02340215485123
RPW/32076/2025 P
MRiRW 2025-04-11

SCP/4152/2025
02340300098383

Słupsk, dn. 07.04.2025 r.

Główny Inspektorat
Rybołówstwa Morskiego
76-200 SŁUPSK ul. Jana Pawła II nr 1

GIRM.023.01.2025

Pan Jacek Czerniak
Sekretarz Stanu
Ministerstwo Rolnictwa i Rozwoju Wsi

Szanowny Panie Ministrze,

niniejszym, na podstawie art. 2 ustawy z dnia 11 lipca 2014 r. o petycjach (t.j.: Dz. U. z 2018 r., poz.870), **wnoszę o podjęcie działań, zmierzających do zmiany przepisów prawa tj. dokonanie zmian w przepisach ustawy z dnia 5 sierpnia 2015 r. o pracy na morzu (t.j. Dz.U. z 2023 r poz.2257) poprzez wyłączenie stosowania, w stosunku do pracowników Głównego Inspektoratu Rybołówstwa Morskiego, przepisów ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (t.j. Dz.U. z 2024 r. poz.409) oraz przepisów ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz.1917) w zakresie czasu i systemu pracy, a także poprzez dopuszczenie stosowania do pracowników Głównego Inspektoratu Rybołówstwa Morskiego, wykonujących czynności służbowe na morzu, przepisów art. 43 – 47 ustawy z dnia 5 sierpnia 2015 r. o pracy na morzu (t.j. Dz.U. z 2023 r poz.2257), choćby w ograniczonym zakresie.**

UZASADNIENIE

Tytułem wstępu należy wskazać, że zgodnie z art. 100 ustawy z dnia 19 grudnia 2014 r. o rybołówstwie morskim (t.j. Dz.U. z 2024 r. poz.243 ze zm.) organami administracji rybołówstwa morskiego są: 1) minister właściwy do spraw rybołówstwa; 2) Główny Inspektor Rybołówstwa

Morskiego - jako centralny organ administracji rządowej. W myśl zaś art. 102 ust. 1 – 4 ustawy z dnia 19 grudnia 2014 r. o rybołówstwie morskim (t.j. Dz.U. z 2024 r. poz.243 ze zm.), Główny Inspektor Rybołówstwa Morskiego wykonuje swoje zadania przy pomocy Głównego Inspektoratu Rybołówstwa Morskiego. Główny Inspektorat Rybołówstwa Morskiego jest państwową jednostką budżetową. Siedzibą Głównego Inspektora Rybołówstwa Morskiego jest Słupsk. Terytorialny zakres działania Głównego Inspektora Rybołówstwa Morskiego obejmuje terytorium i wyłączną strefę ekonomiczną Rzeczypospolitej Polskiej. Poza siedzibą Głównego Inspektora Rybołówstwa Morskiego mogą być tworzone ośrodki zamiejscowe.

Zadania przypisanie w/w ustawą o rybołówstwie morskim, Głównego Inspektorowi Rybołówstwa Morskiego, wymagają wykonywania przez znaczną część pracowników Głównego Inspektoratu Rybołówstwa Morskiego, pracy na morzu na statkach pływających, w tym wypływania w sposób ciągły i nieprzerwany w kilkudniowe lub dłuższe rejsy po morzu. Dotyczy to głównie pracowników Głównego Inspektoratu Rybołówstwa Morskiego, (dalej także „GIRM") o statusie inspektorów rybołówstwa morskiego i członków załogi jednostek pływających, w tym marynarzy.

W zakresie pracowników o statusie inspektorów rybołówstwa morskiego stosuje się do ich stosunków pracy przepisy ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (t.j. Dz.U. z 2024 r. poz.409), co wynika z art. 2 ust. 1 pkt 2 w/w ustawy. Przepisy ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (t.j. Dz.U. z 2024 r. poz.409), w szczególności przepisy o czasie pracy, nie dają jednak możliwości nieprzerwanej pracy kilka lub kilkanaście dni na statku w morzu przez poszczególnego pracownika o statusie inspektora rybołówstwa morskiego.

Podobnie jest w przypadku pracowników załogi jednostek pływających, w tym marynarzy zatrudnionych w Głównym Inspektoracie Rybołówstwa Morskiego. Zgodnie z art. 1 ust. 2 pkt 2 ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (t.j.: Dz.U. z 2023 r. poz.1917 ze zm.), ustawa określa prawa i obowiązki osób zatrudnionych m.in. w urzędach centralnych organów administracji rządowej wobec których nie mają zastosowania przepisy ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej. Tym samym, wobec pracowników GIRM, jako centralnego organu administracji rządowej, do których nie stosuje się przepisów ustawy o służbie cywilnej, stosuje się przepisy wyżej wskazanej ustawy o pracownikach urzędów państwowych, co dotyczy załogi jednostek pływających, w tym marynarzy zatrudnionych w GIRM. Wynika to także z tabeli XVI załącznika nr 3 do rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 2 lutego 2010r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników niebędących członkami korpusu służby cywilnej zatrudnionych w urzędach administracji rządowej i pracowników innych jednostek (t.j. Dz. U. z 2023 r. poz.467 ze zm.). Załącznik nr 3 do w/w rozporządzenia dotyczy wskazania stanowisk, zaszeregowań i kwalifikacji w poszczególnych jednostkach. Z kolei tabela XVI załącznika nr 3 do w/w rozporządzenia dotyczy pracowników zatrudnionych w GIRM.

Z tego wynika, że także przepisy ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (t.j.: Dz.U. z 2023 r. poz.1917 ze zm.), w szczególności przepisy o czasie

pracy, nie dają pełnej możliwości nieprzerwanej pracy kilka lub kilkanaście dni na statku w morzu przez poszczególnego pracownika jednostek pływających, w tym marynarza.

Takiej możliwości pracy nieprzerwanie kilka lub kilkanaście dni na statku w morzu przez pracowników GIRM o statusie inspektorów rybołówstwa morskiego, jak i pracowników jednostek pływających GIRM, w tym marynarzy, nie dają w stosunku do tych kategorii pracowników Głównego Inspektoratu Rybołówstwa Morskiego także przepisy ustawy z dnia 5 sierpnia 2015 r. o pracy na morzu (t.j.Dz.U. z 2023 r poz.2257).

Zgodnie z aktualnym brzmieniem przepisu art. 1 ust. 3 ustawy z dnia 5 sierpnia 2015 r. o pracy na morzu (t.j.Dz.U. z 2023 r poz.2257) „*Do statków niekonwencyjnych przepisy ustawy stosuje się w zakresie w niej określonym*". Z tego zatem wynika, że **do statków niekonwencyjnych przepisy w/w ustawy stosuje się jedynie w ograniczonym, a nie w pełnym zakresie**.

Pracy zaś na statkach niekonwencyjnych poświęcony jest rozdział X w.w ustawy, gdzie w art. 100 wskazano wprost jakie przepisy ustawy stosuje się do statków niekonwencyjnych, co oznacza, że **pozostałe przepisy ustawy niewskazane w art. 100 nie mają zastosowania do statków niekonwencyjnych**.

Przepis art. 100 w/w ustawy, stanowi, że:

1. Do stosunków pracy na statkach niekonwencyjnych stosuje się odpowiednio przepisy ustawy dotyczące:

*1) **minimalnych wymagań dla marynarzy do pracy na statku**, z uwzględnieniem obowiązujących wymagań międzynarodowych i krajowych dotyczących pracowników szkół i uczelni morskich;*

*2) **warunków zatrudnienia i organizacji pracy na statku** - z wyjątkiem przepisów art. 34, art. 40, art. 41, art. 43-47, art. 50, art. 51 ust. 2 i art. 53-56;*

*3) **warunków pracy i życia na statku** - z wyjątkiem przepisów art. 28 ust. 1 i 2, art. 63, art. 64 ust. 2-4, art. 65, art. 67 ust. 2 i 3 oraz art. 69 ust. 2, z tym że przepis art. 63 ust. 3 stosuje się do statków, o których mowa w art. 103, holowników, pogłębiarek oraz dźwigów pływających;*

4) ochrony zdrowia i ochrony socjalnej.

2. Do statków niekonwencyjnych mogą być stosowane przepisy ustawy dotyczące pośrednictwa pracy.

3. Na statkach niekonwencyjnych, które nie odbywają podróży międzynarodowych, nie stosuje się przepisów dotyczących repatriacji i porzucenia marynarzy oraz zabezpieczenia finansowego na wypadek porzucenia marynarza.

4. Na statkach niekonwencyjnych marynarska umowa o pracę może przewidywać inne składniki wynagrodzenia niż określone w art. 35 ust. 3.

5. Do stosunków pracy na statkach niekonwencyjnych wykorzystywanych w granicach portów do świadczenia usług pilotowych, holowniczych lub cumowniczych stosuje się odpowiednio przepisy ustawy w zakresie wskazanym w ust. 1 pkt 1, 3 i 4, z wyłączeniem art. 3 ust. 2 pkt 3 i ust. 4, art. 7-15 oraz art. 67 ust. 4-5.

Analiza treści powyższych zapisów prowadzi do wniosku, że do stosunków pracy na statkach niekonwencyjnych stosuje się odpowiednio przepisy ustawy dotyczące **warunków zatrudnienia i organizacji pracy na statku** - **z wyjątkiem przepisów:**

- **art. 34 (pozostawanie w rezerwie),**
- **art. 40 (kompetencje przedstawiciela załogi statku),**
- **art. 41(wybór i okres pełnienia funkcji przedstawiciela załogi statku),**
- **art. 43-47 (w zakresie czasu pracy, w zakresie maksymalnego czasu pracy, czasu odpoczynku, pracy w godzinach nadliczbowych),**
- **art. 50 (ewidencja czasu pracy i odpoczynku),**
- **art. 51 ust. 2 i art. 53-56 (w zakresie urlopu wypoczynkowego).**

Warunki zatrudnienia i organizacji pracy na statku reguluje rozdział IV w/w ustawy tj. przepisy art. 26 do art. 59, z tym, że jak wskazano wyżej, nie stosuje się w tym zakresie wszystkich tych przepisów.

Z tego zatem wynika, że skoro do stosunków pracy na statkach niekonwencyjnych nie stosuje przepisów **art. 43-47 w/w ustawy, to nie stosuje się przepisów w zakresie czasu pracy, w zakresie maksymalnego czasu pracy, czasu odpoczynku, pracy w godzinach nadliczbowych. Ustawa bowiem wprost wyłącza stosowanie zasad w zakresie czasu pracy do statków niekonwencyjnych.** Z kolei w/w przepisy ustawy, które są wyłączone ze stosowania w przypadku statków niekonwencyjnych przewidywały m.in. że *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 1 miesiąca. Z kolei* ***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.*

Podstawą zaś zatrudnienia jest w takich przypadkach marynarska umowa o pracę (art. 26), jako szczególny rodzaj umowy o pracę. 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.

Z kolei **konieczne elementy marynarskiej umowy o pracę** reguluje art. 27 w.w ustawy. W tym zakresie wskazać należy, iż zakres takiej umowy jest znacznie szerszy niż „zwykłej" umowy o pracę.

W zakresie wynagrodzenia za pracę, regulacje zawiera w szczególności art. 35 zgodnie z którym: „***1**. Warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą, a także sposób i termin wypłaty wynagrodzenia za pracę, ustalają układy zbiorowe pracy lub regulaminy wynagradzania, a w przypadku armatorów nieobjętych tymi układami lub regulaminami - marynarskie umowy o pracę. **2**. Armator ma obowiązek wypłaty wynagrodzenia za pracę marynarzowi miesięcznie z dołu, nie później niż w terminie pierwszych 15 dni następnego miesiąca kalendarzowego, w formie pieniężnej, w walucie określonej w marynarskiej umowie o pracę, po dokonaniu potrąceń przewidzianych prawem lub zadeklarowanych przez marynarza. **3**. Wynagrodzenie za pracę składa się z wynagrodzenia podstawowego, określonego stawką godzinową lub miesięczną, oraz dodatku morskiego, który ustala się z uwzględnieniem rodzaju żeglugi, sposobu eksploatowania statku, szczególnej uciążliwości i niebezpieczeństwa pracy na statku. Wynagrodzenie podstawowe nie może być niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę ustalone na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę*".

Co więcej, co do osób zatrudnionych w oparciu o marynarską umowę o pracę ustawa przewiduje dodatkowy składnik wynagrodzenia w postaci **dodatku morskiego**.

Na statkach niekonwencyjnych marynarska umowa o pracę może przewidywać inne składniki wynagrodzenia niż określone w art. 35 ust. 3, co oznacza, że dodatek morski nie byłby obligatoryjnym składnikiem wynagrodzenia.

Jednak, skoro jak wskazano wyżej, do pracy na statkach niekonwencyjnych nie stosuje się art. 43-47 w/w ustawy, **to i tak w stosunków do pracowników GIRM wykonujących pracę na statkach w morzu, mogłyby być stosowane co najwyżej dotychczasowe regulacje w zakresie systemu i czasu pracy w stosunku do danej kategorii pracowników GIRM, z którymi mogłaby być zawierana marynarska umowa o pracę**. Powyższe, budzi jednak uzasadnione wątpliwości GIRM o celowość wprowadzania takich regulacji w GIRM, z punktu widzenia interesu publicznego, w tym interesu pracodawcy, gdyż nadal znacznie utrudnione, a wręcz niemożliwe, byłoby wykonywanie nieprzerwanej pracy kilka lub kilkanaście dni na statku w morzu przez pracowników o statusie inspektorów rybołówstwa morskiego i pracowników jednostek pływających, w tym marynarzy, zwłaszcza, jeśli pracodawca nie ma niekiedy możliwości zwiększenia stanu zatrudnienia w danej grupie pracowników, co wyklucza istnienie kilku czy kilkunastu załóg pływających zmieniających się na statkach.

Kolejno, w związku ze stosowaniem przepisów wyżej wskazanych ustaw, w stosunku do pracowników GIRM pojawia się kolejna, niejasna kwestia. **W skład bowiem tzw. załóg pływających GIRM, jak wskazano wyżej, wchodzą co do zasady dwie odmienne kategorie pracowników** tj.: inspektorzy rybołówstwa morskiego wykonujący czynności kontrolne, którym przysługuje status członków korpusu służby cywilnej, a także członkowie jednostek pływających, w tym marynarze, którzy nie są członkami korpusu służby cywilnej, a pracownikami urzędów państwowych w rozumieniu ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (t.j.: Dz.U. z 2023 r. poz. 1917 ze zm.).

Z tego wynika, że do tzw. członków załóg pływających GIRM istnieje na tle obecnych regulacji prawnych, dualizm przepisów tj. stosowane są dwie różne w/w ustawy, w tym co do systemu i czasu pracy.

W tym kontekście pojawia się kolejna wątpliwość tj. **o wpływ regulacji z ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej oraz ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych na stosowanie ustawy dnia 5 sierpnia 2015 r. o pracy na morzu**, a w szczególności która z ustaw ma pierwszeństwo stosowania w przypadku norm kolizyjnych.

W tym zakresie istotne znacznie ma **art. 105a** ustawy dnia 5 sierpnia 2015 r. o pracy na morzu, zgodnie z którym: „*W przypadku zastosowania **przepisów art. 103-105 do pracowników urzędów morskich nie mają zastosowania przepisy ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych** (Dz. U. z 2020 r. poz. 537 oraz z 2021 r. poz. 2447 i 2448) **w zakresie czasu i systemu pracy***".

Ustawodawca zatem wprost **w przypadku pracowników urzędów morskich wyłącza stosowanie przepisów ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych w zakresie czasu i systemu pracy, ale tylko gdy dotyczy to art. 103 – 105, które stanowią, że:**

Art. 103. *[Praca na statkach pełniących stałe pogotowie ratownicze]*

1. Na statkach pełniących stałe pogotowie ratownicze marynarze są obowiązani do prowadzenia akcji poszukiwawczych i ratowniczych oraz do utrzymywania gotowości do podjęcia takich akcji.

2. Marynarze, o których mowa w ust. 1, są obowiązani do wykonywania pracy związanej z wymaganiami służby ratowniczej w wymiarze do 12 godzin na dobę i 40 godzin przeciętnie na tydzień, w przyjętym okresie rozliczeniowym nie dłuższym niż 1 miesiąc.

3. Marynarzom, o których mowa w ust. 1, przysługuje czas odpoczynku w wymiarze nie niższym niż 12 godzin na dobę z zachowaniem gotowości do podjęcia akcji ratowniczej.

4. W czasie odpoczynku, o którym mowa w ust. 3, kapitan statku może zarządzić pracę wynikającą tylko z akcji ratowniczej. Czas prowadzenia akcji ratowniczej wlicza się do czasu pracy.

5. Jeżeli czas prowadzenia akcji ratowniczej zakłóca czas odpoczynku, marynarzowi przysługuje wyrównawczy okres odpoczynku bezpośrednio po zakończeniu akcji ratowniczej.

6. Za każdą godzinę gotowości do podjęcia akcji ratowniczej marynarzom przysługuje wynagrodzenie w wysokości nie niższej niż 18% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalonego na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

Art. 104. [Okres zmiany na statkach pełniących stałe pogotowie ratownicze]

1. Marynarze, o których mowa w art. 103, pozostają na statku przez okres zmiany liczący 15 dni bez przerwy. Po tym okresie marynarzom udziela się dni wolnych w wymiarze nie niższym niż liczba dni pracy.

2. W miesiącu liczącym 31 dni marynarze jednej zmiany pozostają na statku nieprzerwanie 16 dni. Marynarzom takiej zmiany udziela się dni wolnych w wymiarze co najmniej 16 dni w najbliższym miesiącu liczącym 31 dni.

Art. 105. [Praca na statkach pełniących stałe pogotowie inne niż pogotowie ratownicze]

1. Przepisy art. 103 i art. 104 stosuje się odpowiednio do statków pełniących ***stałe pogotowie inne niż stałe pogotowie ratownicze****, o ile są na nich zachowane równoważne warunki zatrudnienia.*

2. ***Na statkach pełniących stałe pogotowie i statkach, które muszą w sposób nieprzerwany wykonywać obowiązki specjalnej służby państwowej****, można, w celu uzupełnienia składu załogi statku, zatrudniać marynarzy na podstawie marynarskich umów o pracę na zastępstwo.*

Jednocześnie wskazać należy, iż w ustawie o pracy na morzu nie ma takiego czy podobnego wyłączenia stosowania czy to przepisów o służbie cywilnej czy to przepisów o pracownikach urzędów państwowych w stosunku do pracowników GIRM.

Zgodnie zaś z zasadą prawa, że wyjątków nie interpretuje się rozszerzająco („exceptiones non sunt extendendae"), a przepis art. 105a w/w ustawy uznać należy za taki wyjątek, to wniosek z tego jest taki, że w stosunku do pracowników GIRM przepis art. 105a w/w ustawy nie ma zastosowania, skoro dotyczy tylko pracowników urzędów morskich. W tej sytuacji przepisy ustawy o pracy na morzu należałoby jednocześnie stosować z **przepisami ustawy o służbie cywilnej oraz ustawy o pracownikach urzędów państwowych, co może powodować problemy w określonych sytuacjach faktycznych, zwłaszcza, że ustawodawca w stosunku do pracowników GIRM w ustawie o pracy na morze nie wprowadził żadnych reguł kolizyjnych, a przede wszystkim nie wyłączył stosowania przepisów ustawy z dnia 21**

listopada 2008 r. o służbie cywilnej oraz ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych w zakresie czasu i systemu pracy.

Co więcej, istnieje także wątpliwość czy statki GIRM mogą być kwalifikowane jako statki które muszą w sposób nieprzerwany wykonywać obowiązki specjalnej służby państwowej.

***

W świetle jednak powyższych wątpliwości i niejasności, skierowanie niniejszej petycji, stało się konieczne i uzasadnione.

W interesie zarówno pracowników i pracodawców jest stanowienie prawa w taki sposób, by mogło być ono stosowane bez konieczności dokonywania pogłębionej wykładni. Nadto dla GIRM, który jest państwową jednostką budżetową, dokonanie zmian w przepisach ustawy z dnia 5 sierpnia 2015 r. o pracy na morzu (t.j.Dz.U. z 2023 r poz.2257) poprzez wyłączenie stosowania w zakresie czasu i systemu czasu pracy przepisów ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej oraz ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych, a także poprzez dopuszczenie stosowania do pracowników GIRM wykonujących czynności służbowe na statkach, przepisów art. 43 – 47 ustawy z dnia 5 sierpnia 2015 r. o pracy na morzu (t.j.Dz.U. z 2023 r poz.2257), choćby w ograniczonym zakresie, pozwoliłoby na bardziej efektywne i optymalne zarządzenie personelem, a w konsekwencji dałoby większą skuteczność zadań realizowanych na mocy ustawy z dnia 19 grudnia 2014 r. o rybołówstwie morskim (t.j. Dz.U. z 2024 r. poz.243 ze zm.). Taka zmiana przepisów pozwoliłaby także GIRM na większe możliwości wykorzystania posiadanych zasobów w postaci statków pływających, co z pewnością dałoby wymierną korzyść dla interesu publicznego, jak i społecznego.

Mając na uwadze powyższe, wnoszę jak na wstępie.

Z poważaniem

Główny Inspektor
Rybołówstwa Morskiego
Marek Zimakowski

DYREKTOR GENERALNY
Głównego Inspektoratu Rybołówstwa
Morskiego
Wioletta Lipowska