A decorative graphic consisting of three blue circles of varying sizes and thin blue lines connecting them. One line starts from the top left and connects to a medium-sized circle. Another line connects the top of a large circle to the same medium-sized circle. A third line connects the bottom of the large circle to the bottom right of the page.

青岛海事法院
船员权益保护案件情况通报
2023 年

目录

序言.....	1
船员权益保护案件基本情况及特点	2
船员权益保护十大典型案例	9
案例一：王某诉青岛某水产有限公司船员劳务合同纠纷案	
——《民法典》背景下生命权及健康权规定的理解与适用..	10
案例二：鲁某某诉某船舶管理（上海）有限公司、山东某社会保障服务有限公司、第三人青岛某海事服务有限公司船员劳务合同纠纷案	
——中国外派船员的工资薪酬应当符合我国劳动法规定.....	14
案例三：邢某某诉张某某海上人身损害责任纠纷案	
——船员合法权益保护的合理限度.....	19
案例四：王某某诉青岛某船舶管理有限公司船员劳务合同纠纷案	
——船员依法享有带薪年假	23
案例五：于某某诉上海某船舶科技有限公司、某船舶管理有限公司船员劳务合同纠纷案	
——隔离期工资的认定	28
案例六：朱某某诉刘某某、王某某海上人身损害责任纠纷案	
——城乡赔偿标准的统一适用及雇主责任比例的认定	32
案例七：冯某某诉孙某某、张某某海上人身损害责任纠纷案	
——如何认定赔偿协议显失公平	36

案例八：王某某诉孟某 1、孟某 2 海上人身损害责任纠纷案	
——船员为殴打他人导致自己受伤的非法行为不应予以保护	
.....	41
事例一：石岛法庭开启石岛渔港诉源治理长效机制建设.....	44
事例二：日照法庭开启“安岚无漾”诉源治理新模式	47

序 言

我国是航运大国，也是船员大国，现已经成为世界上拥有船员数目最多的国家之一，拥有注册船员 165 万。船员作为航运经济最基础、最重要的生产要素之一，是海事司法服务保障民生的最主要对象，依法高效保障船员合法权益，是衡量海事审判贯彻落实以人民为中心发展思想的有效标尺。

近年来，青岛海事法院始终紧紧围绕党和国家中心工作，坚持以人民为中心的发展思想，坚持司法为民公正司法的工作主线，把全心全意为人民服务的宗旨贯穿于海事审判工作的全领域、全过程，积极回应社会关切，努力用海事司法保障船员权益，帮助广大船员提升获得感、幸福感和安全感。

为进一步做好维护船员合法权益审判执行工作，我院发布十大典型案事例，八个案例涵盖船员权益保护案件的主要类型，两个事例介绍了石岛法庭“石岛渔港诉源治理长效机制”、日照法庭“安岚无漾”两个诉源治理特色品牌。我们希望，下一步能继续与航运主管部门、航运协会、保险机构等相关组织加强沟通联动，进一步创新机制、补齐短板，夯实船员权益保障的基础，促进航运业持续健康发展，为船员大国、航运大国建设提供智力支撑，为现代化海洋强省、海洋强国建设做出海事司法贡献。

二〇二三年六月

船员权益保护案件统计分析

2020年至2022年，青岛海事法院共受理一审船员权益保护案件¹2131件，审结2101件，均占同期案件总数的三分之一。

图 1. 收结案年度分布（单位：件）

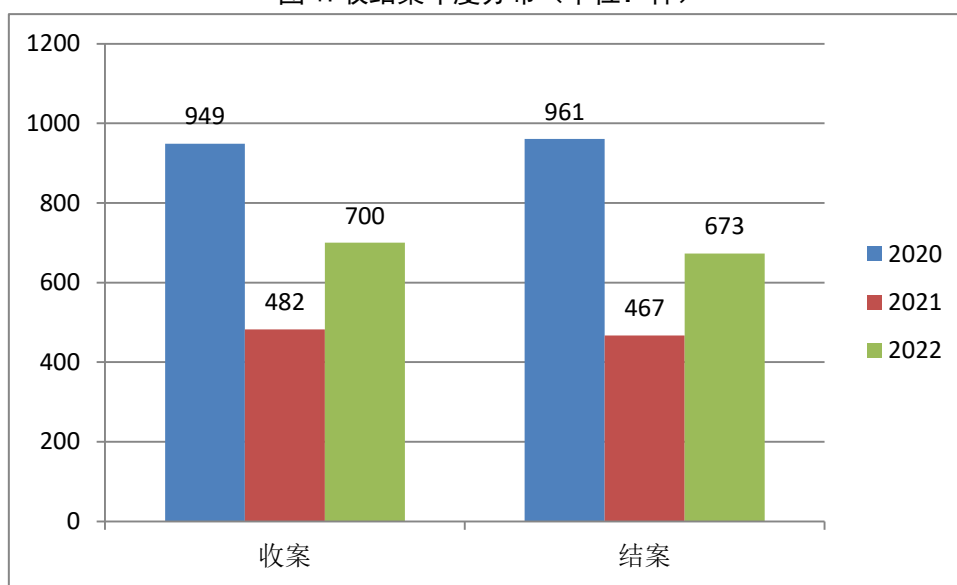


表 1. 船员权益保护案件收结案明细表（单位：件）

	收案		结案	
	船员劳务	人身损害	船员劳务	人身损害
2020年	748	201	759	202
2021年	314	168	303	164
2022年	546	154	530	143

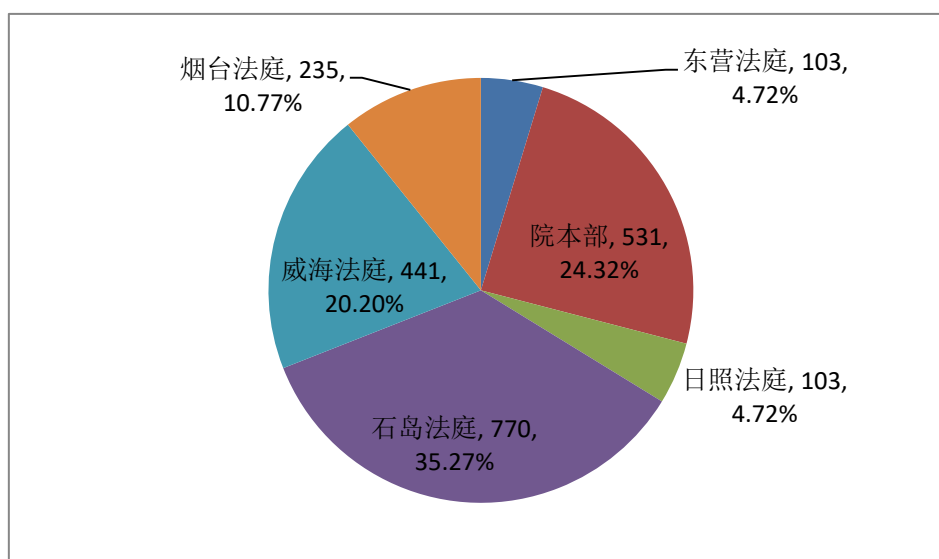
¹ 船员权益保护案件主要包括船员劳务合同纠纷案件和船员人身损害责任纠纷案件。

从案件受理、审理情况看，船员权益保护案件主要呈现如下特点：

一、案件分布地区存在差异，石岛和院本部涉案数量最多。

石岛法庭和院本部受理的船员权益保护案件最多，分别为 770 件和 531 件，约占全部案件的五分之三；威海法庭受理 441 件；烟台法庭受理 235 件；东营法庭和日照法庭均受理 103 件，相对较少。

图 2. 案件地区分布（单位：件）

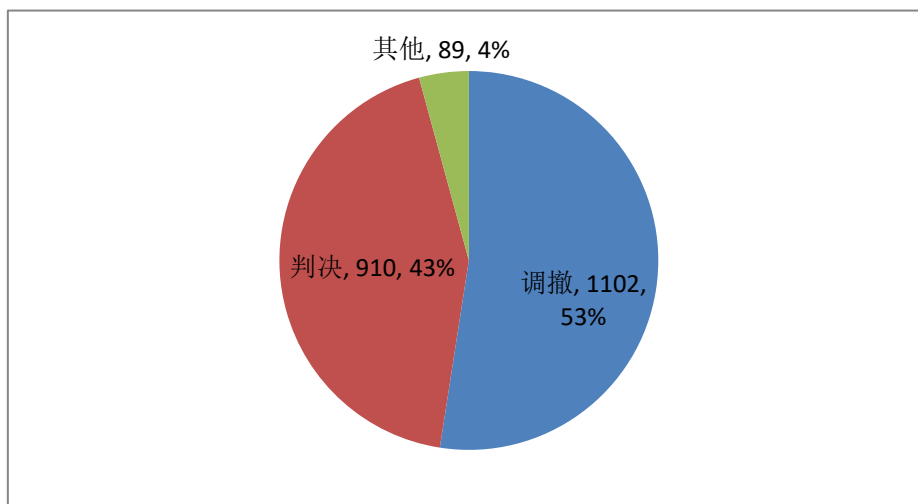


二、结案方式以调撤为主，当事人调解意向高。

审结的 2101 件船员权益保护案件中，以调撤方式结案 1102 件，调撤率为 52.45%，高于同期一审案件调撤率近 10 个百分点。以判决方式结案的共 910 件，占比为 43.31%，其

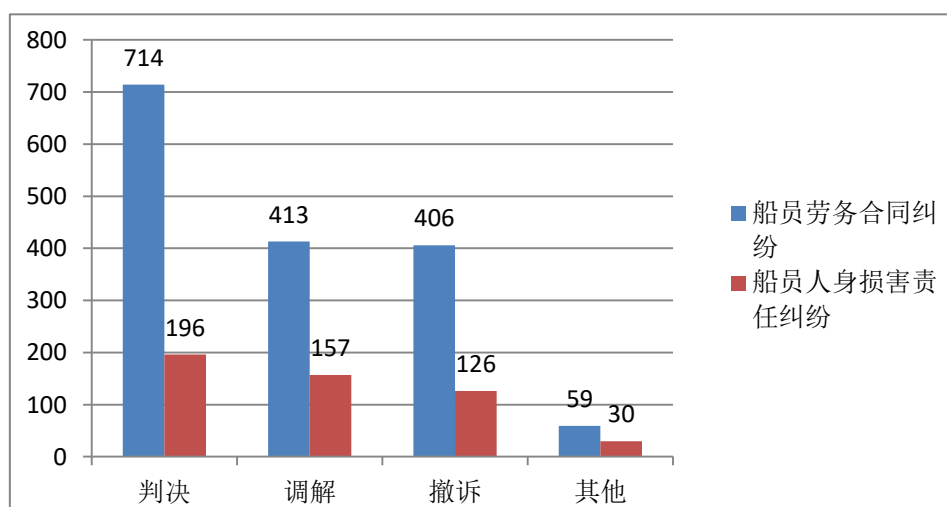
他方式结案的 89 件。

图 3. 结案方式分布（单位：件）



船员劳务合同纠纷案件以调撤方式结案 819 件，调撤率为 51.44%；以判决方式结案 714 件，占比为 44.85%；船员人身损害责任纠纷案件以调撤方式结案 283 件，调撤率为 55.6%，高于船员劳务合同纠纷案件；以判决方式结案 196 件，占比为 38.51%。

图 4. 两类案件结案方式对比（单位：件）

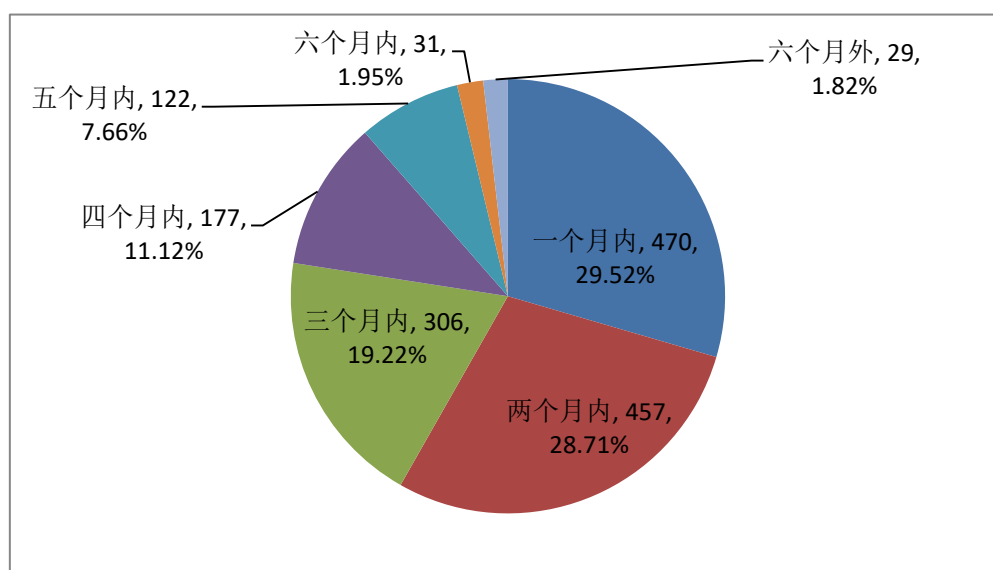


三、平均审理周期较短，船员权益得以在较短时间内实现。

船员权益保护案件平均审理天数为 75 天，其中，两个月内审结的案件为 1138 件，占比 54.16%；两个月以上至六个月内审结的案件为 41.88%；超过 6 个月的案件为 83 件，占比为 3.95%。

船员劳务合同纠纷案件平均审理天数为 61 天，其中，两个月内审结的案件为 927 件，占比为 58.23%；两个月以上至六个月内审结的案件为 636 件，占比为 39.95%；超过 6 个月的案件为 29 件，占比仅为 1.82%。

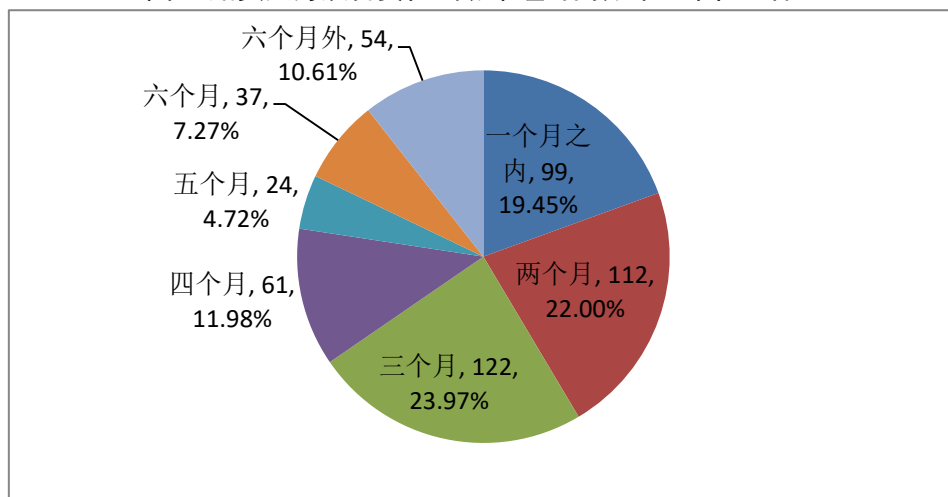
图 5. 船员劳务合同纠纷审理时间分布（单位：件）



船员人身损害责任纠纷案件平均审理天数为 89 天，相较于船员劳务合同纠纷案件审理天数约长三分之一。其中，两到三个月内审结的案件数量最多，共 234 件，占比为 45.97%；三个月以上至六个月内审结的案件 122 件，占比为 23.97%；

超过 6 个月的案件为 54 件，占比为 10.61%，远高于船员劳务合同纠纷案件（1.82%）。

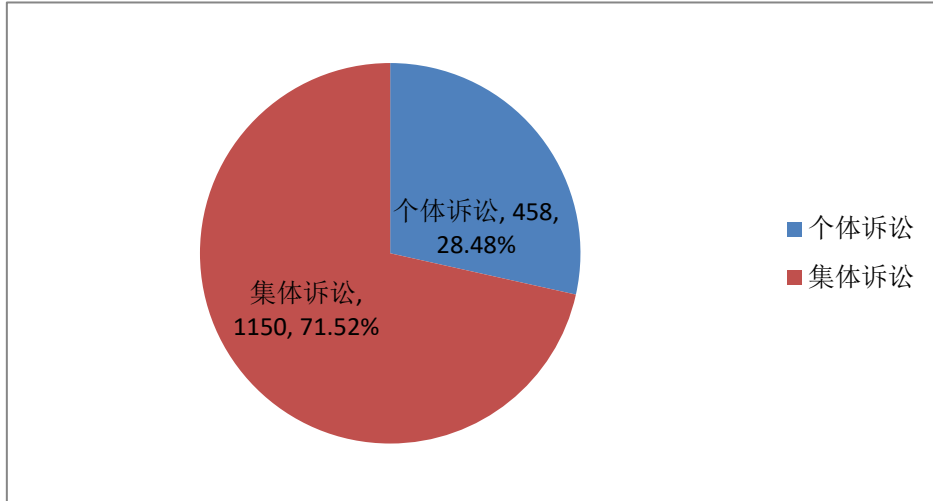
图 6. 船员人身损害责任纠纷审理时间分布（单位：件）



四、船员劳务合同纠纷多以集体诉讼形式出现。

船员劳务合同纠纷主要以集体诉讼为主，以多名船员向同一被告集体诉讼形式出现的案件有 1150 件，占比为 71.52%，涉及 10 名以上船员的系列案件有 34 批，其中最多的一批案件共有 31 名船员。

图 7. 船员集体诉讼形式占比（单位：件）

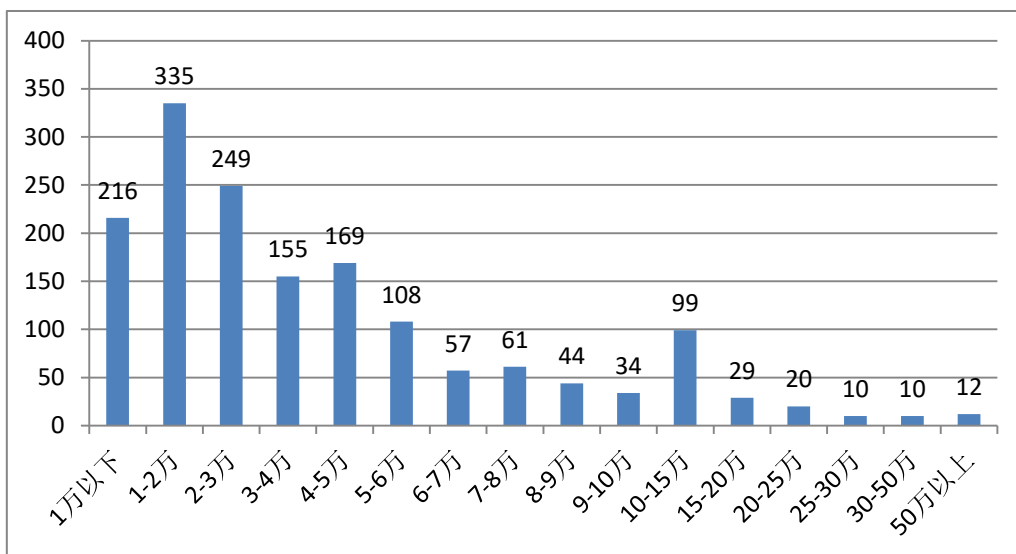


五、船员劳务合同纠纷标的额主要分布在 6 万元以下，船员人身损害责任纠纷标的额 100 万以上的占比较高。

船员权益保护案件收案标的总额达 3.55 亿元，占同期收案标的额的 10.6%。

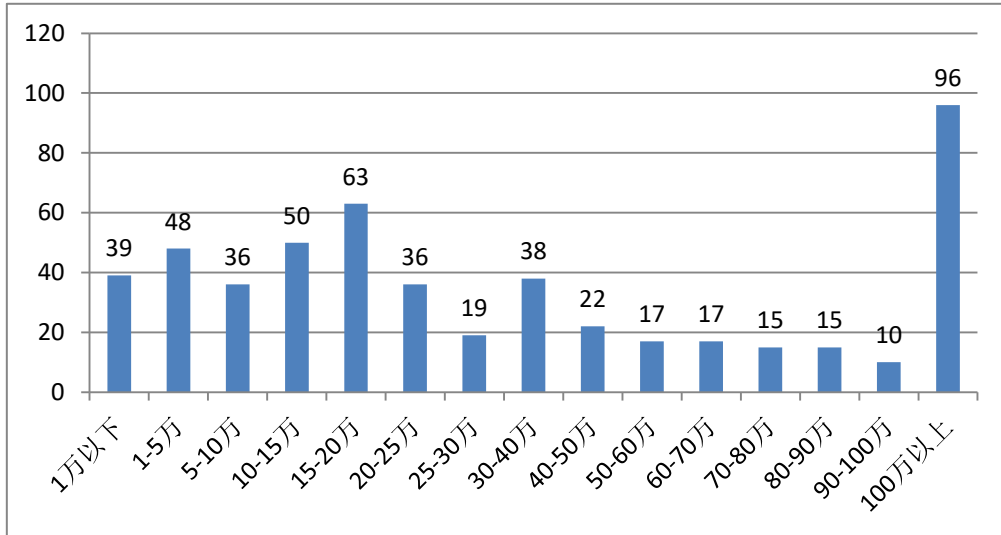
船员劳务合同纠纷案件标的额区间为 1000 元到 6225 万元不等，主要分布于 6 万元以下的区间，共 1232 件，占 76.62%。标的额 10 万元以上的案件共 180 件，占 11.19%。

图 8. 船员劳务合同纠纷收案标的额分布（单位：件）



船员人身损害责任纠纷收案标的额区间从1032元到220万元不等，40万以下案件共329件，占63.15%，大额标的的占比较高，其中，100万以上案件共96件，占18.43%。

图9. 船员人身损害责任纠纷收案标的额分布（单位：件）



船员权益保护十大典型案例

案例一：王某诉青岛某水产有限公司船员劳务合同纠纷案

——《民法典》背景下生命权及健康权规定的理解与适用

裁判要旨

本案系涉新冠肺炎疫情船员劳务合同纠纷。在王某所处工作环境新冠肺炎疫情肆虐的背景下，青岛海事法院通过适用《中华人民共和国民法典》关于生命权、健康权的相关规定，认为自然人的生命权、健康权高于基于合同产生的普通债权。王某出于对自身生命健康的考虑，在国内疫情已得到有效控制、而青岛某水产公司无法为在国外工作的王某提供安全工作环境的情形下，申请解除双方合同，在协商不成时自行返回国内，其行为在当时所处情势下是一种正当的选择，对其选择，应当给予适当的尊重与关切。

基本案情

青岛某水产公司安排王某赴西非从事海上渔业生产，合同履行期间为2年，还约定王某在合同履行期间无故提出辞职要求回国的，需向青岛某水产公司赔付违约金2万元，并承担往返交通费用。合同签订后，王某乘机前往埃塞俄比亚首都亚的斯亚贝巴，青岛某水产公司为其支付机票款。王某在塞内加尔登上“鲁青新远渔006”轮开始工作。后塞内加尔爆发新冠肺炎疫情，该轮上的当地船员，在船舶到港后仍

可自由上下船，可能引发疫情传播，故王某向青岛某水产公司提出解除合同，在未取得青岛某水产公司同意情况下自行离船。王某诉请解除劳务合同关系，并要求青岛某水产公司支付工资、国外住宿费用、回国机票、隔离费用等。青岛某水产公司提起反诉要求王某赔付违约金及出国机票。

裁判结果

青岛海事法院于2021年6月15日作出（2021）鲁72民初131号民事判决书，认为本案系涉新冠肺炎疫情船员劳务合同纠纷。王某在船工作期间恰逢全球新冠肺炎疫情爆发，整个世界谈疫色变，人人自危；王某所在的塞内加尔国短期内罹患新冠肺炎的患者急速增加，政府一度宣布进入国家紧急状态；同时，王某工作的船舶允许当地船员自由上下船而未采取相应的隔离措施，这些因素足以使王某对罹患新冠肺炎产生恐惧与担忧；王某相对封闭的工作环境又导致其信息来源相对单一，国内外新闻媒体连篇累牍的报道无疑加重了王某对自身生命健康的担心与焦虑。

《中华人民共和国民法典》第一千零二条、第一千零四条规定，自然人享有生命权、健康权，自然人的生命安全、生命尊严、身心健康受法律保护。该规定赋予自然人在生命安全、生命尊严、身心健康遭遇威胁时寻求法律保护的权利，体现了生命健康至上的价值取向。

青岛海事法院经审理认为，作为基本人权，自然人的生

命权、健康权的法律价值明显高于基于合同而产生的普通债权，其保护标准应相对宽泛，对主体的要求不应过于苛责。因此，王某出于对自身生命健康的考虑，在无力改变国外工作环境而国内已经控制疫情的情况下，向青岛某水产公司提出解除合同申请，并在与青岛某水产公司协议不成时选择自行离船返回国内，其行为在当时所处情势下是一种正当的选择，对其选择，应当给予适当的尊重与关切。综上，王某以青岛某水产公司未提供安全生产环境为由请求解除合同，理由正当，予以支持。遂判决：青岛某水产公司与王某的劳务合同关系解除，青岛某水产公司按合同约定支付工资并承担王某的回国费用，驳回青岛某水产公司反诉请求。

宣判后，青岛某水产公司提出上诉。山东省高级人民法院于2021年11月18日作出（2021）鲁民终1800号民事判决，驳回上诉，维持原判。

典型意义

作为基本人权，自然人的生命权、健康权的法律价值明显高于基于合同而产生的普通债权，其保护标准应相对宽泛，对主体的要求不应过于苛责。

权利人有权行使维护生命安全的权利，防止他人对自己生命的非法侵害。当有非法侵害生命的行为和危害生命的危险发生时，权利人有权采取相应的措施，保护自己，消除危害，使生命继续延续。权利人身处对生命构成危险的环境之中，有权请求改变生命危险环境，保护生命安全。当周围环

境对生命安全构成危险，即使危险尚未发生，权利人也有权要求改变环境，消除危险。危险环境包括威胁生命安全的一切场合、处所、物件。改变生命危险环境可以由权利人自行改变，也可以请求危险环境的管理人、占有人改变。生命权人有申请司法机关依法消除威胁生命的危险，是生命权法律保护的重要内容，因为生命一旦丧失，就无法逆转，因而更加突出了消除生命威胁请求权的作用和地位。

在船员的生命健康受到威胁的情形下，生命权、健康权作为基本人权，理应受到法律保障。本案的裁判规则对践行社会主义核心价值观，促进社会和谐具有积极、正面的推动作用，有利于保障船员基本生存权益，维护船员身心健康，也有利于良好社会风气的形成。该案生效后，在海事司法和远洋渔业领域，产生了较大的影响，取得了良好的社会效果。

承办人：李华

编写人：李华 梁晓晓

案例二：鲁某某诉某船舶管理（上海）有限公司、山东某社会保障服务有限公司、第三人青岛某海事服务有限公司船员劳务合同纠纷案

——中国外派船员的工资薪酬应当符合我国劳动法规定

裁判要旨

1. 船员与劳务公司之间签有三份合同，应以双方之间真实意思表示合同为实际履行合同。

2. 双方合同记载船员为实习生，船员持有的船员服务簿注明其职务为 D/C，在合同约定船员工资低于用人单位当地最低工资标准的情形下，合同约定的工资标准对当事人没有约束力。

3. 船员因疫情隔离，劳务公司应当向其支付隔离期间工资、隔离检测费以及下船路费。

4. 国外企业、机构或者个人不得在中国境内招收劳务人员赴国外工作，且劳务公司未能证明其受国外公司委托与船员签订合同，在劳务公司与船员之间具备劳务合同的情形下，劳务公司与船员形成外派船员的合同关系，船员报酬、隔离期间工资、隔离期间检测费、上下船路费应向劳务公司主张。

基本案情

2020 年 11 月 23 日，山东某社会保障服务有限公司与鲁某某签订《船员雇佣合约》（中英双语），约定鲁某某被派遣至 SAMC RESPONSIBILITY 轮工作，每月工资总额为 514 美元。

同日，鲁某某与山东某社会保障服务有限公司签订月工资为 900 美元的《船员雇佣合约》(中英双语)一份。11 月 25 日，山东某社会保障服务有限公司又与鲁某某签订《上船协议书》(中文)，合同约定，山东某社会保障服务有限公司受某船舶管理(上海)有限公司与鲁某某的共同委托，推荐鲁某某上某船舶管理(上海)有限公司所属的 SAMC RESPONSIBILITY 轮任实习生，鲁某某基本工资 200 美元/月，其他 150 美元/月，工资合计金额 350 美元/月；完成合同奖 50 美元/月；鲁某某所得的工资总额中包含法定的社会保险金部分 200 美元/月。11 月 27 日，鲁某某在浙江省舟山市登上 SAMC RESPONSIBILITY 轮开始工作，每月实际收到工资为 340 美元。

2021 年 6 月 21 日，鲁某某在唐山市曹妃甸区下船。6 月 21 日至 6 月 28 日在进行了集中隔离。隔离完成后，鲁某某返回南昌。

裁判结果

本案中，山东某社会保障服务有限公司与鲁某某签订《船员雇佣合约》(中英双语)二份，月工资分别是 514 美元和 900 美元，双方后又签订一份《上船协议书》。山东某社会保障服务有限公司与鲁某某均认可月工资 900 美元的《船员雇佣合约》是为了应对国外组织检查而签订，山东某社会保障服务有限公司主张基于同样的理由签订了《船员雇佣合约》(月工资 514 美元)。《船员雇佣合约》约定报酬高

于《上船协议书》约定，《上船协议书》第 8 条 ITF 条款明确约定了船员同意按船长要求在所需要的有关工资标准文件上签字，保证不同国际运输工人联合会等任何组织进行接触和联系，该约定表明，《上船协议书》是双方真实意思表示和实际履行的合同。鲁某某每月实际工资 340 美元，结合山东某社会保障服务有限公司主张扣减 10 美元汇款费用的解释，鲁某某的月工资 350 美元比较可信。本案中，《上船协议书》是双方真实意思表示，并且是鲁某某与山东某社会保障服务有限公司实际履行的协议。

依据国内相关劳动法律法规，实习生是指大中专院校、职业教育机构、职业培训机构组织到企业实习的尚未毕（结）业的在校学生。虽然《上船协议书》写明鲁某某是实习生，鲁某某持有的船员服务簿注明其职务为 D/C，但是没有证据显示鲁某某是尚未毕业的在校学生。《上船协议书》没有涉及鲁某某实习的权利和义务，山东某社会保障服务有限公司以实习生的名义派遣鲁某某上船提供劳务，不符合我国法律规定。

鲁某某提供劳动期间山东省济南市的最低工资标准为每月人民币 1910 元。按照 2021 年中国人民银行美元汇率中间价计算，1910 元人民币折算为 296.07 美元，《上船协议书》中约定鲁某某的基本工资为每月 200 美元，低于山东省人民政府公布的济南市最低工资，不符合我国法律规定，鲁某某

主张按照《船员雇佣合约》约定的每月工资 514 美元支付报酬，应予支持。

《人力资源社会保障部办公厅关于妥善处理新型冠状病毒感染肺炎疫情防控期间劳动关系问题的通知》第一条规定：“对新型冠状病毒感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者在其隔离治疗期间或医学观察期间以及因政府实施隔离措施或采取其他紧急措施导致不能提供正常劳动的企业职工，企业应当支付职工在此期间的工作报酬，并不得依据《中华人民共和国劳动合同法》第四十条、四十一条与职工解除劳动合同。在此期间，劳动合同到期的，分别顺延至职工医疗期期满、医学观察期期满、隔离期期满或者政府采取的紧急措施结束。”《中华人民共和国船员条例》第二十六条第三款规定，船员用人单位应当在船员年休假期间，向其支付不低于该船员在船工作期间平均工资的报酬。鲁某某依据休假安排在唐山市曹妃甸区下船后即进行 7 天的国内隔离，山东某社会保障服务有限公司应当按照支付鲁某某在船工作期间平均工资的报酬支付隔离期间 7 天的工资。发生于雇佣期间的隔离期间检测费、上下船路费，山东某社会保障服务有限公司按照约定应当支付。

根据我国法律规定，国外企业、机构或者个人不得在中国境内招收劳务人员赴国外工作。山东某社会保障服务有限公司未能证明其受国外公司委托与船员签订合同。鲁某某与

山东某社会保障服务有限公司形成外派船员的合同关系。鲁某某与某船舶管理（上海）有限公司不存在合同关系，某船舶管理（上海）有限公司不负有支付鲁某某船员报酬、隔离期间工资、隔离期间检测费、上下船路费的义务。

青岛海事法院于 2022 年 11 月 15 日作出 (2022) 鲁 72 民初字第 1042 号民事判决，判决山东某社会保障服务有限公司支付鲁某某工资、隔离期间报酬、隔离期间检测费、上下船路费。宣判后，山东某社会保障服务有限公司不服，提起上诉，山东省高级人民法院于 2023 年 4 月 19 日作出 (2023) 鲁民终 92 号民事判决，判决驳回上诉，维持原判。

典型意义

船员上船工资、隔离工资、遣返费用等涉及船员基本生活权益与人格尊严，因船员工作远离陆地、长期无法回家、精神压力大等工作特点，应当对其给予人文关怀，充分保障其合法权益。本案通过准确查明事实，正确适用法律，积极回应船员司法需求，依法保障船员合法权益，判决劳务公司应当支付船员工作报酬、遣返费用、疫情期间工资以及其他合理费用。该案是贯彻落实司法为民理念的生动实践，依法妥善处理涉疫情期间的船员权益纠纷，维护船员的基本生存权益，有力保护船员身心健康和人格尊严，积极引导船员依法维护自身合法权益，引导企业依法依规处理涉船员事务。

承办人、编写人：马维东

案例三：邢某某诉张某某海上人身损害责任 纠纷案

——船员合法权益保护的合理限度

裁判要旨

1. 个人雇佣他人上船工作并支付工资，双方形成个人之间的劳务关系；根据《中华人民共和国民法典》第一千一百九十二条第一款的规定，对船员在雇佣过程中因劳务致使自身受到伤害的，船东应承担过错赔偿责任。

2. 海上人身损害案件中，船员对其受伤经过和重要细节应有基本的了解，且前后陈述应当一致；对其受伤的经过应提供证据予以证明；病历上患者主述等实质上仍为雇员自述的证据，不能单独作为认定船员在工作中受伤的证据使用。

3. 目前涉船员权益的法律规定总体对船员友好，全社会亦愈发强调对船员权益的保护，司法机关应当依法保护船员的合法权益。但对于实践中个别船员将自己受伤过程伪造或编造成劳务过程中的伤害，并期望通过诉讼获益的行为，应当坚决予以制止，对于船员合法权益的保护应于合理限度内。

基本案情

船员邢某某系张某某雇员，在张某某所属“鲁荣渔71029”号渔船上从事厨师工作。2020年6月20日，“鲁荣渔71029”号渔船结束最后一个航程归港后休渔，除船上值守人员外，其他人员全部放假。6月21日，邢某某在船上厨

房门坎处摔倒受伤，上船换班和维修的船员将邢某某送到医院，经诊断为多处骨折和软组织挫伤后住院治疗。张某某雇护工护理并垫付医疗费用等共计 34084.16 元。邢某某于 2020 年 12 月委托鉴定机构鉴定为十级伤残。

关于邢某某受伤的经过，邢某某起诉状描述为“在船上做完早饭收拾卫生时，因地面湿滑摔倒在厨房门坎受伤”；庭审时陈述为：6 月 20 日晚上梁师傅在船上做饭，邢某某下船回家；6 月 21 日早上早饭之后邢某某自费找摆渡船返回船上，到厨房收拾时，因厨房地面湿滑，摔倒磕在门槛上。换班船员等四名证人证明 6 月 20 日下午全体放假，邢某某于当日离船；船上休渔不需要做饭；未看到邢某某在厨房做饭；船长或船东通知上船会找好摆渡船并付费，无须自行找船和付费等事实。邢某某起诉请求张某某赔偿其因从事雇佣活动受伤产生的残疾赔偿金等各项费用共计 138020.3 元。张某某称邢某某受伤并非从事雇佣活动所致，而是在渔船归港休渔船员放假期间其本人未经允许私自到船上受伤，与张某某无关。由于邢某某受伤发生在船上，张某某出于道义将其送至医院进行治疗并支付费用，要求邢某某应返还垫付费用 34084.16 元。

裁判结果

本案是一起海上人身损害责任纠纷案件，张某某雇佣邢某某上船工作，双方形成个人之间的劳务关系。本案的焦点问题是，邢某某是否系因劳务受伤。

关于邢某某受伤的经过，有邢某某的两种陈述及证人证

言予以再现。首先，邢某某作为伤者，应对其受伤的经过和重要细节有很深刻的印象，特别是受伤当时正在做什么事情应记得非常清楚。但从邢某某对其受伤时是“做完早饭收拾卫生”还是“早饭之后，邢某某返回船上，到厨房收拾”，其诉状和庭审陈述前后矛盾，可见其所述有不实之处。其次，邢某某对其受伤的经过没有提供其他证据予以证明，即使病历上的患者主述为在工作中受伤，但该主述实质上仍为邢某某自述，不能作为证据使用。再次，虽然四名证人与张某某有雇佣关系、个别还有亲戚关系，但其均为事件亲历者，均出庭作证并接受质询，内容基本相互印证，证人证言真实性可以认定。从证人证言中不能看出邢某某系在船上从事雇佣活动中受伤。最后，邢某某没有证据证明邢某某于次日返回船上系为了完成张某某交给其的雇佣工作以及何种雇佣工作。综上所述，邢某某没有证据证明其系在从事雇佣活动期间因劳务受到损害。邢某某的诉讼请求应予驳回。

青岛海事法院于2021年8月21日判决驳回邢某某的诉讼请求。判决后双方当事人均未上诉，判决一审生效。

典型意义

本案虽是一起常见的船员受伤引起的海上人身伤害损害责任纠纷，却考验了法官辨明真伪、查明事实的能力和水平，生动诠释了“去伪存真”实践方法论的切实运用及成效。

首先，这类案件的法律适用基本明确，主要难点在于事实查明。因为船员在船上受伤的过程，很难有确凿的视听资料再现受伤场景。证据形式多为当事人陈述、证人证言等，

不同的人因亲历的角度、时间、空间不同，对事实的观察和认识也不同，单方陈述主观性强，具有一定的片面性；且船员作为证人时，因与船东有雇佣关系，大多认为船员会作出偏向于船东的证言。这就要求法官通过法庭调查和庭审对证人质询，去伪存真、辨明是非，形成内心确信，最终正确认定事实。

其次，一般认为船员与船东的纠纷中船员为弱者，社会普遍倾向于保护船员利益。但本案避免先入为主，秉公审理，通过受伤船员的表述前后不一以及结合相互印证的船员证人证言，识破受伤船员的虚假陈述，驳回其诉讼请求。一方面打击不守诚信的个人行为，另一方面伸张社会公平和正义。

最后，因船东从人道主义出发救助船员是船东的道德体现，对于船东返还垫付款项的主张程序性不予处理。“法安天下，德润人心”，司法裁判中要弘扬人道主义救助的人间大爱和美德，而事实上船东在判决后亦未再主张该款项的返还。

承办人：郭俊莉

编写人：郭俊莉 刘振华

案例四：王某某诉青岛某船舶管理有限公司

船员劳务合同纠纷案

——船员依法享有带薪年假

裁判要旨

1. 船员依照《中华人民共和国船员条例》，依法享有法定年假，同时获得年假工资。

2. 船员疫情期间，应当享有隔离期间工资。

基本案情

2021年6月25日，王某某与青岛某船舶管理有限公司签订上船服务协议，约定王某某接受青岛某船舶管理有限公司派遣，至MV CS FLOURISH（海星昌盛轮）担任甲板铜匠工作；工作期限为10个月，该期限视船舶营运及航行区域，可能延长一个月，协议期满，青岛某船舶管理有限公司将积极在适当港口安排休假；工资标准为1800美元/月，其中包括基本工资，固定加班费（星期六和星期日）、休假金和节假日加班费、GMDSS操作费、青岛某船舶管理有限公司按青岛市上年度社会平均工资标准为王某某承担国内投保费用及个人国内投保费用共七部分；王某某自离开王某某所在地到上船期间的合理的交通费、住宿费、伙食费及王某某协议期满由下船港返回到王某某所在地的合理的交通费、住宿费由青岛某船舶管理有限公司承担；如王某某工作不称职，青岛某船舶管理有限公司及船东将予以辞退；在新冠疫情持续

的国际大背景下，船员上下船与防控疫情有关的防疫物资，以及上下船码头和港方及当地政府对防疫特殊需求的花费由船东或青岛某船舶管理有限公司承担，王某某不得以疫情原因拒绝驶往或挂靠任何港口；违反青岛某船舶管理有限公司及船东规定、当地法律、抗命及不服从将导致对王某某的立即解雇而没有任何赔偿，如此王某某将需要支付遣返费以及接任者的所有的上船费用及机票费，代理费等。

王某某于 2021 年 6 月 28 日被派遣至 MV CS FLOURISH（海星昌盛轮）担任甲板铜匠。2022 年 12 月 29 日，青岛某船舶管理有限公司发送邮件安排王某某等船员在连云港换班休假。2022 年 1 月 20 日，青岛某船舶管理有限公司通过微信通知王某某被辞退。2022 年 1 月 19 日至 2022 年 2 月 16 日，王某某先后隔离 28 天。

王某某称 2022 年 1 月 19 日被无故开除，青岛某船舶管理有限公司应当向其支付隔离补贴，体检费、隔离住宿费、路费及赔偿金。青岛某船舶管理有限公司称：一、因王某某无法胜任本职工作而将其辞退，王某某无权要求赔偿两个月工资；二、未报销上下船交通费、体检费等系因王某某未提供票据原件；三、未完成合同及表现不好的船员不享受隔离补贴。

青岛某船舶管理有限公司已分四笔向王某某支付工资 17472.92 美元，王某某与青岛某船舶管理有限公司均确认王某某在船工资已经结清。

裁判结果

本案主要争议的焦点问题之一是，王某某主张青岛某船舶管理有限公司应当按照合同约定，将合同剩下的两个月工资 3600 美元付清，该主张是否应予支持。

《中华人民共和国船员条例》第二十六条第二款规定，船员除享有国家法定节假日的假期外，还享有在船舶上每工作 2 个月不少于 5 日的年休假。第三款规定，用人单位应当在船员年休假期间，向其支付不低于该船员在船工作期间平均工资的报酬。青岛某船舶管理有限公司安排王某某下船休假，但是没有说明休假的天数，王某某在船工作满 6 个月，青岛某船舶管理有限公司应当安排王某某下船休假不少于 15 天。按照上述规定，青岛某船舶管理有限公司给付王某某休假工资 900 美元，按 2022 年 1 月 19 日汇率计算为人民币 5737.14 元，王某某主张按照按 2020 年 6 月 19 日汇率计算，不能支持。王某某主张给付工资 2 个月 3600 美元，没有依据，本院不予支持。

本案争议的另一个焦点在于，王某某主张的隔离工资人民币 8300 元是否支持。青岛某船舶管理有限公司安排王某某在连云港下船休假，王某某因此按照防疫要求进行隔离。青岛某船舶管理有限公司应当支付王某某隔离期间的工资。即使青岛某船舶管理有限公司辞退王某某，该辞退决定应当在王某某返回居住地隔离结束后开始生效，因此，青岛某船舶管理有限公司也应当支付王某某隔离期间的工资。在王某某隔离期间，青岛某船舶管理有限公司以王某某工作不合格为由辞退王某某，依据不足。青岛某船舶管理有限公司对辞

退王某某时间的解释，也没有证据支持。按照青岛某船舶管理有限公司防疫补贴的规定，王某某主张隔离补贴人民币8300元，应予支持。

青岛海事法院于2022年9月25日作出(2022)鲁72民初1190号判决，判决青岛某船舶管理有限公司给付王某某体检费、隔离住宿费、路费、休假工资、隔离期间补贴。宣判后，青岛某船舶管理有限公司不服，提起上诉，山东省高级人民法院于2023年2月1日作出(2022)鲁民终2696号判决：驳回上诉，维持原判。

典型意义

本案为一起船员劳务合同纠纷，本案通过准确查明事实，正确适用法律，最终判决派遣单位应当向船员支付体检费、隔离住宿费、路费，同时确认船员依法享有年休假，并依法享有休假期间工资，用人单位不履行向船员支付休假工资及隔离期间津贴的义务，与法相悖。船员的工作性质特殊，其长期远离陆地，在海上进行作业，精神压力较大，船员享有的休假有助于保持船员身心健康，船员享有的休假工资有助于维护船员的正常生活权益，因此应当对其进行合法保护。本案的审理，充分贯彻了司法为民的理念，依法保障了船员应当享有的休假和休假工资，同时妥善处理涉疫情期间的船员权益纠纷。企业依法履行义务，合法依规经营，对良好和谐社会氛围的形成起到了积极的促进作用，有助于发挥海事司法在保障船员权益方面的重要作用。

承办人、编写人：马维东

案例五：于某某诉上海某船舶科技有限公司、 某船舶管理有限公司船员劳务合同纠纷案

——隔离期工资的认定

裁判要旨

1. 新冠疫情防控期间，船员被集中隔离医学观察期间可视为在船期间的延伸，船员可就此期间主张报酬。船员解除集中隔离后，其与用人单位之间的劳务协议亦正式解除。

2. 船员在船基本薪酬水平（即基薪）较低不利于保护船员权益时，隔离期报酬的计算标准可参照船员劳务合同约定的在船工资支持。

基本案情

2022年1月2日，于某某与上海某船舶科技有限公司、某船舶管理有限公司签订8±1个月《海员就业协议》，约定月薪2800美元，合同签2500美元，保证金100美元，兼职木匠200美元。1月3日，于某某在舟山港登上香港旗“诚信9”轮散货船任水手兼职木匠，6月20日被提前解除合同。于某某在日照岚山港下船隔离10天，至6月30日隔离结束。

于某某向青岛海事法院起诉，要求两被告支付违法解除劳动合同经济补偿、隔离期工资等。

裁判结果

本案中，由于于某某与上海某船舶科技有限公司就隔离期的工资未在《海员就业协议》中约定，案件主要争议焦点

在于隔离期工资是以船员主张的按照在船工资计算还是以基薪为标准计算。

对基本工资（基薪）约定不明的，根据《最高人民法院关于审理涉船员纠纷案件若干问题的规定》第十三条，当事人对船员工资或其他劳动报酬的支付标准、支付方式未作约定或约定不明，当事人主张以同工种、同级别、同时期市场的平均标准确定的，应予以支持。《中国船员集体协议(A类)》第二条规定：本协议适用于中国籍船员、中国船东协会的会员单位及其所拥有和(或)管理的中国籍船舶。中国船东协会的会员单位拥有和(或)管理的方便旗船舶，雇佣中国船员的，可以选择使用本协议。船东应按附件7标准执行本条规定。

但是，该最低基薪标准为行业对全体船东的一种约束，即船东与船员约定基薪时不得低于717.76美元/月。船员与上海某船舶科技有限公司在案涉协议中没有约定船员隔离期工资，但在《海员就业协议中约定“月薪为2800美元/月”，即在船工资。隔离期属于我国政府为更好的应对新冠疫情所必须要求的，也属于采取船员回国入境为执行国家公共政策的期间，可以以约定的在船工资计算船员隔离期报酬。

船员下船后的隔离期间虽未实际工作，案涉《海员就业协议》也未就船员受疫情影响下船后治疗期间以及隔离期间如何计付工资等作出约定。但是以在船工资为标准计算隔离期公司所致损失也未超过违约方订立合同时预见或可预见之范畴，结合涉案船员系水手，在船工资也仅为2800美元，

隔离期也仅为 10 天。为有效维护船员权益，本院对原告主张的 933.33 美元(2800 美元/月 ÷ 30 天 x10 天)的隔离期报酬予以支持。

综上，法院在结合原告诉求及被告意见的基础上，支持隔离期工资 933.33 美元，部分支持违法解除劳动合同的经济补偿金共计 20000 元，本案以调解结案。

典型意义

本案系船员劳务合同纠纷，不强制适用劳动法规或条例等相关规定。而涉案雇佣合同未就船员受疫情影响下船后隔离期间如何计付工资等作出约定。隔离期报酬属于新冠疫情特殊时期出现的一种特殊产物。疫情期间船员下船难、换班难，极大损害了船员的身心利益。集中隔离期仍属于离船遣返期间，对船员隔离期报酬的认定不仅有利于维护新冠疫情防治的大局，更有效维护了船员的基本权益。

船员作为一种特殊的职业，理应与社会大众享有平等权益。隔离期也属于船员的遣返期间，隔离期报酬同样涉及船员基本生存。本案考虑船员作为水手，基本工资较低，隔离期也较短的具体情况，以在船工资而非底薪支持船员的隔离期报酬，充分体现对船员这一群体利益的平等尊重保护，体现海事司法在保障船员利益方面的重要作用。

从现实角度来看，疫情客观上给许多用人单位的生产经营都造成了一定的冲击，劳动者也面临待岗、收入减少等风险，本案以调解结案，促使双方在特殊时期通过协商解决薪酬问题。敦促用人单位要兼顾复工复产与劳动者权益保障，

作为劳动者也应当从大局出发考虑问题，妥当理性表达合理诉求，实现劳动关系的良性可持续发展，为后续双方的继续合作留下空间。本案确立的裁判规则及案件的调解效果对践行社会主义核心价值观具有积极的推动作用，平衡了船员与用人单位双方的利益，以公正裁判为社会树立行为规范，切实发挥司法裁判的规范、评价、教育、引领作用。

承办人：王爱玲

编写人：王爱玲 杨俊

案例六：朱某某诉刘某某、王某某海上人身 损害责任纠纷案

——城乡赔偿标准的统一适用及雇主责任比例的认定

裁判要旨

1. 本案判决落实山东省人身损害赔偿标准城乡统一试点工作的政策精神，在海事审判领域探索人身损害赔偿城乡标准统一，体现同命同价、以人为本的裁判理念。

2. 法院对案件事实从概然性的角度予以认定，原告落水事故发生于船上作业期间，被告应当做好船员的安全管理和防护工作，被告的雇主责任成立。原告作为完全民事行为能力人，对于自己的劳动能力及安全风险防范也应有基本的认知。结合双方过错程度，法院确认被告应对原告的合理损失承担 80% 的赔偿责任。

基本案情

2019 年 9 月，刘某某雇佣朱某某在其运营管理的渔船上从事割袋分苗工作。9 月 17 日，田某某、娄某、朱某某等人一起出海作业，到养殖区去割袋分苗。船到作业海域后，即停止行驶。在干活期间，朱某某落水。随后，刘某某拨打 120 将朱某某送往 A 医院治疗，在该院产生治疗费 351.08 元。后朱某某又分别于 B 医院、C 医院住院治疗，产生医疗费 32789.84 元和 17209.3 元。朱某某诉请两被告赔偿其医疗费等损失共计 211161.02 元。

关于朱某某在船工作的受伤过程，刘某某主张由于朱某某未穿救生衣导致，刘某某不存在过错，不应当承担赔偿责任，并申请证人田某某、娄某出庭作证。田某某陈述朱某某开始穿了救生衣，后来脱了。因船控制不稳，包括朱某某在内的好几个人落水。娄某说自己突然落水了，没有注意朱某某是否穿救生衣，但落水后救上来时未穿救生衣。关于朱某某是否存在脱了救生衣的事实，经法庭询问，朱某某委托诉讼代理人陈述因为朱某某现在精神不好，无法落实当时朱某某是否穿了救生衣。按常理船长及老板两人都在船上，发现朱某某未穿救生衣，老板及船长应该及时告知及制止。

2021年3月1日，本院委托青岛正源司法鉴定所并出具鉴定意见。2021年山东省城镇居民人均可支配收入47066元；2021年山东省城镇居民人均消费性支出29314元/年。

裁判结果

原告为被告提供劳务的过程中受伤造成损失的，按照法律规定，个人之间形成劳务关系，提供劳务一方因劳务受到损害的，根据双方各自的过错承担相应的责任。本案中，被告聘请原告提供劳务，应当充分考虑其胜任能力，应当为员工提供安全的工作装备与工作环境，因为雇佣的船长对船舶操控不稳导致原告落水，应承担主要责任。原告作为完全民事行为能力人，对于自己的劳动能力及安全风险防范应有基本的认知，未服从船舶的安全管理规范，存在过错，应承担次要责任。导致结合双方过错程度，结合双方的过错程度，本院酌定刘某某应当对朱某某在船工作期间的受伤承担80%

的赔偿责任。

典型意义

一、海事审判领域探索人身损害赔偿标准的统一

因循多年来民事审判领域常采取的区分城镇和农村，依据不同赔偿标准分别进行赔偿的做法，不仅在结果上不尽公平，更是对普通民众朴素情感的极大挑战。打破城乡藩篱适用同一赔偿标准，实行“同命同价”的呼声日益高涨。2020年3月12日印发的鲁高法【2020】18号《山东省高级人民法院关于开展人身损害赔偿标准城乡统一试点工作的意见》（以下简称《意见》）第一条的规定，不再区分城镇居民和农村居民，统一按照城镇居民赔偿标准计算相关项目赔偿数额。”根据上述《意见》，原告虽为农村居民，本院最终判决支持原告关于按照城镇标准计算赔偿金的主张。本案是在海事审判领域探索人身损害赔偿标准的统一，体现对船员这一群体利益的保护，有利于进一步推进权利平等、以人为本的裁判理念，体现了诚实守信的社会主义核心价值观。

二、谨慎认定雇主责任，合理确定责任比例

本案基本事实方面，被告已经自认原告在其渔船作业期间发生事故受伤，焦点在于原告受伤的原因是否系自己过错导致。原告主张，在被告渔船上作业时，因被告的工人操作不当使渔船侧翻，致其落水受伤；被告主张，原告落水是因为其自己在劳务过程中不遵守安全作业要求，私自脱下救生衣，导致其落水后因无救生衣沉入水下，其本人应对其个人过错自行承担全部责任。

本案落水事故发生发生在 2019 年，原告受伤后精神出现问题，当时在船工作的证人证言对事故发生的原因表述不清，案件事实无法回溯。在无其他相反证据前提下，法院从概然性的角度认定原告落水事故发生于船上作业期间，因为雇佣的船长对船舶操控不稳导致原告落水，被告雇主责任成立。被告作为雇主，应当做好船员的安全管理和防护工作，原告作为完全民事行为能力人，对于自己的劳动能力及安全风险防范也应有基本的认知。结合双方过错程度，法院确认被告应对原告的合理损失承担 80%的赔偿责任，但是考虑到原告在作业过程中也未尽到谨慎注意义务，由其自行承担 20%的责任，为相关类案提供了裁判指引。

承办人：王爱玲

编写人：王爱玲 杨俊

案例七：冯某某诉孙某某、张某某海上人身 损害责任纠纷案

——如何认定赔偿协议显失公平

裁判要旨

海上人身损害案件发生后，应承担赔偿责任的一方有时会 and 受害方自行签订赔偿协议，实践中称为“私了协议”。这类协议涉及的赔偿金额，往往与受害者的法定受偿范围存在较大差距，在这种情况下受伤一方能否向法院申请撤销，并按实际损失要求对方赔付？本案认为，合理地转移和分散损失，给予受害人公平、合理和充分的救济，是社会主义法治的价值取向，故受害方与责任方签订的赔偿协议应依法认定为显失公平，且协议内容并非受害方的真实意思表示，应予撤销。

基本案情

2020年5月，原告冯某某受雇于被告张某某，在其经营的“鲁荣渔 59107”渔船从事船员工作，该渔船登记在被告孙某某名下，二被告系夫妻关系。2020年8月17日，原告因工受伤，由二被告的船代理孙某送往医院治疗。后某司法鉴定所依据二被告申请出具鉴定意见书，认定原告符合八级伤残。

2021年5月21日，孙某代表二被告与原告签订协议书。达成如下协议：1、本协议签订前，乙方已经为甲方支付的

医疗费、伙食费等费用由乙方承担，甲方受伤前的工资款已经全部结清。2、乙方除承担上述款项后，同意再一次性向甲方赔偿各项损失共计 10 万元整，……7、本协议为一次性终结处理协议，本协议自甲乙双方签字或盖章时生效。

2022 年 2 月 10 日，原告因伤索赔向本院起诉被告孙某某、张某某，后撤诉。2022 年 3 月 6 日，孙某向原告转账 4 万元。2022 年 4 月 22 日，原告提起本案诉讼请求：判令被告赔偿原告各项人身损害赔偿费用共 303242 元。请求判令撤销原告与二被告于 2021 年 5 月 21 日签订的协议。

裁判结果

本案的争议焦点为：原告于 2021 年 5 月 21 日与代表二被告的孙某签订的赔偿协议是否有效；原告主张的赔偿请求是否应予以支持。

本案首先应认定协议约定的赔偿内容客观上是否达到显失公平的程度。根据原告的主张依法计算，原告因伤产生的各项人身损害赔偿费用共计 314197 元。协议约定赔偿总额 10 万元，二者差距过大，协议约定的双方当事人权利义务明显失衡、显著不相称，客观上已达到显失公平的程度。

其次应认定协议约定的赔偿内容是否是原告的真实意思表示。原告主张孙某告知其是为办理保险理赔签订协议。二被告否认，但对其联系的鉴定机构为何依据《人身保险伤残评定标准》对原告进行评残未做出解释。

原告第一次出院后联系孙某索赔，此时年逾 60 多岁，双脚受伤尚未完全治疗终结，需要获得赔偿以弥补经济损失

及继续治疗。在二被告的安排联系下，原告进行了第一次伤残鉴定，二被告首先获悉了鉴定结果，但未将鉴定书交付原告。协议仅载明原告受伤构成伤残，未明确伤残等级，二被告未能证明原告知晓构成八级伤残，且此时的八级伤残系依据《人身保险伤残评定标准》做出，该标准并不适用人身损害赔偿责任纠纷，据此作出的伤残等级也不应成为案涉赔偿依据。

二被告主张协议系一次性终结赔偿协议，协议约定的10万元赔偿款包括后续治疗费，不同意支付原告二次住院费用。但事实上，二被告支付了原告二次住院押金2000元，明显与其上述主张自相矛盾。据此，协议的形式内容与二被告的实际履行情况并不一致，且孙某称在协议外另有赔付约定，故该协议实质上并非是一次性终结赔偿协议。结合庭审查明事实及本案现有证据，青岛海事法院认为，该协议系原告在未知晓构成八级伤残的情况下签订的，被告方利用原告无经验及出于对其提供鉴定信息的依赖，导致原告不知道真实伤残鉴定情况，从而对应获得的赔偿缺乏判断能力。且此时二被告安排鉴定机构依据《人身保险伤残评定标准》对原告进行的伤残等级鉴定并不适用案涉纠纷，协议依据的原告伤残情况，因存在事实及法律基础错误，不应适用。原告在签订赔偿协议时因为被告方原因作出了非理性的意思表示，且协议约定的赔偿内容客观上达到了显失公平的程度，故原告申请撤销赔偿协议，具有事实及法律依据。

综上，青岛海事法院判决：一、撤销原告冯某某与代表

被告孙某某、张某某的孙某于2021年5月21日签订的协议中涉及人身损害赔偿部分；二、被告孙某某、张某某于本判决生效之日起十日内共同向原告冯某某支付人身损害赔偿款214197元；三、驳回原告冯某某的其他诉讼请求。

典型意义

本案是欺诈或显失公平的人身损害赔偿协议可撤销的典型案列。在海上人身损害案件中，受害方与责任方达成的赔偿协议须不违反法律、行政法规等强制性规定，不存在欺诈、胁迫或者乘人之危情形，且协议内容必须真实明确，特别是针对一方放弃部分权利的约定应当真实清楚，避免存有重大误解或者显失公平。在现实生活中，对于受害方与责任方签订的存有欺诈或者显失公平的协议，应允许受害方在一定期间内行使撤销权，以维护其合法权益。但在审判实践中应严格审查，慎重对待。

本案判断协议是否属于显失公平考虑了主观和客观两个方面，不仅要看签订协议时受害方是否因缺乏经验、技能等，对行为内容缺乏正当认识能力，还要看签订协议时受害方是否处于危困状态，即因陷入某种暂时性的紧迫困境而对于金钱的需求极为迫切，同时还要看协议是否造成实际损失和预期损失的巨大差异。

本案中，协议约定的双方当事人权利义务明显失衡、显著不相称，客观上已达到显失公平的程度。故原告申请撤销赔偿协议，具有事实及法律依据，应予认定。该案的审理结果对审判实践中处理类似案件具有重要参考意义。

承办人、编写人：曲燕军

案例八：王某某诉孟某 1、孟某 2 海上人身 损害责任纠纷案

——船员为殴打他人导致自己受伤的非法行为不应予以保护

裁判要旨

船员在工作过程中发生口角主动挑起事端殴打他人，且为继续殴打他人而摔倒受伤，并非因从事雇佣活动受伤，亦非合法行为，不应受到法律保护，应自行承担受伤的行为后果，不应由雇主承担赔偿责任。

基本案情

王某某受雇于孟某 2 在“辽盘渔 25028”渔船上从事短期船员工作，在与王某昌卸网过程中因口角发生打斗被拉开后，王某某跑到“辽盘渔 25028”渔船上拿了一根麻绳，跳下渔船，准备继续与王某昌打斗，在跳至码头网垛过程中摔倒导致右腿受伤，经鉴定构成伤残等级为十级。

王某某起诉请求判令孟某 1、孟某 2 连带赔偿损失 182440.64 元。

裁判结果

本案的关键在于船员是否因提供劳务或从事雇佣活动而遭受伤害。

依照当时施行的《中华人民共和国侵权责任法》第三十五条规定，个人之间形成劳务关系，提供劳务一方因劳务造成他人损害的，由接受劳务一方承担侵权责任。提供劳务一

方因劳务自己受到损害的，根据双方各自的过错承担相应的责任。参照当时的《最高人民法院关于审理人身损害赔偿案件适用法律若干问题的解释》第九条第二款规定，“从事雇佣活动”，是指从事雇主授权或者指示范围内的生产经营活动或者其他劳务活动。雇员的行为超出授权范围，但其表现形式是履行职务或者与履行职务有内在联系的，应当认定为“从事雇佣活动”。

王某某虽然在雇佣期间因工作原因发生口角而受伤，但系王某某主动挑起事端辱骂殴打他人，且为继续殴打他人而自己摔倒所致。王某某辱骂殴打他人并非是从事雇主授权或者指示范围内的生产经营活动或者其他劳务活动，不是为提供劳务或从事雇佣活动正常所需的必要合理行为，与履行职务不存在必然的内在联系，亦非合法行为。雇员在工作中辱骂殴打他人，并非为雇主利益，反而可能给雇主造成困扰或损失，亦不应被提倡。因此，王某某为殴打他人而自己摔伤，系自身违法行为所致，与提供劳务无关，王某某应自行承担自己受伤的行为后果。王某某主张受伤系为被告提供劳务或从事雇佣活动所致，要求雇主承担雇主责任，没有事实与法律依据，不予支持。

2021年12月3日，作出（2021）鲁72民初1850号民事判决，判决驳回王某某的诉讼请求。

宣判后，当事人未提出上诉，判决已发生法律效力。

典型意义

船员在工作过程中因工作发生口角殴斗的情形屡见不

鲜，有的船东也纵容高级船员以辱骂殴打等暴力方式管理船员。

非法行为不应受到法律保护。本案从明确“雇佣活动”的定义出发，认定船员殴打他人并非是从事雇主授权或者指示范围内的生产经营活动或者其他劳务活动，不是为提供劳务或从事雇佣活动正常所需的必要合理行为，与履行职务不存在必然的内在联系，亦非合法行为。雇员在工作中辱骂殴打他人，并非为雇主利益，反而可能给雇主造成困扰或损失，亦不应被提倡。船员为殴打他人而自己摔伤，系自身违法行为所致，与提供劳务无关，应自行承担自己受伤的行为后果，不应由雇主承担赔偿责任。

本案裁判旨在惩恶扬善，弘扬友善、法治的社会主义核心价值观，防范船东暴力管理船员以及船员互殴等非法行为，规范船员管理，保护船员合法权益。

承办人：张波

编写人：张波 匡普宇

事例一：石岛法庭开启石岛渔港诉源治理长效机制建设

石岛法庭所在的荣成市渔业经济发达，拥有渔港码头 75 处，渔船 2200 多艘，渔业企业 400 多家，渔业从业人员 26 万多人，水产品产量连续 41 年位居全国县级市首位。辖区的石岛渔港是我国北方最大的渔港，海上用工量大，涉渔船船员权益保护案件数量长期居高不下。

主题教育开展以来，石岛法庭树牢“小案事不小、小案不小办”理念，找准司法服务保障的切入点和着力点，扎实推进“我为群众办实事”活动，为船员解忧，为渔业护航。深入探索多元解纷机制，积极融入辖区社会治理大格局，做到诉源精准对接，努力打造无讼渔区；同时充分发挥海事审判的司法专属职能，护航辖区海洋产业高质量发展。

一、扎根渔港码头，守护船员权益

石岛法庭辖区的石岛渔港是北方最大的渔港，每年有来自十多个省的渔船靠泊，从事渔业捕捞人员遍布全国 20 多个省。近年来，由于近海资源匮乏，无序捕捞增大，船员用工不规范，船东经营成本增加等诸多因素的叠加，船员的工资难以及时兑现，劳务纠纷数量剧增。石岛法庭每年受理的案件中船员劳务纠纷超过 60%，该类型纠纷往往标的小，但小案关乎大民生。为了让船员汗水不白流、工资拿到手，石岛法庭开启护航船员的一条龙服务。网上立案“肩并肩”，诉服人员全程协助船员办理立案服务。诉前调解“面对面”，

特邀调解员接到案件后马上联系船东和船员到庭调解。诉中审理“人对人”：船员长期海上作业，在陆地时间短，海上联系不畅通，无法按时参加诉讼。为了保障诉讼活动的顺利进行，石岛法庭与荣成市检察院、荣成市司法局联合开展司法援助工作，检察院为船员提供支持起诉的公益检察官，司法局为船员提供参加诉讼的司法援助律师。陆上有了帮办人，船员不再担心出海无法出庭。

二、创新调解模式，构建和谐港湾

石岛法庭所在的荣成市是海洋大市，渔业经济活跃，渔业纠纷量大，法庭受理的案件数量逐年增加。法庭只有两名法官，年均收案近千件，审判压力非常大。若案件审理时间周期长，只能就案办案，矛盾积压，化解难度持续增大，导致法律效果与社会效果不一致，可能严重影响港区的渔业经济发展。

为了改变案多人少的困境，石岛法庭转变思想观念和工作机制，发挥诉前调解功能，创新了“指导法官+调解助理+调解员”的调解新模式。法庭有四名特邀调解员，以往开展诉前调解工作是调解员自己单打独斗，案件调解成功率不高，大量的案件进入了诉讼，增加了法官的工作压力。新模式下将法官的指导职能前置，将书记员的主要职能转换为调解助理，与指导法官、特邀调解员共同开展诉前调解工作，形成调解合力。调解员在接到案件委派后，马上联系当事人，即时跟进调解，省略了诉讼的众多法律环节，调解时效性明显增强。调解员在法官的专业指导下，在调解助理的协助下，

各自发力，协同配合，调解成功率提升显著。当事人的纠纷诉前得到及时化解，无需再对簿公堂，降低了诉讼成本，和谐了社会关系。进入诉讼的案件减少，法官的工作压力也减轻了，案件审理进入了良性循环。

三、融入社会治理，打造无讼渔区

荣成市海上从业群体数量大，构成复杂、流动性强，涉海纠纷数量长期居高不下。石岛法庭着力落实“把非诉讼纠纷解决机制挺在前面”，积极参与辖区涉海纠纷的社会治理工作，加入荣成市多元纠纷化解网格建设，变被动司法为主动施策。与党委政府联治，与涉海单位联建，与行业组织联处，与港口网络联动，切实从源头上解决船员纠纷高发的问题，真正做到让船员投诉有门，处理有道，权益有保障，为无讼渔区建设注入司法动力。

2022年9月，石岛法庭在石岛港渔人码头社区调解中心设立“老船长调解室”，部署完成全国专门法院中首家线上诉源治理终端，实现了法官远程实时线上指导、当事人异地调解等多元司法服务功能，做到“小事不出港，矛盾不上交”。延伸老船长调解室的职能，将诉调关口前移，规范诉源管控。对船员用工市场中导致纠纷高发的虚假招工广告、黑中介等问题提出治理建议，由政府“老船长调解室”设置海上公益用工服务，规范用工渠道，从根源上降低纠纷产生的可能。

在政府有效治理管控和青岛海事法院石岛法庭的积极参与下，收案数多年来首次大幅下降，今年比去年同期下降了55%，取得了显著效果。

事例二：日照法庭开启“安岚无漾”诉源治理新模式

主题教育开展以来，日照法庭秉持学思用贯通，知信行统一，坚持问题导向，打破法庭与驻地之间管理体制机制藩篱，积极融入驻地社会治理大格局。该庭在深入走访调研的基础上，积极取得驻地支持，共同推动建立“安岚无漾”诉源治理新模式，实现船员纠纷预防化解联调共治。

该法庭辖区的岚山区是北方重点渔业生产区，濒临八大渔场之一的海州湾渔场，多条河流在这里交汇入海，带来丰沛的营养物质，形成了丰富的海洋渔业资源。该区下辖的安东卫、岚山头街道渔业生产传统由来已久，现有 30 个重点渔业村居，渔港 5 处，小码头、停泊点 14 处，渔业从业人员约 5.8 万人，其中从事捕捞的渔民近万人，海洋捕捞能力居全省第二位。该区每年船员劳务合同纠纷、海上人身损害责任纠纷等船员纠纷高发。此类案件虽然大多标的额较小，但事关民生和群众切身利益，事关海洋秩序基层治理和沿海渔业村居社会稳定，也是基层治理的堵点和难点。

“安岚无漾”诉源治理新模式，就是充分发挥海事法庭和渔业行政主管部门、渔业互保协会以及民间渔业协会等各类涉海主体职能，打造三级平台，在有序分工的基础上强化多元联动，形成诉源治理合力。

一是在沿海重点渔业村居、渔港建立“安岚无漾”诉前调解室。吸收各村居的渔业主任担任诉前调解员，发挥渔业

主任的基层优势、本土优势和专业优势，加强矛盾纠纷源头预防，及时把发生在本村居的涉渔业船员纠纷化解在萌芽状态。

二是依托岚山区渔业协会，建立“安岚无漾”诉前调解中心。吸收渔业互保协会工作人员加入，充分发挥渔业协会的行业优势和民间自律职能，对于重大涉渔业船员纠纷做好关口把控、前端化解，发挥其防火墙、减压阀的作用，从源头上减少诉讼增量。

三是与驻地海洋渔业主管部门共同建立“安岚无漾”诉源治理指导中心。加强涉渔业船员纠纷行政调解力度，同时将前期调解不成的矛盾纠纷及时导入司法程序，进行实质性化解。指导中心经常性深入渔港码头，就地开展普法宣讲和案件审理，为渔民答疑解惑、调处矛盾；定期组织各村居渔业主任、诉前调解人员座谈培训，提高他们实质化解纠纷的能力；组建“安岚无漾”微信工作群，对于渔业主任、诉前调解人员日常遇到的法律问题随时解答，指导各诉前调解室、诉前调解中心依法开展诉源治理工作。

“安岚无漾”诉源治理三级平台的建立，初步形成了横向到边、纵向到底的涉渔业船员纠纷诉源治理大格局，并取得积极效果。今年四月份以来，通过三级平台实质化解各类涉渔业船员纠纷六十余起，有效维护了当地渔业生产秩序，促进了海洋经济高质量发展。

下一步，青岛海事法院日照法庭将积极作为，能动履职，坚持和发展新时代“枫桥经验”，进一步优化“安岚无漾”

诉源治理机制，从源头上、本质上化解矛盾，回应新时代人民群众对司法的新需求。