

MONIKA TOMASZEWSKA

MORSKIE ASPEKTY PRAWA PRACY UNII EUROPEJSKIEJ

Ustawa o pracy na morskich statkach handlowych, zwana popularnie ustawą żeglarską, została gruntownie znowelizowana dzięki ustawie z dnia 20 grudnia 2002 roku. Głównym celem przyjętych przez Sejm zmian było dostosowanie prawa polskiego do prawa Unii Europejskiej.

Ten warunek jest szczególnie ważny w kontekście jednej z podstawowych zasad prawa Unii Europejskiej, którą jest zasada pewności prawa. Zakłada ona, że jednostki mają jasno sprecyzowaną sytuację prawną w skutecznym ich dochodzeniu. Zapewnienie efektywności prawa wspólnotowego nie sprowadza się do formalnego wdrażania przepisów, ale przede wszystkim do zapewnienia właściwej egzekucji prawa.

1. CEL I KIERUNKI ROZWOJU PRAWA PRACY W UNII EUROPEJSKIEJ

Cel działań Wspólnoty Europejskiej w obszarze prawa pracy¹ określa przede wszystkim art. 136 TWE. Zakłada on, że „Wspólnota i Państwa Członkowskie (...) przyjmują za swój cel (...) poprawę warunków życia i pracy”. Sugeruje się w nim także, że standard tych warunków wytycza przede wszystkim Europejska Karta Społeczna i Wspólnotowa Karta Podstawowych Praw Socjalnych Pracowników². Na tle interpretacji tegoż przepisu narosło wiele sporów

¹ W systemie prawnym Unii Europejskiej, w ramach jej I filaru wyraźnie wyróżnia się prawo pracy. Wyodrębnienie prawa pracy ma charakter umowny (doktrynalny), bowiem nigdy formalnie takiego podziału nie dokonano. Kryterium wyodrębnienia prawa pracy z całości prawa Unii Europejskiej opiera się na podobnym, jakie zostało zastosowane do wyodrębnienia prawa pracy w poszczególnych państwach członkowskich. Tym samym jego zakres obejmuje zespół norm regulujących świadczenie pracy na podstawie stosunków pracy. Por. L. Florek, *Europejskie prawo pracy*, Warszawa 2003, s. 8; A.M. Świątkowski, *Europejskie prawo socjalne*, Warszawa 1998, s. 80.

² Europejska Karta Społeczna Rady Europy na gruncie prawa wspólnotowego jest uważana za podstawowy standard ochrony praw pracowników, Wspólnotowa Karta zaś stanowi jedynie dokument ją uzupełniający.

pomiędzy Wspólnotą a państwami członkowskimi, bowiem strony zaangażowane w proces stosowania prawa Unii Europejskiej różnie odczytywały jego charakter prawny. Ostatecznie do podniesionych wątpliwości musiał ustosunkować się ETS i wyjaśnić, w jakim stopniu wspomniana norma nakłada na państwa określone zobowiązania, a w jakim ukierunkowuje działania państw. Trybunał wypośrodkował swoje stanowisko i przyznał, że choć norma art. 136 TWE nie wywiera skutku bezpośredniego, to ma znaczenie prawne. Stanowi ona ważną **wskazówkę interpretacyjną** wszystkich przepisów wspólnotowego prawa pracy³. Oznacza to, że postanowienia Traktatu oraz innych aktów prawa wtórnego dotyczące spraw społecznych podlegają wykładni celowościowej, właśnie z uwagi na zadania i priorytety prawa pracy zawarte w art. 136 TWE. Te zaś są jasne i zakładają tendencję do stałego podwyższania standardów w dziedzinie ochrony pracy, zarówno krajowych jak i europejskich, przy jednoczesnym rozwoju gospodarczym Wspólnoty Europejskiej⁴.

Równocześnie strony Traktatu przewidziały wiele wyjątków i ograniczeń regulacji prawa pracy, które przeszkodziły w utworzeniu na szczeblu unijnym w miarę jednolitego systemu normującego sprawy zatrudnienia pracowników. Podejmowane działania legislacyjne i implementacyjne muszą chociażby **respektować różnorodność praktyk krajowych** (art. 136 zd. 2 TWE). Ponadto osiągnięcie wskazanych przez Unię standardów socjalnych nie musi odbywać się w jednym czasie, bowiem przy ich wdrażaniu brane są pod uwagę **różne warunki i normy techniczne istniejące w każdym państwie członkowskim** (art. 137 ust. 2). Innej natury ograniczenie zakresu prawa pracy wynika z art. 137 ust. 2 TWE, zalecającego dobór tylko takich środków, które **nie hamowałyby rozwoju i tworzenia małych i średnich przedsiębiorstw**. Ostatnie ograniczenie wynika z samych założeń Wspólnoty i Unii Europejskiej. Art. 136 zd. 2 TWE wskazuje, że rozwój Wspólnoty Europejskiej zależy od utrzymania konkurencyjności jednolitego rynku w stosunku do innych międzynarodowych rynków gospodarczych. Wypływa stąd wniosek, iż regulacje socjalne nie mogą tej konkurencji podważyć, czy też osłabić.

Aktualne, także w prawie pracy, pozostają limitacje związane chociażby z podziałem kompetencji pomiędzy państwami członkowskimi z jednej strony i Wspólnotą Europejską oraz Unią Europejską z drugiej. Polityka społeczna i regulacje wchodzące w zakres wspólnotowego prawa pracy należą właśnie do tej sfery, którą prowadzi Wspólnota Europejska razem z zrzeszonymi w niej członkami. Realizacja tzw. kompetencji niewyłącznych podlega zasadom subsydiarności (pomocniczości) oraz proporcjonalności. Przynoszą one efekt tej

³ Orzeczenie Sądu z 29 września 1987 w sprawie *Zaera v. Instituto Nacional de la Seguridad Social y Tesorería General de la Seguridad Social*, C-126/86, ECR 1986, s. 108.

⁴ M. Matey-Tyrowicz, *Znaczenie standardów europejskich dla polskiego prawa pracy*, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, nr 6/2000, s. 3; L. Flórek, *Pojęcie, źródła i charakter prawny europejskiego prawa pracy*, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, nr 7-8/1998, s. 2-9.

natury, iż Wspólnota nie może angażować się w działania społeczne tak długo, jak lepsze rezultaty osiągają same państwa albo, co ważniejsze, gdy realizacji jednego z celów prawa pracy podejmują się partnerzy społeczni⁵. Kompetencje partnerów społecznych do zawierania umów (porozumień) społecznych na szczeblu ponadnarodowym, które – pośrednio – stwarzają określone zobowiązania dla samych państw członkowskich, są cechą wyróżniającą prawo pracy spośród innych gałęzi prawa.

Jeśli powyższą prezentację uzupełni się o wyłączenia przedmiotowe spod zakresu prawa pracy UE zawarte w art. 137 TWE (wysokość wynagrodzenia za pracę, prawo zrzeszania się, prawo do strajku oraz prawo do ogłaszania lokautu), to trudno oprzeć się wrażeniu, że podstawy do rozwoju tej gałęzi nie są zbyt szerokie. Nietrudno zauważyć także, że w hierarchii zadań WE prawo pracy i polityka społeczna wciąż ustępują polityce gospodarczej i mogą rozwijać się tak dalece, dopóki nie stanowią zagrożenia konkurencyjności rynku jednolitego.

2. ZAKRES PRZEDMIOTOWY I ZAKRES OCHRONY PRAWA PRACY

Artykuły 137-141 TWE informują o zakresie prawa pracy. Wynika z nich, iż zakres wspólnotowego prawa pracy jest o wiele węższy aniżeli ustawodawstwo pracy państw członkowskich⁶. Odmiennie niż ma to miejsce w krajowych systemach prawnych, regulacja stosunków pracy na szczeblu europejskim sprawia wrażenie fragmentarycznej i mało koherentnej. Wspólnoty i państwa zdecydowały się na interwencję europejskiego legislatora tylko w tych obszarach, które mogłyby wesprzeć wolny rynek i umocnić zasady uczciwej konkurencji pomiędzy podmiotami gospodarczymi i osobami fizycznymi. Zdaniem zainteresowanych takich działań, wymagały następujące sfery:

W ramach indywidualnego prawa pracy:

- 1) swoboda zatrudniania pracowników,
- 2) restrukturyzacja przedsiębiorstw,
- 3) prawo umów o pracę,
- 4) równość pracowników w zatrudnianiu,
- 5) czas pracy i urlopy pracownicze,

⁵ L. Florek, *Pojęcie, źródła i charakter ...*, s. 2–9.

⁶ B. von Maydell, *Tendencje rozwojowe europejskiego prawa socjalnego* [w:] *Europejskie prawo pracy i europejskie prawo socjalne a polskie prawo pracy*, Praca zbiorowa pod red. H. Szurgacz, Wrocław 1998, s. 27.

- 6) bezpieczeństwo i ochrona zdrowia w miejscu pracy,
- 7) szczególna ochrona niektórych grup pracowników.

W ramach zbiorowego prawa pracy:

- 1) Europejskie Rady Zakładowe,
- 2) informowanie i proces konsultacji z pracownikami.

Należy zwrócić uwagę, że standardy określone przez Wspólnotę Europejską są tylko z założenia normami minimalnej ochrony pracowników (por. art. 137 ust. 1 lit. a-i). Termin „minimalne warunki” oznacza tylko tyle, że w każdym przypadku implementacji dyrektywy, której zakres określa w ust. 1 art. 137, zakazuje się ustalania standardów krajowych poniżej poziomu wyznaczonego przez jej przepisy. Tym samym poziom ochrony, który wyznaczają przepisy wspólnotowe, stanowi nieobniżalne minimum dla krajowych systemów prawnych⁷. Teza taka została jasno postawiona w jednym z orzeczeń, w którym przedmiotem sporu była interpretacja art. 138 TWE, traktującego o poprawie środowiska pracy w celu podniesienia bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników. W sentencji do wyroku Trybunał wyraził stanowisko, że z istoty pojęcia *minimalne warunki* wynika, że państwa członkowskie mają swobodę w podejmowaniu działań bardziej korzystnych, aniżeli wymaga tego od nich prawo unijne i *tylko w takim znaczeniu muszą one być rozpatrywane*⁸.

3. PRZEGLĄD PODSTAWOWYCH REGULACJI Z ZAKRESU PRAWA PRACY

Swoboda zatrudniania pracowników stanowi najbardziej obszerną i jednocześnie najistotniejszą część prawa pracy. Związana jest ona z jedną z podstawowych wolności wspólnotowych, tj. z zasadą swobody przepływu osób, której prawne podstawy znajdują się w Traktacie ustanawiającym Wspólnotę Europejską – art. 39 do 40 TWE. W oparciu o art. 39 oraz art. 40 TWE, Komisja i Rada przyjęły szereg aktów prawa wtórnego, uściślających reguły swobodnego zatrudniania obywateli Unii Europejskiej, m.in. Rozporządzenie Rady nr 1612/68 z 15 października 1968 r. dotyczące swobody

⁷Z. Brodecki, M. Drobysz, S. Majkowska, *Traktat o Unii Europejskiej. Traktat ustanawiający Wspólnotę Europejską z komentarzem*, Warszawa 2002, s. 330. M. Matey-Tyrowicz, *Znaczenie standardów europejskich dla polskiego prawa pracy*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne, nr 6/2000, s. 3.

⁸Orzeczenie Sądu z 12 listopada 1996 r. w sprawie Zjednoczone Królestwo Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej v. Rada Unii Europejskiej, C-84/94, ECR 1996, s. I-5755.

przepływu pracowników w ramach Wspólnoty⁹, Rozporządzenie Komisji nr 1251/70 z 29 czerwca 1970 r. dotyczące prawa pracowników do pozostawania w kraju pobytu po ustaniu zatrudnienia¹⁰, Dyrektywę Rady nr 68/360 z 15 października 1968 r. dotyczącą zniesienia ograniczeń w przemieszczaniu się i pobycie pracowników państw członkowskich i ich rodzin we Wspólnocie¹¹.

Restrukturyzacja przedsiębiorstw wynika z konieczności prawnego uregulowania zagadnień związanych ze zmianami własnościowymi i organizacyjnymi przedsiębiorstw, z uwagi na potrzebę dostosowania się podmiotów gospodarczych do wolnej konkurencji¹². Prawną podstawę unormowania tej kwestii przez Radę Unii Europejskiej zawiera art. 94 TWE. Na jego podstawie przyjęto następujące dyrektywy: Dyrektywę nr 98/59 z 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych¹³, Dyrektywę nr 2001/23 z 12 marca 2001 r. dotyczącą zbliżania ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowników w razie transferu przedsiębiorstw, zakładów lub ich części¹⁴, Dyrektywę nr 80/987 z 20 października 1980 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich dotyczących ochrony pracowników na wypadek niewypłacalności pracodawcy¹⁵.

Prawo umów o pracę sprowadza się zaledwie do kilku aktów, z których jeden uściślił formalności związane z potwierdzeniem zawarcia stosunku pracy. Mowa tu o Dyrektywie nr 91/533 z 14 października 1991 r. w sprawie obowiązku pracodawcy podania pracownikowi do wiadomości warunków jego umowy o pracę lub stosunku pracy¹⁶. Pozostałe akty dotyczą nietypowych form zatrudniania, tj. Dyrektywa nr 97/81 w sprawie porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację

⁹Dz.Urz. WE nr L 257 z 19.10.1968 r., s. 2, zmienione następnie przez dwa Rozporządzenia: Rozporządzenie Rady nr 312/76 z 9 lutego 1976 r., zmieniające przepisy dotyczące praw związków zawodowych zawartych w Rozporządzeniu nr 1612/68 dotyczącym swobody przepływu pracowników w ramach Wspólnoty, Dz.Urz. WE nr L 039 z 14.02.1976 r., s. 2, zmiany: Rozporządzenia nr 1612/68, Dz.Urz. WE nr L 245 z 26.08.1992 r., s. 1 oraz Rozporządzenie Rady nr 2434/92 z 27 lipca 1992 r. zmieniające część II Rozporządzenia nr 1612/68, dotyczące swobody przepływu pracowników w ramach Wspólnoty, Dz.Urz. WE nr L 245 z 1992 r., s. 1–2.

¹⁰Dz.Urz. WE nr L 142 z 30.06.1970 r., s. 24.

¹¹Dz.Urz. WE nr L 257 z 19.10.1968 r., s. 13, zmieniony przez Dyrektywę nr 72/194, Dz.Urz. WE nr L 121, s. 72.

¹²L. Mitrus, *Przejęcie zakładu pracy przez nowego pracodawcę w prawie Wspólnoty Europejskiej*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne, nr 2/1998, s. 11–18.

¹³Dz.Urz. WE nr L 082 z 22.03.2001 r., s. 16.

¹⁴*Ibidem*.

¹⁵Dz.Urz. WE nr L 283 z 28.10.1980 r., s. 23.

¹⁶Dyrektywa Rady 91/533 z 14 października 1991 r. w sprawie obowiązku pracodawcy podania pracownikowi do wiadomości warunków jego umowy o pracę lub stosunku pracy, Dz.Urz. WE nr L 288 z 18.10.1991 r., s. 32.

Związków Zawodowych (ETUC)¹⁷ oraz Dyrektywa nr 99/70 dotycząca porozumienia ramowego w sprawie umów na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC)¹⁸.

Równość pracowników w zatrudnianiu to kolejny, obok swobody zatrudniania pracowników na terenie państw UE, filar prawa pracy i jednocześnie jedna z zasad ogólnych prawa Unii Europejskiej. Podstawy traktatowe do unormowania tej sprawy stworzył Traktat ustanawiający Wspólnotę Europejską (art. 141 TWE i art. 308 TWE), a następnie Traktat o Unii Europejskiej (art. 13 TUE). Na niezwykle bogate ustawodawstwo unijne, regulujące metody walki z nieuzasadnioną dyskryminacją w stosunkach pracy, składają się następujące dyrektywy: Dyrektywa nr 75/117 w sprawie stosowania zasady równego wynagradzania pracujących mężczyzn i kobiet¹⁹, Dyrektywa nr 76/207 z 9 lutego 1976 r. w sprawie wdrażania zasady równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy²⁰, którą poddano gruntownej nowelizacji²¹ zakończonej w 2002 r.²² Z kolei zakazu dyskryminacji z uwagi na cechy osobowe człowieka dotyczą dwie niedawno przyjęte dyrektywy: Dyrektywa nr 2000/43 z 29 czerwca 2000 r. dotycząca stosowania zasady równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe i etniczne²³ oraz Dyrektywa nr 2000/78

¹⁷ Dz.Urz. WE nr L 014 z 20.01.1998 r., s. 9. Z uwagi na ograniczony zakres działania protokołu w sprawie polityki społecznej, który wyłączał Wielką Brytanię i Irlandię Północną z obowiązku implementacji standardów socjalnych, rozszerzenie obszaru działania Dyrektywy Rady nr 97/81 wymagało wydania odrębnej dyrektywy. Stosowny akt przyjęto w 1998 r. w postaci Dyrektywy Rady 98/23 z 7 kwietnia 1998 r. w sprawie rozszerzenia dyrektywy 97/81 w sprawie porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) na Zjednoczone Królestwo Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej, Dz.Urz. WE nr L 131 z 05.05.1998 r., s. 10.

¹⁸ Dz.Urz. WE nr L 175 z 10.07.1999 r., s. 43.

¹⁹ Dz.Urz. WE nr L 45 z 19.02.1975 r., s. 19.

²⁰ Dz.Urz. WE nr L 39 z 14.02.1976 r., s. 40.

²¹ Propozycja wprowadzenia zmian do Dyrektywy Rady nr 76/207 w sprawie wdrożenia zasady równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy, COM (2000) 334 final, 2000/06/07.

²² W 2002 r. Parlament Europejski wspólnie z Radą przyjęły Dyrektywę nr 2002/73, zmieniającą Dyrektywę nr 76/207 w sprawie wdrożenia zasady równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy, Dz.Urz. WE nr L 269 z 5.10.2002 r., s. 15–20. Dyrektywa Rady nr 2002/73 weszła w życie 5 października 2002 r., lecz długie *vacatio legis* pozwala państwom członkowskim na dostosowanie przepisów wewnętrznego ustawodawstwa aż do 5 października 2005 r. Do tego czasu obowiązują przepisy Dyrektywy nr 76/207, chyba że państwo zdecyduje o wcześniejszym jej wdrożeniu.

²³ Dz.Urz. WE nr L 180 z 19.07.2000 r., s. 22–26.

z 27 listopada 2000 r. ustalająca ramy równego traktowania w zakresie pracy i zatrudnienia²⁴.

Czas pracy i urlopy pracownicze, czyli zagadnienie blisko związane z bezpieczeństwem i ochroną zdrowia pracowników, reguluje Dyrektywa Rady nr 93/104 z dnia 23 listopada 1993 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy²⁵, natomiast wprost do zagadnień związanych z ochroną życia i zdrowia odnosi się Ramowa Dyrektywa nr 89/391 w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy²⁶. Na podstawie umieszczonego w niej art. 16 ust. 3 oraz art. 137 TWE opracowano 16 innych, bardziej szczegółowych dyrektyw, które wprowadzają odrębne środki ochrony, mając na względzie stopień uciążliwości określonego rodzaju pracy, albo specyficzne cechy (predyspozycje) pracowników.

Niezbyt imponująco przedstawia się sfera **zbiorowego prawa pracy**. Tutaj z kolei do 2002 r. obowiązywał właściwie tylko jeden akt, mianowicie Dyrektywa Rady nr 94/45 w sprawie ustanowienia Europejskiej Rady Zakładowej lub trybu informowania i konsultowania pracowników w przedsiębiorstwach lub w grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym²⁷. Stosunkowo niedawno udało się przyjąć (przy niemałym proteście organizacji pracodawców) Dyrektywę nr 2002/14 z 11 marca 2002 r. ustanawiającą ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej²⁸.

4. STAN REGULACJI MORSKIEGO PRAWA PRACY W UE

Większość z wyżej zaprezentowanych aktów prawa wtórnego najzwyczajniej nie odnosi się do morskich stosunków pracy. Oczywiście poza dyskusją pozostają dwie ogólne zasady prawa Unii Europejskiej, tj. swoboda zatrudnienia oraz równość traktowania. Obie są **bezpośrednio obowiązujące**, obie też odnoszą skutek **bezpośredni** w krajowych porządkach państw członkowskich²⁹. Oznacza to, że normy prawa Unii Europejskiej, niezależnie od prawodawstwa państw członkowskich, przyznają wprost określone prawa jednostkom (tzw. prawa indywidualne), które to uprawnienia mogą być

²⁴ Dz.Urz. WE nr L 303 z 2.12.2000 r., s. 16–22.

²⁵ Dz.Urz. WE nr L 307 z 13.12.1993 r., s. 18.

²⁶ Dz.Urz. WE nr L 183 z 29.06.1989 r., s. 1.

²⁷ Dz.Urz. WE nr L 254 z 30.09.1994 r., s. 64. Zmiana nastąpiła w wyniku rozszerzenia zakresu Dyrektywy 94/45 na Królestwo Wielkiej Brytanii Dyrektywą nr 97/74, Dz.Urz. WE nr L 010 z 16.01.1998 r., s. 22–23.

²⁸ Dz.Urz. WE nr L 080 z 23.03.2002 r., s. 29–34.

²⁹ Orzeczenie Sądu z 4 grudnia 1974 w sprawie Yvonne van Duyn v Home Office, C-41/74, ECR 1974, p. 133.

limitowane na warunkach ustalonych przez prawo ponadnarodowe³⁰. Te zaś nie przewiduje żadnych wyłączeń i ograniczeń w stosunku do marynarzy, choć transport morski należy do odrębnych polityk prowadzonych przez Wspólnotę Europejską na podstawie art. 80 TWE³¹. Bezpośrednio skuteczne przepisy są z jednej strony źródłem uprawnień i obowiązków dla jednostek, z drugiej zaś wiążą wszystkie organy i instytucje unijne i krajowe. Tym samym w razie naruszenia określonego prawa bezpośrednio skutecznego, bądź stwierdzenia sprzeczności pomiędzy prawem UE a krajowym, jednostka może poszukiwać ochrony przed każdym sądem krajowym. Ten zaś, zgodnie z zasadą pierwszeństwa³², stosuje normę prawa wspólnotowego przed krajowym, nie czekając na formalne uchylene jej przez ustawodawcę krajowego, czy stwierdzenie jej niezgodności przez sąd konstytucyjny³³.

Inaczej przedstawia się sprawa z dyrektywami regulującymi procesy transformacji, przekształceń i upadłości pracodawców. Wszystkie dyrektywy zezwalają państwom członkowskim na ograniczenie ich zakresu podmiotowego, poprzez wyłączenie załóg statków morskich spod ich regulacji. Przykładowo art. 1 ust. 2 Dyrektywy 98/59 stanowi, iż jej postanowień nie stosuje się do transportu morskiego. Podobnie czyni załącznik wydany na podstawie ust. 2 art. 1 Dyrektywy nr 80/987, natomiast art. 1 ust. 3 wyłącza spod Dyrektywy nr 2001/23 statki dalekomorskie. Oczywiście państwa członkowskie, powołując się na zasadę większej korzystności, mogą rozszerzyć zakres prezentowanych aktów, lecz w praktyce jedynie nieliczne skorzystały z takiej możliwości³⁴.

³⁰ Wniosek powyższy został zacerpnięty z Orzeczenia Sądu z 5 lutego 1963 w sprawie NV Algemene Transport-en Expeditie Onderneming van Gend & Loos v Netherlands Inland Revenue Administration, C-26/62, ECR 1963, s. 0003, w którym, historycznie ujmując, po raz pierwszy wyartykułowano zasadę skutku bezpośredniego.

³¹ M. Tomaszewska, *Swoboda zatrudniania marynarzy w europejskim prawie wspólnotowym*, Prawo Morskie, 2003, t. XVIII, s. 86.

³² Orzeczenie Sądu z 9 marca 1978 w sprawie Amministrazione delle Finanze dello Stato v Simmenthal SpA, C-106/77, ECR 1978 p. 0629, w którym Trybunał zawarł istotne spostrzeżenie: „Bezpośrednia skuteczność prawa wspólnotowego oznacza, że jego postanowienia muszą być w pełni i jednolicie stosowane we wszystkich Państwach Członkowskich, poczynwszy od daty wejścia ich w życie aż do uchylenia”.

³³ C.O. Lenz, *Pierwszeństwo prawa wspólnotowego przed prawem krajowym, bezpośrednie i pośrednie skutki stosowania prawa wspólnotowego oraz jego stosunek do krajowego prawa konstytucyjnego* [w:] *Wzajemne relacje prawa międzynarodowego, wspólnotowego oraz krajowego*, red. A. Jeneralczyk-Sobierajska, Łódź 1998, s. 43–52; C. Mik, *Zasady ustrojowe europejskiego prawa wspólnotowego a polski porządek prawny*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne, 11-12/1997.

³⁴ Przykładowo Francja, Hiszpania, Niemcy, Portugalia i Włochy rozszerzyły zakres podmiotowy Dyrektywy nr 2001/23 z 12 marca 2001 r. dotyczącej zbliżenia ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowników w razie transferu przedsiębiorstw na członków załogi statków dalekomorskich. Por. *Memorandum from the Commission on acquired rights of workers in cases of transfers of undertakings*, COM (1997) 0085. Samo memorandum ukazało się z inicjatywy Komisji w ramach Średniookresowego Programu Działań Socjalnych przewidzianych na lata 1995-1997. Przejrzysty układ tego dokumentu, w formie krótkich pytań i odpowiedzi, pozwala zaznajomić się z podstawowymi problemami, jakie kraje członkowskie napotkały przy wdrażaniu postanowień starej wersji dyrektywy.

Podobnie przedstawiała się sytuacja z zakresem obowiązywania Dyrektywy nr 93/104. Początkowo spod jej zakresu zostali wyłączeni wszyscy pracownicy transportu drogowego, powietrznego, morskiego, kolejowego, żeglugi śródlądowej, rybołówstwa morskiego, innej działalności na morzu oraz działalności lekarzy odbywających praktykę³⁵. Jak negatywne skutki przyniosły owe wyłączenia, ustaliła Komisja prezentując wyniki swoich badań w Białej Księdze z 1997 r.³⁶ Została ona w całości poświęcona sektorom wyłączonym spod zakresu Dyrektywy o czasie pracy. Dokument ten Komisja postanowiła przesłać wszystkim partnerom społecznym, rozpoczynając w ten sposób proces społecznych konsultacji, które zwykle poprzedzają zawarcie porozumień normatywnych (art. 139 TWE). Wstępne wyniki rozmów przyniosły wnioski sprowadzające się do konieczności przygotowania kilku dyrektyw sektorowych o organizacji czasu pracy, niezależnie od planowanej nowelizacji podstawowej Dyrektywy nr 93/104. Dowiedziono bowiem, że różnice w branży transportu drogowego i morskiego są na tyle głębokie, że uzasadniają rozdzielne ich potraktowanie. W sektorze morskim partnerów społecznych reprezentowały dwie organizacje: Stowarzyszenie Armatorów Wspólnoty Europejskiej³⁷ (ECSA) i Federacja Związków Zawodowych Pracowników Transportu w Unii Europejskiej. Stosowne porozumienie zawarto w 1999 r., w wyniku którego przyjęto Dyrektywę Rady **nr 1999/63** z 21 czerwca 1999 r. dotyczącą porozumienia w sprawie organizacji czasu pracy marynarzy, przyjętego przez Stowarzyszenie Armatorów Wspólnoty Europejskiej (ECSA) i Federację Związków Zawodowych Pracowników Transportu w Unii Europejskiej (FST) – Załącznik: *Porozumienie Europejskie w sprawie organizacji czasu pracy marynarzy*³⁸. Wspomaga ją inna dyrektywa, zapewniająca kontrolę państwa portu nad warunkami pracy marynarzy na statkach wpływających do portów Wspólnoty Europejskiej, niezależnie od państwa bandery. Mowa tu o Dyrektywie Rady **nr 1999/95** z 13 grudnia 1999 r. w sprawie wdrożenia postanowień dotyczących czasu pracy marynarzy na statkach wpływających do portów Wspólnoty³⁹. Równocześnie z dyrektywami pojawiła się Rekomendacja Komisji o ratyfikacji Konwencji MOP **nr 180** dotyczącej godzin pracy

³⁵ Art. 1 ust. 3 Dyrektywy nr 93/104.

³⁶ COM (1997) 334 final.

³⁷ Związek reprezentujący pracodawców, niechętny zmianom, szczególnie mocno akcentował, że obowiązujące standardy międzynarodowe, w tym przede wszystkim Konwencja MOP nr 180 oraz dodatkowy Protokół do Konwencji nr 147, wystarczająco precyzują organizację czasu pracy marynarzy. Stąd, argumentował, że jeśli dojdzie do porozumienia z reprezentantami pracowników, zawarte porozumienie powinno być przyjęte decyzją Rady Unii Europejskiej, bez wnoszenia jakichkolwiek zmian czy uwag. Por. COM (1998) 662 final.

³⁸ Dz.Urz. WE nr L 167 z 2.07.1999 r. Termin wdrożenia w życie jej postanowień upłynął 30 czerwca 2002 r.

³⁹ Dz.Urz. WE nr L 014 z 20.01.2000 r.

marynarzy i mustrowania na statki oraz Protokołu z 1996 r. do Konwencji MOP nr 147 w sprawie minimalnych norm na statkach handlowych⁴⁰.

Wspólnota Europejska od samego początku traktowała szeroko problematykę bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników, uznając ją za jedno z kluczowych zadań w polityce społecznej. Tej sferze poświęcono wiele aktów, albowiem bezpieczeństwo w stosunkach morskich rozpatrywane jest w kilku aspektach, m.in. bezpieczeństwa pracowników, żeglugi, ochrony środowiska, ograniczenia zanieczyszczeń itd. Ochronę zdrowia i życia marynarzy zapewniają następujące akty: **Dyrektywa Rady nr 95/21** z dnia 19 czerwca 1995 r. dotycząca przestrzegania, w odniesieniu do żeglugi morskiej korzystającej z portów Wspólnoty oraz żeglugi morskiej po wodach znajdujących się pod jurysdykcją państw członkowskich, międzynarodowych norm bezpieczeństwa statków i zapobiegania zanieczyszczeniom oraz pokładowych warunków życia i pracy (kontrola państwa portu)⁴¹ oraz **Dyrektywa Rady nr 92/29** z 31 marca 1992 r. dotycząca minimalnych wymagań w dziedzinie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia, w celu poprawy opieki medycznej na statkach⁴². Bezpieczeństwu środowiska pracy rybaków poświęcono odrębną **Dyrektywę Rady nr 93/103** z 23 listopada 1993 r. dotyczącą minimalnych wymagań w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w pracy na statkach rybackich (trzynasta szczegółowa dyrektywa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391)⁴³.

Z przytoczonych wyżej faktów wynika, że ogólnie rzecz biorąc praca marynarzy została unormowana zaledwie w aspekcie czasu pracy oraz bezpieczeństwa środowiska pracy.

5. SPECYFIKA ORGANIZACJI CZASU PRACY MARYNARZY ORAZ PRZESTRZEGANIE ZASAD BHP NA STATKACH MORSKICH

Dyrektywa Rady nr 1999/63 z 21 czerwca 1999 r. dotycząca porozumienia w sprawie organizacji czasu pracy marynarzy, wzorem Dyrektywy nr 93/104, określa maksymalny limit czasu, w trakcie którego pracodawca (armator) może dysponować pracownikiem⁴⁴ oraz minimalny okres wypoczynku⁴⁵ i przerw w pracy, które są niezbędne z punktu widzenia regeneracji organizmu pracownika.

⁴⁰ COM (1998) 662 final.

⁴¹ Dz.Urz. WE nr L 157 z 7.07.1995 r.

⁴² Dz.Urz. WE nr L 113 z 30.04.1992 r.

⁴³ Dz.Urz. WE nr L 307 z 13.12.1993 r., s. 1.

⁴⁴ Klauzula 5 ust. 1 Porozumienia do Dyrektywy nr 1999/63.

⁴⁵ Klauzula 5 ust. 2 Porozumienia do Dyrektywy nr 1999/63.

Celem dyrektywy jest przede wszystkim wprowadzenie mechanizmów ochrony marynarzy przed nadmiernym wydłużaniem czasu pracy, dzięki zagwarantowaniu im minimalnego czasu odpoczynku dziennego i tygodniowego, a także rocznego, płatnego urlopu wypoczynkowego. Użycie jasnego rozgraniczenia na czas pracy i czas wypoczynku jest wyrazem utrzymania, także w specyficznych warunkach pracy na morzu, rozgraniczenia między sferą prywatności pracownika i czasem, w trakcie którego pracownik jest zobowiązany do świadczenia pracy i podlega poleceniom pracodawcy.

Ponadto Dyrektywa wprowadza ograniczenia pracy w nocy i wyłączenia pracy młodocianych poniżej 16 roku życia⁴⁶. Ważne jest również i to, że partnerom społecznym udało się zachować elastyczność organizacji czasu pracy, dostosowując ją do potrzeb armatora, a przy tym ustalić adekwatną ochronę zdrowia i życia marynarzy w stosunku do wzmożonego ryzyka związanego z tym typem pracy. Starano się również zachować porównywalność warunków pracy pracowników lądowych i marynarzy. Dlatego też podstawowa norma czasu pracy marynarzy nie odbiega znacząco od normy czasu pracy pracowników lądowych, bowiem stosuje się tutaj normę opartą na 8-godzinnym dniu pracy, z jednym dniem wolnym od pracy co tydzień oraz odpoczynkiem w święta państwowe⁴⁷. Reprezentantom środowisk morskich z niemałym trudem przyszło wyważyć racje armatorów i marynarzy, stąd na sugestie samych zainteresowanych Komisja Europejska nie wniosła żadnych poprawek do zawartego porozumienia, aby nie zachwiać osiągniętego w tej mierze konsensusu⁴⁸.

Warunki porozumienia stosuje się do marynarzy na pokładzie każdego statku pełnomorskiego, niezależnie od tego, czy stanowi własność publiczną czy prywatną, który jest zarejestrowany na terytorium jakiegokolwiek państwa członkowskiego i bierze udział w działalności handlowej na morzu.

Sprostanie powyższym wymogom sprawia, że armatorzy muszą zadbać zarówno o bezpieczeństwo statków jak i wystarczającą liczbę załogi. Wymagane jest, by marynarze dysponowali zaświadczeniem o stanie zdrowia, a także podlegali okresowym badaniom lekarskim. Szczegółowe zasady odpowiedzialności właściciela statku (bądź armatora/czarterującego) za sprawy opieki zdrowotnej reguluje Dyrektywa nr 92/29 dotycząca minimalnych wymagań w dziedzinie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w celu poprawy opieki medycznej na statkach. Nakłada ona na armatorów przymus zapewnienia opieki medycznej w trakcie rejsu, organizowania szkoleń oraz informowania o użyciu wyposażenia medycznego. Podniesienie stanu bezpieczeństwa ma zapewnić nałożony na każde państwo członkowskie obowiązek podjęcia niezbędnych środków, w celu wyznaczenia jednego lub więcej ośrodków radiowej

⁴⁶ Klauzula 11 Porozumienia do Dyrektywy nr 1999/63.

⁴⁷ Klauzula 4 Porozumienia do Dyrektywy nr 1999/63.

⁴⁸ COM (1998) 662 final.

konsultacji medycznej, uprawnionych do udzielania pracownikom bezpłatnych porad lekarskich oraz określenia lekarzy-specjalistów znających specyficzne warunki występujące na statkach, komunikujących się ze statkami za pomocą tychże ośrodków.

Przestrzeganie ustalonych europejskich i międzynarodowych standardów bezpieczeństwa należy w pierwszej kolejności do obowiązków państwa bandery. Jednakże wiele państw obniża koszty uprawiania żeglugi poprzez świadome niestosowanie powszechnie przyjętych standardów. Wobec nagminnego zjawiska przerejestrowywania statków do państw dogodnej bandery, podjęto działania zmierzające do wzmocnienia prawa państwa portu do kontrolowania statków żeglujących na wodach, które pozostają pod ich jurysdykcją lub/i korzystających z portów państw członkowskich. Inspekcje te dokonywane są pod względem zgodności z międzynarodowymi normami bezpieczeństwa, zapobiegania zanieczyszczeniom i przestrzegania warunków życia i pracy na statku. Warunki kontroli szczegółowo precyzuje wspomniana już Dyrektywa nr 95/21. W związku z nałożonymi uprawnieniami i obowiązkami, zobligowano wszystkie państwa członkowskie do utrzymania odpowiednich krajowych organów administracji morskiej. Określono przy tym, że liczba takich inspekcji będzie wynosiła przynajmniej 25% liczby pojedynczych statków, które wpłynęły do danego portu w ciągu reprezentatywnego roku kalendarzowego.

6. POLSKA USTAWA ŻEGLARSKA

Ustawa o pracy na morskich statkach handlowych⁴⁹, zwana popularnie ustawą żeglarską, została gruntownie znowelizowana dzięki ustawie z dnia 20 grudnia 2002 r. o zmianie ustawy o pracy na morskich statkach handlowych oraz o zmianie ustawy o bezpieczeństwie morskim⁵⁰. Głównym celem przyjętych przez Sejm zmian było dostosowanie prawa polskiego do prawa Unii Europejskiej, a przede wszystkim usunięcie niezgodności polskiej ustawy z wcześniej omówionymi Dyrektywami. Należy stwierdzić, że wyznaczony cel osiągnięto, bowiem pod względem formalnym postanowienia aktów prawa wtórnego wdrożono poprawnie. Jednakże właściwa transpozycja Dyrektywy do wewnętrznego systemu prawnego nie sprowadza się li tylko do wiernego odtworzenia postanowień dyrektywy i włączenia ich do odpowiednich krajowych ustaw, rozporządzeń czy innych aktów prawa wewnętrznego. Istotą

⁴⁹ Dz.U. z 1994 r., Nr 113, poz. 547.

⁵⁰ Dz.U. z 2002 r., Nr 240, poz. 2060.

dyrektywy jest osiągnięcie celu przez nią wytyczonego, a ten zostanie spełniony o ile zapewni się efektywność jej stosowania, jasność, skuteczność i precyzję. Ten warunek jest szczególnie ważny w kontekście jednej z podstawowych zasad prawa Unii Europejskiej, którą jest **zasada pewności prawa**. Zakłada ona, że jednostki mają jasno sprecyzowaną sytuację prawną, która pozwala na dokładne ustalenie zakresu praw jak i obowiązków, na które w stosownej sytuacji będą mogły powołać się przed sądem krajowym lub innym odpowiednim organem państwowym i przede wszystkim skutecznie ich dochodzić⁵¹. Rzecz więc w tym, że zapewnienie efektywności prawu wspólnotowemu nie sprowadza się do poprawnego, formalnego wdrożenia przepisów, z czego nasz ustawodawca wywiązuje się nienajgorzej, ale w zapewnieniu właściwej egzekucji prawa, a z tym akurat nasz system prawny radzi sobie różnie.

MARINE ASPECTS OF THE LABOR LAW IN THE EUROPEAN UNION (Summary)

The statute regarding labor on marine merchant vessels, popularly known as the sailing statute, was fundamentally amended by the statute of 20 December 2002. The primary aim of the changes approved by the Polish Parliament was to bring Polish law into line with that of the European Union.

This condition is particularly important in the context of the fundamental tenets of the European Union, namely that of legal certitude. It established that organizations have a clearly defined legal position in efficient vindication. The assurance of the effectiveness of EU law does not depend on the formal implementation of regulations, but is assured by the proper execution of the law.

⁵¹ Orzeczenie Sądu z 15 listopada 2001 r. w sprawie Komisja v. Republika Włoska, C-49/00, ECR 2001, s. I-08575.