

 **Cuprins**

ABREVIERI	7
CUVÂNT-ÎNAINTE.....	9
CONSIDERAȚII INTRODUCȚIVE	21
§1. Despre muncă și importanța orașului-port Constanța	21
TITLUL I. INSTRUMENTE INTERNAȚIONALE REFERITOARE LA RAPORTURILE DE MUNCĂ ALE PERSONALULUI NAVIGANT.....	47
Capitolul I. Cadrul juridic la nivel internațional cu privire la personalul navigant	47
§1. Instrumente OIM referitoare la personalul navigant	47
§1.1. Instrumente OIM referitoare la vârsta minimă.....	47
§1.2. Instrumente OIM referitoare la recrutarea și plasarea personalului navigant.....	49
§1.3. Instrumente OIM referitoare la formarea profesională și calificarea personalului navigant	52
§1.4. Instrumente OIM referitoare la actele naționale de identitate pentru personalul navigant.....	53
§1.5. Instrumente OIM referitoare la timpul de muncă și de odihnă al personalului navigant	54
§1.6. Instrumente OIM referitoare la concediul personalului navigant	56
§1.7. Instrumente OIM referitoare la salariul personalului navigant	58
§1.8. Instrumente OIM referitoare la repatrierea personalului navigant	60
§1.9. Instrumente OIM privind compensarea navigatorilor în cazul pierderii sau scufundării navei.....	63
§1.10. Instrumente OIM privind dezvoltarea carierei, a competențelor și oportunități de angajare a navigatorilor	64
§1.11. Instrumente OIM referitoare la protecția sănătății și a securității în muncă și prevenirea accidentelor	66
§1.12. Instrumente OIM referitoare la îngrijiri medicale pentru navigatori.....	68
§1.13. Instrumente OIM referitoare la răspunderea armatorului	70

§1.14. Instrumente OIM referitoare la condițiile de viață ale personalului navigant.....	71
§1.15. Instrumente OIM referitoare la securitatea socială a personalului navigant.....	73
§1.16. Instrumente OIM referitoare la inspecția muncii (navigatori)	76
§1.17. Instrumente OIM referitoare la libertatea de asociere și recunoașterea efectivă a dreptului la negociere colectivă a personalului navigant.....	79
§1.18. Instrumente OIM referitoare la eliminarea tuturor formelor de muncă forțată sau obligatorie cu privire la personalul navigant.....	79
§1.19. Instrumente OIM referitoare la discriminare aplicabile personalului navigant.....	80
§1.20. Instrumente OIM referitoare la munca copiilor aplicabile personalului navigant.....	80
§2. Organizația Maritimă Internațională	80
§3. Uniunea Europeană	82

Capitolul II. Conținutul drepturilor și obligațiilor personalului

navigant.....	84
§1. Aspecte introductive	84
§2. Condițiile minime necesare pentru munca navigatorilor la bordul unei nave.....	89
§2.1. Vârsta minimă.....	89
§2.2. Certificatul medical.....	90
§2.3. Pregătire profesională și calificări	91
§2.4. Recrutare și plasare.....	91
§2.5. Condiții de angajare.....	95
§2.5.1. Contractele individuale de muncă ale navigatorilor	95
§2.5.2. Salarii	97
§2.5.3. Orele de muncă și orele de odihnă.....	100
§2.5.4. Concediu	102
§2.5.5. Repatrierea personalului navigant.....	104
§2.5.6. Compensarea navigatorilor în cazul pierderii sau scufundării navei (Convenția MLC 2006).....	107
§2.5.7. Dotarea cu echipaj.....	108
§2.5.8. Cariera, dezvoltarea aptitudinilor profesionale și oportunitățile de angajare pentru navigatori.....	109

§3. Conformitate și punere în aplicare	110
§3.1. Responsabilitățile statului de pavilion.....	110
§3.2. Certificatul de muncă în domeniul maritim. Declarația de conformitate a muncii în sectorul maritim	111
§3.3. Inspekția și punerea în aplicare	113
§3.4. Proceduri de plângere la bord	116
§3.5. Inspekțiile în port	118
§3.6. Proceduri de rezolvare la uscat a plângerilor navigatorilor	121
§3.7. Responsabilitățile furnizorului forței de muncă.....	123
§4. Contractele colective de muncă.....	124
TITLUL II. DREPTUL UE REFERITOR LA CONDIȚIILE DE MUNCĂ ÎN SECTORUL TRANSPORTURILOR MARITIME INTERNAȚIONALE	126
Capitolul III. Uniunea Europeană și Convenția privind munca în domeniul maritim	126
Capitolul IV. Legislația socială specifică a UE aplicabilă personalului navigator.....	139
§1. Drepturile navigatorilor în UE	139
§2. Timpul de lucru	142
§3. Securitate și sănătate în muncă.....	145
§4. Protecția lucrătorilor salariați în cazul insolvenței angajatorului.....	148
§5. Informarea și consultarea lucrătorilor	150
§6. Concedierile colective.....	153
§7. Menținerea drepturilor lucrătorilor în cazul transferului de întreprinderi, unității sau părți de întreprinderi sau unități	155
Capitolul V. Instrumentele de punere în aplicare ale UE	157
§1. Controlul statului pavilionului.....	157
§2. Controlul statului portului.....	158
Capitolul VI. Instruirea și certificarea personalului navigator în UE	163
TITLUL III. LEGEA APLICABILĂ CONTRACTELOR DE MUNCĂ ALE PERSONALULUI NAVIGANT.....	170
Capitolul VII. Legea aplicabilă contractului individual de muncă potrivit Regulamentului Roma I.....	170
§1. Alegerea expresă a legii aplicabile	170

§2. Alegerea tacită a legii aplicabile	173
§3. Limitarea autonomiei părților	175
§4. Modificarea ulterioară a legii aplicabile	181
§5. Depeçage.....	181
§6. <i>Lex loci laboris</i>	182
§6.1. Cauza C-383/95, Petrus Wilhelmus Rutten c. Cross Medical Ltd.....	184
§6.2. Cauza C-125/92, Mulox IBC Ltd c. Hendrick Geels	187
§6.3. Cauza C-29/10, Heiko Koelzsch c. État du Grand Duchy of Luxemburg.....	189
§7. Art. 8 alin. (3).....	192
§8. Art. 8 alin. (4) – Clauza derogatorie.....	194
§8.1. Cauza C-64/12, Anton Schlecker c. Melitta Josefa Boedeker.....	196
Capitolul VIII. Normele de aplicare imediată.....	200
§1. Aspecte introductive	200
§2. Domeniul de aplicare	201
§3. Protecția părții mai slabe în contractul individual de muncă – raportul dintre prevederile art. 8 și art. 9.....	201
§4. Izvoarele normelor de aplicare imediată.....	203
§5. Art. 9 alin. (2).....	204
§6. Art. 9 alin. (3).....	205
§7. Cauza C-135/15, Republik Griechenland c. Grigorios Nikiforidis.....	207
§8. Normele de aplicare imediată în contextul detașării lucrătorilor	211
Capitolul IX. Legea aplicabilă contractelor individuale de muncă ale personalului navigant.....	212
§1. Legea statului de pavilion	212
§1.1. Cauza C-72/91, Sloman Neptun Schiffahrts AG c. Seebetriebsrat Bodo Ziesemer der Sloman Neptun Schiffahrts AG	217
§2. Art. 8 alin. (1).....	219
§3. Art. 8 alin. (2).....	220
§4. Munca pe teritoriul care nu este sub jurisdicția niciunui stat	221
§4.1. Cauza C-37/00, Herbert Weber c. Universal Ogden Services Ltd.....	222
§5. Art. 8 alin. (3).....	225
§6. Art. 8 alin. (4).....	227

Capitolul X. Jurisdicția în contractele individuale de muncă	229
TITLUL IV. PREVEDERI DE SECURITATE SOCIALĂ APLICABILE PERSONALULUI NAVIGANT	234
Capitolul XI. Standardele internaționale de securitate socială pentru navigatori	234
§1. Instrumentele OIM referitoare la securitatea socială a personalului navigator	234
§2. Convenția privind munca maritimă, 2006.....	235
§2.1. Îngrijirile medicale la bordul navei și pe uscat	238
§2.2. Răspunderea armatorului	241
§2.3. Protecția sănătății și a securității în muncă și prevenirea accidentelor.....	243
§2.4. Accesul la facilități de bunăstare la țărm	247
§3. Reglementările UE referitoare la securitatea socială a personalului navigator	251
§3.1. Cauza C-347/10, A. Salemink c. Raad van bestuur van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen	254
§3.2. Cauza C-106/11, Hotărârea Curții (Marea Cameră) din 7 iunie 2012, M.J. Bakker c. Minister van Financiën	256
§3.3. Cauza C-631/17, Hotărârea Curții (Camera a treia) din 8 mai 2019, SF c. Inspecteur van de Belastingdienst	257
§3.4. Cauza C-266/13, Hotărârea Curții (Camera a cincea) din 19 martie 2015, L. Kik c. Staatssecretaris van Financiën.....	260
Capitolul XII. Reglementări naționale privind securitatea socială a navigatorilor	264
TITLUL V. PROPUNERI DE LEGE FERENDA.....	268
Anexa nr. 1. Lege privind aprobarea statutului juridic al personalului navigator.....	268
Anexa nr. 2. Model de contract de muncă pentru personalul navigator.....	299
BIBLIOGRAFIE	305

Cuvânt-înainte

Cercetarea științifică relativă la statutul juridic al personalului navigant propune o abordare originală a temei alese din perspectivă teoretică și practică. Scopul este de a oferi o imagine de ansamblu asupra importanței și argumentării necesității unei reglementări speciale, pe plan internațional și național, a acestei categorii profesionale.

Importanța dreptului internațional al muncii în domeniul maritim – atât ca o componentă a dreptului maritim internațional, cât și din punct de vedere socio-politic și economic – a fost recunoscută de Organizația Internațională a Muncii (OIM), Organizația Maritimă Internațională (OMI) și Federația Internațională a Lucrătorilor din Transporturi (ITF).

Anumite trăsături caracteristice marchează specificitatea profesiei de navigator. Munca pe mare presupune condiții speciale de muncă și viață la bordul navelor, pregătire și calificare care sunt diferite de oricare altă profesie, absența prelungită de la domiciliu, circumstanțele unice în care se face angajarea personalului navigant și natura temporară a fiecărui loc de muncă¹. Expansiunea pieței internaționale a muncii în lumina economiei de piață liberă, apariția agențiilor de angajare și plasare a personalului navigant care folosesc navigatori din diverse colțuri ale lumii, schimbările de pe piața internațională a forței de muncă și înlocuirea echipajelor naționale cu echipaje multinaționale au transformat piața muncii într-o piață nesigură și volatilă care agravează tratamentul necorespunzător al personalului navigant. Apariția pavilionului de conveniență a minimalizat rolul pavilionului național ca element de legătură esențial în determinarea legii aplicabile contractului de muncă al navigatorilor în industria transporturilor maritime². Pavilioanele de conveniență și echipajele de conveniență sunt o manifestare agresivă a competiției la nivel internațional pe piața muncii care au condus la înrăutățirea condițiilor de muncă și viață la bordul navelor³. În paralel, au fost depuse eforturi pentru a îmbunătăți standardele de muncă, un domeniu în care activitatea Organizației Maritime Internaționale (OMI) și Organizația Internațională a Muncii (OIM) a fost deosebit de importantă, deoarece acestea au devenit foruri în care se asigură condiții de concurență echitabile pe piața internațională a muncii⁴. OIM, în special, a

¹ L. Carballo Piñeiro, *International Maritime Labour Law*, Series Hamburg Studies on Maritime Affairs, Springer, 2015, p. 11.

² *Idem*, p. 12.

³ *Ibidem*.

⁴ *Ibidem*.

elaborat numeroase convenții internaționale care au devenit nucleul dreptului internațional al muncii în domeniul maritim. Între acestea, Convenția privind munca în domeniul maritim 2006 ocupă un loc singular.

Faptul că ocuparea forței de muncă în acest sector merită o atenție specială a fost afirmat în mod clar nu numai în numeroase convenții ale OIM, ci și în mai multe recomandări emise în cazurile în care consensul necesar pentru ratificarea unei convenții nu a fost atins. Activitatea OIM este susținută de organizații internaționale și naționale, precum Organizația Maritimă Internațională (OMI) și Uniunea Europeană (UE). UE exercită o influență semnificativă în activitatea de reglementare a transporturilor maritime internaționale prin instituirea cadrului normativ a unor orientări și a altor documente cu impact în domeniu.

În ciuda existenței unui cadru juridic care reglementează drepturile navigatorilor, comunitatea navigatorilor și-a exprimat îngrijorarea cu privire la faptul că este posibil ca actualul cadru normativ internațional să nu poată garanta respectarea drepturilor personalului navigator. Cadrul oferit de convențiile care tratează problematica internațională a muncii în domeniul maritim nu este acceptat în toate statele și nici nu acoperă toate aspectele raporturilor de muncă. Particularitățile muncii în domeniul maritim ridică totodată probleme de aplicare a jurisdicției și a normelor de conflict de legi. Conformitatea cu prevederile Convenției MLC 2006 variază de la o țară la alta, deoarece navigatorii sunt supuși diferitelor legi naționale, inclusiv cele ale statelor de pavilion, ale statelor de port și ale statelor furnizoare de forță de muncă. Convenția MLC 2006 a adus schimbări necesare pentru personalul navigator, dar nu reprezintă o soluție universal valabilă pentru toate problemele cu care se confruntă navigatorii.

Rolul vital al dreptului muncii în domeniul maritim, în ceea ce privește reglementarea corectă și eficientă a transportului maritim, nu este reflectat în mod adecvat în literatura de specialitate a dreptului român.

Politica în materie de legislație maritimă în general și de legislație în domeniul muncii maritime în România este orientată spre ratificarea celor mai importante instrumente juridice internaționale. Normele de punere în aplicare a instrumentelor internaționale nu iau în considerare aspectele de particularitate interne. Se creează astfel condiții de concurență neloială, în detrimentul personalului navigator român.

Dreptul maritim nu este recunoscut în România în calitate de ramură de drept de sine stătătoare. Prin comparație, în marea lor majoritate, țările riverane precum Franța, Italia, Germania sau Marea Britanie au adoptat coduri maritime și o legislație specifică aspectelor legate de transportul pe mare. Autonomia dreptului maritim este supusă dezbaterilor pe plan internațional. În favoarea creării unei ramuri distincte de drept – dreptul maritim român, s-au

exprimat importante opinii doctrinare¹. Dreptul maritim se distinge față de dreptul comercial prin caractere proprii, prin crearea de noi norme de drept internațional, prin persistența pericolului maritim². Autonomia dreptului maritim în raport cu alte ramuri de drept este relevată de factorul internațional, de factorul geografic și de factorul istoric³. Viitorul dreptului maritim român este legat de compatibilitatea sa cu normele dreptului internațional maritim, în special cu convențiile maritime internaționale⁴. În elaborarea unui viitor cod maritim român, unul dintre aspectele prioritare este asigurarea compatibilității normelor de drept anglo-saxon (cu importanță preponderentă în dreptul maritim internațional) cu normele de drept continental⁵.

Lucrarea „Statutul juridic al personalului navigator” își propune nu doar să răspundă unei necesități de ordin teoretic, ci aspiră deopotrivă la promovarea aplicării sale practice. Acest lucru se va realiza prin prezentarea într-o manieră cuprinzătoare și accesibilă a instrumentelor de drept maritim care au impact nu doar asupra muncii în sectorul maritim, dar și asupra armatorilor, statului de pavilion, statului port și care provin de la Organizația Internațională a Muncii (OIM), Uniunea Europeană (UE). Mai mult, Memorandumul de Înțelegere privind controlul statului portului de la Paris, (MOU), MOU din regiunea Asia Pacific (Tokyo), cât și MOU din regiunea Mării Negre (Black Sea MOU) vor fi incluse. În această prezentare exhaustivă un loc foarte important îl va avea instrumentul juridic cu cea mai mare influență asupra cadrului legislativ al muncii în domeniul maritim, Convenția consolidată a OIM privind munca maritimă.

Ratificarea Convenției MLC 2006 de către Parlamentul României, a avut loc în 2015. România este cea de-a 74-a țară care ratifică convenția și a treia din bazinul Mării Negre. Încă de la adoptarea Convenției privind munca în domeniul maritim în 2006, România a participat activ la reuniunile internaționale și naționale pentru dezvoltarea, aplicarea și transpunerea MLC 2006 susținute de OIM, de Administrațiile statelor de pavilion, partenerii și sindicatele din sector.

Importanța convenției pentru statul român rezidă din faptul că România furnizează pe piața internațională aproximativ 2% din personalul navigator maritim de pe întreg globul. România este printre primele zece țări furnizoare de ofițeri de marină la nivel mondial și pe locul întâi în Europa⁶. România nu

¹ M. Voicu, *Instituții de drept maritim*, Ed. Ex Ponto, 2002, pp. 2-6.

² *Idem*, p. 6.

³ *Idem*, p. 5.

⁴ *Idem*, p. 626.

⁵ *Idem*, p. 628.

⁶ Ziarul Telegraf, *Cei mai mulți ofițeri de marină din Europa sunt români*, <https://www.telegrafonline.ro/cei-mai-multi-ofiteri-de-marina-din-europa-sunt-romani>.

deține la momentul actual o flotă de nave sub pavilion român care să efectueze voiaje internaționale¹. Numărul navigatorilor români înscriși în evidențele oficiale în anul 2021 este de 54 319 de navigatori. Față de anul 2019, personalul navigant a înregistrat o creștere de 20,42%².

Rolul vital al legislației maritime a muncii în administrarea transportului maritim nu este în mod adecvat reflectată în literatura juridică. Scopul primar al alegerii temei de doctorat este de a contribui la o mai bună înțelegere a instrumentelor juridice din domeniul muncii în sectorul maritim. În același timp, navigatorii români se confruntă cu perpetua criză a locurilor de muncă dublată de o creștere a competiției pe piața muncii din transportul maritim internațional. Multe nave nu respectă condițiile de muncă și viață la bord. În aceste condiții, abordarea unei teme cu titlul „Statutul juridic al personalului navigant” nu este doar de mare actualitate, dar poate contribui la soluționarea unor probleme de ordin juridic în care sunt implicați navigatorii români.

Lucrarea propusă intenționează, de asemenea, să facă instrumentele juridice deopotrivă accesibile și cuprinzătoare sub forma unei prezentări de o întindere rezonabilă. Juriștii, avocații, cei care întocmesc proiecte de legi, administratorii maritimi, partenerii sociali, cercetătorii, universitarii și studenții vor găsi lucrarea ca un instrument util.

Lucrarea este gândită ca un studiu multidisciplinar care îmbină elemente de dreptul muncii cu elemente de drept internațional și de drept maritim internațional. Internaționalizarea muncii în domeniul maritim ridică probleme interesante de drept internațional privat. Din această perspectivă, lucrarea are drept scop analiza impactului dreptului internațional privat asupra legii aplicabile contractului individual de muncă al personalului navigant și propunerea unui statut (mănunchi de drepturi și obligații) specific acestei ocupații.

Argumentele prezentate susțin adoptarea de către România a unei legi referitoare la personalul navigant. Lucrarea se încheie, în acest sens, cu o propunere *de lege ferenda*. Există condiții naturale, cum este portul maritim Constanța, un cadru organizatoric administrativ și un cadru juridic, ca fundament pentru o lege care să confere personalului navigant român statutul socio-profesional special de care trebuie să beneficieze.

¹ Interviu realizat cu dl director al ANR Laurențiu Cosmin Dumitrache, 2 iulie 2024.

² Ziarul Cuget Liber, *Câți navigatori are România și câți reușesc să plece pe mare?*, I. T.-C., <https://cugetliber.ro/stiri-economie-cati-navigatori-are-romania-si-cati-reușesc-sa-plece-pe-mare-443425#:~:text=Pe%20navele%20controlate%20de%20armatorii,%C8%99ef%20al%20In%20spectoratului%20ITF%20Rom%C3%A2nia.>

Prezentul demers științific se datorează sugestiei oferite de coordonatorul meu științific, dna prof. univ. dr. Claudia Ana Moarcăș, care a ținut cont de orașul-port (Constanța) în care m-am născut și cunoaște importanța istorică și geografică a acestuia în dezvoltarea economică a unei țări. Sunt recunoscătoare pentru sfaturile sale generoase, timpul acordat și răbdarea cu care a îndrumat prezenta teză.

Sectorul transporturilor maritime internaționale a ocupat întotdeauna un loc special în cadrul OIM. OIM a stabilit standarde de muncă și de dialog social internațional. Primele instrumente internaționale care au vizat munca au avut ca scop îmbunătățirea condițiilor de muncă a navigatorilor¹. Unul dintre aceste prime instrumente a fost recomandarea adoptată în 1920, la un an după crearea OIM, care prevedea importanța stabilirii unui cod internațional al navigatorilor care să stipuleze în mod clar drepturile și obligațiile relevante pentru acest sector². De la început, chestiunile legate în special de situația navigatorilor au fost, de asemenea, examinate în cadrul unei sesiuni maritime speciale a Conferinței Internaționale a Muncii³.

Această misiune, preconizată în 1920, de stabilire a unei codificări cuprinzătoare a drepturilor și obligațiilor referitoare la personalul navigator la nivel internațional a avut ca rezultat peste 60 de instrumente în domeniul maritim, convenții și recomandări⁴. În plus, se consideră că și alte convenții internaționale importante în domeniul muncii cu un domeniu general de aplicare, care se aplică tuturor lucrătorilor, fac parte din ansamblul general al standardelor de muncă în domeniul maritim⁵. Între anii 1920 și 1966, OIM a adoptat aproximativ 66 de documente referitoare la condițiile de muncă ale navigatorilor⁶. Aceste documente care au fost criticate din cauza numărului mare au devenit din ce în ce mai puțin importante odată cu trecerea anilor. Îndoielile exprimate la adresa lor se reflectă în faptul că aceste instrumente

¹ R. Dürler, *The Maritime Labour Convention, 2006: a major step forward in maritime law in Serving the Rule of International Maritime Law*, Essays in Honour of Professor David Joseph Attard, edited by Norman A. Martin Gutierrez, 2010, p. 298.

² *Ibidem*.

³ ILC, *Report of the Chairperson of the Governing Body to the 94th (Maritime)*, Session of the International Labour Conference (Geneva, 7-23 February 2006), p. 2, <https://www.ilo.org/ongoing-and-forthcoming-meetings-and-events/international-labour-conference/sessions-international-labour-conference-1997/94th-maritime-session-international-labour-conference-7-23-february-2006>.

⁴ *Ibidem*.

⁵ *Ibidem*.

⁶ C. Doumbia-Henry, D. Devlin, M.L. McConnell, *The Maritime Labour Convention, 2006 Consolidates Seafarers' Labour Instruments*, <http://www.asil.org/insights060913.cfm>.

juridice au fost în mod neuniform puse în aplicare și foarte des nu au fost adoptate pe scară largă¹. Una dintre problemele legate de ratificare este detalierea excesivă prevăzută de anumite convenții, care împiedică ratificarea de către anumite țări interesate, chiar dacă nivelul de protecție în domeniile acoperite poate fi cel puțin la fel de ridicat în țările în cauză, ca cel prevăzut de convențiile relevante, respectiv Convenția STCW², Convenția SOLAS³ și Convenția MARPOL⁴. Convențiile nu dispun de mecanisme juridice care să prevadă modificări rapide ale standardelor lor pentru a se adapta la schimbările din industria transporturilor maritime⁵. Modificarea unor detalii tehnice minore necesită recurgerea la proceduri de revizuire costisitoare, care necesită o examinare completă în cadrul unei sesiuni maritime a Conferinței Internaționale a Muncii și care au nevoie de mai mulți ani pentru a fi ratificate de un număr semnificativ de membri ai OIM⁶. Această situație dificilă a determinat OIM să revizuiască propriile instrumente juridice în domeniul muncii maritime, în scopul de a le face mai importante pentru nevoile actuale ale părților interesate⁷. Acest proces a culminat cu adoptarea Convenției în domeniul muncii maritime 2006, care consolidează textele legale preexistente în acest domeniu și aduce claritate și ordine în această ramură a dreptului maritim internațional⁸.

Convenția MLC 2006 a intrat în vigoare la 20 august 2013. În decembrie 2020 convenția a fost ratificată de 97 de țări reprezentând peste 91% din

¹ ILO, *Report (1A) Adoption of an instrument to consolidate maritime labour standards*, International Labour Conference, 94th (Maritime) Session, 2006, International Labour Office Geneva, nota 14, <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc94/rep-i-1a.pdf>.

² Convenția Internațională privind Standardele de Pregătire a Navigatorilor, Brevetare/Atestare și Efectuare a Serviciului de Cart, adoptată la Londra, la 7 iulie 1978 (STCW 1978), la care România a aderat prin Legea nr. 107/1992, publicată în M. Of. nr. 258 din 15 octombrie 1992;

³ Convenția Internațională din 1 noiembrie 1974 pentru Ocrotirea Vieții Omenești pe Mare (SOLAS), publicată în B. Of. nr. 21 din 7 martie 1979.

⁴ Convenția internațională din 1973 pentru prevenirea poluării de către nave, Legea nr. 6/1993 pentru aderarea României la Convenția internațională din 1973 pentru prevenirea poluării de către nave, modificată prin Protocolul încheiat la Londra, la data de 17 februarie 1978, publicată în M. Of. nr. 57 din 18 martie 1993.

⁵ *Ibidem*.

⁶ *Ibidem*.

⁷ *Idem*, pct. 1.

⁸ ILC, 95th Session, 2006, *Information document on ratifications and standards-related activities (as to 31 December 2005)*, Third item on the agenda: *Information and reports on the application of Conventions and Recommendations*, Report III (Part 2), International Labour Office Geneva, p. 8, disponibil la <https://webapps.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc96/pdf/rep-iii-2.pdf>.

tonajul brut mondial al navelor, este adesea descrisă ca o cartă pentru muncă decentă sau o „declarație de drepturi” pentru lucrătorii din domeniul maritim din întreaga lume și un cadru pentru crearea unor condiții de concurență echitabile pentru armatori¹. Guvernele, navigatorii și armatorii consideră adoptarea acestei convenții ca fiind o etapă de referință pentru cel mai globalizat sector de muncă din lume².

Convenția MLC 2006 consolidează și actualizează majoritatea convențiilor (68 din 72) și recomandărilor OIM din domeniul maritim (37), adoptate începând cu anul 1920. Statele care operează nave sub pavilion național au posibilitatea să îmbunătățească condițiile de muncă pentru navigatori³. Convenția demonstrează că dialogul social și cooperarea internațională pot aborda în mod eficient provocările legate de viața, munca și desfășurarea de activități comerciale pe mare. Aceasta arată cum dialogul și tripartismul pot aborda, de asemenea, provocările globalizării⁴.

Standardele internaționale din noua convenție OIM pentru sectorul transporturilor maritime stabilesc condițiile minime pentru „munca decentă” și abordează aproape toate aspectele legate de muncă, inclusiv cerințele minime pentru a lucra pe o navă (cum ar fi vârsta minimă, aptitudinea medicală și formarea profesională), dispozițiile privind condițiile de muncă, respectiv orele de muncă și de odihnă, salariile, concediile, repatrierea, cazarea, facilitățile de recreere, alimentația și cateringul, siguranța la locul de muncă și protecția sănătății, bunăstarea și protecția socială⁵. Convenția MLC 2006 se aplică unei categorii variate de nave care operează în cadrul unor voiaje internaționale și naționale sau interne⁶.

Adoptarea unei singure convenții exhaustive reflectă o nouă abordare a stabilirii standardelor în acest sector, care aspiră să răspundă la o serie de preocupări contemporane care afectează acest sector, precum și alte sectoare

¹ ILO, *Compendium of maritime labour instruments Maritime Labour Convention, 2006*, as amended Third (Revised) edition, 2021, p. VII, disponibil la <https://www.ilo.org/publications/compendium-maritime-labour-instruments-third-revised-edition-2021>.

² *Ibidem*.

³ *Ibidem*.

⁴ *Ibidem*.

⁵ ILO, *International labour standards on seafarers*, disponibil la <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/seafarers/lang--en/index.htm>, accesat pe 20 iunie 2021; O.U.G. nr. 50 din 14 aprilie 2022 pentru reglementarea muncii în domeniul maritim.

⁶ *Ibidem*.

ale economiei¹. În doctrină, se consideră că „instrumentele care alcătuiesc Convenția: combinația celor mai bune abordări tradiționale ale OIM bazate pe tripartism, inspecția independentă a muncii, sistemul de soluționare a plângerilor, și sistemul OIM de supervizare împreună cu regimul maritim internațional de reglementare care are la bază inspecția și certificarea, Controlul Statului Portului (PSC), precum și sistemul economic al unei competiții corecte, fundamentat pe neaplicarea unui tratament mai favorabil pentru statele de pavilion nesemnate, contribuie la împlinirea unui deziderat al navigatorilor și al armatorilor”².

În sectorul transporturilor maritime crearea unui tratat cu o structură impresionantă care să reglementeze drepturile navigatorilor, sub supervizarea OIM, a avut loc în paralel cu abuzurile continue, comise pe scară largă la adresa personalului navigant³.

Există și alte surse instituționale importante ale muncii maritime internaționale care completează activitatea OIM și a OMI elaborate de-a lungul anilor, tratate importante precum Convenția STCW, având ca obiect dimensiunea umană a dreptului maritim internațional și, pe cale de consecință, este importantă pentru legislația maritimă a muncii⁴. Eforturile de armonizare a activității OMI și OIM sunt binevenite pentru siguranța și stabilitatea legislației maritime internaționale a muncii⁵. Regimul UE care protejează munca în domeniul maritim, inițiativele regionale și rețeaua globală a Memorandumul de Înțelegere a Statului Portului prezintă importanță datorită caracterului internațional al transportului maritim⁶.

Formarea și pregătirea navigatorilor sunt reglementate la nivel internațional de Convenția STCW. Directiva 2008/106/CE integrează Convenția STCW în dreptul Uniunii. Toate statele membre sunt semnatare a Convenției STCW și, prin urmare, punerea în aplicare armonizată a angajamentelor lor

¹ ILC, 94th (Maritime) Session, 2006 Report II Report of the Director-General on developments in the maritime sector, p. 1, disponibil la <https://webapps.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc94/rep-ii.pdf>.

² M. McConnell, D. Devlin, Cl. Doumbia-Henry, *The Maritime Labour Convention 2006: A Legal Primer to an Emerging International Regime*, Leiden, Boston, Martinus Nijhoff Publishers, 2011, p. VII.

³ P.B. Payoyo, *Seafarers' Human Rights: Compliance and Enforcement*, in *The Future of the Ocean Governance and Capacity Development, Essays in Honor of Elisabeth Mann Borgese* (pp. 468-472), publisher: Brill | Nijhoff, 2019, p. 468.

⁴ I. Christodoulou-Varotsi, D.A. Pentsov, *Maritime Work Law Fundamentals: Responsible Shipowners, Reliable Seafarers*, Springer-Verlag, Berlin Heidelberg, 2008, Preambul.

⁵ *Ibidem*.

⁶ *Ibidem*.

internaționale urmează să fie realizată prin alinierea la Convenția STCW a normelor Uniunii privind formarea și certificarea navigatorilor. Directiva 2012/35/UE a aliniat normele Uniunii cu normele internaționale privind formarea și certificarea navigatorilor, luând în considerare modificările de la Manila din 2010. Directiva (UE) 2019/1159 aduce la rândul său modificări, prin adoptarea unor norme mai simple privind formarea și certificarea navigatorilor. Noul cadru legislativ contribuie la libera circulație a navigatorilor pe teritoriul Uniunii, ceea ce va face ca sectorul transportului maritim să devină o opțiune de carieră mai atractivă, contribuind astfel la soluționarea lipsei de personal calificat.

Drumul parcurs până la standarde acceptabile de muncă în domeniul maritim a fost unul lung și constructiv. Interesul pare a se fi deplasat în prezent de la teorie la practică. Norme adecvate există, provocarea este cunoașterea acestora și voința tuturor părților implicate de a le implementa efectiv. În acest context, tema propusă, „Statutul juridic al personalului navigator”, răspunde unei necesități și îndrăznește să umple un gol între lucrările existente.

Analiza cadrului conceptual evidențiază o definiție specială a navigatorului și a navei, specifică dreptului muncii în domeniul maritim. Navigator este considerat „orice persoană fizică sau angajată sau care lucrează, în orice calitate, la bordul unei nave și căreia i se aplică convenția”¹. Navigatorul profesionist nu poate fi asimilat unui lucrător de pe uscat, deoarece locul său de muncă mobil îl face un lucrător special. Ocupația de navigator este supusă unor condiții stricte de intrare și de menținere în profesie. Definiția navei exclude navele care operează exclusiv în apele interioare.

Conceptele de „navigator”, „navă” consolidează specificitatea mediului în care se desfășoară munca în domeniul maritim. Nivelul relațional favorizează CIM maritim. Contractul individual de muncă și contractele colective întăresc specificitatea muncii în sectorul transportului maritim. Analiza cadrului conceptual subliniază totodată că varietatea reglementărilor la nivel internațional, UE și național corespunde aspectelor particulare ale muncii desfășurate de personalul navigator.

Scopul propus este examinarea unor aspecte ale condițiilor de muncă și viață în sectorul transporturilor maritime internaționale, în lumina convențiilor internaționale elaborate sub egida OIM și a politicii UE, care a condus la

¹ Legea nr. 214/2015 pentru ratificarea Convenției privind Munca în Domeniul Maritim (MLC 2006), adoptată la 23 februarie 2006, la Geneva, la cea de-a 94-a sesiune a Organizației Internaționale a Muncii, precum și a Amendamentelor din 2014, la Convenția privind munca în domeniul maritim (MLC 2006), aprobate în cadrul celei de-a 103-a sesiuni a Organizației Internaționale a Muncii la Geneva, la 11 iunie 2014, M. Of. nr. 636 din 21 august 2015.

prezentarea unei imagini de ansamblu a evoluției standardelor internaționale de muncă în industria maritimă.

Obiectivele specifice pe care se fundamentează prezentul demers științific sunt următoarele:

- să evidențieze meritele regimului de reglementare la nivel internațional, național și al UE, să analizeze neajunsurile și să facă sugestii de reformare.
- să analizeze alinierea prevederilor naționale referitoare la drepturile personalului navigant la standardele internaționale și cele ale UE.
- să prezinte un model de statut al personalului navigant român în vederea adoptării unei legi care să țină cont de particularitățile acestei categorii profesionale.

Pentru a-și atinge obiectivele, studiul abordează o serie de întrebări strategice de cercetare pe parcursul elaborării tezei: actualul regim internațional de reglementare este suficient pentru a asigura respectarea drepturilor personalului navigant? Navigatorii din statele membre sunt acoperiți de standardele UE referitoare la condițiile de muncă aplicabile lucrătorilor de pe uscat? Statutul special al navigatorilor operează împotriva lor? Prevederile naționale relative la personalul navigant român sunt aliniate la cadrul juridic existent pe plan internațional? Este necesară și oportună adoptarea unui statut juridic al personalului navigant român sau este suficientă ratificarea principalelor instrumente internaționale adoptate de OIM?

Cercetarea ale cărei rezultate sunt reflectate în prezenta lucrare a fost efectuată prin utilizarea metodelor calitative fundamentale ale cercetării în domeniul științelor juridice:

În studiul științelor juridice, metoda logică „este o totalitate de procedee și operațiuni metodologice specifice prin care se creează posibilitatea surprinderii structurii și dinamicii raporturilor necesare între diferite componente ale sistemului juridic al unei societăți”¹. Metoda logică este folosită în cadrul tezei pentru a exprima rezultatele proprii ale cercetării întemeiate pe doctrina, legislația și jurisprudența relevantă referitoare la statutul juridic al personalului navigant.

„Potrivit metodei istorice, științele juridice cercetează dreptul din perspectiva și evoluția sa istorică, de-a lungul diferitelor orânduirii sociale. Ele analizează esența, forma și funcțiile dreptului raportate la etapa istorică pe care o străbate o societate, știut fiind că instituțiile juridice poartă pecetea transformărilor istorice a poporului și a țării respective”². Metoda istorică este aplicată

¹ Șt. Deaconu, *Metodologie juridică. Curs practic pentru studenți*, ed. a 3-a, Ed. Hamangiu, București, 2013, p. 20.

² *Ibidem*.

pentru a analiza modul în care legislația în domeniul muncii maritime a evoluat în cadrul sectorului transporturilor maritime internaționale. Este în general acceptat faptul că industria transporturilor maritime funcționează după reguli proprii, fără a fi neapărat compatibilă cu regulile aplicabile în celelalte sectoare ale economiei. Metoda istorică a fost aplicată pentru a analiza evoluția reglementărilor internaționale, a Uniunii Europene și a jurisprudenței CJUE în ce privește cadrul juridic aplicabil personalului navigator. Metoda este folosită și pentru a prezenta motivele pentru care la nivel național este imperios necesară adoptarea unui statut juridic aplicabil personalului navigator român.

Metoda comparativă

„Metoda comparativă procedează la comparații între diverse instituții juridice, ramuri de drept, tipuri de drept aparținând unor țări diferite permițând să se evalueze ceea ce este esențial sau specific în drept, ceea ce poate fi transferat cu titlu de experiență pozitivă, dar evidențiind și rolul condițiilor și particularităților naționale în materie juridică”¹.

Metoda a fost folosită pentru prezentarea standardelor prevăzute de convențiile fundamentale ale Organizației Internaționale a Muncii și Convenția privind munca maritimă 2006. Prin utilizarea metodei comparative se analizează prevederile convențiilor în domeniul muncii personalului navigator elaborate de Organizația Internațională a Muncii și, pe de altă parte, Convenția privind munca maritimă 2006. Este posibil astfel să se urmărească în evoluția lor istorică prevederile referitoare la condițiile minime care se cer a fi îndeplinite pentru a lucra la bordul navelor și prevederile referitoare la securitatea socială a personalului navigator. Metoda comparativă a fost folosită și în analiza instrumentelor relevante OIM referitoare la securitatea socială a navigatorilor.

Din perspectiva mijloacelor și tehnicilor de cercetare utilizate, în teză se folosește analiza legală. Analiza legală a cuprins reglementările relevante privind statutul juridic al personalului navigator, în conformitate cu convențiile internaționale în domeniu și instrumentele adoptate la nivel Uniunii Europene.

Principala sursă de cercetare este reprezentată de prevederile relevante ale legislației muncii, legislației muncii în domeniul maritim și ale legislației maritime, atât pe plan național, cât și internațional. Pentru o prezentare exhaustivă a cadrului juridic aplicabil personalului navigator am recurs la convențiile internaționale relevante și la tratatele aplicabile și la alte instrumente internaționale, precum și la jurisprudență. Acest lucru a fost realizat prin efectuarea de cercetări de bibliotecă în diverse cărți de referință care abordează

¹ *Idem*, p. 23.