

Dorota Pyć*

OBOWIĄZKI PAŃSTWA POCHODZENIA MARYNARZA ZWIĄZANE Z POŚREDNICTWEM PRACY

1. Wprowadzenie

Do końca lat osiemdziesiątych ubiegłego wieku naborem i pośrednictwem pracy dla marynarzy w zasadzie nie zajmowały się w Polsce żadne prywatne podmioty. Sytuacja zmieniła się wraz z wejściem w życie ustawy o działalności gospodarczej z 1988 r.¹ Na przełomie lat osiemdziesiątych i dziewięćdziesiątych ubiegłego wieku zaczęły powstawać pierwsze prywatne agencje trudniące się działalnością, którą obecnie nazywa się pośrednictwem pracy dla marynarzy. Część z nich prowadziła działalność jako agencji morscy na podstawie przepisów Kodeksu morskiego. Natomiast upoważnienia do kierowania marynarzy do pracy na statkach morskich były wydawane tym podmiotom od 1990 r., czyli od początku istnienia ustawowej możliwości ubiegania się o upoważnienia do pośrednictwa pracy przez organizacje spoza sfery publicznej. Część z tych agencji od wielu lat prowadzi nieprzerwanie działalność, dostosowując się nie tylko do zmian rynkowych, ale przede wszystkim do zmian, które wynikają z dynamiki otoczenia prawnego.

Na początku lat dwutysięcznych działalność polegającą na pośredniczeniu i kierowaniu marynarzy do pracy na statkach morskich prowadziło w Polsce ponad

* Dr hab. Dorota Pyć – profesor Uniwersytetu Gdańskiego, Katedra Prawa Morskiego, Wydział Prawa i Administracji, Uniwersytet Gdański.

¹ Dz.U. Nr 41, poz. 324.

sto podmiotów prywatnych. Rozwinęły się też różne formy zorganizowanego pośrednictwa pracy dla marynarzy, w tym tzw. *crewing* oraz *manning agencies*. Od tego czasu rynek pośrednictwa pracy dla marynarzy przeszedł wiele zmian i w pewnym stopniu ustabilizował się. Spadła również o połowę liczba agencji pośrednictwa dla marynarzy.

Obecnie pośrednictwo pracy dla osób poszukujących pracy na statkach morskich obejmuje pomoc osobom zainteresowanym podjęciem pracy na statku oraz pomoc armatorom w poszukiwaniu odpowiednich kandydatów do pracy na statkach. W dużym uproszczeniu można przyjąć, że zadaniem agencji pośrednictwa pracy dla marynarzy jest świadczenie pomocy zarówno marynarzom, jak i armatorom, tzn. pośredniczenie w celu ułatwienia im kontaktu i załatwiania wszelkich spraw związanych z zatrudnieniem wynikających z zawartych pomiędzy tymi podmiotami umów.

Pomoc osobom zainteresowanym podjęciem pracy na statku obejmuje wiele różnych czynności po stronie agencji zatrudnienia. Działalność agencji została poddana kontroli (audytowi) państwa realizowanej za pomocą instrumentów wprowadzonych przepisami ustawy o pracy na morzu z 2015 r. (upm)², która ma na celu zapewnienie skuteczności wykonania zobowiązań wynikających z postanowień Konwencji o pracy na morzu z 2006 r. (Konwencja MLC)³ w polskim porządku prawnym.

Jeżeli chodzi o pomoc armatorom w poszukiwaniu odpowiednich kandydatów do pracy na statku, to pracodawcy – armatorzy wymagają od agencji pośredniczącej przedstawienia właściwego kandydata do pracy na statku, tzn. marynarza spełniającego odpowiednie wymagania nie tylko formalne, czyli posiadającego kwalifikacje potwierdzone dokumentami, ale również wykazującego się doświadczeniem i konkretnymi umiejętnościami. Jednym słowem armator poszukuje do pracy na statku osoby kompetentnej do wykonywania ściśle określonej pracy na danym stanowisku na statku. Do pracowników agencji należy sprostanie temu zadaniu w taki sposób, żeby nie naruszyć praw marynarzy przyznanych im w polskim prawie i Konwencji MLC. Podmiot pośredniczący odpowiada wobec armatora za szkody spowodowane niewykonaniem lub nienależytym wykonaniem zobowiązania.

Konwencja o pracy na morzu z 2006 r. nałożyła na państwa pochodzenia marynarzy, czyli te państwa-strony, które nie tylko kształcą marynarzy do pracy na statkach morskich, ale szerzej, z których marynarze pochodzą i są zaangażowani do pracy (tzw. „państwo dostarczające siły roboczej”⁴), obowiązek przeprowadzenia audytu i dokonania certyfikacji podmiotów prywatnych zajmujących się

² T.j.: Dz.U. z 2019 r., poz. 1889, ze zm.

³ 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.

⁴ Zob. np. Prawidło 5.3 Konwencji o pracy na morzu, Dz.U. z 2013 r., poz. 845.

naborem i pośrednictwem pracy dla marynarzy oraz prowadzenia przez nie ewidencji marynarzy.

2. Unifikacja zasad pośrednictwa pracy dla marynarzy

Pośrednictwu pracy dla marynarzy Międzynarodowa Organizacja Pracy (*International Labour Organization* – ILO) poświęciła wiele uwagi. Już przed II wojną światową, w Międzynarodowej konwencji w sprawie pośrednictwa pracy dla marynarzy (Konwencja Nr 9), przyjętej jako projekt z 10.07.1920 r. w Genui na Ogólnej Konferencji Międzynarodowej Organizacji Pracy Ligii Narodów (ratyfikowanej przez prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej zgodnie z ustawą z 19.12.1923 r.⁵), zawarte zostało postanowienie, z którego wynikało, że pośrednictwo pracy dla marynarzy nie może być przedmiotem działalności przedsiębiorstwa, które prowadzi jakakolwiek osoba, towarzystwo lub zakład w celach zysku. Ponadto, że za czynności związane z pośrednictwem pracy nie wolno pobierać takim podmiotom od marynarzy jakichkolwiek opłat pośrednio lub bezpośrednio. Konwencja ta wymagała od państw-stron podjęcia starań w celu zorganizowania oraz utrzymywania skutecznej i dostosowanej do potrzeb sieci urzędów bezpłatnego pośrednictwa pracy dla marynarzy. Sieć urzędów mogła być tworzona i prowadzona przez stowarzyszenia reprezentujące właścicieli statków i marynarzy działające wspólnie pod kontrolą władzy centralnej, a w braku możliwości takiej współpracy – przez państwo. Z Konwencji wynikało, że czynnościami tych urzędów mają kierować osoby posiadające praktyczne doświadczenie. Ponadto, że jeżeli „obok siebie istnieją biura pośrednictwa różnych typów, należy poczynić kroki celem uzgodnienia ich działalności w państwie”. Korzystając z biur pośrednictwa pracy, marynarz zachowywał prawo wyboru statku, a właściciel prawo wybrania sobie załogi (art. 6 Konwencji Nr 9). Celem wynikającym wprost z Konwencji z 1920 r. było „ujednostajnienie różnych systemów krajowych pośrednictwa pracy dla marynarzy”.

Konwencja Nr 9 dotycząca pośrednictwa pracy dla marynarzy z 1920 r. oraz Konwencja Nr 179 dotycząca rekrutacji i zatrudnienia marynarzy z 1996 r. zostały skonsolidowane w Konwencji MLC⁶. Konwencja Nr 179 była oceniona pozytywnie przez marynarzy z tego względu, że odnosi się do podmiotów prywatnych rekrutujących marynarzy, a jej celem jest zapobieżenie bądź co najmniej znaczne ograniczenie niedozwolonych praktyk, polegających chociażby na pobieraniu przez prywatne agencje opłat za pośrednictwo. Nałożyła tym samym na państwo

⁵ Dz.U. z 1924 r. Nr 7, poz. 55.

⁶ W 1997 r. w Genewie przyjęto Konwencję Nr 181 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącą prywatnych biur pośrednictwa pracy, która weszła w życie w 2000 r. Konwencja Nr 181 ma zastosowanie do wszystkich prywatnych biur pośrednictwa pracy, do wszystkich kategorii pracowników i różnych rodzajów działalności, z wyjątkiem rekrutacji i pośrednictwa pracy marynarzy, Dz.U. z 2008 r., Nr 222, poz. 1448.

pochodzenia marynarzy obowiązki w zakresie nadzoru i kontroli podmiotów prywatnych świadczących usługi pośrednictwa.

W 2013 r. weszła w życie na świecie, ratyfikowana przez Polskę w 2011 r.⁷, Konwencja o pracy na morzu (*Maritime Labour Convention* – MLC), przyjęta przez Konferencję Ogólną Międzynarodowej Organizacji Pracy (ILO) w Genewie w dniu 23.02.2006 r. Konwencja MLC nazywana *Seafarer's Bill of Rights* ma pełnić rolę „międzynarodowego morskiego kodeksu pracy”. Składa się z preambuły, artykułów, noty wyjaśniającej oraz kodeksu (zawierającego przepisy, normy i wytyczne). Kodeks podzielono na dwie części A i B. Część A (obowiązkowa) odpowiada wymogom zawartym w skonsolidowanych w MLC kilkudziesięciu wcześniejszych konwencjach ILO, natomiast część B (fakultatywna) zawiera zalecenia służące skutecznemu wprowadzaniu do praktyki części A (są to wytyczne o charakterze prawnie niewiążącym).

Konwencja MLC zawiera pięć tytułów: minimalne wymagania dla marynarzy do pracy na statku; warunki zatrudnienia; zakwaterowanie, zaplecze rekreacyjne i żywienia; ochrona zdrowia, opieka medyczna, opieka społeczna i zabezpieczenie społeczne; zgodność i egzekwowanie. Konwencja m.in.: wprowadziła tzw. dokumenty MLC (Morski Certyfikat Pracy, Tymczasowy Morski Certyfikat Pracy oraz Deklarację Zgodności)⁸, nałożyła nowe obowiązki na państwo bandery, państwo portu i państwo pochodzenia marynarza⁹, a także przewidziała procedurę wnoszenia i rozpatrywania skarg marynarzy na nieodpowiednie warunki pracy i życia na statku.

MLC promuje godne warunki pracy i życia marynarzy na statkach morskich. W preambule MLC podkreślono, że globalna natura transportu morskiego implikuje potrzebę szczególnej ochrony marynarzy. Konwencja ma na celu ujednoczenie standardów pracy na statkach morskich na poziomie uniwersalnym w zakresie warunków pracy i życia marynarzy oraz zapewnienia przestrzegania praw człowieka i obywatela (prawo do swobodnego zrzeszania się, zakaz pracy przymusowej, zakaz pracy dzieci, zakaz dyskryminacji ze względu na rasę, religię, pochodzenie, płeć itp.) oraz praw pracowniczych¹⁰. Unifikacja dokonana postanowieniami Konwencji o pracy na morzu objęła również sprawy naboru i pośrednictwa pracy marynarzy. Konwencja MLC wymaga od państw-stron odpowiedniego poziomu

⁷ Dz.U. z 2011 r., Nr 222, poz. 1324.

⁸ D. Pyć, *Compliance and enforcement of maritime labour conditions – the Polish legal perspective*, „Polish Yearbook of International Law – 2016”, [wydanie 2017], vol. 36, s. 247-255.

⁹ D. Pyć, *Obowiązki państwa bandery, państwa portu i państwa pochodzenia marynarza wynikające z konwencji o pracy na morzu* [w:] *Księga Pamiątkowa poświęcona prof. J. Kolasie*, Warszawa 2016, s. 485 i n.

¹⁰ General principles & operational guidelines for fair recruitment, Geneva ILO, 2016, s. 6 i n.

zorganizowania usług naboru i pośrednictwa pracy dla marynarzy, który ma chronić i promować prawa marynarzy w zakresie zatrudnienia¹¹.

W rozumieniu Konwencji MLC „nabór marynarzy i służby pośrednictwa oznaczają każdą osobę, spółkę, instytucję, agencją lub inną organizację, w sektorze publicznym lub prywatnym, która zajmuje się naborem marynarzy w imieniu armatorów lub kierowanie marynarzy do armatorów” (art. II ust. 1h Konwencji MLC)¹². Nabór i pośrednictwo pracy mogą być prowadzone w modelu publicznym i prywatnym, przez trzy rodzaje podmiotów: podmioty państwowe, prywatne bądź związki, określane zbiorczo „służbami naboru i pośrednictwa pracy marynarzy”. Zadaniem państwa-strony Konwencji MLC jest skuteczne sprawowanie jurysdykcji i kontroli nad służbami naboru i pośrednictwa pracy marynarzy, jeżeli takie podmioty prowadzą działalność na terytorium tego państwa (art. V ust. 5 Konwencji MLC).

Zgodnie z Prawidłem 1.4.1 Konwencji MLC wszyscy marynarze powinni mieć dostęp do sprawnie funkcjonującego, odpowiedniego i godnego zaufania systemu poszukiwania zatrudnienia na statku bez konieczności wnoszenia opłat. Z Normy A1.4.5b wynika, że państwo-strona Konwencji MLC za pomocą instrumentów prawnych i innych rozwiązań, będzie wymagać, aby żadne opłaty za nabór lub pośrednictwo pracy nie były w sposób bezpośredni lub pośredni, w całości lub części, wnoszone przez marynarza, na rzecz którego świadczona jest usługa, z wyjątkiem kosztów uzyskania wymaganego przez prawo świadectwa zdrowia, książeczki żeglarskiej i paszportu lub innych podobnych dokumentów uprawniających do podróży. Koszty uzyskania wiz ponosi armator statku.

Celem Prawidła 1.4. konwencji MLC jest zapewnienie marynarzom dostępu do sprawnego i dobrze zorganizowanego systemu naboru i pośrednictwa pracy na statkach morskich. Wykonanie tego celu wiąże się z przyjęciem rozwiązań służących zapewnieniu efektywnej współpracy pomiędzy podmiotami świadczącymi usługi naboru i pośrednictwa pracy dla marynarzy, zarówno publicznymi, jak i prywatnymi. Wymóg zapewnienia marynarzom dostępu do odpowiednio zorganizowanego systemu naboru i pośrednictwa pracy nie jest równoznaczny z obowiązkiem ustanowienia systemu usług¹³. Norma 1.4 i Wytyczne B1.4 nakładają

¹¹ M.L. McConnell, D. Devlin, C. Doumbia-Henry, *The Maritime Labour Convention*, 2006: *A Legal Primer to an Emerging International Regime*, Martinus Nijhoff Publishers Leiden-Boston, 2011, s. 261-268; D.B. Stevenson, *Maritime Labour Law* [w:] M. Fitzmaurice, N.M. Gutiérrez, I. Arroyo, E. Belja (red.), *The IMLI Manual on International Maritime Law*, Vol. II, *Shipping Law*, Oxford University Press 2016, s. 209-212.

¹² W Konwencji MLC seafarer recruitment and placement service, czyli usługi naboru i pośrednictwa pracy dla marynarzy, zob. tłumaczenie na język polski artykułu II ust. 1h Konwencji MLC, Dz. U. z 2013 r., poz. 845.

¹³ Zob. M.L. McConnell, D. Devlin, C. Doumbia-Henry, op.cit., s. 262.

obowiązek uregulowania i zapewnienia efektywności w dostępie do tych usług, „tam gdzie one istnieją”¹⁴.

W przypadku gdy usługi naboru i pośrednictwa pracy dla marynarzy są świadczone przez podmioty prywatne, których podstawową funkcją jest nabór i pośrednictwo pracy lub które dokonują naboru znaczącej liczby marynarzy, Konwencja MLC wymaga od państwa-strony, ażeby podmioty te prowadziły działalność wyłącznie w ramach standaryzowanego systemu licencjonowania lub certyfikacji, lub innych form o charakterze regulacyjnym (Norma A1.4.2), a także nadzorowania i kontrolowania podmiotów świadczących usługi naboru i pośrednictwa pracy dla marynarzy. W tym celu wszelkie zezwolenia, certyfikaty lub upoważnienia do prowadzenia działalności polegającej na świadczeniu prywatnych usług przyznaje się lub odnawia tylko po upewnieniu się, że usługa naboru i pośrednictwa pracy dla marynarzy jest zgodna z prawem krajowym państwa-strony Konwencji MLC (Norma A1.4.6). Norma ta stanowi podstawę obowiązku certyfikacji podmiotów prywatnych (agencji pośredniczących) przez państwo pochodzenia marynarzy. Sformułowanie w Konwencji o pracy na morzu odnoszące się do podmiotów, „które dokonują naboru znaczącej liczby marynarzy”, nie jest jednoznaczne, trudno bowiem odnieść się do liczby marynarzy w wymiarze bliżej nieokreślonym. Należy jednak pamiętać, że konwencja MLC ma charakter międzynarodowy i odnosi się do różnych modeli naboru i pośrednictwa pracy dla marynarzy na świecie, stąd też tak szerokie podejście.

Z Normy A1.4.2 *in fine* wynika, że państwo-strona konwencji MLC „nie będzie popierać nadmiernego wzrostu liczby podmiotów świadczących usługi naboru i pośrednictwa pracy”. Z perspektywy prawa międzynarodowego takie uregulowanie nie miało na celu wprowadzenia reglamentacji działalności polegającej na pośrednictwie pracy dla marynarzy. Wiąże się ono ściśle z wymogiem skierowanym do państw-stron Konwencji MLC zapewnienia skutecznego nadzoru i kontroli agencji pośredniczących. A zatem chodzi tu o niewprowadzanie specjalnych środków wsparcia rynkowego, które skutkowałyby niekontrolowaną falą powstawania nowych podmiotów, ale o stabilizowanie rynku usług naboru i pośrednictwa pracy dla marynarzy właśnie ze względu na obowiązek nadzoru i kontroli takich podmiotów przez państwo.

Istotną kwestią, która nie została *expressis verbis* wyrażona w Prawidle 1.4 Konwencji MLC, jest wykonywanie obowiązków przez państwo bandery i państwo pochodzenia marynarzy pozostających w zakresie regulacji tego Prawidła w odniesieniu do statku. Korzystanie z certyfikowanych, uregulowanych, prywatnie świadczonych usług naboru i pośrednictwa dla armatorów jest ujęte w Załączniku A5-I Konwencji MLC – dotyczącym warunków pracy i życia marynarzy, które muszą być kontrolowane i zatwierdzone przez państwo bandery przed przyznaniem statkowi certyfikatu zgodnie z Normą A5.1.3 ust. 1 – oraz Załączniku A5-III

¹⁴ Zob. Art. V ust. 5, oraz Norma A.1.4 ust. 1, 2 i 4 Konwencji MLC.

– określającym ogólne obszary podlegające inspekcji przez uprawnionego inspektora w porcie państwa-strony Konwencji MLC poprzedzającego inspekcję państwa portu na podstawie Normy A5.21 Konwencji MLC.

Na państwie pochodzenia marynarza, będącym stroną Konwencji o pracy na morzu, spoczywają obowiązki. Określa je Prawidło 5.3 Konwencji MLC. Państwo pochodzenia marynarza jest zobowiązane do ustanowienia skutecznego systemu inspekcji oraz monitoringu naboru i pośrednictwa pracy dla marynarzy. Zgodnie z Wytyczną B5.3, w przypadku prywatnych usług naboru i pośrednictwa pracy dla marynarzy, ustanowionych na terytorium państwa-strony Konwencji MLC, będącego państwem członkowskim ILO i zabezpieczających usługi armatorów, podmioty świadczące usługi pośrednictwa pracy dla marynarzy powinny wziąć na siebie odpowiedzialność za zapewnienie prawidłowego wypełniania przez armatorów warunków umów o pracę zawieranych z marynarzami.

3. Pośrednictwo pracy dla marynarzy w polskim prawie

Pierwsze prywatne podmioty zajmujące się pośrednictwem pracy dla marynarzy powstawały na przełomie lat osiemdziesiątych i dziewięćdziesiątych ubiegłego wieku. Wcześniej, jeżeli chodzi o zatrudnianie marynarzy za granicą, istniały jedynie podmioty publiczne. Ich działalność oparta była m.in. na uchwale nr 123 Rady Ministrów z 3.09.1985 r. w sprawie zasad podejmowania pracy przez obywateli polskich za granicą u pracodawców zagranicznych¹⁵. Ustawa z 29.12.1989 r. o zatrudnieniu¹⁶ nie odnosiła się do pośrednictwa pracy dla marynarzy, ale do kierowania do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych na podstawie upoważnień udzielanych jednostkom kierującym przez Ministra Pracy i Polityki Socjalnej. Przepisy tej ustawy nie dotyczyły jednak podmiotów prywatnych. Natomiast z ustawy z 23.12.1988 r. o działalności gospodarczej¹⁷ wynikało, że prowadzenie handlu zagranicznego może się odbywać na warunkach określonych w koncesji, która obejmuje świadczenie usług przedstawicielskich na rzecz armatorów zagranicznych w zakresie określonych w dziale IV, rozdziale 1 i 2 ustawy z 1.12.1961 r. – Kodeks morski¹⁸.

W tamtym czasie wiele dyskusji zarówno po stronie administracji publicznej, jak i przedsiębiorców prywatnych, powodowała sytuacja, w której znaczna część agencji trudniących się pośrednictwem pracy dla marynarzy starała się prowadzić

¹⁵ M.P. Nr 35, poz. 232.

¹⁶ Dz.U. Nr 75, poz. 446.

¹⁷ Dz.U. Nr 41, poz. 324.

¹⁸ T.j.: Dz.U. z 1986 r., Nr 22, poz. 112.

działalność na podstawie przepisów o agencie morskim zawartych w ówczesnie obowiązującym Kodeksie morskim.

Sprawy związane z pośrednictwem pracy dla marynarzy były przedmiotem regulacji ustawy z 23.05.1991 r. o pracy na morskich statkach handlowych¹⁹. Ustawa ta regulowała stosunki pracy na morskich statkach handlowych o polskiej przynależności. Wynikało z niej, że pośrednictwo pracy dla osób poszukujących pracy na statkach morskich prowadzą wyłącznie ponadzakładowe organizacje pośrednictwa, utworzone wspólnie przez armatorów i związki zawodowe. W organizacjach tego typu mogły uczestniczyć, na zasadach określonych przez tworzących je armatorów i związki zawodowe, stowarzyszenia zawodowe marynarzy i rybaków. Dopiero w 1994 r. na podstawie przepisów ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu²⁰, która uregulowała tryb i zasady zatrudniania obywateli polskich za granicą, sytuacja uległa poprawie.

W marcu 1996 r. Prezes Krajowego Urzędu Pracy (Prezes KUP) powołał – na podstawie zarządzenia – Radę ds. Zatrudnienia Marynarzy i Rybaków Morskich jako organ opiniodawczo-doradczy²¹. Uzasadnieniem dla powołania Rady była konieczność uregulowania problemu polegającego na tym, że w ówczesnym stanie prawnym zatrudnianie marynarzy u zagranicznych armatorów na podstawie przepisów ustawy o pracy na morskich statkach handlowych powinno odbywać się przez ponadzakładowe organizacje pośrednictwa utworzone przez armatorów i związki zawodowe. W listopadzie 1996 r. Prezes KUP wydał Wytyczne w sprawie kierowania polskich marynarzy do pracy u zagranicznych armatorów, będące efektem pracy Rady. Zgodnie z Wytycznymi pośrednictwo pracy marynarzy i rybaków organizowały rejonowe i wojewódzkie urzędy pracy na zasadach ogólnych oraz Biuro ds. Migracji Zarobkowej Krajowego Urzędu Pracy w ramach postanowień umów rządowych i porozumień resortowych. Ponadto podmioty zajmujące się pośrednictwem pracy dla marynarzy (organy, organizacje lub instytucje), inne niż urzędy pracy, mogły się starać o uzyskanie upoważnienia do prowadzenia pośrednictwa pracy lub kierowania do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych. Upoważnienie takie wydawane było przez Prezesa Krajowego Urzędu Pracy na rok z możliwością przedłużenia. Przewidziano również możliwość cofnięcia upoważnienia w sytuacji pogwałcenia warunków określonych w upoważnieniu bądź naruszenia przepisów prawnych o pośrednictwie. Pośrednictwo wykraczające poza system opierający się na przedstawionych zasadach było zabronione i podlegało sankcjom karnym zgodnie z art. 65 ustawy z 14.12.1994 r. o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu. W 1996 r. Prezes KUP wydał 13 upoważnień do kierowania marynarzy i rybaków do pracy za granicą, z czego 12 stanowiły upoważnienia

¹⁹ Dz.U. z 1991 r., Nr 61, poz. 258, ze zm.

²⁰ Dz.U. z 1994 r., Nr 1, poz. 1.

²¹ <http://www.bip.brpo.gov.pl/sites/bip/files/atoms/files/Informacja%20roczna%201996-1997.pdf> (dostęp: 3.03.2018)

dla podmiotów kontynuujących swoją działalność od kilku lat, jedno dla nowego podmiotu, a ponadto 6 podmiotów otrzymało odmowę wydania upoważnienia (odmowa legalizacji podmiotu).

Wytyczne Prezesa KUP określały wymagania, jakie powinien spełniać podmiot kierujący marynarzy do pracy za granicą, aby uzyskać upoważnienie. Obejmowały one: informacje o kwalifikacjach zawodowych pracowników takiego podmiotu, potwierdzające ich praktyczne doświadczenie morskie; określenie zakresu prowadzonej działalności; nazwy podmiotów zagranicznych – pracodawców (zagranicznych armatorów), z którymi podmiot pośredniczący miał współpracować; oraz oświadczenia, że planowana działalność będzie prowadzona zgodnie z przepisami prawnymi regulującymi pośrednictwo pracy²².

Z wydanego upoważnienia wynikały obowiązki nałożone na podmioty pośredniczące w zatrudnianiu marynarzy do pracy na statkach, polegające przede wszystkim na: sprawdzeniu, czy marynarz poszukujący pracy posiada wymagane dokumenty do podjęcia pracy na statku; wymaganiu od armatora zapewnienia marynarzowi możliwości zapoznania się z treścią umowy o pracę; ustaleniu, czy umowa zapewnia środki z systemu zabezpieczenia społecznego (np. ubezpieczenie na wypadek śmierci, wypadku, choroby zawodowej) bądź prawo do bezpłatnej repatriacji; reprezentowaniu interesów obywateli polskich, skierowanych do pracy za granicą wobec pracodawców zagranicznych; prowadzeniu ewidencji osób kierowanych do pracy za granicą. Z Wytycznych wynikało także, że marynarze nie mogą ponosić żadnych opłat ani kaucji za uzyskanie zatrudnienia lub skierowanie do pracy na statku, a podmioty pośredniczące powinny prowadzić działalność na zasadzie *non-profit*, przyjmując opłaty na pokrycie rzeczywistych wydatków pośrednictwa od pracodawców zagranicznych.

W 2003 r. na podstawie delegacji ustawowej zawartej w ustawie o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu²³ zostało wydane rozporządzenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej w sprawie rejestru agencji zatrudnienia²⁴. W 2004 r. weszła w życie ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy²⁵, która w rozdziale 3 poświęconym instytucjom rynku pracy określiła, że są nimi m.in. agencje zatrudnienia, i wyjaśniła, że agencjami zatrudnienia są podmioty wpisane do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia świadczące usługi w zakresie pośrednictwa pracy, pośrednictwa do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych, poradnictwa zawodowego, doradztwa personalnego

²² M.H. Koziński, *Morskie prawo pracy*, Gdynia 1997, s. 93-96; M.H. Koziński, *Pośrednictwo pracy dla marynarzy* [w:] J. Łopuski (red.), *Prawo morskie*, t. II, cz. 3, *Prawo żeglugi morskiej*, Bydgoszcz 1998, s. 254-256.

²³ Art. 37 ust. 18 ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu, t.j.: Dz.U. z 2003 r., Nr 58, poz. 514, ze zm.

²⁴ Dz.U. z 2003 r., Nr 73, poz. 665.

²⁵ Ustawa z 20.04.2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, t.j.: Dz.U. 2019 r., poz. 1482, ze zm.

lub pracy tymczasowej. Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy odnosi się do wszystkich osób poszukujących pracy i ma zastosowanie do obywateli polskich poszukujących i podejmujących zatrudnienie lub inną pracę zarobkową na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej oraz zatrudnienie lub inną pracę zarobkową za granicą u pracodawców zagranicznych oraz do cudzoziemców zamierzających wykonywać lub wykonujących pracę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

Zgodnie ze zmianą ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z 2008 r., która weszła w życie w 2009 r., pośrednictwo pracy to usługi polegające w szczególności na: udzielaniu pomocy osobom w uzyskiwaniu odpowiedniego zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej oraz pracodawcom w pozyskiwaniu pracowników o poszukiwanych kwalifikacjach, pozyskiwaniu i upowszechnianiu ofert pracy, udzielaniu pracodawcom informacji o kandydatach do pracy w związku ze zgłoszoną ofertą pracy, ponadto o inicjowaniu i organizowaniu kontaktów osób poszukujących odpowiedniego zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej z pracodawcami. Agencje zatrudnienia są niepublicznymi jednostkami organizacyjnymi świadczącymi usługi w zakresie pośrednictwa pracy, pośrednictwa pracy do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych, poradnictwa zawodowego, doradztwa personalnego i pracy tymczasowej, pod warunkiem uzyskania wpisu do rejestru. Świadczenie usług w zakresie pośrednictwa pracy jest działalnością regulowaną w rozumieniu przepisów ustawy z 6.03.2018 r. – Prawo przedsiębiorców²⁶ i wymaga wpisu do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia. Na pisemny wniosek podmiotu wpisu dokonuje marszałek województwa.

Ustawa o pracy na morzu z 2015 r. zmieniła organizację pośrednictwa pracy dla marynarzy. Akt ten posługuje się, krytykowanym przez niektóre podmioty zajmujące się pośrednictwem pracy dla marynarzy, pojęciem agencji zatrudnienia. Agencje zatrudnienia, które prowadziły działalność na podstawie upoważnienia, chcąc kontynuować swoją działalność, musiały uzyskać odpowiedni dokument od dyrektora urzędu morskiego. Wprowadzono okres przejściowy, do 6 miesięcy od wejścia w życie ustawy na jego uzyskanie. Nadzór nad agencjami przejął minister właściwy do spraw gospodarki morskiej.

Ustawa o pracy na morzu reguluje pośrednictwo pracy dla osób poszukujących pracy na statkach morskich (art. 1 ust. 1 pkt 2 upm). Pośrednictwo pracy dla osób poszukujących pracy na statkach obejmuje pomoc osobom zainteresowanym podjęciem pracy na statku oraz pomoc armatorom w poszukiwaniu odpowiednich kandydatów do pracy na statku (art. 16 ust. 1 upm). Za czynności związane z pośrednictwem pracy nie wolno pobierać żadnych opłat bezpośrednio lub pośrednio od osób poszukujących pracy na statkach (art. 16 ust. 2 upm).

Pośrednictwo pracy prowadzone przez agencje zatrudnienia jest dobrowolne dla osób zainteresowanych podjęciem pracy na statku oraz dla armatorów. Agencja zatrudnienia informuje osobę zainteresowaną podjęciem pracy na statku

²⁶ T.j.: Dz.U. z 2019 r., poz. 1292.

o posiadanych ofertach pracy, a w przypadku ich braku może poinformować taką osobę o innych agencjach zatrudnienia prowadzących pośrednictwo pracy. Agencja zatrudnienia może, na wniosek innej agencji zatrudnienia prowadzącej pośrednictwo pracy i za zgodą osoby zainteresowanej podjęciem pracy na statku, udostępnić tej osobie informacje umożliwiające nawiązanie jej bezpośredniej współpracy z tą agencją.

Pośrednictwo pracy dla marynarzy prowadzą agencje zatrudnienia, o których mowa w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy²⁷, oraz powiatowe urzędy pracy. Powiatowy urząd pracy udziela pomocy osobie zainteresowanej podjęciem pracy na statku, zarejestrowanej jako bezrobotny lub poszukujący pracy, przez poinformowanie o agencjach zatrudnienia, które posiadają dokument uprawniający je do kierowania marynarzy do pracy na statkach, wydany przez właściwego dyrektora urzędu morskiego, oraz o możliwości skorzystania z usług tych agencji (art. 17 ust. 1 upm). Powiatowy urząd pracy, do którego armator złożył ofertę pracy na statku, informuje armatora o agencjach zatrudnienia, które posiadają dokument uprawniający je do kierowania marynarzy do pracy na statkach, wydany przez dyrektora urzędu morskiego, i zwraca armatorowi złożoną ofertę pracy albo przekazuje ją do agencji zatrudnienia wybranej przez armatora. Powiatowy urząd pracy, na wniosek agencji zatrudnienia, może – za zgodą osoby zainteresowanej podjęciem pracy na statku, zarejestrowanej jako bezrobotny lub poszukujący pracy – udostępnić agencji zatrudnienia informacje umożliwiające nawiązanie bezpośredniej współpracy z tą osobą. W polskiej praktyce, jeżeli marynarz zgłosił się do powiatowego urzędu pracy (podmiotu publicznego) w poszukiwaniu ofert pracy na statkach morskich, może otrzymać informację o certyfikowanych podmiotach prywatnych świadczących usługi w zakresie naboru i pośrednictwa pracy dla marynarzy.

Jak już wspomniano, pośrednictwo pracy prowadzone przez agencje zatrudnienia jest dobrowolne dla osób zainteresowanych podjęciem pracy na statku, a także dla armatorów (art. 18 ust. 1 upm). Agencje zatrudnienia udzielają pomocy w podjęciu pracy na statku osobom zainteresowanym podjęciem pracy. Osoby te muszą spełniać wymagania określone w ustawie o pracy na morzu. W celu zatrudnienia na statku, od marynarza wymaga się posiadania dokumentów potwierdzających kwalifikacje zawodowe oraz ważnej książeczki żeglarskiej, a także ukończonych 18 lat.

Agencja zatrudnienia przyjmuje od armatora ofertę pracy na statku. Następnie sprawdza, czy wśród osób zainteresowanych podjęciem pracy na statku są kandydaci spełniający wymagania armatora wskazane w tej ofercie. Jeżeli tak, to informuje o tym armatora. W przypadku braku kandydatów spełniających wymagania określone przez armatora w ofercie agencja może poinformować

²⁷ Ustawa z 20.04.2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, t.j.: Dz.U. z 2019 r., poz. 1482, ze zm.

o innych agencjach zatrudnienia prowadzących pośrednictwo pracy. Ponadto, w przypadku braku odpowiednich kandydatów do pracy na statku, armator, poinformowany o tym przez agencję, może ofertę wycofać. Oferta pracy na statku obejmuje w szczególności: nazwę i adres armatora, imię i nazwisko, numer telefonu oraz adres poczty elektronicznej osoby upoważnionej do kontaktów, nazwę statku oraz stanowiska do obsadzenia na statku, wysokość i warunki wynagradzania, oczekiwania wobec kandydatów do pracy, termin rozpoczęcia pracy oraz okres, na jaki zostanie zawarta marynarska umowa o pracę, warunki ubezpieczenia społecznego oraz ubezpieczenia od następstw nieszczęśliwych wypadków, choroby lub śmierci (art. 20 ust. 1 upm).

Armator, składając ofertę pracy na statku, jest obowiązany dołączyć do niej kopię ważnego Morskiego Certyfikatu Pracy albo Tymczasowego Morskiego Certyfikatu Pracy oraz ważnej Deklaracji Zgodności wydanych dla tego statku, albo pisemne oświadczenie, że przestrzega postanowień Konwencji MLC dotyczących warunków pracy i życia marynarzy na statku, projekt marynarskiej umowy o pracę, a także pisemne oświadczenie zawierające zobowiązanie armatora do przestrzegania przepisów wynikających z układu zbiorowego pracy, którym jest objęty marynarz, jeżeli taki układ na statku obowiązuje, poniesienia kosztów repatriacji i innych zobowiązań finansowych wobec osoby zainteresowanej podjęciem pracy na statku, zawarcia umowy z agencją zatrudnienia – w przypadku gdy oferta pracy dotyczy pracy na statku o obcej przynależności.

Zgodnie z art. 21 upm agencja zatrudnienia udostępnia osobie zainteresowanej podjęciem pracy na statku ofertę pracy na statku, projekt marynarskiej umowy o pracę oraz informacje, o których mowa w art. 19 ust. 3, jeżeli osoba ta spełnia wymagania określone w tej ofercie. Z art. 22 ust. 1 upm wynika, że w przypadku pośrednictwa pracy dla osób poszukujących pracy na statku o obcej przynależności agencja zatrudnienia zawiera dwie umowy: 1) z osobą zainteresowaną podjęciem pracy na statku, pisemną umowę, spełniającą wymagania określone w ustawie o promocji zatrudnienia (art. 85 ust. 2 pkt 1–6 i 9); 2) z armatorem, do którego zamierza kierować osoby do pracy, pisemną umowę, spełniającą wymagania określone w ustawie o promocji zatrudnienia (art. 85 ust. 3 pkt 3 i 4).

Agencja zatrudnienia, przed zawarciem umowy, zwraca się do armatora o informację o objęciu marynarza ubezpieczeniem emerytalnym i rentowym oraz zdrowotnym, a w przypadku uzyskania informacji o nieobjęciu marynarza tymi ubezpieczeniami zamieszcza w umowie informację, że może on skorzystać z dobrowolnego ubezpieczenia emerytalnego i rentowego oraz zdrowotnego przysługującego mu na podstawie odrębnych przepisów. Umowa zawiera również: nazwę i przynależność statku, na którym praca będzie wykonywana, zobowiązanie agencji zatrudnienia do zwrotu osobie zainteresowanej podjęciem pracy na statku poniesionych przez nią kosztów pieniężnych z tytułu niewykonania lub nienależytego wykonania umowy z winy tej agencji.

Agencja zatrudnienia, która zawarła z osobą zainteresowaną podjęciem pracy na statku umowę, jest obowiązana zapewnić, aby osoba ta nie ponosiła kosztów bezpośrednio związanych ze skierowaniem do pracy za granicą, w tym kosztów dojazdu na statek i powrotu do miejsca repatriacji wskazanego w marynarskiej umowie o pracę, wydania wizy, badań lekarskich oraz tłumaczenia dokumentów.

Obowiązkiem państwa-strony Konwencji MLC jest ustanowienie systemu ochrony, tzn. ubezpieczenia lub innego zabezpieczenia finansowego, który zrekompensuje marynarzom straty pieniężne, które mogą oni ponieść w wyniku nieskuteczności usługi naboru i pośrednictwa pracy lub niewypełnienia przez armatora zobowiązań wynikających z umowy o pracę. Skuteczność wykonaniu tego obowiązku zapewnia art. 23 ust. 1 upm, zgodnie z którym agencja zatrudnienia jest obowiązana posiadać ubezpieczenie lub inne zabezpieczenie finansowe odpowiedzialności za szkody poniesione przez marynarzy z tytułu nieskuteczności pośrednictwa pracy lub niewypełnienia przez armatora zobowiązań wynikających z marynarskiej umowy o pracę. Agencja zatrudnienia odpowiada za te szkody wobec osoby, z którą zawarła umowę, do wysokości wynagrodzenia za pracę przysługującego do końca obowiązywania marynarskiej umowy o pracę, nie wyższego niż trzymiesięczne wynagrodzenie za pracę określone w marynarskiej umowie o pracę.

Obowiązkiem agencji zatrudnienia jest niezwłoczne zawiadomienie dyrektora urzędu morskigo w przypadku uzyskania informacji wskazujących, że: statek, którego dotyczyła oferta pracy, nie spełnia warunków, które potwierdza Deklaracja Zgodności i Morski Certyfikat Pracy albo Tymczasowy Morski Certyfikat Pracy wydane dla tego statku; armator, składając ofertę pracy na statku, zawarł w oświadczeniu informacje niezgodne ze stanem faktycznym; armator naruszył zobowiązania wynikające z marynarskiej umowy o pracę zawartej z osobą zainteresowaną podjęciem pracy na statku lub umowy zawartej z agencją zatrudnienia. W przypadku uzyskania takich informacji, agencja zatrudnienia odstępuje od realizacji oferty pracy na statku oraz informuje o odstąpieniu osobę zainteresowaną podjęciem pracy na statku i armatora.

4. Wykonywanie obowiązków państwa pochodzenia marynarza związanych z pośrednictwem pracy przez polskie organy administracji morskiej

Do obowiązków państwa pochodzenia marynarza wykonywanych przez organy administracji morskiej należą przede wszystkim: prowadzenie audytu podmiotów prywatnych zajmujących się pośrednictwem pracy dla marynarzy oraz certyfikacja takich podmiotów, a także upublicznienie informacji o certyfikowanych agencjach zatrudnienia. Wymagania dotyczące audytu i certyfikacji agencji zatrudniających marynarzy do pracy na statkach morskich są zawarte w przepisach ustawy o pracy na morzu oraz rozporządzeniu w sprawie audytów agencji

zatrudnienia świadczących usługi pośrednictwa pracy na statkach²⁸. Agencja zatrudnienia świadczy usługi pośrednictwa pracy po uzyskaniu od dyrektora urzędu morskowego właściwego dla jej siedziby dokumentu uprawniającego do kierowania marynarzy do pracy na statkach (*Certificate Authorizing Seafarer Recruitment and Placement Services Provider*) (art. 18 ust. 2 upm). Dokument ten stanowi zaświadczenie, że agencja zatrudnienia została poddana weryfikacji i stwierdzono, że spełnia wymogi prawa krajowego oraz Konwencji o pracy na morzu (Prawidło 1.4 – Nabór i pośrednictwo pracy dla marynarzy). Za wydanie dokumentu uprawniającego agencję zatrudnienia do kierowania marynarzy do pracy na statkach pobiera się opłatę, która wynosi 200 zł.

Na podstawie art. 18 ust. 7 upm zostało wydane rozporządzenie Ministra Gospodarki Morskiej i Żeglugi Śródlądowej w sprawie audytów agencji zatrudnienia świadczących usługi pośrednictwa pracy na statkach. Rozporządzenie określa zakres i tryb przeprowadzania audytów agencji zatrudnienia świadczących usługi pośrednictwa pracy na statkach oraz wzór dokumentu uprawniającego do kierowania marynarzy do pracy na statkach. Rozporządzenie dotyczy przeprowadzania trzech rodzajów audytów: wstępnego, odnowieniowego oraz dodatkowego.

Audyt wstępny przeprowadzany jest na wniosek agencji zatrudnienia, nie później niż 3 miesiące od dnia złożenia wniosku. Dyrektor urzędu morskowego wydaje, na wniosek agencji zatrudnienia, dokument uprawniający do kierowania marynarzy do pracy na statkach, na podstawie pozytywnych wyników audytu przeprowadzonego przez wyznaczonych audytorów, posiadających wiedzę z zakresu zagadnień objętych Konwencją MLC oraz kwalifikacje i doświadczenie w zakresie prowadzenia audytów. W dokumencie ustala się okres jego ważności.

Od agencji zatrudnienia wymaga się przedstawienia do weryfikacji w ramach audytu wstępnego (lub odnowieniowego) następujących dokumentów: certyfikatu o dokonaniu wpisu do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia, wydanego zgodnie z przepisami ustawy o promocji zatrudnienia, dowodu posiadania ubezpieczenia bądź innego zabezpieczenia finansowego odpowiedzialności za szkody poniesione przez marynarzy z tytułu nieskuteczności pośrednictwa pracy lub niewypełniania przez armatora zobowiązań wynikających z marynarskiej umowy o pracę, wykazu osób, które podjęły pracę na statku za pośrednictwem agencji zatrudnienia, oraz upoważnień do podpisywania w imieniu armatora marynarskich umów o pracę.

Audyt wstępny (podobnie jak audyt odnowieniowy) obejmuje m.in. weryfikację: dokumentów agencji zatrudnienia, procedur dotyczących pośrednictwa pracy dla marynarzy oraz postępowania ze skargami składanymi przez marynarzy, dokumentów marynarzy kierowanych do pracy przez agencje zatrudnienia (np. książeczki żeglarskiej, świadectwa zdrowia), umów o świadczenie usług pośrednictwa pracy zawieranych pomiędzy agencją zatrudnienia a armatorami,

²⁸ Dz.U. z 2016 r., poz. 304.

marynarskich umów o pracę, stosowania niedozwolonych opłat za pośrednictwo pracy, dopełnienia obowiązków informacyjnych, zapewnienia skutecznej ochrony danych osobowych marynarzy.

Nie tylko w zakresie prowadzenia audytu, ale przede wszystkim w zakresie wywiązania się agencji pośrednictwa z obowiązku pośrednictwa wobec armatora i w kontekście odpowiedzialności za ewentualne szkody spowodowane niewykonaniem lub nienależytym wykonaniem zobowiązania, szczególnie istotne znaczenie ma wykonanie obowiązku nałożonego Konwencją MLC na państwo-stronę, wynikającego z Normy A1.4.5. Na jej podstawie państwo jest zobowiązane – za pomocą instrumentów prawnych lub innych rozwiązań – zakazywać podmiotom świadczącym usługi naboru i pośrednictwa pracy używania środków, mechanizmów lub list zmierzających do przeszkodzenia lub odwiedzenia marynarzy od uzyskania zatrudnienia, do którego są zakwalifikowani. Kwestia ta jest wysoce problematyczna nie tylko na gruncie prawa, ale również ze względu na przyjętą praktykę w zakresie rekrutacji do pracy na statkach morskich. Referencje, którymi legitymuje się osoba poszukująca pracy na statku morskim, mają istotne znaczenie, pozwalają bowiem na sprawdzenie opinii od poprzednich pracodawców (armatorów) o kandydacie. Przykładowo, podmioty zarządzające statkami, korzystające z usług agentów pośredniczących w zatrudnianiu marynarzy do pracy na statkach (lub agentów załogowych), wymagają od nich sprawdzenia opinii o kandydacie u poprzednich pracodawców (tzw. *screening*). Wymóg sprawdzenia opinii o kandydacie wynika często z zakresu obowiązków agencji (lub agenta).

Audyt odnowieniowy, podobnie jak audyt wstępny, przeprowadzany jest na wniosek agencji zatrudnienia. Dyrektor urzędu morskiego przeprowadza audyt odnowieniowy w związku z wpływem ważności dokumentu uprawniającego do kierowania marynarzy do pracy na statkach.

Audyt dodatkowy przeprowadzany jest z urzędu. Dyrektor urzędu morskiego może przeprowadzić audyt dodatkowy w przypadku uzasadnionego podejrzenia, że działanie agencji zatrudnienia nie jest zgodne z ustawą lub wymaganiami określonymi w Konwencji MLC. W przypadku negatywnego wyniku audytu dodatkowego dyrektor urzędu morskiego unieważnia, w drodze decyzji, dokument uprawniający do kierowania marynarzy do pracy na statkach.

Z audytów sporządza się raport w postaci papierowej albo elektronicznej, w którym poza danymi obejmującymi czas i miejsce przeprowadzonego audytu, imionami nazwiskami audytorów oraz przedstawicieli agencji zatrudnienia, datami i podpisami, zawarte są wyniki audytu (w tym stwierdzone niezgodności), a także wykaz załączników stanowiących składową część raportu, oraz wzmianka o wniesieniu lub niewniesieniu przez przedstawiciela agencji zastrzeżeń do treści raportu.

Za przeprowadzenie audytu wstępnego i odnowieniowego oraz wydanie dokumentu uprawniającego do kierowania marynarzy do pracy na statkach pobiera się opłaty, które stanowią dochód budżetu państwa. Opłaty za przeprowadzenie audytu wstępnego lub odnowieniowego wynoszą – w zależności od liczby

pracowników zatrudnionych: 200 zł – dla agencji zatrudniającej do 2 pracowników, 500 zł – dla agencji zatrudniającej od 2 do 5 pracowników, 1000 zł – dla agencji zatrudniającej powyżej 5 pracowników. Audytorom za przeprowadzenie audytu przysługuje wynagrodzenie w wysokości: 300 zł – dla audytora, 400 zł – dla audytora wiodącego.

Właściwy dyrektor urzędu morskiego umieszcza na stronie internetowej urzędu morskiego aktualną listę agencji zatrudnienia, którym wydał dokument uprawniający do kierowania marynarzy do pracy na statkach. Dzięki takiemu rozwiązaniu osoby poszukujące zatrudnienia na statkach morskich mogą sprawdzić, czy agencja zatrudnienia, z usług której chcą skorzystać, jest agencją certyfikowaną.

Konwencja o pracy na morzu wymaga od państwa-strony posiadania rejestru wszystkich marynarzy rekrutowanych lub skierowanych do pracy za pośrednictwem tego państwa. Wymóg, nałożony Konwencją MLC, aby zapewnić, że podmioty świadczące usługi naboru i pośrednictwa pracy dla marynarzy prowadzące działalność na jego terytorium, posiadają aktualny rejestr wszystkich marynarzy rekrutowanych lub skierowanych do pracy za ich pośrednictwem, który będzie dostępny do inspekcji przeprowadzanej przez właściwą władzę, został spełniony przez Polskę przez wprowadzenie odpowiednich przepisów do ustawy o pracy na morzu. Wynika z nich, że agencja zatrudnienia jest obowiązana prowadzić wykaz osób, które podjęły pracę na statku za jej pośrednictwem (art. 25 ust. 1 upm), zawierający: imię i nazwisko, okres, na jaki została zawarta marynarska umowa o pracę, nazwę armatora, u którego praca jest wykonywana, nazwę i przynależność statku, na którym praca jest wykonywana. Wykaz osób, które podjęły pracę na statku za pośrednictwem agencji zatrudnienia, agencja jest obowiązana udostępniać organom administracji morskiej, na ich żądanie.

5. Wnioski

Nabór i pośrednictwo pracy dla marynarzy są usługami świadczonymi na całym świecie. Wiele lat temu rozpowszechnił się model prywatny świadczenia tych usług, w którym certyfikowane podmioty pośredniczące w zatrudnianiu marynarzy do pracy na statkach morskich, zgodnie z międzynarodowym morskim prawem pracy, nie pobierają opłat od marynarzy za pośrednictwo. Armator korzysta za wynagrodzeniem z usług pośrednika na podstawie wiążącej te podmioty umowy, czyli *manning agreement*.

Konwencja o pracy na morzu szczegółowo uregulowała sprawy naboru i pośrednictwa pracy dla marynarzy, biorąc pod uwagę różnice w przyjętych w państwach modelach podmiotowych w zakresie świadczenia usług pośrednictwa. Konwencja MLC skonsolidowała Konwencję Nr 9 w sprawie pośrednictwa pracy dla marynarzy i Konwencję Nr 179 dotyczącą rekrutacji i zatrudnienia marynarzy. Konwencja Nr 9 wprowadziła obowiązek zorganizowania oraz utrzymania

efektywnego i odpowiedniego do potrzeb systemu pośrednictwa pracy dla marynarzy w modelu publicznym (urzędy) i „bez zysku”. Przyjęto ją w czasach, gdy usługi świadczone w żegludze morskiej pozostawały co do zasady w kompetencji podmiotów państwowych (publicznych). Podmioty te świadczyły je samodzielnie bądź we współpracy ze związkami. Konwencja Nr 179 nie zrewidowała w sposób kompleksowy Konwencji Nr 9, ale ze względu na zmiany podmiotowe, które zaszły głównie w latach siedemdziesiątych ubiegłego wieku, włączyła do zakresu regulacji podmioty prywatne zajmujące się pośrednictwem pracy dla marynarzy. Gdy przyjmowano Konwencję MLC w 2006 r. jedynie nieliczne państwa na świecie opierały się na modelu publicznym świadczenia usług pośrednictwa pracy dla marynarzy.

Konwencja MLC wymaga od państwa-strony zapewnienia marynarzom dostępu do skutecznego i dobrze zorganizowanego systemu naboru i pośrednictwa pracy. Wymóg ten nie jest równoznaczny z obowiązkiem ustanowienia takich usług, jeżeli nie były one w państwie wcześniej prowadzone. W szczególności dotyczy to modelu prywatnego. Zgodnie z zasadą dobrowolności Konwencja MLC pozostawia podmiotom możliwość wyboru odnośnie do korzystania z usług naboru i pośrednictwa.

W Polsce sprawy naboru i pośrednictwa pracy dla marynarzy są uregulowane przede wszystkim przepisami ustawy o pracy na morzu z roku 2015, zgodnie z którą pośrednictwo pracy dla osób poszukujących pracy na statkach obejmuje pomoc osobom zainteresowanym podjęciem pracy na statku oraz pomoc armatorom w poszukiwaniu odpowiednich kandydatów do pracy na statku. Polska jako państwo pochodzenia marynarza, w którym przed wejściem w życie Konwencji o pracy na morzu, ratyfikowanej przez Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej w 2011 r., działalność prowadziły podmioty prywatne świadczące usługi pośrednictwa pracy dla marynarzy, musiała sprostać wymogom wynikającym z Konwencji MLC. Przepisami ustawy o pracy na morzu wprowadzono instrumenty, takie jak audyt i certyfikacja agencji zatrudnienia, zapewniające skuteczne sprawowanie nadzoru i kontroli nad podmiotami zajmującymi się pośrednictwem pracy dla marynarzy.

Streszczenie

W niniejszym artykule przedstawiono kilka wybranych aspektów związanych z wykonywaniem przez państwo pochodzenia marynarza obowiązków w zakresie naboru i pośrednictwa pracy marynarzy do pracy na statkach morskich, ze szczególnym uwzględnieniem polskiej perspektywy prawnej. Konwencja o pracy na morzu (MLC) jest najważniejszym międzynarodowym instrumentem regulacyjnym dotyczącym warunków życia i pracy marynarzy na statkach morskich. MLC wymaga, aby państwo zapewniło marynarzom dostęp do skutecznego i dobrze zorganizowanego systemu naboru i pośrednictwa pracy. W Polsce obowiązki państwa w zakresie naboru i pośrednictwa pracy dla marynarzy regulowane są przede wszystkim przepisami ustawy o pracy na morzu w 2015 r. Obejmują one

takie instrumenty, jak: audyt i certyfikację agencji zatrudnienia w celu zapewnienia skutecznego nadzoru i kontroli nad tymi podmiotami, zaangażowanymi w pośrednictwo pracy marynarzy do pracy na statkach morskich.

Abstract

This paper presents a few general comments on labour-supplying responsibility taking into account the Polish legal perspective. The MLC Convention is an important regulatory instrument at the international level in relation to seafarers' living and working conditions. In particular, the MLC Convention requires that the state provides seafarers with access to an effective and well-organized recruitment and placement system. In line with this issue, Poland is in compliance with labour-supplying responsibilities. In Poland, recruitment and placement activities for seafarers are regulated primarily by the provisions of the Act on Maritime Labour 2015. It includes instruments such as: audit and certification of employment agencies, ensuring effective supervision and control over entities involved in arranging work for seafarers.