

《2006 年海事劳工公约》履约操作指南

——解读、问答与案例

中国海事仲裁委员会上海分会 组织编写

雷 海 主编

人民交通出版社

内 容 提 要

本书重点阐述了《2006 年海事劳工公约》条款的内容,同时对船旗国、港口国和海员提供国履约提出要求和应承担责任,对船东、租船人、船长履约过程中应做工作也提出了要求;并通过顶层设计,对海员在船内外投诉程序、正确维护公约给予海员的正当权益,都提供了可操作性、指导性的意见和建议。

本书可作为大专院校有关海洋、航运、航海专业的教学参考书;对法院、海事仲裁院、保赔协会、律师、航运公司、船舶管理公司、船员管理公司、船员工会来说,亦不失为良师益友。

图书在版编目 (CIP) 数据

《2006 年海事劳工公约》履约操作指南:解读、问答与案例/雷海主编. —北京:人民交通出版社,2013. 11

ISBN 978-7-114-10941-6

I. ①2… II. ①雷… III. ①海员—国际劳动公约—2006—指南 IV. ①D998. 2-62

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2013) 第 244297 号

书 名:《2006 年海事劳工公约》履约操作指南——解读、问答与案例

著 作 者:雷 海

责任编辑:黄兴娜

出版发行:人民交通出版社

地 址:(100011)北京市朝阳区安定门外外馆斜街 3 号

网 址:<http://www.chinasybook.com>

销售电话:(010)64981400,59757915

总 经 销:北京交实文化发展有限公司

印 刷:北京鑫正大印刷有限公司

开 本:787×960 1/16

印 张:24.75

字 数:461 千

版 次:2013 年 11 月 第 1 版

印 次:2013 年 11 月 第 1 次印刷

书 号:ISBN 978-7-114-10941-6

定 价:50.00 元

(有印刷、装订质量问题的图书由本社负责调换)

本书编委会

编 委：蔡鸿达 顾国伟 黄晨亮 徐 飞
毛建良 李志伟 朱临庆

代 序^①

维护海员权益 发展海员队伍 托起海洋强国梦

2006 年国际劳工组织 (ILO) 会同国际海事组织 (IMO) 通过的航运界四大公约之一——《2006 年海事劳工公约》(简称《MLC2006》), 于 2013 年 8 月 20 日正式实施, 并作为船旗国和港口国检查 (PSC 检查) 内容之一。

在上海举行的 2013 年中国海员大会上, 交通运输部副部长表示: “建设一支‘数量充足、结构合理、素质优良’的海员队伍, 是中国实施海洋强国战略的重要保障”, 并指出: “航运业受到经济持续低迷, 绝大多数航运企业出现连年亏损、部分上市航运企业出现股市停牌和退市, 不少民营航运企业出现倒闭裁员现象, 广大海员面临下岗回家的困境, 海员基本权益得不到保障, 职业优势不断下降, 发展政策不具优势等挑战”。20 世纪末到 21 世纪初的十余年中, 国际经济贸易相继发生了亚洲金融、美国金融和近几年来欧债金融危险, 金融危机发生率越来越频繁, 严重冲击了国际经济贸易发展。相伴而来的是航运相继低迷, BDI 指数从 11793 点跌破历史新低 662 点, 运力过剩, 企业经营重陷泥潭, 经营亏损, 不得不压缩开支, 控制成本, 有的航运企业甚至面临退市、倒闭。部分航运企业拖欠甚至克扣海员工资已不是稀罕之事, 无理由卖船解雇海员事件时有发生, 由此进一步打击和挫伤了海员职业自豪感和工作积极性、创造性, 影响海员长远发展; 同时, 一些航运企业培养海员和改善海员生活, 使之能“体面工作”的意识下降, 重使用轻培养, 甚至出现了只养不培、不提职的现象, 制约了海员队伍的可持续发展。

中国是个航运大国, 也是船员大国, 目前拥有船员 165 万人, 其中海员 65 万人, 居世界首位。航运承担了中国 93% 外贸进出口运输任务, 其中, 100% 大豆进口 (2012 年为 5800 万吨), 100% 废纸、木浆进口 (2012 年为 3200 余万吨), 99% 石油进口 (2012 年为 2.7 亿吨), 95% 矿石进口 (2012 年为 7.4360 亿吨)。每年有 10 万人次海员劳务外派到境外公司工作。近年来, 海员流失严重、增长缓慢, 海员工作环境虽然得到一定的提高, 但是海员技术素质和职业道德素养却有一定的下降, 成为制约中国航运业快速发展的“七寸”要害, 据某大型航运公司不完全统计, 所招聘的 11 名同一届的驾驶专业毕业生, 目前仍留在船公司船上工作的仅有 3 名, 流失率高达 72.7%。

① 引自作者在 2013 年五省一市 (江苏、浙江、福建、广东、广西、上海) 航海学会年会上的发言。

存在的问题

十余年来,航运业取得了突飞猛进的发展,船舶大型化、高速化、特种化的发展,对海员技术素质提出了更高的要求,海员在海上安全、环保和保安诸方面的作用显得尤为突出。当今,航运低迷,航运企业要走出低谷,海员是航运企业在市场经济中最后的竞争力,在这种情况下,要建成“海运强国”,高素质的海员成了决定因素。而目前高素质海员严重流失,海员队伍面临后继乏人的局面,我国要实现“蓝色的梦想”将会成为“南柯一梦”。问题主要表现在当今海员队伍自身素质、培养,海员劳动合同,海员管理及相关法律等方面。

一、海员队伍自身素质及培养方面

(1)海员队伍组成发生变化。近 30 年来,国民经济和进出口贸易飞速发展,我国船队也得到强劲的发展,我国拥有船员 165 万人,其中海员达 65 万人,占世界第一位。海员中,高级海员 21 万人,但仍短缺 1.7 万人,而普通海员却有较大过剩,造成海员知识、技能结构不合理。同时,海员所有制发生变化,大量海员从过去船公司所有向自由海员转化,这种转化的速度和人数随着人才市场深化,变得越来越快,越来越多。到目前为止,全国自由海员规模已达 40 万人左右,约占海员总数的 60%。

(2)海员社会地位发生重大变迁。随着 30 年来人民生活水平的普遍提高,海员已从 20 世纪七八十年代的以勤劳、勇敢、守纪著称,并因工资高,外加有外汇补贴和“周游世界”机会的骄傲王子、航海家逐渐沦为择业排行榜中不太受欢迎的“四等公民”。

(3)海员劳动强度增大。航运企业为进一步降低成本,加速了船舶减员。使过去一艘万吨远洋船配备 50 名左右海员,目前一艘万箱船(相当于 15 万吨船),只有海员 20 名左右,最少仅有 15~17 名海员,海员劳动强度增加。加上海盗活动猖獗,进一步增加了海员职业风险。这些问题的存在,大大减低了海员职业的吸引力。

(4)海员安全压力越来越大。安全环保对海员提出更高要求,近年来,船舶营运周转加快,靠岸时间越来越短,随着四大国际公约及相关规定的实施,海上安全、环保和安保的要求提高,船旗国和港口国安全检查力度加大。另从近几年来轰轰烈烈全球碳减排风暴,特别是欧盟力推航海碳税和新的船舶减排标准出炉来看,一旦实施欧盟标准,会进一步增加海员工作压力。这种安全压力,在超大型集装箱班轮上显得更为突出。

(5)海员工薪结构发生变化。过去海员工资结构模式为:基本工资 + 奖金 +

水上津贴 + 社会保险全包 + 住房全管; 现在工资结构模式为: 岗位工资 + 加班费 + 社会保险(俗称“四金”: 住房公积金 + 养老保险 + 医疗保险 + 失业保险), 这“四金”常常由公司和海员共同计缴。同时, 工薪数额大有改变。以船长为例, 从 20 世纪 70 年代的 56 ~ 72 元/月到目前最高的 \$/TU 计算方法, 这里以 5 000 箱位集装箱船为例, 远洋船长月薪升为 \$5 000 元/月, 相当于 RMB34 000 元/月, 增长了 474 倍。有的外派船长月薪可达 RMB5 万元左右。而随着中国船东建造 10 000 ~ 18 400 箱位集装船相继投入营运后, 船长工资还会有进一步的提高空间。

(6) 海员税负太重。过去, 中国海员除了工资以外, 对国家给予远洋海员相当于 30% 工资的航行津贴, 从不需缴纳个人调节税, 进入 21 世纪来, 海员除了要缴“四金”外, 还要缴个人调节税, 总计占月收入的 43%。以一个 8 000 箱位的远洋集装箱船长为例, 一般月薪为 \$7 000 元左右(约合 RMB4.4 万元), 如扣除个人所缴“四金”和个调税后, 实际收入 \$4 000 元/月左右(约合 RMB25 200 元/月)。如果海员上岸公休三个月(集装箱海员可公休四个月), 公休期间, 自由海员工资性收入分文没有, 实际月收入为(\$4 000 元/月 * 9 个月)/12 = \$3 000 元/月(约合 RMB18 900 元/月)。这种计税方法很不合理, 也没有和国际接轨。据统计, 全世界有 17 个航运国家免海员的个调税。更何况 20 世纪末, 中国工资系列改革时, 考虑到由于海员在海上工作, 风险大, 长期离家、生活枯燥、得不到亲情抚慰等诸多因素, 中国远洋海员也是免个调税的; 不知何故, 到 21 世纪初起反而要征收海员的个调税, 税收政策发生了倒退, 严重挫伤了海员工作的积极性。

(7) 海员价值取向发生剧变。20 世纪七八十年代, 海员都“以船为家”, “风雨同舟”、“讲奉献、不计报酬”。但目前, 许多海员抱有给多少钱做多少事, “斤斤计较”、“打一枪, 换一个地方”的短视观点, 造成事故频发。

(8) 海员技术素质参差不齐, 职业道德素养显著下降。

(9) 海员“登陆”的情况越来越明显, 人数日益增多。“登陆”的海员职位越来越低, 平均为二副、二管轮职位, 人心思动。由于海员职业优势的下降, 导致优秀人才流失, 海员资源的来源更多转向二、三线城市和内陆城市, 很多航运企业都把目光投向基地海员。但总体来说, 基地海员绝大多数由高考落榜生组成, 其素质没有航运企业自有海员的素质高。

(10) 海员培训机构教育方针、理念与市场脱节。目前, 我国拥有大中专航海院校 60 余所, 海员年培养规模达 4.6 万多名。据统计, 2001 ~ 2012 年, 从船队规模来看, 12 年间我国海船船队规模从 10 718 艘增加到 13 460 艘, 增长了 26%, 其中, 远洋船队(挂五星旗的, 另外 56% 挂方便旗船未统计在内) 规模相对稳定, 从 2 645 艘减为 2 486 艘。而航海教育招生规模增长了 376%。从海员就业市场看, 高素

质、特种海员仍供给不足,而其他高级海员和普通海员已经供大于求,过剩率已分别达到 20% 和 60%,一个普通海员一年待在家里上不了船已司空见惯。供大于需,只是当前海员队伍不稳定、素质下降的根本原因之一。另外,在国内还有多达上百个航海类教育培训机构,但这并不足以保证海员队伍的整体素质提高,根源在于一些大专院校和培训机构一心想赚大钱,并没有把培养高素质海员作为第一目标,而一些培训机构甚至没有足够的实力去培养优秀海员。据了解,培养一名高级海员需要大量的人力、财力和精力,培养一名合格船长,企业要负担上百万元的人力资源成本,一些国企现在实际上已经沦为高级海员的孵化器,对于它们,培养高级海员已成为双刃剑,不培养,则会丧失市场竞争优势,培养,很可能就是为他人作嫁衣。

(11)海员外派队伍发展迟缓,与海员大国不匹配。20 世纪 70 年代末,中国海员走出国门,外派到外国船上工作,开创了我国劳务外派的先例,此后,得到飞速发展。但是,从 20 世纪 90 年代至今,20 余年间一直徘徊在 4 万人左右,仅占世界 4%,这与作为世界人口和海员大国不相称。

二、海员劳动合同变化

过去,船东都是中远、中海、中外运、招商等国有大船东,这些国有航运企业集资产、航运、船舶、海员于一身。从 20 世纪 90 年代后期,随着市场经济发展,航运公司体制也发生很大变化,一分为四出现了国资委和民营(船东),船舶经营、船舶管理、船员管理公司,彼此都以合同作为经济维系。这样,船员服务公司(即船员劳务中介公司)应运而生,自由海员出现。由于门槛低,数以百计的船员劳务中介公司如雨后春笋般出现。有的中介,只管收钱、不懂海员管理,以致欺骗海员、克扣海员工资、不缴社会保险等手段的“黑中介”时有出现。

民营船东为榨取最高利润,常常购置安全条件差、又得不到应有维修保养的超老龄船,通过国外注册登记,甚至花钱买船舶证书来经营,因此船舶意外事故时有发生,海员最基本的安全生存权利得不到保障。许多民营船东或海员公司,对农民工海员采取劳务派遣合同后,这些农民工海员不能同工同酬,发生事故后得不到应有的保障和足额赔偿。

在航运不景气情况下,船东经营不善和船员管理公司任意压低海员基本工资,拖欠工资、克扣加班工资、拒付社会保险金时有发生。有的船员“黑中介”公司用欺骗手段,不与海员签合同就让海员上船,当发生人身伤亡事故后,却拍拍屁股走人,不管海员死活。有的航运企业管理混乱,海员在船工作期间拉帮结派、无视法律和航行安全、聚众酗酒闹事、打架斗殴、恃强凌弱屡屡发生,以致个别海员因生命得不到保障,不得不到我国驻他国领事馆寻求避难。

三、海员管理发生变化

由于海员无序流动,尤其是民营航运企业,对海员培训和综合考评制度未得到落实,在职高级海员得不到应有提职,海员积极性和创造性劳动得不到保护和尊重。

由于我国渔业资源枯竭,一些渔民没有经过严格培训和考评,涌入海员队伍,使队伍技术素质和职业素养良莠不齐。

在经济全球化日益深入的今天,人力资源全球流动和跨国就业是个普遍现象。近几年,越来越多的东南亚和南亚的海员加入我国海员队伍,这种“洋打工”在我国内地、香港地区登记和悬挂方便旗船舶工作。“洋打工”海员出现,也给我们管理带来新的问题。

四、海员管理法制欠缺

以上种种问题出现,还暴露出海员劳务派遣单位设立的程序和条件不明确。这虽在2013年7月1日实施的《海员外派管理规定》中作了明确的规定,但是根据《劳动合同法》和《劳动合同法实施条例》的规定,用人单位不得设立劳务派遣单位向本单位或者所属单位派遣劳动者。这样,大型航运集团就不能设立专门的海员劳务派遣单位,从事海员的录用、培训、为其各专业船队配员等活动,从而制约了我国海员劳务市场的发展。

此外,海员相对与船员公司、船舶管理公司、船舶经营公司或船东,虽然都是在我国合同法约束下的合同签约各方,但是,海员总是处在社会底层。当发生法律纠纷时,海员往往属弱势群体,常常会出现因诉讼费过高而告不起、因诉讼时间过长而陪不起的困境。加上有的律师和劳动争议仲裁员由于海员争议案往往标的小、审理复杂,而不愿受理,常常会出现海员发生纠纷后投诉无门的局面,使海员权益维护陷入困境。这一点在国外仲裁时尤为明显,海员因操纵不当或技术水平不高,在国外发生事故后被在国外审判并服刑。例如,某轮在澳大利亚触礁油污海面,船长、大副除被罚款外,另被判服刑3年拘禁。当事人得不到原用人单位和雇人单位法律上的辩护和精神上应有的关照,生活上和工作上的关爱,心灵上遭受到极大的创伤。

对策和建议

一、建立我国的海运战略

我国要像英、美海运强国一样,建立自己的海运战略。将海员当作创建海运强

国极其重要的战略资源;将中国商船船队视为第四武装力量,是国家外贸运输和全球战略的组成部分。建章立法,加大维护海员权益力度,全面发展海员队伍,托起海洋强国梦。

二、建立标准船员劳动合同

中国海员仲裁委员会上海分会在全面修改和审核原各部门所制定的各种版本船员劳动合同基础上,以中国法律为准绳,分别制定了《标准船员(上海格式)劳动合同》和《标准外派船员(上海格式)劳动合同》,以及即将出台的《标准船舶管理(上海格式)合同》,对管理级、操作级、支持级船员在提高安全意识、法制意识、技术上、职业道德上的应尽义务和权益予以明确;对雇主单位(船员服务公司)在维护船员基本权益上应有义务和责任予以明确。

建立《标准船舶管理(上海格式)合同》,强调船舶管理和船员管理公司各方义务和权利。政府有关部门把好进门关,明确建立上述公司的程序和条件,建立日常监管方法,建立注册资本金、保证金、企业资质定期考评制,取消用人单位不能设立船员公司的规定。

上述各合同争议的解决,明文规定为中国海事仲裁委员会。海事专家办案,能使争议从快、从严解决,公正、公平解决,维护社会稳定。政府有关部门(海事局、劳动局、司法局等)和海员工会应大力推广各标准合同,并作为审核船员劳务公司的必备条件。

三、健全维护海员基本权益法律体系

在提高海员经济地位和社会地位同时,要加强海员的法律意识,提高海员的诉讼能力。全面建立船上投诉程序,满足《MLC2006》要求。

司法服务体系尤其要建立司法援助机制,对海员,尤其是收入较低海员提供无偿司法援助。

鉴于我国海员队伍的迅速扩大,其又是特殊工种劳动队伍,一般劳动仲裁机构不懂上述特点,法院等司法资源稀缺等情况,应建立、强化中国海事仲裁机构专家审案,一审终局、从速和收费合理等机制,为海员劳动仲裁提供优质服务,解除海员“告不起、等不起、烦不起”的诉讼困境。

建立海员司法服务功能。政府执法部门应根据国际公约和我国《船员条例》等有关法规编制小册子,发放给每个上船海员(人手一册)。增加司法援助和司法解释内容,做到通俗易懂、图文并茂,以提高海员法制意识、安全意识,同时提高海员团队精神、服务意识。

有关部门应组织人力,将有关海员争议问题(工资、工伤事故理赔,海员生活环境和的工作环境恶化、海员失踪、打砸伤事件),海员对碰撞、油污等重大事故的责任,海员公司违章、违法操作(假证、借证、卖证)、违约、侵权等典型案件,及有关公约和国家有关法规、规定和司法解释等内容汇编成册,通过典型案例及时加以引导和规范,供海事仲裁和法院参考。

海事部门、海员工会等单位应加大海员人力资源管理,尤其应对海员工作和生活、劳动保护、社会保障、培训、考核、晋升、意外事故应对和处理定制配套法规。

充分利用国际人力资源,聘用外国高级海员既是大势所趋,也是中国从航运大国发展成为航运强国的需要。因此,针对“洋打工”在法制上已经严重滞后的情况,应考虑出台一部集外国出入境管理、就业管理、移民管理以及社会管理于一体的《船员法》综合法典,放宽和吸取外国人来华工作,为外国海员创造实现自我价值的良好环境和多种渠道。

通过海事局和船级社大力推行有关海员管理《MLC2006》的有关要求,通过试点→总结经验→制定国内配套法律和法规→面上推广,全面落实公约对海员体面劳动的要求。将《国际海上人命安全公约》、《国际防止船舶造成污染公约》、《海员培训、发证和值班标准国际公约》、《2006年海事劳工公约》四大公约连同我国颁发的《劳动法》、《劳动合同法》、《船员条例》等法规作为海员考试学科内容,强化海员就职前的法制教育。

四、加强海员管理

规范船务机构(船员中介公司)职能,要求其守法经营、规范运作、优化海员服务;对其进行定期抽查考核,并建立黑、白名单制度,不留管理漏洞和执行死角。

政府有关部门对上述权力部门应加强监控,严格执法,有错必纠,杜绝“买证”、“假证”、“借证”等事件频频发生。

在执行《船员条例》基础上,同时落实交通运输部出台的有关海员注册管理、海员培训管理、海员考试发证、海员服务管理、海员外派管理、海船海员值班6个部令。要求海员服务公司对在职工服务海员建立综合考评和培训、提职、见习机制,在确保船舶安全前提下,提高海员积极性和创造性,以基本形成完善的海员管理法规体系。

五、提高海员社会地位和自身素质

通过有关单位(船公司、船东协会、航海协会、海员工会、船舶管理公司、船员中介公司)宣扬航海文化、航海传统、航海意识,发扬中国海员勤劳、勇敢、守纪等优良品质,提高海员道德素养和技术素质。

六、重视海员利益及对其培养,维护海员权益

要加大正面宣传,提升海员的职业荣誉感,提高海员待遇,其中包括海员一年中在国际航线航行超过 180 天,或在国内航线航行 270 天,可享受免征个人船上收入所得税的待遇。

建议国有航运企业对海员采取“年金”制,民营航运企业对海员采取“股权”制,使企业与海员真正成为利益共同体,提高海员社会地位和向心力。

进一步完善海员社会保障制度,海员在船上工作超过 25 年,年龄达到 55 岁,可提前办理退休手续,另外在医疗、保险、补充养老保险和子女教育方面给予照顾。

创新海员培养和使用模式,通过拓宽渠道,完善相关机制等措施,促进海员队伍发展良性循环。

增加资源投入,在认真做好海员基础知识教育基础上,强化海员技能教育和素质培养,产学研相结合,不断提升海员教育培训质量。

政府部门、海员工会、海事仲裁委员会、船东协会、海员服务中心、航运企业、海员教育培训和服务机构联手通过顶层设计,在海员队伍发展、海员权益保护、海员优惠政策申报等方面发挥协同作用,健全有利于海员队伍建设的体制和机制,形成发展合力。

本书作者是一位远洋船长,并长期从事远洋运输船舶管理和船员管理工作,从事保险和理赔领导工作,又从事二十余年海事仲裁员工作,亲自审理了多起海员劳动争议案。为指导船岸员工熟悉《MLC2006》基础知识,帮助法官、仲裁员和律师了解其相关内容和要求,明确各自在《MLC2006》履约工作中的职责,作者以独到的视野,节选了上海远洋运输有限公司安全质量部编的“《2006 年海事劳工公约》问答”,并编写了相关问题的解读和案例,制作成操作指南,供相关人员参考。

这里特别要感谢上海远洋运输有限公司总经理毛建良,中国海事仲裁委员会上海分会蔡鸿达、徐飞、顾国伟、黄晨亮等同仁,中国香港海员工会朱临庆和人民交通出版社刘继辉先生的鼎力支持和帮助。

本书内容如有不妥或错误之处,欢迎读者批评指正。

作 者

2013 年 9 月

目 录

第一篇 解 读

第一章 《2006 年海事劳工公约》主要内容介绍	3
第一节 序言	3
第二节 正文	3
第三节 规则和守则	4
第二章 船旗国《海事劳工符合声明》第 I 部分内容介绍	8
第一节 中国内地船旗国《海事劳工符合声明》 第 I 部分内容介绍	8
第二节 巴拿马船旗国《海事劳工符合声明》 第 I 部分内容介绍(英文)	13
第三节 中国香港船旗国《海事劳工符合声明》 第 I 部分内容介绍(英文)	23
第三章 公司和船舶履约要求与实施指南	41
第一节 履约总体要求	41
第二节 履约实施指南	43
第三节 履约过程中应特别需要注意的事项	59
第四章 海员人身伤亡事故维权及处置指南	61
第一节 船舶发生碰撞致使人员伤亡	61
第二节 海员突患疾病和伤亡	62
第三节 海员死亡的处理	62
第四节 海员死亡举行海葬的条件与步骤	62
第五节 处理海员人身伤亡事故应遵循的步骤	63
第六节 海员登陆和系泊伤害事故的处理	63
第七节 船长应备相关证据	64
第八节 海员人身伤亡的维权	66
第九节 海员伤亡与保险理赔	67

第二篇 问 答

第五章 《2006 年海事劳工公约》问答 77

第一节 基础知识 77

第二节 最低年龄 86

第三节 体检证书 87

第四节 培训和资格 89

第五节 招募和安置 91

第六节 就业协议 92

第七节 工资 94

第八节 工作时间 95

第九节 休假 96

第十节 遣返 97

第十一节 配员 98

第十二节 职业发展 99

第十三节 生活设施 99

第十四节 食品和饮用水 107

第十五节 医疗保健 108

第十六节 实际操作管理 112

第三篇 案 例

第六章 海员劳务纠纷典型案例精选 133

第一节 中国海事仲裁委员会上海分会审议海员劳务纠纷典型案例 133

一、海盗劫持后海员维护权益案 133

二、海员外派合同争议案 139

三、海员外派遣返费用及相关其他费用争议案 142

四、水手在船带缆工伤后伤残等费用争议案 145

五、通过海事仲裁解决海员劳务派遣合同纠纷案 148

第二节 中国海事仲裁委员会审议海员劳务纠纷典型案例 150

一、“Y”轮海员劳务合同争议案 150

二、“G”轮人身伤害争议案	157
三、“S”轮租金、劳务费、油款争议案	160
四、“ACCORD”轮、“SOLAR GLORY”轮海员劳务费争议案	166
五、“G18”轮租金、油款、海员劳务费、通讯费、招待费争议案	178
第三节 海事法院审议海员劳务纠纷典型案例	182
一、引航员因引水梯断而坠落案	182
二、“P”轮海员劳务报酬纠纷案	194
三、“C”轮海员劳务报酬纠纷案	200
四、张××诉S海运对外技术服务公司返还人身伤害保险赔款纠纷案	204
五、牟××诉A航运有限公司、B国际有限公司海上人身伤亡损害赔偿 纠纷案	206
六、陈××等六人诉A航运公司、B航运管理公司海上人身伤亡损害 赔偿纠纷案	209
第四节 海事法院判定海员权益案例	213
一、外派海员培训合同纠纷案	213
二、海员在船出现过失应承担责任案	216
三、“EK”轮水手长死亡事故安全调查案	220
四、船东应对船舶属具造成他人损害承担民事责任 ——柏××诉曹××等海上人身伤亡损害赔偿纠纷案	223
五、船东应对海上作业生产安全负责 ——沈××诉孟××等海上作业人身伤亡损害赔偿纠纷案	227
六、船主应对船员在船期间的人身安全负责 ——王××诉肖××等海上作业人身伤亡损害赔偿纠纷案	231
七、公平责任原则在人身伤亡案件中的适用 ——倪××等诉朱××沿海人身伤亡损害赔偿纠纷案	236
八、没签劳务合同受伤能否获赔案	239
九、外派船员伤残案	240
十、“D68”轮被“弃”，船员正当权益如何维护案	242

附 录

附录一 2006 年海事劳工公约 249

 第一节 目录 249

 第二节 正文 251

附录二 上海格式标准船员合同 325

 第一节 格式文本 325

 第二节 解读 367

 第三节 争议的处理和法律适用 372

附录三 劳动部有关船员劳务争议的复函 378

第一篇 解 读

第一章 《2006 年海事劳工公约》

主要内容介绍

《2006 年海事劳工公约》(以下简称《公约》)由序言、正文条款、规则和技术守则组成。条款和规则规定了核心权利、原则以及批准《公约》的成员国的基本义务。守则包含了规则的实施细则。它由 A 部分(强制性标准)和 B 部分(非强制性导则)组成。

第一节 序 言

序言是国际劳工组织(ILO)对于《公约》文本的权威性说明,主要叙述了如下观点:

- (1)《公约》的立法依据是《1982 年联合国海洋法公约》及 ILO 的 8 个核心公约;
- (2)国际劳工组织(ILO)倡导体面劳动的原则,海员享有基本的权利和自由,基于航运全球性的特点,海员需要特殊的保护;
- (3)《公约》同国际海事组织(IMO)关于船舶安全、人员安全、船舶管理的标准以及海员培训和资质等要求相关联;
- (4)《公约》同其他的国际劳工标准一样,仅阐明最低的国际标准,其实施不能影响海员通过相关的法律、判决、惯例或协议,得到优于《公约》所规定的工作和生活条件;
- (5)应确保《公约》能被广泛地接受,且易于更新和被有效地实施。

序言对缔约国虽不具有约束力,但它是缔约国意愿的权威表示。它提到了海事公约的立法依据,其中只要有作为海运业基本公约的《1982 年联合国海洋法公约》及国际劳工组织的 8 个核心公约,同时还涉及国际海事组织有关船舶安全、人身安全、海员培训和适任的相关规定。总之,公约强调海员在享有劳工组织公约规定的基本权利的同时,要通过制定海事劳工公约提供专门的保护。

第二节 正 文

条款一共有 16 条:一般义务、定义和适用范围、基本权利和原则、海员的就业和社会权利、实施和执行责任、规则以及守则之 A 部分和 B 部分、与船东和海员组

织协商、生效、退出、生效的影响、保存人职责、三方专门委员会、本《公约》的修正案、对守则的修正案、作准语言等。《公约》条款列明了海员的基本权利、批准《公约》的成员国的责任和义务,以及《公约》生效和今后对《公约》修订的规定等。

第三节 规则和守则

关于海员保护的详细条款均在规则和守则之中。规则是公约关于权利和义务的进一步阐述,为实施规则而进一步作出详细规定的是守则,其中强制性标准为守则 A 部分,非强制性的导则为守则的 B 部分。在内容上分为五个标题,规则和守则按以下标题被划归为五个领域,每个领域中包括若干方面的规定:

1. 标题一

海员上船工作的最低要求(最低年龄、体检证书、培训和资格、招募和安置)。

具体条款:

规则 1.1—最低年龄

目的:确保未成年人不得上船工作

标准 A1.1(强制性)—最低年龄

导则 B1.1(非强制性)—最低年龄

规则 1.2—体检证书

目的:确保所有海员的健康状况适合履行其海上职责

标准 A1.2(强制性)—体检证书

导则 B1.2(非强制性)—体检证书

规则 1.3—培训和资格

目的:确保海员经过培训并具备履行其船上职责的资格

规则 1.4—招募和安置

目的:确保海员有机会利用高效和规范的海员招募和安置系统

标准 A1.4(强制性)—招募和安置

导则 B1.4(非强制性)—招募和安置

2. 标题二

就业条件(海员就业协议、工资、工作时间或休息时间、休假的权利、遣返、船舶灭失或沉没时对海员的赔偿、配员水平、海员职业发展和技能开发及就业机会)。

具体条款:

规则 2.1—海员就业协议

目的:确保海员取得公平的就业协议

标准 A2.1(强制性)—海员就业协议

导则 B2.1(非强制性)—海员就业协议

规则 2.2—工资

目的:确保海员得到工作报酬

标准 A2.2(强制性)—工资

导则 B2.2(非强制性)—工资

规则 2.3—工作或休息时间

目的:确保海员享有规范的工作时间或休息时间

标准 A2.3(强制性)—工作时间和休息时间

导则 B2.3(非强制性)—工作时间和休息时间

规则 2.4—休假的权利

目的:确保海员有充分的休假

标准 A2.4(强制性)—休假的权利

导则 B2.4(非强制性)—休假的权利

规则 2.5—遣返

目的:确保海员能够回家

标准 A2.5(强制性)—遣返

导则 B2.5(非强制性)—遣返

规则 2.6—船舶灭失或沉没时对海员的赔偿

目的:确保在船舶灭失或沉没时对海员进行赔偿

标准 A2.6(强制性)—船舶灭失或沉没时对海员的赔偿

导则 B2.6(非强制性)—船舶灭失或沉没时对海员的赔偿

规则 2.7—配员水平

目的:为了船舶运营的安全、高效和保安,确保海员在人员充足的船上工作

标准 A2.7(强制性)—配员水平

导则 B2.7(非强制性)—配员水平

规则 2.8—海员职业发展和技能开发及就业机会

目的:促进海员职业发展和技能开发及就业机会

标准 A2.8(强制性)—海员职业和技能开发及就业机会

导则 B2.8(非强制性)—海员职业发展和技能开发及就业机会

3. 标题三

起居舱室、娱乐设施、食品和膳食服务(起居舱室和娱乐设施、食品和膳食服务)。

具体条款:

规则 3.1—起居舱室和娱乐设施

目的:确保海员在船上有体面的起居舱室和娱乐设施

标准 A3.1(强制性)—起居舱室和娱乐设施

导则 B3.1(非强制性)—起居舱室和娱乐设施

规则 3.2—食品和膳食服务

目的:确保海员获得根据规范的卫生条件提供的优质食品和饮用水

标准 A3.2(强制性)—食品和膳食服务

导则 B3.2(非强制性)—食品和膳食服务

4. 标题四

健康保护、医疗、福利和社会保障(船上和岸上医疗,船东的责任,健康保护和
安全及事故预防,获得使用岸上福利设施,社会保障)。

具体条款:

规则 4.1—船上和岸上医疗

目的:保护海员健康并确保其迅速得到船上和岸上医疗

标准 A4.1(强制性)—船上和岸上医疗

导则 B4.1(非强制性)—船上和岸上医疗

规则 4.2—船东的责任

目的:确保在因就业而产生的疾病、受伤或死亡导致的经济后果方面对海员
以保护

标准 A4.2(强制性)—船东的责任

导则 B4.2(非强制性)—船东的责任

规则 4.3—保护健康和安全及防止事故

目的:确保海员的船上工作环境有利于职业安全 and 健康

标准 A4.3(强制性)—保护健康和安全及防止事故

导则 B4.3(非强制性)—保护健康和安全及防止事故

规则 4.4—获得使用岸上福利设施

目的:确保在船上工作的海员能使用岸上设施和服务,以确保其健康和福利

标准 A4.4(强制性)—获得使用岸上福利设施

导则 B4.4(非强制性)—获得使用岸上福利设施

规则 4.5—社会保障

目的:确保采取措施向海员提供社会保障的保护

标准 A4.5(强制性)—社会保障

导则 B4.5(非强制性)—社会保障

5. 标题五

遵守与执行(船旗国责任:一般原则、对认可组织的授权、海事劳工证书和海事劳工符合声明、检查和执行、船上投诉程序、海上事故;港口国的责任:在港口的检查、海员投诉的岸上处理程序)。

具体条款:

规则 5.1—船旗国责任

目的:确保各成员国就悬挂其旗帜的船舶履行其在本公约下的责任

标准 A5.1(强制性)—一般原则

导则 B5.1(非强制性)—一般原则

规则 5.2—港口国责任

目的:使各成员国能够履行本公约关于在外国船舶上实施和执行公约标准方面进行国际合作的责任

标准 A5.2(强制性)—在港口的检查

导则 B5.2(非强制性)—在港口的检查

规则 5.3—劳工提供国责任

目的:确保各成员国履行其在本公约下关于海员招募和安置以及对其海员提供社会保护的责任

标准 A5.3(强制性)—劳工提供国责任

导则 B5.3(非强制性)—劳工提供国责任