

## Źródła morskiego prawa pracy.

Problematyka morskiego prawa pracy jest zagadnieniem, które z pewnością najbardziej interesuje marynarzy. Ci, często zagubieni w przepisach nie zawsze sprecyzowanego pochodzenia, mają mniejszą szansę na skuteczną obronę przed niewłaściwymi działaniami pracodawców. Dlatego w niniejszym artykule zawarłem kompilację źródeł morskiego prawa pracy tak, aby pomóc marynarzom w zdiagnozowaniu jakie normy prawne są właściwe dla danej umowy o pracę.

Każdy „kontrakt”, także ten podpisany z armatorem zagranicznym, ma charakter umowy o pracę. Na gruncie prawa polskiego kwestia jest klarowna – w myśl bowiem art. 2 „ustawy żeglarskiej” (o której piszę w dalszej części tekstu), stosunek pracy podlega prawu państwa bandery statku, chyba że strony poddały ten stosunek innemu prawu. Bandera określa przynależność statku, która jest ściśle związana z portem macierzystym statku – czyli z miejscem jego rejestracji. Oznacza to, że jeśli statek jest zarejestrowany w danym kraju, z zasady prawo tego państwa należy stosować. Tak właśnie jest w kwestii stosunków pracy z jednym wyjątkiem – strony mogą uznać, że umowa o pracę zawarta między nimi ma podlegać prawu innego państwa. Podkreślić należy, że dotyczy to wyłącznie przepisów prawa pracy, gdyż regulacje podatkowe kierują się innymi zasadami (kryterium siedziby lub zarządu przedsiębiorstwa). Jednakże kwestie podatków marynarskich to temat na osobne opracowanie. Odwrotna sytuacja (tzn. taka, w której umowę o pracę na statku obcej bandery chroni prawo polskie) jest możliwa tylko wówczas, jeśli zezwala na nią prawo tego państwa (w większości państw europejskich istnieje odpowiednik naszej „ustawy żeglarskiej”, ale nawet jeśli funkcjonowałby w niej taki przepis, to przez wzgląd na różnorakie utrudnienia wątpliwe żeby był stosowany przez armatorów).

Źródłem morskiego prawa pracy jest zarówno prawo wewnętrzne danego kraju jak i prawo międzynarodowe. Fakt, że polscy marynarze w przytłaczającej większości pływają na statkach obcej bandery, doprowadził do zaniku stosowania krajowego morskiego prawa pracy. Nie mniej jednak, aby w pełni zobrazować problematykę, zacznę od omówienia regulacji krajowych. Kodeks morski w art. 1 § 3 stanowi, że stosunki pracy na statkach morskich reguluje odrębna ustawa. Aktem tym jest ustawa o pracy na morskich statkach handlowych z 1991 r., zwana powszechnie „ustawą

żeglarską”. Pełni ona, w mocno okrojonej wersji, swoistą rolę kodeksu pracy dla marynarzy, którzy pracują na morskich statkach handlowych o polskiej przynależności, z wyłączeniem statków uprawiających żeglugę w odległości nie przekraczającej 12 mil morskich od linii brzegu morskiego Rzeczypospolitej Polskiej (czyli w obrębie morza terytorialnego, które należy do państwa). Taka regulacja wynika z tego, że na terytorium Polski stosuje się wyłącznie powszechny Kodeks pracy. „Ustawa żeglarska” zawiera pewien wycinek przepisów pracowniczych, dlatego też w zakresie nie uregulowanym w tym akcie, stosuje się normy powszechnego ustawodawstwa pracy – krajowe i międzynarodowe. Do tej pierwszej grupy należy Konstytucja RP (zawiera zarówno podstawowe zasady, jak zasada równego traktowania i niedyskryminowania pracowników, jak i przepisy szczegółowe np. zakaz stałego zarudniania dzieci, które nie ukończyły 16 lat), Kodeks pracy, a nawet Kodeks cywilny (w sprawach nienormowanych przepisami prawa pracy, jeżeli przepisy Kodeksu cywilnego nie są sprzeczne z zasadami prawa pracy). Do grupy tej wchodzi również inne akty prawne, a wśród nich ustawy, o ubezpieczeniach społecznych, o Państwowej Inspekcji Pracy, o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy czy o świadczeniach z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych. Źródłem powszechnego prawa pracy są również rozporządzenia Rady Ministrów oraz Ministra Pracy i Polityki Społecznej (czyli akty wykonawcze do Kodeksu pracy i innych ustaw z tej dziedziny prawa, można tu wymienić m.in. rozporządzenie w sprawie szczegółowych zasad szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy czy rozporządzenie w sprawie urlopów i zasiłków wychowawczych) oraz układy zbiorowe pracy, będące orężem walki o prawa pracownicze (te ostatnie są ściśle związane ze związkami zawodowymi). Źródłami morskiego prawa pracy, ale już nie powszechnie obowiązującymi, mogą być także pragmatyki służbowe, statuty, regulaminy pracy oraz regulaminy wynagradzania. Powyższe regulacje stanowią ochronę dla pracownika zatrudnionego na statku handlowym o polskiej przynależności (statku polskiej bandery) uprawiającego żeglugę poza morzem terytorialnym na podstawie umowy o pracę zawartej z armatorem.

Powszechne ustawodawstwo pracy to również prawo międzynarodowe. Wyróżniamy w nim 2 płaszczyzny – sferę wielostronnych umów międzynarodowych (konwencji), do których przystąpić może każde państwo na świecie, jeśli jest

członkiem danej organizacji międzynarodowej oraz sferę regulacji wytworzonych przez organy Unii Europejskiej. Konwencje dotyczące prawa pracy są projektowane i uchwalane pod auspicjami Międzynarodowej Organizacji Pracy – MOP (International Labour Organization – ILO), która jest wyspecjalizowaną organizacją ONZ. Konwencje przyjęte w poszczególnych krajach stają się częścią krajowego porządku prawnego i wyłączają stosowanie prawa wewnętrznego. W Polsce kwestię tą reguluje art. 91 ust. 1 Konstytucji, który stanowi, iż umowa międzynarodowa, ratyfikowana przez prezydenta RP, po jej ogłoszeniu w Dzienniku Ustaw, wchodzi do krajowego porządku prawnego i jest bezpośrednio stosowana, chyba że jej stosowanie jest uzasadnione od wydania ustawy. Gdyby umowa międzynarodowa wymagała uprzedniej zgody wyrażonej w ustawie (a tak się najczęściej dzieje, bowiem istniejące umowy międzynarodowe są wprowadzane do porządku prawnego za pomocą ustaw) i taką zgodę uzyska, będzie miała nawet pierwszeństwo przed ustawą, jeżeli tej nie da się jej pogodzić z umową. Wówczas źródłem prawa jest zarówno ustawa jak i umowa międzynarodowa, która ponadto jest nadrzędna do ustawy, jeśli ta jest z umową sprzeczna.

Międzynarodowa Organizacja Pracy formułuje międzynarodowe standardy pracy, działając na płaszczyźnie porozumienia między przedstawicielami pracodawców, pracowników i rządów. Celem zasadniczym tej organizacji jest ochrona pracowników (m.in. w takich rejonach jak polepszenie warunków pracy, zagwarantowanie odpowiednich zarobków, czy walka z wszelkimi przejawami dyskryminacji w pracy), a jego realizacja przejawia się w dotychczasowym uchwaleniu 188 wielostronnych traktatów międzynarodowych, z czego Polska ratyfikowała 89 z nich. Z tej liczby ponad 20 to konwencje morskie, chroniące prawa pracownicze marynarzy, którzy zatrudnieni u zagranicznych armatorów, często nie mają świadomości o istnieniu tych aktów. Warto więc wiedzieć jakie umowy międzynarodowe traktujące o prawie pracy zostały przyjęte przez MOP i jakie państwa je ratyfikowały. Dodam, że konwencje chociaż powstają w trybie międzynarodowym, regulują stosunki między pracownikami i pracodawcami z poszczególnych krajów, a nie między państwami.

W lutym 2006 r. została przyjęta w Genewie Konwencja pracy na morzu, która posiada wyjątkowe znaczenie ze względu na to, że konsoliduje i aktualizuje ok. 65

międzynarodowych dokumentów określających standardy pracy na morzu, przyjmowanych od 1919 r. (od czasu utworzenia MOP). Konwencja wejdzie w życie po jej ratyfikacji przez co najmniej 30 państw dysponujących łącznie co najmniej 33% całkowitego tonażu światowej floty handlowej. Może to trwać nawet kilka lat. Niemniej jednak jest to wydarzenie bez precedensu – powstał bowiem swoisty międzynarodowy kodeks pracy. Jeżeli tylko zostanie on ratyfikowany przez państwa, które mają podstawowy udział w morskim handlu światowym (a także przez państwa wykorzystywane jako „dogodne bandery”, jak Malta czy Cypr, które są członkami MOP-u) będzie pełnił niebagatelną rolę dla ochrony pracowniczych praw marynarzy. Ułatwi to im lokalizację źródeł morskiego prawa pracy, będą bowiem mogli zamiast do poszczególnych konwencji sięgnąć to jednego, skonsolidowanego aktu.

Biorąc pod uwagę sferę regulacji kształtujących porządek prawny Unii Europejskiej, należy przede wszystkim wspomnieć o swobodzie zatrudniania marynarzy. Jest ona unormowana przez europejskie prawo wspólnotowe w ramach jednej z podstawowych swobód wspólnotowych tj. swobody przepływu pracowników. Zasada ta przyznaje marynarzom – obywatelom dowolnego państwa członkowskiego - równe możliwości zatrudnienia na statkach o przynależności któregośkolwiek z państw UE. Polscy marynarze mogą zatem podejmować pracę u armatorów europejskich z poszanowaniem ich prawa krajowego, konwencji, które te państwa ratyfikowały oraz prawa wspólnotowego, które na szczęście nie kwestionuje bogatego dorobku MOP. Wprost przeciwnie - stara się aby standardy określone przez prawo międzynarodowe wzmocnić, a nawet podwyższyć, stawiając nowe wymagania wobec europejskich załóg statków (głównym narzędziem uchwalania prawa są tutaj dyrektywy).

Bardzo ważnym źródłem międzynarodowego morskiego prawa pracy jest szereg dokumentów opracowanych przez Międzynarodową Federację Pracowników Transportu (ITF), która stanowi międzynarodową federację związków zawodowych branży transportowej chroniącą prawa pracownicze marynarzy. Dokumenty te mają charakter zbliżony do układów zbiorowych w rozumieniu polskiego prawa pracy i należałoby je traktować jako międzynarodowe ogólne warunki umów o pracę. Obowiązują one jedynie tych armatorów, którzy podpiszą odpowiednie porozumienia ITF, tzw. ITF Uniform „TCC” Collective Agreement. Natomiast te regulacje obejmują

zarówno marynarzy zrzeszonych w związkach zawodowych przynależących do ITF, jak i tych którzy nie mogą być członkami żadnego związku zawodowego. Są oni zszeszeni w specjalnym Wydziale Marynarzy ITF (Special Seafarers Department – SSD). Tak więc działanie parasola ochronnego ITF zależy tutaj od inicjatywy zarówno armatorów jak i marynarzy.

W artykule powyższym opisałem jedynie pochodzenie przepisach prawnych, w których marynarze mogą szukać ochrony w przypadku ewentualnego naruszenia ich praw pracowniczych przez armatorów. Ta wiedza jest niezbędna chociażby po to, aby zdiagnozować czy pracodawca faktycznie działa wbrew prawu. W związku z tym, iż armator występuje z pozycji silniejszego ekonomicznie i organizacyjnie, kolejnym krokiem jest wyszukanie podmiotu, który reprezentowałby interesy poszkodowanego. Takim podmiotem może być prawnik, związek zawodowy lub ITF, zależnie od zasobności marynarskiego portfela i przynależności do danej organizacji zawodowej.

Piotr Radwański

### **Wykaz źródeł**

Konstytucja RP z 1997 r.

Kodeks morski z 2001 r.

Ustawa o pracy na morskich statkach handlowych z 1991 r.

Jan Łopuski (red.), *Prawo morskie, t. II, Prawo żeglugi morskiej*, Bydgoszcz 1997

Mirosław H. Koziński, *Morskie prawo pracy*, Gdynia 1997

Monika Tomaszewska, *Swoboda zatrudniania marynarzy w europejskim prawie wspólnotowym*, *Prawo Morskie*, t. XVIII, Gdańsk 2003

Internet

Podstawowe konwencje morskie ratyfikowane przez Polskę (źródło [www.mop.pl](http://www.mop.pl))

**Nr 9 w sprawie pośrednictwa pracy dla marynarzy.**

**Nr 23 dotycząca repatrjacji marynarzy.**

**Nr 69** dotycząca świadectwa kwalifikacyjnego kucharzy okrętowych

**Nr 108** dotycząca krajowych dowodów tożsamości marynarzy.

**Nr 133** dotycząca pomieszczenia załogi na statku (postanowienia uzupełniające).

**Nr 134** dotycząca zapobiegania wypadkom marynarzy przy pracy.

**Nr 145** dotycząca ciągłości zatrudnienia marynarzy.

**Nr 147** dotycząca minimalnych norm na statkach handlowych.

**Nr 178** dotycząca inspekcji warunków pracy i życia marynarzy.