

MONIKA TOMASZEWSKA

KONWENCJA O PRACY NA MORZU Z 2006 R. (MLC) – STAN PO RATYFIKACJI PRZEZ POLSKĘ

Konwencja o pracy na morzu z 2006 r. (MLC 2006) jest nowoczesnym instrumentem prawnym, który uaktualnia i ujednolica 36 wiążących konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy i jeden protokół. To sprawia, że MLC zyskuje miano międzynarodowego kodeksu pracy na morzu.

1. CEL USTALENIA

Pracę na morzu charakteryzuje z jednej strony ściśle branżowy charakter, który w zasadniczy sposób odróżnia ją od pracy wykonywanej na lądzie, z drugiej strony – trudno o inny równie dobry przykład pracy świadczonej w wymiarze ponadnarodowym czy wręcz globalnym. Powyższe czynniki zaważyły na tym, że warunki pracy na statkach stały się przedmiotem unormowań organizacji międzynarodowych, przy czym największe zasługi na tym polu należy oddać Międzynarodowej Organizacji Pracy. W ciągu prawie 100-letniej działalności MOP różne aspekty pracy marynarzy stawały się przedmiotem prac konwencyjnych, począwszy od minimalnego wieku osób zatrudnionych na statku aż po aspekty zabezpieczenia społecznego na wypadek wystąpienia ryzyka wypadku czy choroby zawodowej marynarzy. Częstkowość unormowań, rozdrobnienie standardów konwencyjnych MOP, jak i różny czas ich przyjmowania (niektóre z konwencji MOP pochodzą z minionej epoki) spowodowały, że stały się one, najogólniej mówiąc, nieprzystające do wymogów obecnej żeglugi, niespójne czy wręcz anachroniczne. Stan ten zadecydował o podjęciu słusznej inicjatywy **uaktualnienia i jednoczesnego ujednoczenia** obowiązujących standardów MOP, dotyczących pracy na morzu.

Zasadniczym jednak celem, jaki przyświecał pracom nad MLC było stworzenie przejrzystych, spójnych, akceptowanych i stosowanych przez jak największą liczbę państw międzynarodowych standardów pracy sektora morskiego. Zakładano więc opracowanie nowoczesnego instrumentu prawnego, który miał **skonsolidować** wszystkie przyjęte od 1919 r. nie tylko **konwencje, ale**

i zalecenia. Te ostatnie, mimo niewiążącego charakteru, istotnie wpływają na sposób interpretacji i stosowania wiążących postanowień konwencji MOP. MLC swym zakresem obowiązywania objęła 36 wiążących konwencji MOP oraz 1 protokół¹. Gdyby do tego dołączyć instrumenty niewiążące w postaci zaleceń bądź stanowisk MOP odnoszących się do kwestii pracy na morzu, liczba instrumentów prawnych, o różnorodnym charakterze, składających się na treść MLC byłaby bliska 70². Powyższa statystyka przybliża jedynie skalę podjętej przez MOP inicjatywy, lecz nie oddaje w pełni znaczenia MLC. Łącząc suche dane statystyczne z głównym jej celem, słuszny wydaje się pogląd przyznający szczególny status MLC jako konstytucji czy też międzynarodowego kodeksu pracy na morzu³.

Konwencja o pracy na morzu ma za zadanie uzupełnić trzy podstawowe konwencje morskie przyjęte pod rządami MOP, które to akty są łączone z szeroko pojętym bezpieczeństwem morskim. Należą do nich:

- 1) konwencja **SOLAS (o bezpieczeństwie życia na morzu)**,
- 2) konwencja **MARPOL (o zapobieganiu zanieczyszczaniu morza przez statki)**,
- 3) konwencja **STCW (dotycząca kwalifikacji marynarzy)**.

Przyjęcie konwencji i wejście postanowień w życie oznacza **zbudowanie czwartego filara międzynarodowych uregulowań sektora morskiego**, opartego na stabilnych warunkach zatrudnienia i gwarancji ich nieobniżania poprzez wewnętrzne akty prawa powszechnie obowiązującego czy powszechnie stosowanych w praktyce porozumień (układów) zbiorowych, a także zawieranych czynności prawnych pomiędzy stronami umowy o pracę. Przy tym zwraca uwagę założenie MOP-u o uznaniu warunków pracy nie tylko za element stabilizacji socjalnej, ale również bezpieczeństwa morskiego, a więc bezpieczeństwa publicznego jako takiego.

2. ZAKRES NORMOWANIA KONWENCJI

Zakres konwencji o pracy na morzu wyznaczają poszczególne tytuły, które normują następujące kwestie:

1. Minimalne wymagania dla marynarzy do pracy na statku – w tytule tym określono zagadnienia minimalnego wieku marynarzy, zasady rekrutacji jak i szkolenie marynarzy;

¹ Listę konwencji zamieszczono na stronie internetowej MOP: http://www.ilo.org/global/standards/maritime-labour-convention/WCMS_150389/lang--en/index.htm.

² <http://www.ilo.org/global/standards/maritime-labour-convention/lang--en/index.htm>.

³ Por. tiret 3 decyzji Rady 2007/431/WE z 7.06.2007 r. upoważniającej państwa członkowskie do ratyfikowania, w interesie Wspólnoty Europejskiej, Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy o pracy na morzu z 2006 r. oraz M. Tomaszewska, *Prawo integracji stosunku pracy. Między jednością a różnorodnością*, Gdańsk 2011, s. 106.

2. Warunki zatrudnienia – w tytule 2. przyjęto **umowę o pracę** jako podstawę zatrudnienia marynarzy, a także ustalono elementy (warunki) negocjowane w drodze czynności pomiędzy stronami oraz obowiązujące marynarzy poprzez porozumienia zbiorowe; wprowadzono instrumenty ochrony wynagrodzenia za pracę, unormowano czas pracy – godziny pracy i odpoczynku, prawo do urlopu, kwestię repatriacji oraz prawo do odszkodowania dla marynarzy w przypadku utraty statku;
3. Zakwaterowanie, zaplecze rekreacyjne i żywienia – dotyczy minimalnych wymagań dla marynarzy odnośnie do rozmiaru kajut lub innych pomieszczeń załogi, utrzymania i żywienia, a także zapewnienia odpoczynku i rekreacji w postaci utrzymania odpowiedniego zaplecza;
4. Ochrona zdrowia, opieka medyczna, opieka społeczna i **zabezpieczenie społeczne** – część tę poświęcono wskazaniu **świadczeń** na wypadek wystąpienia ryzyka wywołującego niezdolność do pracy, przy czym państwo przystępujące do konwencji ma obowiązek zabezpieczyć 3 z 9 zdefiniowanych świadczeń;
5. Zgodność i egzekwowanie – zdefiniowano zakres odpowiedzialności dotyczący stosowania konwencji, nałożono wymóg wprowadzenia przez państwa bandery skutecznych metod wdrożenia i przestrzegania jej postanowień opartych na systemie wydawania certyfikatów, zaś od państw portu – czuwania nad przestrzeganiem postanowień przez przeprowadzanie stosownych inspekcji.

Konwencja o pracy na morzu przyznaje zatem marynarzom kompleksowe prawa i ochronę w miejscu ich pracy. Warte podkreślenia jest także i to, że ustalone przez konwencję warunki zatrudnienia i pracy obowiązują jednakowo wszystkich marynarzy, bez rozróżnienia ze względu na obywatelstwo, co jest charakterystyczne chociażby dla reżimu prawa unijnego, ustanawiającego również normy ochronne w stosunkach pracy, jednak z preferencją dla obywateli Unii Europejskiej. W omawianym standardzie MOP-u liczy się jedno kryterium przyznanej ochrony w postaci miejsca świadczonej pracy, o czym była mowa nieco wcześniej. W przypadku marynarzy miejscem zwykłego, czyli naturalnego, wykonywania pracy jest statek, przy czym zastosowanie postanowień konwencji odnosi się do tych spośród nich, nad którymi zwierzchnictwo okrętowe sprawują państwa ratyfikujące konwencję o pracy na morzu. Nałożenie tak rozległych obowiązków związanych z ochroną pracy i zdrowia marynarzy podnosi koszty pracy oraz eksploatacji statku. Powstaje więc naturalna dysproporcja pomiędzy państwami ratyfikującymi konwencję a tymi, które do niej nie przystąpią, przekładająca się na większą konkurencyjność – przynajmniej cenową – tych ostatnich. Osiągnięciu lepszej pozycji rynkowej poprzez zaniżenie standardów ochrony pracy ma zapobiec klauzula „braku bardziej preferencyjnego traktowania”, która gwarantuje, że statki pływające pod banderą państwa, które nie ratyfikowało konwencji, nie będą korzystały z bardziej preferencyjnego traktowania niż statki pływające pod banderą państwa, które ją ratyfikowało. Wprowadzenie powyższej

klauzuli ma głównie zapobiec nieuczciwej konkurencji w postaci dumpingu socjalnego, który pogarsza warunki pracy na statku i stawia w niekorzystnej sytuacji armatorów oferujących godne warunki pracy, zgodne z zasadami MOP.

3. ZAPEWNIENIE EFEKTYWNOŚCI

Efektywność omawianego standardu międzynarodowego zapewniają mechanizmy kontroli wprowadzone na wszystkich poziomach, tj. statku, armatora, państwa bandery, państwa portu, kraju pochodzenia członków załogi. Do wprowadzenia instytucji i środków nadzoru na wcześniej wymienionych poziomach zobowiązane są zarówno państwa bandery, jak i państwa portu.

Niezależnie od tego postanowiono wprowadzić międzynarodowy system zgodności i weryfikacji postanowień konwencji MOP. W celu wyeliminowania statków niespełniających norm – dla zachowania bezpieczeństwa i ochrony statków oraz ochrony środowiska – konieczne stało się wprowadzenie bardziej skutecznego systemu egzekwowania i zgodności, równoległe do odpowiedniego zbioru zasad. W związku z powyższym każde państwo-strona konwencji, państwa członkowskie w ramach Unii Europejskiej oraz sama Unia Europejska, która uznała postanowienia konwencji – o czym poniżej – zobowiązały się stworzyć środki kontroli przeprowadzanej zarówno przez państwo bandery, jak i państwo portu. Tym sposobem mają zostać stworzone gwarancje stosowania odpowiednich norm pracy na morzu na wszystkich statkach zawijających do portów UE, niezależnie od obywatelstwa marynarzy, jeśli stanowią oni załogę statku.

4. PROCEDURA WEJŚCIA W ŻYCIE I ZWIĄZANIA POSTANOWIENIAMI KONWENCJI O PRACY NA MORZU

Nowatorski charakter konwencji przejawia się w dwóch płaszczyznach. W pierwszej – materialno-prawnej – konwencja wprowadza podział na **wiążące pravidła** i część A, zawierającą definicje, podstawowe zasady i obowiązujące prawa, oraz część B, w której umieszczono wytyczne niewywołujące bezpośrednich skutków prawnych, które charakterem prawnym odpowiadają dotychczasowym zaleceniom. W warstwie formalnoprawnej (proceduralnej) odmienność polega na „zastąpieniu” (revised) 36 konwencji MOP (nr 7–9, 16, 22–23, 53–58, 68–70, 72–76, 91–93, 109, 133–134, 145–147, 163–166, 178–180) oraz 1 protokołu wchodzących w zakres przedmiotowy konwencji o pracy na morzu.

Szczegółowy wykaz zastąpionych konwencji można znaleźć na oficjalnej stronie MOP (zob. przypis 1).

Zamiarem twórców było więc osiągnięcie skutku zmiany i automatycznego zastąpienia wskazanych w wykazie konwencji MOP, bez konieczności ich wypowiedzienia przez państwa-strony. Jest to rozwiązanie nowatorskie, biorąc pod uwagę dotychczas stosowane zasady przystępowania państw do konwencji MOP. Poprzednio zastępowanie umów dokonywano poprzez wypowiedzenie „starej” umowy międzynarodowej i ratyfikowanie nowej, zaś wprowadzano najczęściej poprzez protokoły.

Należy jednak zastrzec, że opisany mechanizm polegający na rewizji i zastąpieniu starego standardu konwencyjnego przez nową umowę międzynarodową jest dopuszczany i szeroko wykorzystywany w prawie międzynarodowym. Czynnikiem decydującym jest bowiem wola członków MOP i swoboda przystępowania do MLC. Na poparcie stawianych wniosków można posłużyć się nie tylko wykładnią językową postanowień konwencji o pracy na morzu, ale też odwołać do funkcji, jaką ona sprawuje w systemie prawnym, tj. scalającej i ujednolicającej. Ponadto za powyższym rozwiązaniem przemawia zwykły pragmatyzm, eliminujący konieczność zastosowania często zawitych procedur i okresów wypowiedzienia wymienionych wyższej konwencji przez wszystkie strony przystępujące do MLC.

5. SKUTKI PRAWNE DECYZJI RADY NR 2007/431

W zakresie spraw objętych regulacją konwencji o pracy na morzu mieszczą się m.in. świadczenia zabezpieczające marynarzy przed ryzykiem wystąpienia niezdolności do pracy spowodowanej określonymi zdarzeniami o charakterze losowym (por. tytuł 4 konwencji MOP). Z kolei zakres kompetencji wyłącznych Unii Europejskiej obejmuje ustalenie zasad koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego państw członkowskich. Sprawy z zakresu koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego są ponadto kwalifikowane do tzw. kompetencji pierwotnych, gdyż wprost wiążą się z realizacją swobody przepływu pracowników. Nie wymaga szerszego komentarza stanowisko wyrażone w traktatach Unii Europejskiej, uznające swobodę przepływu pracowników za kluczowy element jednolitego rynku, a więc filaru funkcjonowania Unii Europejskiej. Rada, działając na podstawie art. 48 TFUE (*ex art. 42 TWE*), wykonała swoje uprawnienia, przyjmując rozporządzenie 1408/71, które zastąpiono Rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 z 29.04.2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego, obowiązującym od 1.05.2010 r.⁴. Konstrukcja nowych zasad koordynacji UE opiera się na zdefiniowanych katego-

⁴ Dz.Urz. UE L 166 z 30.04.2004 r., s. 1.

riach ryzyka, których wystąpienie rodzi prawo do nabycia świadczeń regulowanych przez wewnętrzne systemy zabezpieczenia społecznego państw członkowskich. Jest to inna technika legislacyjna, niż została przyjęta w konwencji o pracy na morzu, tym niemniej odnosząca się do tej samej materii.

W tym stanie prawnym należy odnieść się do celowości oraz skutków prawnych decyzji, w której Rada upoważniła państwa członkowskie do ratyfikowania przedmiotowej konwencji MOP⁵. Stosowny wniosek Komisja Europejska złożyła Radzie 15.06.2006 r.⁶ i po konsultacji z Parlamentem Europejskim⁷ Rada przyjęła wspomnianą decyzję 7.06.2007 r., wyznaczając termin zakończenia tego procesu do 31.12.2010 r. Niewątpliwie jest to instrument służący do związania się Unii Europejskiej aktami prawa międzynarodowego. Dla większej przejrzystości wywodów należy usystematyzować różne sposoby osiągnięcia tego celu:

- przystąpienie UE do konwencji (umowy międzynarodowej) na podstawie prawno-międzynarodowej podmiotowości jako samodzielna organizacja międzynarodowa; warunkiem jest otwarcie takiej konwencji dla organizacji międzynarodowej (*ex art. 300 ust. 1 – art. 218 TFUE*);
- upoważnienie państw członkowskich UE w specjalnie do tego celu przyjętej decyzji do ratyfikowania konkretnej umowy międzynarodowej; państwa w takiej sytuacji podejmują działania solidarnie w interesie Unii⁸, co jest związane z zasadą jedności reprezentacji międzynarodowej Unii Europejskiej⁹.

Ostatni ustęp art. 218 TFUE (*ex art. 300 TWE*) stanowi, że umowy międzynarodowe zawierane zgodnie procedurą opisaną w cytowanym artykule wiążą Unię Europejską i jednocześnie państwa członkowskie.

Rada, wydając upoważnienie do ratyfikacji, wyraźnie przywołała normę kompetencyjną w zakresie zabezpieczenia społecznego, czyli *ex art. 42 TWE* (obecnie art. 48 TFUE). Oznacza to zezwolenie dla państw członkowskich na ratyfikowanie konwencji o pracy na morzu również w tej części, która dotyczy wyłącznych kompetencji Unii Europejskiej. Bez stosownego zezwolenia państwo członkowskie, które chciałoby przystąpić do konwencji, 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). Trybunał Sprawiedliwości UE niezmiennie stoi na stanowisku,

⁵ Decyzja Rady 2007/431/WE z 7.06.2007 r. upoważniająca państwa członkowskie do ratyfikowania, w interesie Wspólnoty Europejskiej, Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy o pracy na morzu z 2006 r. (Dz.Urz. UE L 161 z 22.06.2007 r., s. 63).

⁶ KOM (2006) 0288 – wersja ostateczna.

⁷ Stanowisko Parlamentu Europejskiego A6-0019/2007 przyjęto 5.02.2007 r.

⁸ *Opinion of the Court 2/91 of 19 March 1993 on the Convention N° 170 of the International Labour Organization concerning safety in the use of chemicals at work*, ECR 1993, s. I-1061, pkt 5 oraz sprawa C-45/07 *Komisja Wspólnot Europejskich przeciwko Republice Greckiej*, dotąd niepublikowany w zbiorze, pkt 31.

⁹ C. Mik, *Europejskie prawo wspólnotowe*, Warszawa 2000, s. 509.

że przyjęcie określonych unijnych zasad realizujących ustanowione w traktacie cele uniemożliwia państwom członkowskim, poza działaniem w ramach wspólnych instytucji, „podejmowanie zobowiązań, które mogłyby naruszyć wskazane zasady lub zmienić ich zakres”¹⁰. Należy w tym miejscu podnieść, że zgodnie z art. 58 TFUE (*ex art.* 51 TWE) swoboda przepływu usług w dziedzinie transportu oraz reguły konkurencji – art. 101 TFUE (*ex art.* 81 TWE) należą do kompetencji Unii Europejskiej i to o charakterze wyłącznym. Konwencja o pracy na morzu choć nie odnosi się wprost do usług transportowych się i reguł konkurencji, tym niemniej wywiera na obie dziedziny znaczący wpływ. Opisana zależność została uwidoczniona chociażby w stanowisku Parlamentu Europejskiego uczestniczącego w procedurze konsultacji zastosowanej przy przyjmowaniu decyzji oraz późniejszej dyrektywy w sprawie MLC¹¹.

Wspomniana decyzja Rady zawiera nie tylko niezbędne upoważnienie, bez którego żadne z państw członkowskich Unii Europejskiej nie mogłoby przystąpić do konwencji o pracy na morzu, ale również obliguje państwa w art. 2 decyzji do jej ratyfikacji. W decyzji nr 2007/431 Rada dodatkowo określiła termin, w którym obowiązek ten ma zostać dopełniony, z zastrzeżeniem dokonania uprzedniego przeglądu postępów ratyfikacji przed styczniem 2010 r. Wspomniana weryfikacja ma na celu zdyscyplinowanie państw do wykonania decyzji oraz zapoznanie się z ewentualnymi trudnościami, jakie państwa mogą napotkać przy wdrażaniu MLC. Nie chodzi bowiem o „mechaniczne” włączenie konwencji do systemu krajowego, lecz o skutek pozwalający na efektywne wykonanie zobowiązań wynikających z MLC bez naruszania zobowiązań wynikających z prawa unijnego. Wobec tego przewlekłość postępowania ratyfikacyjnego, bez podania przez państwo członkowskie przyczyn natury obiektywnej, wynikających chociażby z trudności implementacyjnych, o których wspomniano wyżej, może być uznana za naruszenie prawa unijnego z tytułu nieterminowego wykonania decyzji Rady nr 2007/431, pomimo że sama konwencja o pracy na morzu w tym względzie nie narzuca żadnych terminów. Sankcja

¹⁰ Sprawa 22/70 *Komisja przeciwko Radzie*, zwana wyrokiem w sprawie AETR, Rec. 1971, s. 263, pkt 22. Podobnie ETS orzekł w sprawie C-45/07 *Komisja Wspólnot Europejskich przeciwko Republice Greckiej*, dotąd niepublikowany w zbiorze, pkt 17. Tłem sporu było przedstawienie przez Republikę Grecką Komitetowi Bezpieczeństwa na Morzu IMO propozycji, w której państwo członkowskie wezwało komitet do zbadania kwestii ustanowienia list kontrolnych (*check lists*) oraz innych instrumentów, które byłyby odpowiednie do ułatwienia państwom-stronom konwencji SOLAS kontroli zgodności statków i urządzeń portowych z wymogami ustanowionymi w rozdziale XI-2 załącznika do tej konwencji oraz w kodeksie ISPS. Komisja Europejska uznała, że propozycja przedstawiona przez Republikę Grecką organizacji międzynarodowej jest stanowiskiem krajowym wkraczającym w dziedzinę należącą do wyłącznej zewnętrznej kompetencji Unii Europejskiej. Wobec tego 10.05.2005 r. Komisja wezwała Grecję do usunięcia uchybienia, by następnie wnieść sprawę do ETS. W wyroku ETS stwierdził naruszenie zobowiązań traktatowych w tym art. 10 TWE, mimo że Wspólnota nie ma statusu członka IMO, gdyż – zdaniem ETS – brak członkostwa „w żaden sposób nie upoważnia państwa członkowskiego działającego indywidualnie w ramach swojego członkostwa w organizacji międzynarodowej do podejmowania zobowiązań, które mogą naruszyć zasady wspólnotowe przyjęte w celu realizacji celów traktatu”.

¹¹ Stanowisko Parlamentu Europejskiego A6-0019/2007 przyjęto 5.02.2007 r.

naruszenia nie jest, co ciekawe, uzależniona od wejścia w życie samej MLC, gdyż wynika z terminów narzuconych przez Radę w cytowanej decyzji. Podejście Rady znajduje uzasadnienie w tym, że 25 państw członkowskich¹² – wobec 30 wymaganych przez MLC – dysponuje 27-procentowym tonażem, a do wejścia jej w życie wymagane jest 33% tonażu światowego. Podane wartości i potencjał, jakim dysponuje Unia Europejska, nie wyczerpuje co prawda kryteriów wejścia w życie MLC, tym niemniej znacznie zwiększa i ułatwia osiągnięcie takiej implikacji.

Wobec przedstawionych argumentów należy raz jeszcze podkreślić dwojaki skutek decyzji. Skutek zobowiązujący oraz zezwalający państwom członkowskim na ratyfikowanie konwencji bez obawy o naruszenia z ich strony kompetencji wyłącznych Unii Europejskiej (art. 48, 58, 101 TFUE). Upoważnienie tego typu natomiast – jak się wydaje – nie miało na celu uznania całości konwencji o pracy na morzu za źródło prawa unijnego, które charakterem jest zbliżone do źródeł prawa pierwotnego¹³. Porównując zakres kompetencji przekazanych przez państwa członkowskie Unii Europejskiej z przedmiotem regulacji samej konwencji o pracy na morzu wraz ze sposobem jej wdrażania, byłoby to za trudne do zaakcentowania z kilku powodów. Konwencja wkracza w uprawnienia zastrzeżone tylko dla państw członkowskich. Poza uprawnieniami Unii leży chociażby określenie podstaw zatrudnienia osób świadczących pracę czy też określenie charakteru prawnego tego zatrudnienia (np. tego, że wyłączną podstawą prawną świadczenia pracy jest umowa o pracę). Zresztą art. 151 TFUE (*ex art.* 136 TWE) zastrzega, że wykonywanie kompetencji w dziedzinie polityki społecznej następuje przy uwzględnieniu „różnorodności praktyk krajowych, w szczególności w dziedzinie stosunków umownych”. Oczywiście, zastrzeżenie dotyczy raczej sposobu ich wykonywania przez instytucje unijne, które realizując cele Unii, muszą dobierać takie środki prawne, by nie doprowadziły one do nadmiernej ingerencji w stosunki umowne. Można natomiast wskazać przykłady inicjatyw prawodawczych UE z dziedziny ochrony pracowników, które wiążą się po części z harmonizacją fragmentów umownych stosunków pracy. Jednak nawet w takim wariantcie prawo unijne nie narzuca jednego, z góry określonego modelu zatrudnienia.

Innym argumentem, który można wysunąć na rzecz obrony prezentowanego stanowiska, jest częściowy konflikt prawa unijnego z postanowieniami MLC. Rzeczą dotyczy części B oraz postanowień odnoszących się do **obowiązywania, wykładni i stosowania** konwencji o pracy na morzu co do metod wykładni i podmiotów uprawnionych do tejże wykładni. Jeśli konwencja miała stać się częścią prawa unijnego, to metody obowiązywania, stosowania i wykładni prawa unijnego są określone przez prawo unijne, które to reguły składają się na

¹² Liczba 25 państw odnosi się do dnia wydania decyzji Rady nr 2007/431.

¹³ Szerzej na ten temat 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.

fundamentalne zasady ogólne prawa unijnego. Częściowo wniosek odmawiający uznania całości konwencji MOP za część prawa unijnego o statusie prawa pierwotnego **lagodzi wyrok C-162/96** w sprawie Racke Sp. z o.o. Zgodnie z cytowanym wyrokiem jedną z zasad ogólnych prawa jest obowiązek nienaruszania prawa międzynarodowego przy wykonywaniu uprawnień, jakimi dysponuje Unia Europejska. Wobec tego nawet bez wydania odrębnego aktu w postaci decyzji Unia Europejska uznaje obowiązek przestrzegania zobowiązań międzynarodowych, chyba że są one wyraźnie ze sobą sprzeczne.

6. POWÓD PRZYJĘCIA DYREKTYWY RADY NR 2009/13/WE

W tym stanie prawnym, a więc po wydaniu decyzji Rady, powstaje problem natury prawnej, technicznej i logistycznej korelacji środków wdrożeniowych postanowień MLC przez wszystkie państwa członkowskie Unii Europejskiej. Należy raz jeszcze przypomnieć, że efektywność i realizacja zakładanych celów MLC będzie zależeć właśnie od skoordynowania środków kontroli na wszystkich poziomach, tj. statku, armatora, państwa bandery, państwa portu, kraju pochodzenia członków załogi. Jest to tym trudniejsze, że odpowiednia korelacja środków dotyczy państwa-strony MLC, które może wystąpić w roli państwa bandery lub państwa portu. Najskuteczniej efekt harmonizacji środków krajowych można osiągnąć poprzez wydanie dyrektywy. Tym też należy tłumaczyć przyjęcie Dyrektywy Rady nr 2009/13/WE z 16.02.2009 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/WE¹⁴. Analizując **zakres porozumienia oraz zakres samej konwencji** o pracy na morzu, należy uznać, że zakresy te **nie są tożsame**. Innymi słowy, nie wszystkie postanowienia konwencji zostały odzwierciedlone w porozumieniu z powodu przeszkód natury kompetencyjnej, o których była mowa wcześniej. MLC jest warunkiem wejścia w życie dyrektywy, wykonującej porozumienie ramowe; dyrektywa wykonuje umowę między partnerami społecznymi, która również wchodzi w życie wraz z wejściem w życie konwencji.

Pomijając niezwykle sporną kwestię charakteru prawnego porozumień zbiorowych (ramowych) zawieranych przez partnerów społecznych na szczeblu unijnym, jedno jest pewne – obowiązki implementacyjne państw mają (w takim układzie) podwójne źródło. Pierwsze wynika z międzynarodowego prawa publicznego i ratyfikacji MLC, drugie – z obowiązującej, choć niewywołującej jeszcze skutków prawnych, dyrektywy Rady nr 2009/13/WE.

¹⁴ Dz.Urz. UE L 124 z 20.05.2009 r., s. 30.

7. OCENA ZOBOWIĄZAŃ WYNIKAJĄCYCH Z RATYFIKACJI MLC SPRZED DATY WEJŚCIA JEJ W ŻYCIE

Obecnie istnieje obowiązek **niepodejmowania działań, które byłyby sprzeczne z treścią podpisanej konwencji i udaremniały w przyszłości jej wykonanie**. Powyższa zasada wynika z prawa międzynarodowego publicznego, a konkretnie z wiążącej Polskę konwencji wiedeńskiej o prawie traktatów. Ponadto konwencja wiedeńska została uznana w przywołanym nieco wcześniej **wyroku Trybunału Sprawiedliwości C-162/96 Racke Sp. z o.o.** jako ten zakres prawa międzynarodowego, które należy przestrzegać na kilku poziomach funkcjonowania systemu prawnego:

- przez Unię Europejską przy przyjmowaniu aktów prawa unijnego;
- przez państwa członkowskie przy środkach wykonujących (wdrażających) prawo unijne.

Należy też podkreślić pewne zobowiązania wynikające z obowiązków implementacyjnych dyrektywy. Okres implementacji nie uprawnia do bezczynności, lecz służy do usunięcia trudności, które wynikają z rozbieżności pomiędzy wzorcem minimalnej ochrony z dyrektywy a przyjętym poziomem ochrony w prawie krajowym i wymagają podjęcia w związku z tym **odpowiednich czynności legislacyjnych**¹⁵. Państwa członkowskie zobowiązane są w terminie, który został przewidziany na dokonanie transpozycji przepisów dyrektywy, do zaniechania wszelkich działań, które „mogłyby poważnie osłabić osiągnięcie celu wynikającego z dyrektywy”¹⁶. **Jest to obowiązek nieczynienia, ale też podjęcia wszelkich właściwych środków**. Podstaw do formułowania przez Trybunał Sprawiedliwości powyższych wniosków dostarcza **zasada lojalnej współpracy (jest ona zasadą traktatową), ale w przypadku tej konwencji należy zauważyć, że wiele jej przepisów ma charakter samowykonalny**.

¹⁵ Sprawa C-157/02 *Rieser Internationale Transporte GmbH v. Autobahnen- und Schnellstraßen-Finanzierungs-AG (Asfinag)* (Zb.Orz. 2004, I-1477, pkt 68). M. Tomaszewska, *Prawo integracji stosunku pracy...*, op.cit., s. 191.

¹⁶ Opinia rzecznika generalnego Kokott przedstawiona 27.10. 2005 r. w sprawie C-212/04 *Konstantinos Adeneler i inni v. Ellinikos Organismos Galaktos (ELOG)* (Zb.Orz. 2006, s. I-6057, pkt 45).

MONIKA TOMASZEWSKA

MARITIME LABOUR CONVENTION (2006)
FOLLOWING POLAND'S RATIFICATION
(Summary)

The Maritime Labour Convention (MLC 2006) is a modern legal document, which amends and integrates 36 International Labour Organization conventions and 1 protocol to a convention. This makes the MLC a global standard equivalent to an international maritime labour code.