WE, o zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników – dyrektywa 98/59/WE oraz o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy – dyrektywa 2008/94/WE. Nie

²⁸ Dz.Urz. UE L 283, z dnia 28 października 2008 r., s. 36.

²⁹ Dz.Urz. UE L 122, z dnia 16 maja 2009 r., s. 28. Dyrektywa 2009/38/WE uchyla wcześniejszą dyrektywę 94/45/WE (Dz.Urz. WE L 254, z dnia 30 września 1994 r., s. 64).

³⁰ Dz.Urz. WE L 80, z dnia 23 marca 2002 r., s. 29.

³¹ Dz.Urz. WE L 225, z dnia 12 sierpnia 1998 r., s.16.

³² Dz.U. L 82 z dnia 22 marca 2001r., s. 16.

³³ Dz.U. L 18 z dnia 21 stycznia 1997 r., s. 1.

przeczy to jednak stwierdzeniu, że stan regulacji morskich stosunków pracy obowiązujący w prawie unijnym umożliwia selektywne podejście do norm ochronnych pracy. Ponadto przyczynia się on do dezintegracji polityki morskiej wobec polityki społecznej. Założeniem tej ostatniej jest przecież – powołując się na art. 151 TfUE – stałe polepszanie standardów życia i pracy bez względu na sektor zatrudnienia pracowników. Mocno osłabia też założenia unijnej polityki spójności.

W tym stanie prawnym pojawiła się w 2013 r. inicjatywa prawodawcza Komisji Europejskiej będąca wyrazem podejścia ujednocniającego oraz zmierzająca do włączenia pracy marynarzy w ogólny system ochrony warunków zatrudnienia. Koncepcja uniformizacji prawa, przedstawiona przez Komisję Europejskiej w postaci projektu nowej dyrektywy, dąży w pierwszej kolejności do likwidacji wszelkich derogacji tej grupy pracowników³⁴. Należy wspomnieć, że rewizja obecnego stanu prawnego jest poniekąd podyktowana realizacją założeń przyjętego przez Unię Europejską w 2007 r. dokumentu programowego pod nazwą „Niebieska Księga”³⁵. Wynika z niej, że celem Unii Europejskiej jest prowadzenie polityki morskiej zintegrowanej z innymi unijnymi politykami oraz przepisami unijnymi. Największy jednak wpływ na zmianę podejścia do sposobu i metod ochrony warunków pracy marynarzy wywierają postanowienia Karty Praw Podstawowych UE. Prawa podstawowe rodzą bowiem konkretne zobowiązania zarówno dla samej Unii Europejskiej, jak i dla państw członkowskich. Dotyczy to chociażby obowiązku zagwarantowania tak fundamentalnych praw jak: prawo pracowników do informacji i konsultacji w ramach przedsiębiorstwa (art. 27 k.p.p.) oraz prawo do należytych i sprawiedliwych warunków pracy (art. 31 k.p.p.).

Propozycja nowej dyrektywy likwidującej nierówne traktowanie marynarzy nie spotkała się z akceptacją państw członkowskich i to nawet tych, które nie skorzystały z zawartych w dyrektywach derogacji. W projekcie stanowiska strony rządowej³⁶, który został przygotowany w oparciu o art. 7 ustawy o współpracy Rady Ministrów z Sejmem i Senatem w sprawach związanych z członkostwem Rzeczypospolitej Polskiej w Unii Europejskiej³⁷ można przeczytać, że bezzasadne jest poparcie dla projektowanej przez Komisję Europejską dyrektywy. W uzasadnieniu tego stanowiska przytaczane są przez stronę polską dwa zasadnicze argumenty. Pierwszy argument natury ekonomicznej uznaje za zbędne rozbudowywanie regulacji unijnych odnoszących się do warunków pracy i życia marynarzy na statkach w stosunku do tych, które zostały uregulowane przez międzynarodowe prawo pracy (konkretnie konwencje MOP); drugi argument natury prawnej – odwołuje się do obowiązującej w systemie unijnym i państw członkowskich Konwencji MLC, która określa – jak czytamy w stanowisku rządowym – powszechny wzorzec ochrony środowiska pracy marynarzy.

³⁴ COM (2013) 798.

³⁵ COM(2007) 575.

³⁶ 2013/0390 (COD).

³⁷ Dz. U. Nr 213, poz. 1395

Jeśli uznać, choć w części powyższe argumenty za zasadne, to należy w tym miejscu podnieść, że są one wysuwane przez stronę rządową po tym jak odstąpiono od wprowadzenia derogacji marynarzy w ustawodawstwie krajowym. Rynek pracy marynarzy bezsprzecznie ma charakter międzynarodowy i z tych względów należy oceniać proponowane rozwiązania z punktu widzenia globalnej konkurencji w tym sektorze. Skoro jednak nie wykorzystano środków pozwalających na odstępstwa, to trudno na tym etapie odrzucić inicjatywę Komisji Europejskiej zmierzającą do ujednoczenia warunków pracy marynarzy w stosunku do pracowników zatrudnionych w innych sektorach. Zresztą po części taka postawa wiązałaby się z przyznaniem przez stronę polską do niewłaściwej implementacji zobowiązań wynikających z już przyjętych dyrektyw.

4. Status Konwencji o pracy na morzu (MLC) w prawie unijnym

W zakresie spraw objętych regulacją Konwencji o pracy na morzu mieszczą się m.in. świadczenia zabezpieczające marynarzy przed ryzykiem wystąpienia niezdolności do pracy, którą mogą wywołać różne zdarzenia losowe (por. tytuł 4 Konwencji MLC). O ile ukształtowanie systemu zabezpieczenia społecznego, w tym nabycie prawa do świadczeń z tytułu niezdolności do pracy, należą do kompetencji państw, o tyle już koordynacja pomiędzy tymi systemami w związku migracją pracowników wchodzi w zakres kompetencji wyłącznych Unii Europejskiej. Przedmiot Konwencji MLC obejmuje zatem część stosunków społecznych oddanych do wyłącznej regulacji prawu unijnemu, wobec czego ratyfikacja Konwencji MLC³⁸ była uzależniona od upoważnienia UE zezwalającego państwom członkowskim na przystąpienie do Konwencji MLC. Bez stosownego zezwolenia państwo członkowskie, które chciałoby przystąpić do Konwencji MLC, dopuściłoby się naruszenia celów i zasad ogólnych prawa unijnego w tym lojalnej współpracy (art. 4 ust. 3 TUE-L) i zasady kompetencji przekazanych Unii Europejskiej (art. 5 ust. 2 TUE-L).

Stosowny wniosek Komisja Europejska złożyła Radzie 15 czerwca 2006 r.³⁹ i po konsultacji z Parlamentem Europejskim⁴⁰. Rada przyjęła decyzję w dniu 7 czerwca 2007 r. Jednocześnie decyzja wyznaczyła państwom członkowskim termin zakończenia procesu ratyfikacji do końca 2010 r. Rada, wydając upoważnienie do ratyfikacji, wyraźnie w postawie prawnej przywołała normę kompetencyjną z zakresu zabezpieczenia społecznego – *ex art. 42 TWE* (obecnie art. 48 TfUE). Oznacza to zezwolenie dla państw członkowskich na ratyfikowanie Konwencji o pracy na morzu także w tej części, która dotyczy wyłącznych kompetencji Unii Europejskiej.

³⁸ Decyzja Rady 2007/431/WE z dnia 7 czerwca 2007 r. upoważniająca państwa członkowskie do ratyfikowania, w interesie Wspólnoty Europejskiej, Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy o pracy na morzu z 2006 r. (Dz.Urz. UE z 2007 r., L 161, s. 63 z dnia 22 czerwca 2007 r.).

³⁹ KOM (2006)0288 wersja ostateczna.

⁴⁰ Stanowisko Parlamentu Europejskiego A6-0019/2007 przyjęte 5 lutego 2007 r.

Powstał natomiast problem natury prawnej, technicznej i logistycznej korelacji środków wdrożeniowych postanowień Konwencji MLC przez wszystkie państwa członkowskie Unii Europejskiej. Efektywność i realizacja zakładanych celów Konwencji MLC zależy bowiem od skoordynowania środków kontroli na wszystkich poziomach, tj. statku, armatora, państwa bandery, państwa portu, kraju pochodzenia członków załogi. W tym celu przyjęto dyrektywę Rady nr 2009/13/WE z dnia 16 lutego 2009 r. w sprawie wdrożenia umowy zawartej między Stowarzyszeniem Armatorów Wspólnoty Europejskiej (ECSA) a Europejską Federacją Pracowników Transportu (ETF) w sprawie Konwencji o pracy na morzu z 2006 r. oraz w sprawie zmiany dyrektywy 1999/63/WE⁴¹. Natomiast aspekty procedury i kontroli zgodności postanowień konwencji MLC, o których mowa w tytule 5 tejże Konwencji, służących jednocześnie wykonaniu dyrektywy Rady nr 2009/13/WE, określono w innym akcie. Mowa o dyrektywie Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/54/UE z dnia 20 listopada 2013 r. dotyczącej pewnych obowiązków państwa bandery w zakresie zgodności z Konwencją o pracy na morzu z 2006 r. oraz jej egzekwowania (Tekst mający znaczenie dla EOG)⁴². Jest to oddzielna podstawa obowiązków państwa bandery, które łącznie składają się na system monitorowania zgodności i przestrzegania norm prawa pracy. Dodać należy, że nadzór musi być sprawozdany nawet wtedy, gdy jeszcze państwo nie przyjęło odpowiednich przepisów wykonawczych w tym zakresie (art. 2 dyrektywy 2013/54/UE).

Na wstępie niniejszego artykułu wspomniano o tym, że Konwencja MLC została objęta systemem nadzoru właściwym dla konwencji przyjmowanych przez Międzynarodową Organizację Morską (MOM)⁴³. Polega on na ustanowieniu w Konwencji MLC surowego systemu egzekwowania jej przepisów przy wsparciu systemu certyfikacji. Od statków wymagane jest posiadanie Morskiego Certyfikatu Pracy oraz Deklaracji zgodności. Dokumenty te są wydawane przez państwo bandery sprawujące jurysdykcję nad statkami i poświadczające wyniki kontroli. Na mocy Konwencji MLC wymóg ten obligatoryjnie dotyczy statków powyżej pojemności brutto 500 (GT), które uprawiają żeglugę międzynarodową lub kabotaż za granicą⁴⁴. Opisany system kontroli zgodności z przepisami MLC dodatkowo został zharmonizowany przez dyrektywy unijne, co nie jest równo-

⁴¹ Dz. Urz. UE L 124 z dnia 20 maja 2009 r., s. 30–50.

⁴² Dz.U. L 329 z dnia 10 grudnia 2013 r., s. 1-4. Podstawą prawną dyrektywy nr 2013/54/UE – Artykuł 100 ust. 2 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej.

⁴³ Kwestie obowiązków państwa bandery poprzez włączenie systemu audytu państw członkowskich MOM do prawa Unii i certyfikacji jakości krajowych organów morskich reguluje dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2009/21/WE z dnia 23 kwietnia 2009 r. w sprawie zgodności z wymaganiami dotyczącymi państwa bandery (Dz.U. L 131 z dnia 28 maja 2009 r., s. 132). Dyrektywa 2009/21/WE nie zawiera jednak wykazu zadań, które muszą zostać wykonane przez państwo bandery, lecz reguluje jedynie procedury charakterystyczne dla MOM. Z tych względów przyjęto dyrektywę 2013/54/WE jako wyraz szczególnych obowiązków państwa bandery wynikających z wdrożenia dyrektywy 2009/13/WE.

⁴⁴ COM (2012) 134 *final*.

znaczne z włączeniem go do prawa unijnego. Oznacza to, że statki armatorów uprawiających żeglugę międzynarodową podlegają certyfikacji zgodności z postanowieniami Konwencji MLC, nie zaś z dyrektywami.

Należy wspomnieć, że Konwencja MLC weszła w życie 20 sierpnia 2013 r., stając się obowiązującym w Polsce prawem. Powyższa data wyznacza równocześnie moment wejścia w życie dyrektywy Rady nr 2009/13/WE oraz dyrektywy nr 2013/54/UE. Jak dotąd nie wydano przepisów krajowych implementacyjnych do powyższego zobowiązania, wobec czego sytuację prawną marynarzy reguluje ustawa o pracy na morskich statkach handlowych⁴⁵ pochodząca jeszcze z lat 90. Na stronie internetowej Ministerstwa Transportu, Budownictwa i Gospodarki Morskiej (obecnie Ministerstwo Rozwoju Regionalnego i Infrastruktury) opublikowano tzw. projekt założeń do projektu ustawy o pracy na statkach morskich⁴⁶. Jednak po pięciu miesiącach od wejścia w życie Konwencji MLC nie nabrał on mocy wiążącej. W tym stanie certyfikacja statków odbywa się nie na podstawie ustawy, lecz na podstawie ministerialnych upoważnień.

5. Wnioski

Specyfika morskiego prawa pracy wyływa, jak starano się udowodnić wyżej, z naturalnych i obiektywnych czynników. Jednak ta cecha, która wyróżnia morskie standardy pracy, czyni je jeszcze trudniejszymi do stosowania i przestrzegania. Przede wszystkim budzi wątpliwości systemowe umiejscowienie tej kategorii stosunków prawnych. Można traktować je za część prawa pracy, przez co zostaną one poddane aksjologii charakteryzującej tę gałąź prawa. Z aksjologią prawa pracy łączą się takie zasady prawa pracy, jak ochrona pracownika jako słabszej strony stosunku pracy, zasada ochrony trwałości stosunku pracy czy zasada uprzywilejowania pracownika, pozwalające na odstępstwa od prawa tylko na korzyść pracownika. Nie brakuje jednak zwolenników poglądu o przynależności tej kategorii stosunków prawnych do prawa morskiego. Przy takiej kwalifikacji zadziałają inne mechanizmy regulacji stosunków prawnych w zależności od tego, czy rozumieć prawo morskie jako część prawa morza z wyraźną dominacją prawa publicznego (za czym przemawia chociażby system certyfikacji z Konwencji MLC), czy raczej traktować je jako prawo obrotu morskiego z przewagą prawa prywatnego przede wszystkim cywilnego i prawa konkurencji. Być może konieczność uwzględnienia tak wielu przeciwstawnych czynników i metod regulacji jest przyczyną dużego opóźnienia we wdrożeniu Konwencji MLC i innych aktów międzynarodowych z nią związanych.

⁴⁵ Dz. U. z 1991 r., Nr 61, poz. 258 ze zm.

⁴⁶ Projekt z dnia 10 stycznia 2013 r. założeń do projektu ustawy o pracy na statkach morskich, http://bip.transport.gov.pl/pl/bip/projekty_aktow_prawnych/projekty_ustaw/ustawy_gospodarka_morska_i_srodladowa/25022013_gt_statmor/px_25022013_dokument62064.pdf.

Monika Tomaszewska

**INTERNATIONAL AND EUROPEAN UNION MARITIME LABOR LAW
ON THE BACKGROUND OF THE IMPLEMENTATION
OF THE MARITIME LABOR CONVENTION OF 2006 –
SELECTED LEGAL ASPECTS**

Maritime Labour Convention of 2006 fulfills the assumptions of the recommendation of 1920 concerning the adoption of a binding “International maritime labor code” in the form of the “Bill of Rights for Seafarers”. The uniqueness of this convention is perceived in its unanimous adoption at the maritime session in 2006, which confirms the status of the Maritime Labor Convention as an act providing widely accepted standard for the minimum protection of seafarers. What is more, the Convention has been incorporated into the audit system used by the International Maritime Organization which is indicated by: 1. the element of the certification of sea vessels of the weight more than 500, 2. the coordination of bodies preparing maritime labor certificates (Port State Control – PST) 3. the creation of a common profile of the risk of the flag of a ship for the ports of European Union Member States.