



Warszawa, dnia 26 sierpnia 2015 r.

Opinia do ustawy o pracy na morzu

(druk nr 1045)

I. Cel i przedmiot ustawy

Ustawa z dnia 5 sierpnia 2015 r. o pracy na morzu wdraża do polskiego porządku prawnego postanowienia Konwencji o pracy na morzu, przyjętej przez Konferencję Ogólną Międzynarodowej Organizacji Pracy w Genewie dnia 23 lutego 2006 r., a następnie ratyfikowanej przez Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej w dniu 27 grudnia 2011 r. i obowiązującej od dnia 20 sierpnia 2013 r. (Konwencja MLC).

W dotychczasowym stanie prawnym, warunki zatrudnienia na statkach morskich określa ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o pracy na morskich statkach handlowych. Ustawa ta nie zawiera jednak regulacji, które wykonywałyby zobowiązania wynikające z Konwencji MLC.

Ustawa o pracy na morzu określa więc, w ślad za postanowieniami Konwencji MLC, minimalne wymagania dla marynarzy do pracy na statku, warunki ich zatrudnienia, zakwaterowania, zaplecza rekreacyjnego i wyżywienia, ochrony zdrowia, opieki medycznej, opieki społecznej i zabezpieczenia społecznego, a ponadto zawiera przepisy mające na celu zapewnienie jej egzekwowania.

Ponadto, ustawa stanowi transpozycję dyrektyw:

- 1) Rady 92/29/EWG z dnia 31 marca 1992 r. dotyczącej minimalnych wymagań w dziedzinie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w celu poprawy opieki medycznej na statkach (Dz. Urz. WE L 113 z 30.04.1992, str. 19, z późn. zm.; Dz. Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, t. 2, str. 21, z późn. zm.);
- 2) Rady 1999/63/WE z dnia 21 czerwca 1999 r. dotyczącej Umowy w sprawie organizacji czasu pracy marynarzy przyjętej przez Stowarzyszenie Armatorów Wspólnoty Europejskiej (ECSA) i Federację Związków Zawodowych Pracowników Transportu w

Unii Europejskiej (FST) – Załącznik: Umowa Europejska w sprawie organizacji czasu pracy marynarzy (Dz. Urz. WE L 167 z 02.07.1999, str. 33, z późn. zm.; Dz. Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, t. 3, str. 363, z późn. zm.);

- 3) Parlamentu Europejskiego i Rady 1999/95/WE z dnia 13 grudnia 1999 r. dotyczącej egzekwowania przepisów odnoszących się do godzin pracy marynarzy na pokładach statków zawijających do portów Wspólnoty (Dz. Urz. WE L 14 z 20.01.2000, str. 29; Dz. Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, t. 3, str. 407);
- 4) Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/106/WE z dnia 19 listopada 2008 r. w sprawie minimalnego poziomu wykszolenia marynarzy (Dz. Urz. UE L 323 z 03.12.2008, str. 33, z późn. zm.);
- 5) Rady 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/WE (Dz. Urz. UE L 124 z 20.05.2009, str. 30), zwanej dalej „dyrektywą Rady 2009/13/WE”;
- 6) Parlamentu Europejskiego i Rady 2009/16/WE z dnia 23 kwietnia 2009 r. w sprawie kontroli przeprowadzanej przez państwo portu (Dz. Urz. UE L 131 z 28.05.2009, str. 57, z późn. zm.);
- 7) 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 (Dz. Urz. UE L 329 z 10.12.2013, str. 1).

Zgodnie z art. 1 ustawy, reguluje ona prawa i obowiązki stron stosunku pracy na statkach morskich o polskiej przynależności, pośrednictwo pracy dla osób poszukujących pracy na statkach morskich, wymagania dotyczące dokumentów związanych z pracą na statkach morskich, warunki pracy i życia marynarzy na statkach morskich o polskiej przynależności oraz ochronę zdrowia i ochronę socjalną marynarzy.

Ustawa ma zastosowanie do statków morskich przeznaczonych lub używanych do prowadzenia działalności gospodarczej.

Do statków niekonwencyjnych (statków używanych wyłącznie do celów naukowo-badawczych lub sportowych, pełniących wyłącznie specjalną służbę państwową, statków rybackich, statków uprawiających żeglugę śródlądową lub żeglugę na obszarach morskich Rzeczypospolitej Polskiej z wyjątkiem wyłącznej strefy ekonomicznej, jachtów morskich, a

także platform wiertniczych lub wydobywczych), stosuje się tylko niektóre przepisy ustawy. Nie ma ona zastosowania do jednostek pływających Marynarki Wojennej, Straży Granicznej i Policji.

W zakresie nieuregulowanym w ustawie, do stosunków pracy marynarzy stosuje się przepisy Kodeksu pracy i inne przepisy prawa pracy.

Zgodnie z art. 2 pkt 3 ustawy, marynarzem w jej rozumieniu jest osoba posiadająca kwalifikacje zawodowe, o których mowa w rozdziale 4 ustawy z dnia 18 sierpnia 2011 r. o bezpieczeństwie morskim, a także inną osobą zatrudnioną na statku, z wyjątkiem osoby, która okazjonalnie wykonuje na statku pracę niezwiązaną z żeglugą morską.

W myśl art. 3 ustawy, na statku może być zatrudniona osoba, która ukończyła 18 lat. Dopuszcza się zatrudnienie młodocianego, który ukończył 16 lat, wyłącznie w celu przygotowania zawodowego. Ponadto, na statku mogą odbywać praktykę zawodową praktykanci, zgodnie z programem nauczania szkoły lub kształcenia na kierunku studiów wyższych w uczelni.

Marynarz może być zatrudniony na statku, jeżeli posiada dokumenty potwierdzające kwalifikacje zawodowe, ważne świadectwo zdrowia oraz ważną książeczkę żeglarską.

Książeczka żeglarska jest dokumentem osobistym marynarza, poświadczającym jego tożsamość, dokumentującym przebieg zatrudnienia na statkach oraz uprawniającym do przekraczania granicy Rzeczypospolitej Polskiej. Marynarz będący obywatelem polskim, może wrócić na podstawie książeczki żeglarskiej do kraju w okresie 12 miesięcy od dnia utraty jej ważności.

Książeczkę żeglarską wystawia, odmawia jej wydania oraz unieważnia, dyrektor urzędu morskiego. Poza granicami Rzeczypospolitej Polskiej książeczkę może wystawić konsul w przypadku jej utraty, zniszczenia albo upływu terminu ważności, jedynie na czas określonej podróży morskiej.

Książeczkę żeglarską wystawia się na okres 10 lat, natomiast praktykantom i pracownikom młodocianym - na 5 lat.

W rozdziale 3 ustawy określono zasady prowadzenia pośrednictwa pracy dla osób poszukujących pracy na statkach, rozumianej jako pomoc osobom zainteresowanym podjęciem pracy na statku oraz pomoc armatorom w poszukiwaniu odpowiednich

kandydatów do pracy na statku. Prowadzące pośrednictwo agencje zatrudnienia nie mogą pobierać bezpośrednio lub pośrednio opłat od osób poszukujących pracy.

Agencja zatrudnienia świadczy usługi pośrednictwa pracy po uzyskaniu od dyrektora urzędu morskiego właściwego dla jej siedziby, dokumentu uprawniającego do kierowania marynarzy do pracy na statkach. Dokument taki wydaje dyrektor urzędu morskiego, na wniosek agencji, na podstawie pozytywnych wyników audytu wstępnego przeprowadzonego przez wyznaczonych audytorów, posiadających wiedzę z zakresu zagadnień objętych Konwencją MLC.

Dyrektor urzędu morskiego przeprowadza ponadto audyt odnowieniowy w związku z upływem ważności dokumentu uprawniającego do kierowania marynarzy do pracy na statkach, oraz może przeprowadzić audyt dodatkowy, w przypadku uzasadnionego podejrzenia, że działanie agencji zatrudnienia nie jest zgodne z ustawą lub wymaganiami określonymi w Konwencji MLC.

Agencja zatrudnienia jest obowiązana posiadać ubezpieczenie lub inne zabezpieczenie finansowe odpowiedzialności za szkody poniesione przez marynarzy z tytułu nieskuteczności pośrednictwa pracy lub niewypełnienia przez armatora zobowiązań wynikających z marynarskiej umowy o pracę.

Zgodnie z art. 26 ustawy, zatrudnienie na statku następuje na podstawie marynarskiej umowy o pracę. W imieniu armatora marynarską umowę o pracę może zawierać agencja zatrudnienia. Marynarską umowę o pracę zawiera się na czas nieokreślony, na czas określony lub na czas podróży morskiej.

Okres zatrudnienia na podstawie marynarskiej umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie marynarskich umów o pracę na czas określony zawieranych między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie może przekraczać 36 miesięcy, o ile przerwa między rozwiązaniem poprzedniej a nawiązaniem kolejnej marynarskiej umowy o pracę nie trwała dłużej niż 90 dni. Jeżeli okres zatrudnienia na podstawie marynarskiej umowy o pracę na czas określony jest dłuższy, uważa się, że marynarz od dnia następującego po jego upływie, jest zatrudniony na podstawie marynarskiej umowy o pracę na czas nieokreślony.

W art. 29 i art. 30 ustawy określono przesłanki rozwiązania marynarskiej umowy o pracę oraz okresy jej wypowiedzenia.

Marynarska umowa o pracę, której termin rozwiązania upływa podczas podróży morskiej, ulega przedłużeniu do dnia przybycia statku do najbliższego portu.

Jeżeli marynarz wraca do kraju w inny sposób niż na statku, na którym jest wpisany na listę załogi, marynarska umowa o pracę ulega przedłużeniu do dnia przybycia marynarza do miejsca powrotu wskazanego w marynarskiej umowie o pracę. Czas oczekiwania na powrót i czas podróży zalicza się do okresu zatrudnienia marynarza.

W art. 43 - 52 określono normy czasu pracy oraz okresów odpoczynku na statku. Co do zasady, czas pracy na statku nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 6 miesięcy.

Czas pracy na statku przebywającym w morzu nie może przekraczać 56 godzin w siedmiodniowym tygodniu pracy, a dla pracowników niepełniących wacht – 46 godzin w sześciodniowym tygodniu pracy. Maksymalny czas pracy nie może przekraczać 14 godzin na dobę oraz 72 godzin na tydzień.

Dobowy czas odpoczynku może zostać podzielony na dwie części, z których jedna nie może być krótsza niż 6 godzin, a przerwa między dwoma następującymi po sobie okresami odpoczynku nie może być dłuższa niż 14 godzin.

Czas pracy na statku obsługiwanym przez kolejno wymieniające się załogi statku lub część załogi statku, może być przedłużony do 14 godzin na dobę i 72 godzin na tydzień, jeżeli po każdym nieprzerwanym okresie takiej pracy, nie dłuższym niż 6 tygodni, marynarzowi zapewnia się co najmniej taki sam okres wolnego od pracy pobytu na lądzie. Za zgodą marynarza okres takiej pracy może być przedłużony do 3 miesięcy.

Praca wykonywana ponad obowiązujące marynarza normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego marynarza rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych, dopuszczalną jedynie w przypadku potrzeb eksploatacyjnych statku oraz konieczności zapewnienia bezpieczeństwa statku, przebywającym na nim pasażerom lub przewożonemu ładunkowi albo w związku z udzielaniem pomocy innym statkom lub osobom będącym w niebezpieczeństwie na morzu.

W art. 53 - 57 określono zasady udzielania oraz wymiar przysługującego marynarzowi urlopu wypoczynkowego oraz urlopu wyrównawczego. Wymiar płatnego urlopu

wypoczynkowego wynosi 2,5 dnia z upływem każdego miesiąca zatrudnienia na statku. Układ zbiorowy pracy lub regulamin pracy albo marynarska umowa o pracę mogą ustalać wyższy wymiar urlopu.

Na podstawie art. 63 ustawy, armator jest obowiązany zapewnić, aby pomieszczenia pracy, pomieszczenia mieszkalne, rekreacyjne, higieniczno-sanitarne oraz mesy na statku spełniały wymagania określone w Konwencji MLC w zakresie powierzchni, oświetlenia, czystości powietrza, dopuszczalnego hałasu i drgań. Zapewnia on także marynarzowi na statku bezpłatne zakwaterowanie i warunki do rekreacji oraz, jeżeli to możliwe, inne udogodnienia mające na celu zaspokojenie potrzeb marynarzy.

Zgodnie z art. 70 ustawy, armator zapewnić musi marynarzowi dostęp do opieki medycznej, w szczególności do profilaktycznej opieki zdrowotnej, zaopatrzenia w produkty lecznicze i wyroby medyczne, leczenia ambulatoryjnego, w tym stomatologicznego oraz do leczenia szpitalnego.

Marynarz ma prawo do składania skarg dotyczących niezapewnienia właściwych warunków pracy i życia na statku, do swojego bezpośredniego przełożonego, do kapitana statku oraz do armatora.

Armator, kapitan statku oraz prowadzący agencję zatrudnienia, naruszający przepisy ustawy, podlegają karze pieniężnej do wysokości nieprzekraczającej dwudziestokrotnego przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej, albo karze grzywny wymierzonej w wysokości do 30 tys. zł.

II. Przebieg prac legislacyjnych

Ustawa uchwalona przez Sejm na 98. posiedzeniu w dniu 5 sierpnia b.r. pochodziła z przedłożenia rządowego (druk nr 3645). Rada Ministrów zadeklarowała, że projekt ustawy ma na celu wykonanie prawa Unii Europejskiej.

Projekt skierowany został do pierwszego czytania na 97. posiedzeniu Sejmu, a następnie trafił do Komisji Infrastruktury. Komisja powołała podkomisję nadzwyczajną, w celu przygotowania sprawozdania.

Drugie czytanie odbyło się na 98. posiedzeniu, po którym niezwłocznie przystąpiono do trzeciego czytania. Za przyjęciem ustawy głosowało 282 posłów, przy 151 głosach przeciw i 2 głosach wstrzymujących się.

III. Uwagi szczegółowe

- 1) Analizowana ustawa posługuje się określeniem „repatriacja”, rozumianym jako powrót marynarza z podróży morskiej, podczas której świadczył pracę, do miejsca wskazanego w umowie o pracę lub do kraju.

Pojęcie to, jakkolwiek używane także w dotychczas obowiązującej ustawie z dnia 23 maja 1991 r. o pracy na morskich statkach handlowych, odbiega od powszechnie znanego znaczenia, jakie zwrotowi temu nadaje ustawa z dnia 9 listopada 2000 r. o repatriacji – sposób nabycia obywatelstwa polskiego przez osobę polskiego pochodzenia, która przekracza granicę Rzeczypospolitej Polskiej na podstawie wizy krajowej w celu repatriacji.

Aby zapewnić systemowi prawa wewnętrzną spójność oraz respektując dyrektywę Zasad techniki prawodawczej, w myśl której w ustawie należy posługiwać się określeniami w ich podstawowym i powszechnie przyjętym znaczeniu albo - w drodze wyjątku - zbudować definicję odrębną, rozważyć należy przyjęcie definicji określenia repatriacja na potrzeby ustawy o pracy na morzu.

Propozycja poprawki:

w art. 2 dodaje się pkt 6a w brzmieniu:

„6a) repatriacji – należy przez to rozumieć powrót marynarza z podróży morskiej do miejsca zamieszkania, miejsca w którym została zawarta marynarska umowa o pracę lub do innego miejsca wskazanego w tej umowie.”

- 2) Zgodnie z art. 4 ustawy, na statku może być zatrudniony marynarz, który w wyniku badania lekarskiego został uznany za zdolnego do pracy na statku. Stan zdrowia marynarza potwierdza orzeczenie lekarskie wydawane w formie świadectwa zdrowia, podpisane przez uprawnionego lekarza. Od świadectwa zdrowia przysługuje odwołanie. Art. 6 ust. 1 ustawy stanowi z kolei, że w przypadku wątpliwości dotyczących stanu zdrowia marynarza, armator może, na swój koszt, skierować marynarza na doraźne badania lekarskie lub badanie psychologiczne. Przepis ten powoduje dwie wątpliwości. Po pierwsze, w świetle art. 4 ust. 4, marynarz może zostać skierowany na konsultację do psychologa tylko przez lekarza posiadającego odpowiednią specjalizację, w ramach badań lekarskich. Kierowanie marynarza do psychologa bezpośrednio przez pracodawcę, wydaje się więc niecelowe, ponieważ wpływ na sytuację prawną

pracownika ma tylko orzeczenie lekarskie (świadcstwo zdrowia), które może być poprzedzone m.in. konsultacją psychologiczną, jeżeli lekarz uzna ją za konieczną. Po drugie, ustawa nie przesądza co się stanie, jeżeli lekarz, po przeprowadzeniu doraźnych badań lekarskich, uzna marynarza za niezdolnego do pracy na morzu.

- 3) W myśl art. 6 ust. 3, w nagłych przypadkach dyrektor urzędu morskiego właściwy dla portu macierzystego statku może zezwolić marynarzowi na pracę bez ważnego świadectwa zdrowia, do czasu zawinięcia statku do portu, w którym marynarz może uzyskać świadectwo zdrowia od uprawnionego lekarza, pod warunkiem że okres zezwolenia nie przekracza 3 miesięcy, a świadectwo zdrowia marynarza **niedawno utraciło ważność**. Ostatni fragment tego przepisu ma charakter nieostry pozostawiając dyrektorowi urzędu morskiego nadmierny zakres swobody przy podejmowaniu rozstrzygnięcia w sprawie zezwolenia na pracę bez ważnego świadectwa zdrowia. Z kontekstu wydaje się wynikać, że chodzi o sytuację, w której świadectwo utraciło ważność w czasie trwania podróży morskiej. Ponadto, ustawa nie przesądza o formie prawnej rozstrzygnięcia dyrektora urzędu morskiego, które ze względu na jego wpływ na sytuację marynarza, powinno mieć charakter decyzji administracyjnej.

Propozycja poprawki:

w art. 6 ust. 3 otrzymuje brzmienie:

„3. W nagłych przypadkach dyrektor urzędu morskiego właściwy dla portu macierzystego statku, w drodze decyzji, może zezwolić marynarzowi na pracę bez ważnego świadectwa zdrowia, do czasu zawinięcia statku do portu, w którym marynarz może uzyskać świadectwo zdrowia od uprawnionego lekarza, pod warunkiem że okres zezwolenia nie przekracza 3 miesięcy, a świadectwo zdrowia marynarza utraciło ważność podczas trwającej jeszcze podróży morskiej.”

- 4) Zgodnie z art. 18 ust. 2, agencja zatrudnienia świadczy usługi pośrednictwa pracy po uzyskaniu od dyrektora urzędu morskiego właściwego dla jej siedziby dokumentu uprawniającego do kierowania marynarzy do pracy na statkach. Dokument, o którym mowa ma decydujący wpływ na sytuację podmiotu zamierzającego prowadzić pośrednictwo pracy, co najmniej odmowa jego wydania powinna więc mieć formę decyzji administracyjnej (taka konstrukcja została przewidziana w art. 89 ust. 4 w odniesieniu do Morskiego Certyfikatu Pracy).

Propozycja poprawki:

w art. 18 w ust. 2 dodaje się zdanie drugie w brzmieniu:

„3. Odmowa wydania dokumentu, o którym mowa w zdaniu poprzedzającym, następuje w drodze decyzji.”

- 5) Zgodnie z art. 27 ust. 3 pkt 5 lit. e tiret pierwsze, marynarska umowa o pracę określa, w przypadku gdy umowa została zawarta na czas nieokreślony, **warunki upoważniające każdą ze stron do jej wypowiedzenia**. Przepis ten sugeruje, iż umowa o pracę określać ma przesłanki jej rozwiązania z zachowaniem okresu wypowiedzenia, co stałoby w sprzeczności postanowieniami Kodeksu pracy, stosowanymi także do stosunku pracy na podstawie marynarskiej umowy o pracę. Art. 30 § 4 Kodeksu stanowi bowiem tylko tyle, że w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Z kolei wypowiedzenie umowy przez pracownika w ogóle nie wymaga uzasadnienia.

Propozycja poprawki:

w art. 27 w ust. 3w pkt 5 w lit. e tiret pierwsze otrzymuje brzmienie:

„– umowa została zawarta na czas nieokreślony – wskazanie okresu wypowiedzenia,”

- 6) Zgodnie z art. 27 ust. 5, armator, w razie potrzeby, może zmienić statek, na którym marynarz będzie wykonywał pracę, przy zachowaniu pozostałych warunków marynarskiej umowy o pracę. W takim przypadku armator potwierdza tę zmianę marynarzowi na piśmie. Z kolei w myśl art. 42 ust. 3, w przypadku gdy po rozpoczęciu podróży morskiej marynarz wykazał na zajmowanym stanowisku brak wymaganej sprawności psychofizycznej lub wymaganych kwalifikacji zawodowych, kapitan statku może polecić marynarzowi wykonywanie, zgodnej z jego kwalifikacjami zawodowymi, innej pracy niż określona w marynarskiej umowie o pracę, przy zapewnieniu marynarzowi wynagrodzenia przewidzianego za daną pracę, które może być niższe od wynagrodzenia określonego w marynarskiej umowie o pracę.

W sytuacji opisanej w art. 27 ust. 5 oraz w art. 42 ust. 3 dochodzi do zmiany istotnych warunków pracy i płacy wynikających z marynarskiej umowy o pracę (zmiana miejsca pracy, zmiana rodzaju pracy oraz obniżenie wynagrodzenia za pracę). W świetle art. 42

Kodeksu pracy, taka zmiana warunków zatrudnienia wymaga od pracodawcy wypowiedzenia zmieniającego, do którego stosuje się przepisy o definitywnym wypowiedzeniu stosunku pracy (m.in. dotyczące długości okresu wypowiedzenia czy odwołania się od niego). Żaden ze wskazanych przepisów ustawy o pracy na morzu nie przesądza jednak, czy w opisanych w nich okolicznościach art. 42 Kodeksu pracy znajdzie zastosowanie, czy też nie. Wynika z to z niekonsekwencji ustawodawcy, który na początku ustawy zamieścił ogólne odesłanie do Kodeksu pracy, aby następnie w szeregu przepisów odsyłać do jego szczegółowych postanowień.

Przedstawiona poniżej propozycja poprawki zmierza do jednoznacznego przesądzenia, że marynarzowi przysługuje ochrona przed wypowiedzeniem warunków pracy i płacy analogiczna do tej, którą są objęci inni pracownicy.

Propozycja poprawki:

1) w art. 27 w ust. 5 dodaje się zdanie trzecie w brzmieniu:

„Art. 42 Kodeksu pracy stosuje się odpowiednio.”;

2) w art. 42 w ust. 3 dodaje się zdanie drugie w brzmieniu:

„Art. 42 Kodeksu pracy stosuje się odpowiednio.”;

7) Rozdziałowi 11 nadano tytuł „Odpowiedzialność karna”, podczas gdy określa on także zasady odpowiedzialności porządkowej oraz administracyjnej.

Propozycja poprawki:

tytuł rozdziału 11 otrzymuje brzmienie:

„Odpowiedzialność porządkowa, administracyjna i karna”

8) Zgodnie z art. 109, za naruszenie regulaminu pracy i przebywania na statku przez marynarza mogą być stosowane kary porządkowe zgodnie z przepisami Kodeksu pracy. Art. 108 Kodeksu pracy stanowi, że za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów przeciwpożarowych, a także przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy, pracodawca może stosować karę upomnienia albo karę nagany, natomiast za nieprzestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy lub przepisów przeciwpożarowych, opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia, stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie

alkoholu w czasie pracy - karę pieniężną. Regulacja kodeksowa jest szersza od przyjętej w art. 109 analizowanej ustawy, która ogranicza możliwość zastosowania kary porządkowej tylko do przypadków, w których marynarz naruszy regulamin pracy. Ponieważ regulamin pracy jest tylko jednym z aktów prawa pracy regulujących organizację i porządek w procesie pracy na statku (są nimi min. Kodeks pracy, ustawa o pracy na morzu, ustawa o bezpieczeństwie morskim, akty wykonawcze regulujące zasady bezpieczeństwa i higieny pracy, czy też układy zbiorowe pracy), rozważyć należy pozostanie przy pełnym odesłaniu do regulacji kar porządkowych zawartej w Kodeksie pracy. Poprawka przesądza jednocześnie, że kary nakłada kapitan statku.

Propozycja poprawki:

w art. 109:

a) w ust. 1 wprowadzenie do wyliczenia otrzymuje brzmienie:

„Kapitan statku może stosować wobec marynarza kary porządkowe na zasadach określonych w rozdziale VI działu czwartego Kodeksu pracy, z tym że:”

b) w ust. 3 wyrazy „od dnia naruszenia regulaminu pracy i przebywania na statku” zastępuje się wyrazami „od dnia naruszenia obowiązku stanowiącego podstawę do nałożenia kary porządkowej”

9) Art. 125 ust. 1 stanowi, że książeczki żeglarskie wystawione na czas nieokreślony zachowują ważność przez okres 10 lat od dnia wejścia w życie ustawy. Przepis ten nie przesądza jednak, co się dzieje z książeczkami żeglarskimi wystawionymi na czas określony.

Propozycja poprawki:

w art. 125 dodaje się ust. 1a w brzmieniu:

„1a. Książeczki żeglarskie wystawione na czas określony zachowują ważność przez okres, na który zostały wystawione.”

Maciej Telec

Główny legislator