

Nowe prawo

Kodeks pracy dla marynarzy

Na armatorze ciąży wiele obowiązków administracyjnych nieznanymi lądowym pracodawcom. I to pod groźbą kary finansowej lub odpowiedzialności karnej za ich niewykonywanie.

Na pełnym morzu armator pozostanie bez załogi

TRYB | Marynarze będą mieli prawo rozwiązać umowę bez zachowania terminów wypowiedzenia z ważnego powodu rodzinnego lub innej nagłej konieczności.

EUKASZ KUCZKOWSKI

➔ Bezlík powinności

Zatrudnienie marynarzy na umowie o pracę znacząco nie różni się od angażowania pracowników na łądzie. Natomiast na armatorze ciąży wiele obowiązków administracyjnych nieznanymi lądowym szefom. I to pod groźbą kary finansowej lub odpowiedzialności karnej za ich niewykonywanie.

26 września 2015 r. prezydent podpisał ustawę z 5 sierpnia 2015 r. o pracy na morzu. Wejście ona w życie po upływie 30 dni od daty ogłoszenia. Rządowe Centrum Legislacyjne planuje zaś publikację najpóźniej 13 października 2015 r. Do polskiego porządku prawnego ustawa ta wprowadza postanowienia konwencji o pracy na morzu (Maritime Labour Convention 2006) przyjętej 23 lutego 2006 r. przez Konferencję Ogólną Międzynarodowej Organizacji Pracy w Genewie.

Konwencja konsoliduje wszystkie dotychczasowe międzynarodowe akty prawne regulujące pracę marynarzy i jest uznawana za morski kodeks pracy. Co prawda polską ustawę stosuje się przede wszystkim do statków o polskiej przynależności, niemniej jednak w myśl konwencji każdy statek zagraniczny wpływający do portu państwa członka musi liczyć się z inspekcją. Ma ona na celu sprawdzenie, czy warunki pracy i życia marynarzy na tej jednostce są zgodne z postanowieniami konwencji. Ponadto zakazuje uprzywilejowania statków podnoszących banderę jakiegokolwiek państwa, które konwencji nie ratyfikowało, w stosunku do państw, które ją przyjęły.

Definicja marynarza

Ustawa określa minimalne wymagania dla marynarzy do pracy na statku, ich warunki zatrudnienia oraz zakwaterowania, wymogi dotyczące zaplecza rekreacyjnego, wyżywienia, ochrony zdrowia, opieki medycznej, opieki i zabezpieczenia społecznego. Dla potrzeb ustawy za marynarza uważa się zarówno osobę mającą kwalifikacje zawodowe określone w ustawie z 18 sierpnia 2011 r. o bezpieczeństwie morskim (tekst jedn. DzU z 2015 r., poz. 611 ze zm.), jak i każdą inną zatrudnioną na statku. Za wyjątkiem takiej, która w sposób okazjonalny wykonuje na statku pracę niezwiązaną z żeglugą morską. Pojęcie to jest w pewnym zakresie zbieżne z tym zawartym w konwencji. Tą konwencją (oraz polską ustawą) objęci są też np. pracownicy promów pasażerskich, tacy jak krupierzy w kasynie, barmani czy ekspedientki w sklepie.

Marynarska umowa o pracę

Ustawa, za konwencją, wprowadza pojęcie marynarskiej

Armator ma wiele obowiązków wobec zaangażowanych marynarzy od formalnych, jak wywieszenie w miejscu ogólnodostępnym wzorów marynarskiej umowy o pracę, zasad dokonywania wpisów w liście załogi czy dzienniku pokładowym, poprzez zapewnienie marynarzowi bezpłatnego wyżywienia i wody pitnej, odzieży oraz obuwia roboczego po terminową wypłatę wynagrodzenia czy udzielanie urlopu wypoczynkowego. ■

umowy o pracę. Oprócz treści charakterystycznych dla każdej umowy o pracę określa ona m. in. świadczenia armatora na rzecz marynarza z zakresu opieki zdrowotnej oraz zabezpieczenia społecznego. A przy umowach zawartych na czas nieokreślony wskazuje warunki upoważniające każdą ze stron do jej wypowiedzenia. Ostatni zapis jest bardziej restrykcyjny niż regulacje o wypowiedzeniu angażu przewidziane w naszym kodeksie pracy. Art. 30 § 4 k.p. nakazuje szefowi jedynie uzasadnić dokonane wypowiedzenie, ale nie przewiduje żadnych szczególnych przesłanek do tego upoważniających. Natomiast brzmienie ustawy sugeruje, że w marynarskiej umowie o pracę należy wskazać sytuacje, w których dopuszczalne będzie jej wypowiedzenie. Niewątpliwie ogranicza to uprawnienia armatora w zakresie doboru załogi. Jednocześnie marynarze zyskują prawo rozwiązania angażu bez zachowania terminów wypowiedzenia z ważnego powodu rodzinnego lub innej nagłej konieczności. Taki przepis co do zasady pozwala marynarzowi rozwiązać umowę w każdej sytuacji, narażając przy tym armatora na dodatkowe koszty. Niewykluczone, że będzie on musiał natychmiast zorganizować podmiannę marynarza, a w skrajnych wypadkach zmienić kurs statku.

Kopia marynarskiej umowy o pracę powinna znajdować się na statku przez okres, gdy marynarz jest wpisany na listę załogi. Jeśli armator nie przestrzega tego obowiązku i nie przechowuje na statku kopii umowy, on lub osoba działająca w jego imieniu ponosi odpowiedzialność administracyjną i podlega karze pieniężnej do 20-krotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia. Natomiast za naruszenie przepisów dotyczących formy i treści marynarskiego angażu armator odpowiada karnie, tj. podlega grzywnie od 1 tys. zł do 30 tys. zł. Z tą samą karą musi się liczyć armator, który uniemożliwi marynarzowi zapoznanie się z treścią marynarskiej umowy o pracę przed jej podpisaniem, czy ten, który zatrudni na statku marynarza bez marynarskiej umowy.

To jedno z wielu przykładów ich odpowiedzialności, jakie przewiduje ustawa. Jej art. 110-115 wskazują wiele obowiązków ➔ **patrz ramka**, za których złamanie obciąża się armatora administracyjnie albo karnie. Przy czym w obu przypadkach w grę wchodzi jedynie sankcje finan-

sowe. W konsekwencji zatrudnienie marynarza oznacza konieczność przestrzegania wielu dodatkowych wymogów nieznanymi przy etacie lądowym.

Czas pracy...

Aktywność marynarza nie może przekraczać ośmiu godzin na dobę i 40 godzin w przeciętnym pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym sześciu miesięcy. Dla marynarzy będących na statkach przebywających w morzu będzie to 56 godzin w siedmiodniowym tygodniu pracy, a u pracowników niepełniących wacht - 46 godzin w sześciodniowym tygodniu pracy. Maksymalny czas pracy marynarza nie może przekraczać 14 godzin na dobę oraz 72 godzin na tydzień.

...i odpoczynku

Dobowy czas odpoczynku wolno natomiast podzielić na dwie części. Jedna z nich nie może być krótsza niż sześć godzin, a przerwa między dwoma następującymi po sobie okresami odpoczynku nie może przekraczać 14 godzin. W razie zakłócenia marynarzowi dobowego odpoczynku przysługuje mu niezwłocznie równoważny odpoczynek polegający na odpowiednim skróceniu czasu pracy przy zachowaniu prawa do wynagrodzenia. Regulacja czasu pracy oparta na zasadach sprawdzonych na lądzie w praktyce może armatorom przysporzyć problemy. W szczególności jeśli jednostka zajmuje się transportem międzynarodowym, porusza się po określonych, krótkich trasach i w rezultacie często zawija do portu. Nawet przy pełnej automatyzacji statek jako zakład pracy pracuje 24 godziny na dobę, a każdy pobyt w porcie jest okresem wzmożonej aktywności załogi (rozładunek, załadunek, manewry). Stąd przy krótkich trasach i częstym wchodzeniu do portów mogą zdarzać się sytuacje, w których dobowy odpoczynek marynarza będzie przerwany, a rekompensata w postaci skrócenia czasu pracy okaże się niewykonalna. ©©

Autorem jest radcą prawnym, prowadzi poznańskie biuro kancelarii **Raczkowski Paruch** współpraca

Marlena Maniecka, radca prawny, prawnik w poznańskim biurze kancelarii **Raczkowski Paruch**