

**Dr Konrad Garnowski**

Uniwersytet Szczeciński

ORCID: 0000-0002-7976-1333

e-mail: konrad.garnowski@usz.edu.pl

**Mgr Klaudia Jakubowska**

Okręgowa Izba Radców Prawnych w Szczecinie

e-mail: kjakubowska@sdo.com.pl

# Sytuacja prawna pracowników zatrudnianych na morskich farmach wiatrowych – stan obecny i postulaty *de lege ferenda*

## Legal situation of workers employed at offshore wind farms – current state and postulates *de lege ferenda*

### Streszczenie

Celem artykułu jest ustalenie zakresu norm kształtujących sytuację pracowników zatrudnionych na morskich farmach wiatrowych. W przekonaniu autorów morskie farmy wiatrowe będące farmami pływającymi (niepowiązanymi trwale z dnem morza) powinny być uznane za statki, w związku z czym do pracowników zatrudnionych na takich farmach należy stosować przepisy ustawy o pracy na morzu. Dodatkowo w zależności od miejsca ulokowania morskiej farmy wiatrowej, ustawa ta znajdzie zastosowanie w całości lub tylko w części. W artykule przedstawiono różnice w sytuacji pracowników zatrudnionych na farmach morskich w poszczególnych sytuacjach. W przekonaniu autorów opisane różnicowanie sytuacji pracowników w zależności od konstrukcji i lokalizacji morskiej farmy wiatrowej jest nieuzasadnione i stanowi naruszenie zasady równości pracowników, a także nie zapewnia odpowiedniego poziomu ochrony poszczególnych kategorii pracowników. W związku z tym autorzy przedstawiają postulaty *de lege ferenda*, mające na celu ujednolicenie zasad zatrudniania pracowników na morskich farmach wiatrowych, przy jednoczesnym uwzględnieniu specyfiki pracy na tego rodzaju urządzeniach.

### Słowa kluczowe

morskie farmy wiatrowe; prawo pracy; ochrona pracownika

JEL: K31, K12 **Abstract**

The purpose of the article is to determine the scope of regulations shaping the situation of workers employed at offshore wind farms. The authors believe that offshore wind farms, which are floating farms (not permanently connected to the seabed), should be recognized as ships, and therefore the provisions of the Act on Work at Sea should be applied to employees working on such farms. In addition, depending on where the offshore wind farm operates, this Act will apply in whole or only in part. The article presents the differences in the legal position of employees working on offshore wind farms in particular situations. In the opinion of the authors, the described differentiation of the situation of employees depending on the construction and location of the offshore wind farm is unjustified and constitutes a violation of the principle of equality of employees, and does not provide an adequate level of protection for the various categories of employees. Therefore, the authors present *de lege ferenda* postulates aiming at unifying the rules of employment of workers on offshore wind farms, while taking into account the specifics of employment on this type of facilities.

### Keywords

offshore wind farms; labour law; employee protection

### Wprowadzenie

W ramach promowania rozwoju instalacji wytwarzających energię elektryczną z odnawialnych źródeł do polskiego porządku prawnego wprowadzono ustawę

z 20 lutego 2015 r. o odnawialnych źródłach energii (tekst jedn. Dz.U. z 2023 r. poz. 1436). Akt ten nie doprowadził jednak do równomiernego rozwoju wszystkich tego typu instalacji (Jankowski, 2023, Nb 1), co skutkowało wdrożeniem podejścia o sektorowym

charakterze, odnoszącego się do konkretnych rodzajów instalacji. Przejawem takiego działania było uchwalenie ustawy z 17 grudnia 2020 r. o promowaniu wytwarzania energii elektrycznej w morskich farmach wiatrowych (tekst jedn. Dz.U. z 2024 r. poz. 182)<sup>1</sup>. Akt ten miał przyczynić się do rozwoju morskiej energetyki wiatrowej (MEW) przez określenie zasad i warunków udzielania wsparcia dla energii elektrycznej wytwarzanej w morskich farmach wiatrowych, a także do przygotowania i realizacji inwestycji w zakresie budowy morskich farm wiatrowych w oparciu o model dwustronnego kontraktu różnicowego<sup>2</sup>.

Pomimo uregulowania wielu zagadnień związanych z tworzeniem i funkcjonowaniem morskich farm wiatrowych, nie wszystkie istotne kwestie zostały unormowane w u.p.w.e.e. Całkowicie przemilczana została bowiem problematyka zatrudniania pracowników na morskich farmach wiatrowych. W związku z tym celem niniejszego artykułu jest w pierwszej kolejności udzielenie odpowiedzi na pytanie o zakres regulacji odnoszących się do pracowników zatrudnianych na morskich farmach wiatrowych, w tym w szczególności ustalenie, czy należy do takich osób stosować takie same zasady jak do pracowników zatrudnianych na statkach morskich. Następnie w artykule zostanie przeprowadzone porównanie sytuacji poszczególnych grup pracowników wraz z oceną aktualnego stanu prawnego. W ostatniej części opracowania zostaną przedstawione postulaty *de lege ferenda*, określające możliwe kierunki rozwoju ustawodawstwa.

### Kwalifikacja morskich farm wiatrowych z perspektywy zatrudniania pracowników

Dla określenia zakresu regulacji kształtujących sytuację pracownika zatrudnionego na morskiej farmie wiatrowej konieczne jest ustalenie charakteru morskiej farmy wiatrowej. Zgodnie z art. 3 pkt 3 u.p.w.e.e. morską farmę wiatrową definiuje się jako „instalację stanowiącą wyodrębniony zespół urządzeń służących do wytwarzania energii, w skład którego wchodzi jedna lub więcej morskich turbin wiatrowych, sieć średniego napięcia wraz ze stacjami elektroenergetycznymi zlokalizowanymi na morzu, z wyłączeniem urządzeń po stronie górnego napięcia transformatora lub transformatorów znajdujących się na tej stacji”. Morskie farmy wiatrowe mogą być wyposażone w różne formy fundamentów, w tym grawitacyjne, monopalowe, kratownicowe, pływające (por. szerzej: Międlarz, Więclawski, 2018). W zależności od zastosowanej konstrukcji stanowią one farmy trwale lub częściowo utwierdzone w dnie morskim (farmy stałodenne) albo farmy pływające, niezwiązane stale ani częściowo z dnem morskim. Polski ustawodawca nie rozróżnia poszczególnych rodzajów tych urządzeń i posługuje się zbiorczym pojęciem „morskiej farmy wiatrowej”, które *lege non distinguente* obejmuje wszystkie jej rodzaje. Powyższa kwestia jest istotna z perspektywy kwalifikacji morskich farm wiatrowych jako statków, co ma z kolei kluczowe znaczenie dla ustalenia warunków zatrudnienia pracowników na takich urządzeniach. W razie stwierdzenia, że morską farmę wiatrową stanowi

statek, konieczne jest bowiem przyjęcie, że do pracowników zatrudnianych na takiej farmie należy stosować przepisy ustawy z 5 sierpnia 2015 r. o pracy na morzu (tekst jedn. Dz.U. z 2023 r. poz. 2237)<sup>3</sup>.

Przepisy u.p.w.e.e. nie wskazują, choćby pośrednio, czy morską farmę wiatrową należy uznawać za statek. Odpowiedzi na to pytanie nie udziela również u.p.m., która także nie zawiera definicji statku. Pojęcie to zostało jednak zdefiniowane ustawie z 19 września 2001 r. – Kodeks morski (tekst jedn. Dz.U. z 2023 r. poz. 1309), a także w ustawie z 18 sierpnia 2011 r. o bezpieczeństwie morskim (tekst jedn. z 2024 r. poz. 1068) oraz ustawie z 16 marca 1995 t. o zapobieganiu zanieczyszczaniu morza przez statki (tekst jedn. Dz.U. z 2023 r. poz. 1072). Na gruncie Kodeksu morskiego statek morski rozumiany jest jako „każde urządzenie pływające przeznaczone lub używane do żeglugi morskiej”. Ustawa o bezpieczeństwie morskim posługuje się pojęciem statku jako „urządzenia pływającego używanego w środowisku morskim, obejmującego również wodoroloty, poduszkiowce, statki podwodne i ruchome platformy wiertnicze, chyba że powołane w ustawie umowy międzynarodowe stanowią inaczej” (art. 5 pkt 1). Z kolei ustawa o zapobieganiu zanieczyszczaniu morza przez statki definiuje statek jako „urządzenie pływające używane w środowisku morskim, w tym również wodoroloty, poduszkiowce, statki podwodne, oraz umocowane i pływające platformy wiertnicze” (art. 4 pkt 1). Żaden z przywołanych aktów nie pozwala zatem na jednoznaczne stwierdzenie, czy morską farmę wiatrową powinna być uznawana za statek.

Należy jednak zwrócić uwagę, że definicja statku została również doprecyzowana w doktrynie. W wąskim ujęciu obejmuje ona „urządzenie przystosowane do żeglugi morskiej i w tym celu zbudowane oraz wyposażone, a także zdolne do samodzielnego manewrowania, o właściwościach konstrukcyjnych, które pozwalają na przeciwstawianie się zwykłym niebezpieczeństwom morza” (Pyć, 2022, s. 101). Jednocześnie jednak podkreśla się, że statek nie musi posiadać własnego napędu (Łopuski, 1998, s. 52). Jest to związane z faktem, że funkcjonalnie statek jest traktowany nie tylko jako narzędzie pracy na morzu, środek transportu, lecz także miejsce przebywania ludzi lub magazyn. W konsekwencji przyjmuje się, że statkami morskimi w rozumieniu przepisów prawa mogą być także jednostki nieposiadające własnego napędu, w tym np. platformy wiertnicze spełniające warunki określone w art. 2 § 1 Kodeksu morskiego (Łopuski, 1998, s. 52; Pyć 2022, s. 102; Młynarczyk, 2002, s. 78). Jako statki kwalifikuje się także dźwigi pływające i żurawie pływające<sup>4</sup>.

We wszystkich przywołanych przypadkach wspólną cechą przesądającą o możliwości uznania danego urządzenia za statek jest ustalenie, że jest ono zdolne do żeglugi, nawet jeśli nie posiada własnego napędu. Przy akceptacji tego poglądu należy zatem konsekwentnie przyjąć, że w taki sam sposób powinno się traktować morskie farmy wiatrowe, które mają możliwość przemieszczania się, a zatem są farmami umocowanymi do dna morskiego przejściowo lub farmami pływającymi. O ile zatem morską farmę wiatrową stanowi urządzenie przemieszczające się, to nawet jeśli nie posiada własnego

napędu, powinna być uznana za statek. Takie podejście widoczne jest już w niektórych państwach, gdzie morskie farmy wiatrowe są rejestrowane jako statki<sup>5</sup>.

W związku z powyższym należy rozważyć możliwość stosowania do pracowników zatrudnianych na morskich farmach wiatrowych u.p.m., która ma zastosowanie do statków przeznaczonych lub używanych do prowadzenia działalności gospodarczej<sup>6</sup>. Skoro pływająca morska farma wiatrowa stanowi rodzaj statku, to należy przyjąć, że pracownicy zatrudnieni na takich farmach posiadają status marynarzy, a podstawą ich zatrudnienia powinna być marynarska umowa o pracę. Ich sytuacja jest jednak zróżnicowana w zależności od tego, czy morska farma wiatrowa zostanie potraktowana jako statek konwencyjny albo niekonwencyjny. Pojęcie statku niekonwencyjnego zostało zdefiniowane w art. 2 pkt 7 u.p.m. i obejmuje statek, do którego nie ma zastosowania konwencja MLC<sup>7</sup>. Zgodnie natomiast z art. II ust. 1 lit. i) konwencji MLC pojęcie statku obejmuje „statek inny niż ten, który pływa wyłącznie na wodach śródlądowych, wodach osłoniętych lub wodach do nich przyległych lub na obszarach, gdzie obowiązują przepisy portowe” (zob. szerzej: Pyć, 2022, s. 105). Jeśli zatem pływająca morska farma wiatrowa porusza się po wodach innych niż wskazane w tym przepisie, to jest statkiem konwencyjnym i w takim przypadku u.p.m. znajdzie zastosowanie do pracowników zatrudnionych na takiej jednostce w pełnym zakresie. Jeśli jednak pływająca morska farma wiatrowa stanowi statek niekonwencyjny, to zgodnie z art. 100 u.p.m. do pracowników zatrudnionych na takich farmach stosuje się odpowiednio tylko niektóre przepisy ustawy<sup>8</sup>.

W odniesieniu natomiast do farmy morskiej, której konstrukcja wiąże się z trwałym połączeniem z dnem i która nie stanowi farmy pływającej (farma stałodenna) należy stwierdzić, że nie powinna ona być uznana za statek. Tym samym pracownicy zatrudnieni na takich farmach nie powinni być objęci przepisami u.p.m., a ich sytuacja prawna kształtowana jest przez przepisy Kodeksu pracy i innych aktów prawa pracy o zasięgu ogólnym. Jednocześnie jednak analiza potencjalnych scenariuszy dotyczących organizacji pracy prowadzi do wniosku, że także w odniesieniu do farm stałodennych może dojść do zróżnicowania sytuacji prawnej osób zatrudnionych. Z uwagi na to, że morskie farmy wiatrowe są ulokowane poza lądem, pracownicy muszą przemieszczać się do miejsca pracy transportem morskim. Najczęściej są to statki CTV (Crew Transfer Vessel), służące głównie do transportu personelu serwisowego (oraz sprzętu i materiałów) na wieże i turbiny wiatrowe na morskich farmach wiatrowych oraz statki SOV (Service Operation Vessels), które mogą posiadać status specjalistycznych statków technicznych. W zależności od tego, czy pracownicy stałych morskich farm wiatrowych wykonują – oprócz pracy na wieżach i turbinach – pracę także na takim statku i stanowią część jego załogi, czy też korzystają z niego wyłącznie w celu transportu do miejsca pracy, podlegają reżimowi kodeksowemu albo u.p.m. w pełnym albo częściowym zakresie. W przypadku wykonywania pracy także na jednym z takich statków, należy stosować do tych pracowników zasady wynikające

z u.p.m., uzależniające sytuację pracownika od tego, czy statek jest statkiem konwencyjnym.

### **Różnice w warunkach zatrudnienia poszczególnych kategorii pracowników pracujących na morskich farmach wiatrowych**

Funkcja ochronna prawa pracy jest fundamentem, na którym są konstruowane przepisy dotyczące zatrudnienia, mające realizować ochronę interesów pracowników jako strony słabszej stosunku pracy (zob. Sobczyk, 2013, Rozd. 1, Nb 3). Aktualne przepisy realizują tę funkcję w odniesieniu do pracowników zatrudnionych na morskich farmach wiatrowych, jednak w sposób niejednolity. W zależności od kwalifikacji prawnej morskiej farmy wiatrowej jako statku, a także opisanych powyżej technicznych aspektów wykonywania pracy, różne są wymagania dla kandydatów, rodzaj i treść umów o pracę takich pracowników, warunki ich zatrudnienia, a także zakres dostępu do świadczeń związanych z ochroną zdrowia i ochroną socjalną. Zróżnicowanie sytuacji prawnej pracowników przekłada się bezpośrednio na zakres ich uprawnień oraz poziom ich ochrony, który, mimo bardzo zbliżonych warunków pracy, został ukształtowany w sposób niejednorodny. Poniżej zostaną opisane wybrane różnice sytuacji prawnej pracowników zatrudnionych na morskich farmach wiatrowych.

Po pierwsze, pracownicy pracujący na morskich farmach wiatrowych będących statkami (pływające morskie farmy wiatrowe) oraz pracownicy pracujący na farmach stałodennych, którzy wykonują dodatkowo pracę na statku, są zobowiązani posiadać kwalifikacje zawodowe niezbędne do zajmowania stanowiska na statku, określone w ustawie z 18 sierpnia 2011 r. o bezpieczeństwie morskim (tekst jedn. Dz.U. z 2024 r. poz. 1068). Pracownicy farm stałodennych, którzy są jedynie transportowani statkiem do miejsca pracy na morzu, nie są natomiast objęci takimi wymaganiami<sup>9</sup>. Po drugie, pracownicy zatrudnieni na statku w rozumieniu u.p.m. mogą być zatrudniani na czas określony (z ograniczeniami co do łącznego czasu trwania takich umów), czas nieokreślony lub czas podróży morskiej, z wyłączeniem najmniej trwałej formy zatrudnienia, jaką jest umowa o pracę na okres próbny (art. 26 ust. 2–4 u.p.m.). Jednocześnie ta ostatnia forma umowy jest dopuszczalna w odniesieniu do pracowników farm stałodennych, którzy są jedynie transportowani statkiem do miejsca pracy na morzu. Po trzecie, pracownicy zatrudnieni na statku w rozumieniu u.p.m. są objęci innymi niż kodeksowe okresami wypowiedzenia (art. 27 ust. 3 pkt 5 lit. e) tiret pierwsze oraz art. 30 u.p.m.). Pracownicy ci są także objęci szerszą ochroną trwałości stosunku pracy niż pracownicy farm stałodennych (art. 27 ust. 3 pkt 5 lit. e) tiret pierwsze u.p.m.), którzy są jedynie transportowani statkiem do miejsca pracy na morzu w przypadku zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony. Ochrona ta wyraża się w ograniczeniu możliwości wypowiedzenia stosunku pracy przez pracodawcę do okoliczności wskazanych przez strony w treści umowy, a nie w każdym uzasadnionym przypadku.

Następnie należy wskazać, że pracownicy pływających morskich farm wiatrowych stanowiących statek konwencyjny, a także stałych morskich farm wiatrowych, którzy pracują dodatkowo na statkach konwencyjnych (jednak niestanowiących specjalistycznych statków technicznych), są objęci specyficzną organizacją czasu pracy i odpoczynku (art. 43–47 u.p.m.). Mają także prawo do urlopu wyrównawczego stanowiącego ekwiwalent za przedłużenie czasu pracy oraz za konieczność spędzania w podróży morskiej dziennego i tygodniowego czasu wolnego od pracy (art. 56 u.p.m.). Z kolei pracownicy farm stałodennych w zakresie organizacji czasu pracy, przesłankie dopuszczalności i świadczeń z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, a także prawa do odpoczynku, podlegają wyłącznie regulacjom kodeksu pracy, chyba że są dodatkowo zatrudnieni na specjalistycznych statkach technicznych obsługiwanych przez kolejno wymieniane się załogi lub część załogi. Wówczas pracownicy ci mogą być objęci szczególną formą równoważnego systemu czasu pracy uregulowanego w art. 108 u.p.m., który zakłada równy okresowi pracy w przedłużonym wymiarze dobowym i tygodniowym okres wolnego od pracy pobytu na lądzie. Takie osoby nie nabywają jednak prawa do urlopu wyrównawczego. Co więcej, pracownicy pływających morskich farm wiatrowych stanowiących statek konwencyjny, a także stałych morskich farm wiatrowych, którzy pracują dodatkowo na statkach konwencyjnych obsługujących te farmy, mają prawo do dodatkowego składnika wynagradzania, jakim jest dodatek morski (art. 35 ust. 3 u.p.m.). Pracownicy farm stałodennych, mimo pracy w niemal identycznym środowisku pracy i w warunkach związanych z niemal takimi samymi zagrożeniami i czynnikami uciążliwymi, prawa do dodatku nie nabywają, chyba że zostanie on zapewniony przez pracodawcę na zasadzie dobrowolności.

Ponadto pracownicy pływających morskich farm wiatrowych oraz pracujący na statkach obsługujących farmy wiatrowe mają zapewniony dostęp do udogodnień i świadczeń w związku ze specyficzną pracą poza lądem, tj. odpowiednich pomieszczeń na statku, zakwaterowania, warunków do rekreacji, odpowiedniego wyżywienia uwzględniającego różnice kulturowe i religijne oraz wody pitnej (art. 63 u.p.m.), prawo do odszkodowań związanych z odmową pracy na statku udającym się w podróż morską do strefy konfliktów zbrojnych czy rozwiązaniem marynarskiej umowy o pracę na skutek zatonięcia, zaginięcia lub utraty statku w inny sposób, a także wynagrodzenia za okres przetrzymywania na statku lub poza nim na skutek piractwa lub zbrojnej napaści na statek (art. 32, art. 33 ust. 1, art. 35a u.p.m.). Jednocześnie pracownicy farm stałodennych, mimo bardzo podobnych warunków pracy i obciążeń, z takich udogodnień i świadczeń korzystać nie mogą. Ewentualne zapewnienie im przez pracodawcę dodatkowych świadczeń w postaci zakwaterowania czy bezpłatnego wyżywienia na zasadach analogicznych jak dla marynarzy może mieć konsekwencje podatkowe dla pracownika. Jako że dla takich pracowników praca na farmie wiatrowej co do zasady nie stanowi podróży służbowej, a normalne wykonywanie obowiązków pracowniczych,

wartość takich nieodpłatnych świadczeń może stanowić dla pracownika przychód ze stosunku pracy, który podlega opodatkowaniu podatkiem dochodowym od osób fizycznych (Litwińczuk, 2022, akapit 2).

Następnie należy zwrócić uwagę, że w przypadku, gdy pracownik choćby częściowo podlega u.p.m. (pracownik farmy pływającej oraz wykonujący pracę na statku obsługującym morskie farmy wiatrowe), jest on dodatkowo zabezpieczony na wypadek dochodzenia roszczeń od pracodawcy. Armatorzy są bowiem zobowiązani do posiadania dodatkowych zabezpieczeń finansowych, dzięki którym marynarz może dochodzić roszczeń bezpośrednio od podmiotu udzielającego tych zabezpieczeń (art. 62a i art. 76a u.p.m.).

Z takiego zabezpieczenia nie mogą natomiast skorzystać pracownicy stałodennych farm wiatrowych, przemieszczający się na nie statkami, jednak niebędący członkami ich załóg. Kolejna istotna różnica w ukształtowaniu sytuacji poszczególnych pracowników zatrudnianych na morskich farmach wiatrowych związana jest z faktem, że nałożony na armatora obowiązek ochrony socjalnej aktualizujący się na wypadek niezdolności marynarza do pracy znacząco różni się od tego, który regulowany jest w art. 92 k.p. Niezdolność do pracy pracownika farmy pływającej czy wykonującego pracę na statku obsługującym morskie farmy wiatrowe i pracownika stałodennej farmy wiatrowej wywołuje inne skutki w zakresie dostępu do świadczeń z tytułu choroby lub uszkodzenia ciała<sup>10</sup>.

Przechodząc do oceny zasadności różnicowania sytuacji poszczególnych grup pracowników należy zwrócić uwagę na pogląd Trybunału Konstytucyjnego dotyczący kryteriów, jakie musi spełnić zróżnicowanie sytuacji prawnej podmiotów podobnych, aby nie zostało uznane za sprzeczne z Konstytucją. Kryteria te muszą mieć charakter relewantny (muszą pozostawać w bezpośrednim związku z celem i zasadniczą treścią przepisów, w których zawarta jest kontrolowana norma oraz służyć realizacji tego celu i treści). Muszą mieć ponadto charakter proporcjonalny (waga interesu, któremu ma służyć zróżnicowanie, musi pozostawać w odpowiedniej proporcji do wagi interesów, które zostaną naruszone w wyniku nierównego potraktowania podmiotów podobnych) oraz pozostawać w związku z innymi wartościami, zasadami czy normami konstytucyjnymi, uzasadniającymi odmienne traktowanie podmiotów podobnych (wyrok TK z 16 grudnia 1997 r., K 8/97, OTK 1997, nr 5–6, poz. 70; por. też Wieruszewski, 2000, s. 41; Banaszak 2009, s. 184). Przekładając te dyrektywy na grunt prawa pracy należy zauważyć, że powody zróżnicowania sytuacji prawnej pracowników powinny mieć ważne uzasadnienie, zaś przyczyna musi pozostawać w stosownej proporcji do wagi naruszonego w ten sposób interesu określonej kategorii pracowników i być w relacji z aksjologicznym obowiązkiem tak utworzonych norm przez utrzymanie związku z innymi wartościami konstytucyjnymi, takimi jak zasada sprawiedliwości (Bernatek-Zagula, 2012, s. 75; Wieruszewski, 1991, s. 1017–1036; Michalska, 1982, s. 83).

W odniesieniu do rozpatrywanego przypadku należy stwierdzić, że opisane powyżej zróżnicowanie nie jest

uzasadnione specyfiką lub warunkami pracy poszczególnych grup pracowników. Wszyscy wskazani pracownicy znajdują się bowiem w podobnej sytuacji, tj. pracują w niemal identycznych warunkach (istota ich zobowiązania pracowniczego sprowadza się do wykonywania obowiązków na farmie wiatrowej zlokalizowanej na morzu) i nie powinni być odmiennie traktowani w zakresie warunków zatrudnienia, dostępu do świadczeń czy poziomu udzielanej im ochrony prawnej. Przewidziane prawem środki mające na celu zapewnienie im odpowiedniego poziomu bezpieczeństwa w procesie pracy, wyrażające się choćby w ustanawianiu wymagań kwalifikacyjnych do zatrudnienia przy pracach na morskich farmach wiatrowych czy dostępu do opieki zdrowotnej czy ochrony socjalnej, powinny być jednolite. Ewentualne różnice powinny być uzasadnione aksjologicznie (np. poziomem zagrożeń dla zdrowia i życia w danym środowisku pracy czy też uciążliwością organizacji pracy) oraz wynikać z konieczności uprzywilejowania jednej grupy względem innej. Aktualną podstawę zróżnicowania sytuacji prawnej pracowników zatrudnionych na morskich farmach wiatrowych stanowią natomiast okoliczności o zupełnie innym charakterze, odnoszące się do cech morskiej farmy wiatrowej. Takie okoliczności niewątpliwie nie mogą być uznane za racjonalne, proporcjonalne oraz sprawiedliwe kryteria różnicowania sytuacji prawnej pracowników.

Dodatkowo należy zwrócić uwagę, że pracownik zatrudniony na morskich turbinach wiatrowych często wykonuje obowiązki pracownicze w różnych lokalizacjach. Miejsce pracy takiego pracownika jest zatem elementem zmiennym (zob. też Książek, 2013, pkt 5.2). Może zdarzyć się, że pracownik naprzemiennie wykonuje swoje obowiązki na pływających i stałych farmach wiatrowych, zlokalizowanych zarówno na obszarach morskich RP, jak i poza nimi, a dodatkowo stanowi część załogi statku obsługującego morską farmę wiatrową albo korzysta z tego statku wyłącznie w celach transportowych. W związku z tym możliwa jest sytuacja, w której stosunek pracy pracownika okresowo podlega u.p.m. (w całości lub w części), a okresowo Kodeksowi pracy. Taka sytuacja jest oczywiście niepożądana, ponieważ nie zapewnia stabilności stosunku pracy i nie pozwala na odpowiednią realizację funkcji ochronnej prawa pracy (zob. Zieliński, 1986, s. 39; Skąpski, 2006, pkt 3.3; Cwiertniak, Salwa, Salwa 2017, pkt 9.4), co dodatkowo potwierdza wadliwość aktualnie istniejącego stanu prawnego.

### Postulaty *de lege ferenda*

Zmiany w przepisach powinny zmierzać do ujednolicenia sytuacji prawnej pracowników zatrudnianych na morskich farmach wiatrowych oraz zapewnienia im adekwatnej ochrony prawnej, uwzględniającej przy tym specyfikę pracy w środowisku morskim. Taką ochronę zapewniają przepisy dotyczące marynarzy. W związku z tym należy dążyć do tego, aby sytuacja prawna pracowników morskich farm wiatrowych, niezależnie od klasyfikacji prawnej morskiej farmy wiatrowej jako statku, została uregulowana w sposób analogiczny jak sytuacja

marynarzy, z uwzględnieniem jednak odrębności obu środowisk pracy.

Analiza aktualnych przepisów dotyczących zatrudnienia oraz specyfiki branży MEW w kontekście zagrożeń, jakie niesie za sobą praca w środowisku morskim, prowadzi do wniosku, że uregulowanie sytuacji pracowników tej branży może odbyć się przez objęcie ich zakresem zastosowania u.p.m. Sytuację pracowników morskich farm wiatrowych można porównać do sytuacji pracowników platform wiertniczych lub wydobywczych, których zatrudnienie zostało uregulowane właśnie tym aktem. Wobec braku potrzeby tworzenia odrębnego aktu prawnego dotyczącego zatrudniania pracowników na morskich farmach wiatrowych wystarczające byłoby dodanie do u.p.m. odpowiednich przepisów określających zakres zastosowania u.p.m. do tej grupy pracowników. Poniżej w syntetycznej formie zostaną opisane proponowane zmiany legislacyjne.

1. Do art. 2 u.p.m. należy dodać definicję legalną morskiej farmy wiatrowej. Pojęcie to jest już definiowane w u.p.w.e.e., ale dla zapewnienia spójności należy wprowadzić odesłanie do definicji morskiej farmy wiatrowej zawartej art. 3 pkt 3 u.p.w.e.e. Dzięki wprowadzeniu tego pojęcia do u.p.m. możliwe będzie potraktowanie morskiej farmy wiatrowej jako specyficznego miejsca pracy pracownika.

2. W art. 1 ust. 3 u.p.m. należy doprecyzować, iż ustawę stosuje się do statków niekonwencyjnych oraz morskich farm wiatrowych. Stosowanie wszystkich przepisów ustawy do pracy na morskich farmach wiatrowych nie jest jednak uzasadnione. Praca na morskiej farmie wiatrowej różni się od typowej pracy na statku uprawiającym żeglugę międzynarodową, szczególnie w zakresie organizacji czasu pracy i odpoczynku. Z tych względów u.p.m. powinna mieć do takich pracowników wyłącznie częściowe zastosowanie. Ustawa powinna być jednak stosowana w pełnym zakresie do pracowników, którzy oprócz pracy na morskich farmach wiatrowych są członkami załogi statków obsługujących te farmy. Są oni już teraz objęci u.p.m., zatem wprowadzanie zmian w tym zakresie nie jest konieczne.

3. Po art. 100 u.p.m. należy dodać przepis określający zakres zastosowania ustawy do stosunków pracy na morskich farmach wiatrowych. Zakres ten powinien obejmować przepisy odnoszące się do:

a) 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;

b) 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;

c) ochrony zdrowia i ochrony socjalnej.

4. W nowo dodanym przepisie wskazanym w pkt 3 należy również określić, w jakim zakresie ustawy nie stosuje się do marynarskiej umowy o pracę dotyczącej pracy na morskich farmach wiatrowych. Z zakresu zastosowania ustawy do pracowników morskich farm wiatrowych należy wykluczyć:

a) art. 26 ust. 2 oraz art. 27 ust. 3 pkt 5 lit. e) tiret trzecie w zakresie, w jakim marynarską umowę o pracę

zawiera się na czas podróży morskiej; specyfika podróży morskiej nie licuje z charakterem pracy na morskich farmach wiatrowych;

b) art. 27 ust. 3 pkt 5 lit. e) tiret pierwsze – powszechna ochrona trwałości stosunku pracy zapewniona przepisami Kodeksu pracy jest wystarczająca w odniesieniu do pracowników branży MEW i nie ma aksjologicznego uzasadnienia, aby pracownikom tym przyznawać inny zakres ochrony niż np. technikom serwisującym farmy wiatrowe zlokalizowane na lądzie;

c) przepisy dotyczące repatriacji i porzucenia marynarzy oraz zabezpieczenia finansowego na wypadek porzucenia marynarza;

d) przepisy dotyczące okresów wypowiedzeń marynarskiej umowy o pracę na czas nieokreślony; okres wypowiedzenia marynarskiej umowy o pracę dotyczącej pracy na morskich farmach wiatrowych zawartej na czas nieokreślony powinien być ustalany zgodnie z przepisami Kodeksu pracy. Przyznanie stronom swobody w tym zakresie może prowadzić do wykorzystywania przez pracodawcę nadrzędnej pozycji w relacjach z pracownikiem i ustalania w umowach o pracę okresów niezapewniających odpowiedniej stabilizacji po stronie pracownika. W praktyce, z uwagi na obciążenia związane z zawarciem umowy na czas nieokreślony, są one zawierane z marynarzami sporadycznie (Zbucka-Gargas, 2021, pkt 26.2), co nie sprzyja pewności zatrudnienia. Należy dążyć do upowszechnienia tego rodzaju umowy także w sektorze morskim.

5. Należy rozważyć opracowanie minimalnych wymogów kwalifikacyjnych dla pracowników morskich farm wiatrowych. Zasady zatrudniania marynarzy stanowią element bezpieczeństwa publicznego (Tomaszewska, 2019, pkt 23.6), a zagrożenia związane z pracą na morzu wymagają dopuszczania do pracy osób właściwie wykształconych i przeszkolonych w zakresie zagrożeń związanych ze środowiskiem morskim. Zmiany powinny zostać wprowadzone przez nowelizację ustawy z 18 sierpnia 2011 r. o bezpieczeństwie morskim.

6. Przepis art. 108 u.p.m., który reguluje czas pracy na platformach wiertniczych lub wydobywczych, a także na specjalistycznych statkach technicznych, powinien obejmować swoim zakresem także morskie farmy wiatrowe. Uregulowany w ust. 1 tego artykułu specyficzny rodzaj równoważnego systemu czasu pracy, w którym dobowy wymiar czasu pracy może być przedłużony do 14 godzin, a tygodniowy do 84 godzin, odpowiada potrzebom wynikającym z organizacji pracy na morskich farmach wiatrowych (na które pracownicy dopływają statkami obsługowymi). Jednoczesne zapewnienie pracownikom okresu wolnego od pracy w wymiarze równym co najmniej nieprzerwanemu okresowi pracy pozwoli im na odpowiednią regenerację oraz możliwość łączenia pracy z życiem rodzinnym (Stefański, 2016, pkt 1.2).

Nie należy zapominać o tym, że wśród osób zatrudnianych w związku z funkcjonowaniem morskich farm wiatrowych znajdują się także pracownicy portów i baz serwisowych przeznaczonych do celów budowy lub eksploatacji morskich farm wiatrowych, a także powiązanych z nimi urządzeń do wyprowadzania mocy na stacjach elektroenergetycznych. Praca takich osób, choć wykonywana na lądzie, jest ściśle powiązana z rytmem pracy pracowników zatrudnionych na morskich farmach wiatrowych. Dążąc do kompleksowego uregulowania sytuacji pracowników branży MEW, należy wprowadzić do Kodeksu pracy art. 137a, w którym zostanie uregulowany rodzaj równoważnego czasu pracy. System ten powinien stanowić odwzorowanie systemu uregulowanego w art. 108 u.p.m. (po wprowadzeniu sugerowanych wyżej zmian). Możliwość zatrudniania w takim systemie powinna być ograniczona do pracowników zatrudnionych przy pracach w portach morskich, terminalach instalacyjnych lub bazach serwisowych, których zatrudnienie łączy się z funkcjonowaniem morskich farm wiatrowych. Aby powyższa regulacja miała kompleksowy charakter, w art. 151<sup>10</sup> k.p. należy wprowadzić możliwość powierzania takim pracownikom pracy w niedziele i święta (zob. Sobczyk, 2005, pkt 7.7).

## Wnioski końcowe

W aktualnie obowiązującym stanie prawnym sytuacja pracowników zatrudnianych na pływających morskich farmach wiatrowych została znacznie zróżnicowana, ale zróżnicowanie to nie jest oparte o obiektywnie uzasadnione kryteria, a także nie uwzględnia zasady równego traktowania oraz potrzeby ochrony pracownika jako słabszej strony stosunku prawnego. Analiza obecnych regulacji prowadzi do wniosku, że stan taki jest raczej efektem braku odpowiedniej korelacji przepisów u.p.w.e.e. z obowiązującymi unormowaniami dotyczącymi zatrudniania pracowników na morzu niż rezultatem zamierzonego działania ustawodawcy. W efekcie aktualnie niektórzy pracownicy zatrudniani na morskich farmach wiatrowych podlegają wyłącznie regulacjom kodeksowym, które nie odpowiadają na wyzwania związane ze specyfiką pracy w branży morskiej.

W związku z powyższym wskazana jest nowelizacja u.p.m. w taki sposób, aby zapewnić odpowiedni poziom ochrony wszystkich pracowników zatrudnianych na morskich farmach wiatrowych. Jednocześnie jednak konieczne jest uwzględnienie specyfiki zatrudnienia na tego rodzaju urządzeniach, w związku z czym nie jest możliwe zastosowanie wprost wszystkich przepisów u.p.m. Wprowadzane zmiany powinny uwzględniać odrębności tego rodzaju zatrudnienia, a przy ich tworzeniu pomocne mogą być postulaty *de lege ferenda* sformułowane w niniejszym opracowaniu.

<sup>28</sup> Ustawa o ustroju zakładu pracy (*Betriebsverfassungsgesetz*) z 25 września 2001 r. (Dz.U. I, s. 2518), ze zmianami wprowadzonymi przez art. 1 ustawy z 19 lipca 2024 r. (Dz.U. 2024 I, s. 248).

<sup>1</sup> Dalej jako: u.p.w.e.e.

<sup>2</sup> Art. 1 pkt 1 i 2 u.p.w.e.e.

<sup>3</sup> Dalej jako: u.p.m.

<sup>4</sup> Praktyczną konsekwencją takiej kwalifikacji jest m. in. to, że platformy wiertnicze oraz żurawie pływające są wpisywane do rejestru statków morskich. W orzecznictwie można wprowadzić zetknąć się z poglądem, zgodnie z którym jednostka typu *offshore support vessels* (OSV) i pełni funkcje pomocnicze nie stanowi statku, ale w tym przypadku sąd odnosił się do pojęcia statku eksploatowanego w międzynarodowym transporcie morskim, a nie szerszego pojęcia statku morskiego (wyrok WSA w Gdańsku z 19 lutego 2020 r., I SA/Gd 1850/19, LEX nr 2895539).

<sup>5</sup> Np. Norwegia, Wyspy Marshalla, Wielka Brytania.

<sup>6</sup> Art. 1 ust. 2 u.p.m.

<sup>7</sup> Konwencja o pracy na morzu, przyjęta przez Konferencję Ogólną Międzynarodowej Organizacji Pracy w Genewie dnia 23 lutego 2006 r. (Dz.U. z 2013 r. poz. 845 i 846, z 2017 r. poz. 512, z 2019 r. poz. 962 oraz z 2021 r. poz. 707).

<sup>8</sup> Są to przepisy 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.

<sup>9</sup> Prowadzić to może do prób obchodzenia przepisów u.p.m. celem rekrutowania mniej wykwalifikowanego personelu do prac budowlanych lub serwisowych na morzu.

<sup>10</sup> Wynagrodzenie za okres niezdolności do pracy na skutek choroby lub uszkodzenia ciała marynarza wypłacane jest w pełnej wysokości, a nie w 80% podstawy wymiaru. Armator ma też obowiązek poniesienia kosztów związanych z chorobą lub uszkodzeniem ciała marynarza w okresie zatrudnienia lub powstałych w jego wyniku oraz opieki medycznej w tym kosztów leczenia i zaopatrzenia w niezbędne produkty lecznicze i wyroby medyczne, a w przypadku pobytu marynarza poza granicami kraju – także zakwaterowania i wyżywienia. Dodatkowo w przypadku niezdolności do pracy trwającej powyżej 3 miesięcy, wynikającej z uszkodzenia ciała lub choroby powstałej na skutek wykonywania pracy, marynarzowi przysługuje odszkodowanie od armatora.

## Bibliografia/References

- Banaszak, B. (2009). *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*. C. H. Beck.
- Bernatek-Zagula, I. (2012). Konstytucyjna zasada równości wobec prawa w świetle ustawy o udostępnianiu informacji gospodarczych, *Przebieg Prawa Konstytucyjnego*, 3, s. 73–90. <https://doi.org/10.15804/ppk.2012.03.0>.
- Ćwiertniak, B. M., Salwa, Z., Salwa, Z. (2017). System ochrony pracowników w prawie pracy. W: K. W. Baran (Red.), *System Prawa Pracy. Tom I. Część ogólna*. Wolters Kluwer (el.).
- Jankowski, Ł. (2023). Komentarz do art. 1 ustawy o promowaniu wytwarzania energii elektrycznej w morskich farmach wiatrowych. W: M. Czarnecka, T. Oglódek (Red.), *Ustawa o promowaniu wytwarzania energii elektrycznej w morskich farmach wiatrowych. Komentarz*. C.H. Beck (el.).
- Książek, D. (2013). *Miejsce pracy jako istotny element umowy o pracę*. Wolters Kluwer (el.).
- Litwińczuk, H. (2022). Nieodpłatne świadczenia pracodawcy na rzecz pracowników oddelegowanych jako przychód pracownika – kontrowersje podatkowe. W: B. Godlewska-Bujok, E. Maniewska, W. Ostaszewski, M. Raczkowski, K. Rączka, A. Ziętek-Capiga (Red.), *Między ideowością a pragmatyzmem – tworzenie, wykładnia i stosowanie prawa. Księga jubileuszowa dedykowana Profesor Małgorzacie Gersdorf*. Wolters Kluwer (el.).
- Lopuski, J. (1998). *Prawo morskie*, t. 2. Oficyna Wydawnicza Branta.
- Michalska, A. (1982). *Prawa człowieka w systemie prawa międzynarodowego*. Państwowe Wydawnictwo Naukowe.
- Międłarz, K., Więclawski, P. (2018). Projektowanie posadowienia morskich elektrowni wiatrowych na morzu bałtyckim według przepisów i zaleceń europejskich. W: K. Piech, *Zagadnienia aktualnie poruszane przez młodych naukowców*, ed. 12 (s. 131–136). Creativetime.
- Młynarczyk, J. (2002). *Prawo morskie*. Arche.
- Pyć, D. (2022). Komentarz do art. 2 Kodeksu Morskiego W C. Łuczywek, D. Pyć, I. Żużewicz-Wiewiórowska (Red.), *Kodeks morski. Komentarz*. Wolters Kluwer (el.).
- Skąpski, M. (2006). *Ochronna funkcja prawa pracy w gospodarce rynkowej*. Wolters Kluwer (el.).
- Sobczyk, A. (2005). *Zasady prawnej regulacji czasu pracy*. Wolters Kluwer (el.).
- Sobczyk, A. (2013). *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP. Tom I. Teoria publicznego i prywatnego indywidualnego prawa pracy*. C.H. Beck (el.).
- Stefański, K. (2016). *Elastyczny czas pracy*. Wolters Kluwer (el.).
- Tomaszewska, M. (2019). Specyfika morskiego stosunku pracy – wybrane zagadnienia. W: K. W. Baran (Red.), *System Prawa Pracy. Tom IX. Międzynarodowe publiczne prawo pracy. Standardy globalne*. Wolters Kluwer (el.).
- Wieruszewski, R. (1991). Prawo do udziału w życiu kulturalnym. W: R. Wieruszewski (Red.), *Prawa człowieka, model prawny* (s. 1017–1036). Ossolineum.
- Wieruszewski, R. (2000). Zasada równości i niedyskryminacji w świetle orzecznictwa Komitetu Praw Człowieka, *Państwo i Prawo*, 4, s. 40–46.
- Zbucka-Gargas, M. (2021). Nawiązanie stosunku pracy. W: K. W. Baran (Red.), *System Prawa Pracy. Tom XI. Pragmatyki pracownicze*. Wolters Kluwer (el.).
- Zieliński, T. (1986). *Prawo pracy. Zarys systemu. Część I – ogólna*. Państwowe Wydawnictwo Naukowe.

**Konrad Garnowski**, doktor nauk prawnych, adiunkt na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Szczecińskiego, radca prawny przy Okręgowej Izbie Radców Prawnych w Szczecinie specjalizujący się w prawie cywilnym i gospodarczym.

**Klaudia Jakubowska**, radca prawny przy Okręgowej Izbie Radców Prawnych w Szczecinie, specjalizująca się w prawie pracy i prawie gospodarczym.

**Konrad Garnowski**, Doctor of law, adjunct at the Faculty of Law and Administration of the University of Szczecin, legal advisor at the Regional Chamber of Legal Advisors in Szczecin specializing in civil and commercial law.

**Klaudia Jakubowska**, Legal advisor at the Regional Chamber of Legal Advisors in Szczecin specializing in labour and commercial law.