船员劳动合同知识讲堂

在海上航行，大家都深知安全是航行的生命线，而一份规范的劳动合同，就是你们在职业生涯中的 “安全绳”。它不仅关乎着大家当下的工作权益，还影响着未来的生活保障。

第一部分：

**一、签订劳动合同的重要性**

**（一）法律强制要求**

根据《中华人民共和国劳动合同法》规定，建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。船员作为劳动者群体的重要组成部分，同样受到法律的严格保护与约束。用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资。这充分体现了法律对劳动合同签订的强制要求。不签订劳动合同，用人单位将面临法律制裁，同时船员自身的合法权益也无法得到有效保障。例如，某船员因未签订劳动合同，在发生工伤事故后，因无法证明劳动关系，导致赔偿难以落实，自身承受了巨大的经济和精神压力。

**【问题解析】**劳动合同分为哪几类？

《劳动合同法》第十二条规定：劳动合同分为固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同和以完成一定工作任务为期限的劳动合同。

第十三条规定：固定期限劳动合同，是指用人单位与劳动者约定合同终止时间的劳动合同。用人单位与劳动者协商一致，可以订立固定期限劳动合同。

第十四条规定：无固定期限劳动合同，是指用人单位与劳动者约定无确定终止时间的劳动合同。用人单位与劳动者协商一致，可以订立无固定期限劳动合同。有下列情形之一，劳动者提出或者同意续订、订立劳动合同的，除劳动者提出订立固定期限劳动合同外，应当订立无固定期限劳动合同：

（一）劳动者在该用人单位连续工作满十年的；

（二）用人单位初次实行劳动合同制度或者国有企业改制重新订立劳动合同时，劳动者在该用人单位连续工作满十年且距法定退休年龄不足十年的；

（三）连续订立二次固定期限劳动合同，且劳动者没有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形，续订劳动合同的。

用人单位自用工之日起满一年不与劳动者订立书面劳动合同的，视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同。

第十五条规定：以完成一定工作任务为期限的劳动合同，是指用人单位与劳动者约定以某项工作的完成为合同期限的劳动合同。用人单位与劳动者协商一致，可以订立以完成一定工作任务为期限的劳动合同。

**【问题解析】**订立劳动合同应当具备哪些条款？

《劳动合同法》第十七条规定：劳动合同应当具备以下条款：

（一）用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人；

（二）劳动者的姓名、住址和居民身份证或者其他有效身份证件号码；

（三）劳动合同期限；

（四）工作内容和工作地点；

（五）工作时间和休息休假；

（六）劳动报酬；

（七）社会保险；

（八）劳动保护、劳动条件和职业危害防护；

（九）法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项。

劳动合同除前款规定的必备条款外，用人单位与劳动者可以约定试用期、培训、保守秘密、补充保险和福利待遇等其他事项。

**（二）明确双方权利与义务**

劳动合同详细规定了船员和用人单位的权利与义务。对于船员来说，劳动合同中明确的工作内容、工作地点、工作时间等条款，能够让大家清楚知晓自己的工作任务和范围。比如，合同会明确船舶航行的航线、靠港时间等，避免用人单位随意安排不合理的工作任务。同时，合同中关于劳动报酬、社会保险、福利待遇等规定，是船员应得权益的保障。像工资发放时间、标准，以及缴纳养老保险、医疗保险等，都为船员的生活提供了稳定的经济支持和医疗保障。对于用人单位而言，劳动合同也明确了船员应遵守的规章制度、履行的工作职责等，确保船舶运营的有序进行。

**（三）保障船员合法权益**

劳动报酬保障：劳动合同是船员获取劳动报酬的重要依据。明确的工资标准、支付方式和支付时间，能防止用人单位拖欠、克扣工资。在航运市场不稳定的情况下，有的船东可能会以各种理由延迟发放工资，但如果有劳动合同作为依据，船员就可以通过合法途径维护自己按时获得劳动报酬的权利。

工伤与保险权益：海上工作环境复杂，存在一定的风险。劳动合同中关于工伤保险的约定，能在船员发生工伤事故时，保障其获得及时有效的治疗和合理的赔偿。此外，其他社会保险如医疗保险、养老保险等，也为船员在患病、年老时提供了基本的生活保障。

职业发展保障：规范的劳动合同可能会涉及船员的职业培训、晋升等内容。这有助于船员提升自身技能，规划职业发展路径，为未来的职业晋升和转型打下基础。

**（四）维护航运市场秩序**

规范的劳动合同签订，有助于建立稳定、和谐的劳动关系，减少劳动纠纷的发生。当船员和用人单位的权利义务都明确在合同中时，双方都能按照约定履行职责，避免因权责不清引发的矛盾和冲突。这不仅有利于船员个人的工作稳定，也有利于整个航运企业的正常运营，进而促进航运市场的健康、有序发展。

**二、劳动合同签订的基本常识**

**【问题解析】**劳动关系从何时建立？

答：根据劳动合同法第七条、第十条规定，用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。用人单位与劳动者在用工前订立劳动合同的，劳动关系自用工之日起建立。

**【问题解析】**建立劳动关系后，最迟应该在多长时间内订立书面劳动合同？

答：根据劳动合同法第十条规定，已建立劳动关系，未同时订立书面劳动合同的，应当自用工之日起1个月内订立书面劳动合同。也就是说，法律提倡用人单位在建立劳动关系之日即用工之日就与劳动者订立书面劳动合同，但是如果用人单位没有在建立劳动关系之日与劳动者订立书面劳动合同，在自用工之日起1个月内订立了书面劳动合同的，不属于违法行为。

**【问题解析】**用人单位不与劳动者订立书面劳动合同怎么办？

答：根据劳动合同法第十一条、第十四条、第八十二条规定，用人单位自用工之日起超过1个月不满1年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付两倍的工资。用人单位自用工之日起满1年不与劳动者订立书面劳动合同的，视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同。

**【问题解析】**试用期最长期限是多少？

答：最长6个月。《劳动合同法》第十九条规定，劳动合同期限三个月以上不满一年的，试用期不得超过一个月；劳动合同期限一年以上不满三年的，试用期不得超过二个月；三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同，试用期不得超过六个月。**禁止**企业与职工反复约定试用期，即同一企业与同一职工**只能约定一次试用期**。如果企业只约定了试用期，没有约定劳动合同期限的，则试用期不成立，该期限视为劳动合同期限。其中三类劳动合同不能约定试用期：（一）劳动合同期限不满3个月的(不包括正好3个月的)；（二）以完成一定工作任务为期限的劳动合同；（三）非全日制用工的劳动合同。

**【问题解析】**劳动合同解除的情形有哪些？



**【问题解析】**什么是劳务派遣？劳务派遣可以在哪些工作岗位上实施?

答：劳务派遣是指由劳务派遣单位与被派遣劳动者订立两年以上的固定期限劳动合同，按照与用工单位订立的劳务派遣协议，将被派遣劳动者派往用工单位工作，由用工单位管理被派遣劳动者的一种用工形式。

根据劳动合同法第六十六条规定，劳务派遣只能在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施。临时性工作岗位是指存续时间不超过六个月的岗位；辅助性工作岗位是指为主营业务岗位提供服务的非主营业务岗位；替代性工作岗位是指用工单位的劳动者因脱产学习、休假等原因无法工作的一定期间内，可以由其他劳动者替代工作的岗位。用人单位应该严格控制劳务派遣用工数量，使用被派遣劳动者数量不得超过其用工总量的10%。被派遣劳动者享有与用工单位的劳动者同工同酬的权利。

**特别注意：**劳务派遣暂行规定第二十五条，外国企业常驻代表机构和外国金融机构驻华代表机构等使用被派遣劳动者的，以及船员用人单位以劳务派遣形式使用国际远洋海员的，不受临时性、辅助性、替代性岗位和劳务派遣用工比例的限制。

**第二部分：**

**三、签订劳动合同的注意事项**

**（一）合同条款内容审查**

工作内容与地点：合同中应明确具体的工作内容，如担任的职务（船长、轮机长、水手等）、工作职责等。工作地点要详细说明，特别是对于经常需要远航的船员，要明确航行的大致区域和停靠港口。避免出现模糊表述，如 “根据工作需要安排工作地点”，这种表述可能会导致用人单位随意变更工作地点，给船员的生活带来不便。

工作时间与休息休假：船员的工作时间具有特殊性，要明确工作周期（如连续航行多少天休息多少天）、每日工作时长等。同时，了解法定节假日、年休假等休息休假制度在合同中的规定，确保自己的休息权利得到保障。有些劳动合同可能会规定船员在航行期间没有休息时间，这种条款是不合理的，违反了劳动法律法规。

劳动报酬与支付方式：劳动报酬条款要清晰明确工资构成（基本工资、奖金、津贴等）、具体金额、支付周期和支付方式。例如，工资是按月支付还是按航次支付，通过银行转账还是现金支付。要注意合同中是否有不合理的扣款规定，如无故扣除绩效工资等。同时，关注工资调整机制，是否有明确的加薪条件和方式。

社会保险与福利待遇：确认用人单位是否为船员缴纳社会保险，包括养老保险、医疗保险、失业保险、工伤保险和生育保险，以及缴纳的基数和比例是否符合国家规定。除了法定的社会保险外，了解用人单位是否提供其他福利待遇，如船员人身意外险、住宿补贴、伙食补贴等。

合同期限与解除条款：明确劳动合同的期限，是固定期限合同（如 1 年、3 年）、无固定期限合同还是以完成一定工作任务为期限的合同。同时，仔细阅读合同解除和终止的条件，包括双方协商解除、用人单位单方解除、劳动者单方解除的情形。注意用人单位是否设置了不合理的解除条件，如限制船员在合同期内提出辞职等。对于用人单位违法解除劳动合同的赔偿责任，也要在合同中明确约定。

**【问题解析】**哪些情形需要支付经济补偿金？

　　答：一是劳动者单方解除。用人单位存在未按劳动合同约定提供劳动保护或劳动条件、未及时足额支付劳动报酬、未依法缴纳社会保险费、规章制度违法损害劳动者权益、劳动合同无效等情形，劳动者解除合同，用人单位需支付经济补偿。二是用人单位单方解除。非过失性解除：劳动者患病或非因工负伤医疗期满不能从事原工作和另行安排的工作、不能胜任工作经培训或调岗后仍无法胜任、劳动合同订立时的客观情况发生重大变化致使合同无法履行且协商不成，用人单位提前30天通知或支付一个月工资后解除合同，需支付经济补偿。经济性裁员：用人单位濒临破产进行法定整顿期间或者生产经营状况发生严重困难必须裁减人员而解除劳动合同的，需支付经济补偿。三是协商解除。用人单位提出，双方协商一致解除劳动合同的，用人单位需支付经济补偿。

**【问题解析】**经济补偿金如何计算，如何区分 N、N+1、2N？

答：通常大家所说的“N”，是根据工作年限和月平均工资计算得出的。工作年限的计算，按照劳动者在本单位的实际工作时间折算，每满1年支付1个月工资；6个月以上不满1年的，按1年计算；不满6个月的，按0.5年计算。月平均工资的计算，根据劳动者的工资金额要分成两种情况。一是，劳动者月工资没有超过当地社会平均工资的三倍，基数就按照劳动合同解除或终止前12个月的月平均工资计算；二是，劳动者月工资超过当地社会平均工资的三倍，基数就按照当地社会平均工资3倍的数额封顶计算，且补偿时工作年限最高不超过12年。如果用人单位依据非过失性解除的情形与劳动者解除劳动合同，没有提前30天书面通知的，需要额外支付劳动者一个月工资作为代通知金，即“N + 1”。如果用人单位违法解除或者终止劳动合同，应当依照经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金，即“2N”。

**（二）合同签订流程**

合同文本阅读与理解：在签订劳动合同前，要认真阅读合同的每一个条款，对于不理解的内容，及时向用人单位提出询问，要求其作出明确解释。不要在未完全理解合同内容的情况下盲目签字。如果合同条款较多、内容复杂，可以将合同带回仔细研究后再签订。

合同签订形式：劳动合同必须采用书面形式，且由用人单位和劳动者各执一份。签订合同时，要确保合同上有双方的签字或盖章，并且检查合同的页码是否完整，有无被篡改或添加的痕迹。

保留相关证据：在签订劳动合同过程中，注意保留相关证据，如用人单位提供的招聘广告、录用通知、合同文本等。这些证据在日后发生劳动纠纷时，可能会起到关键作用。

**（三）特殊条款关注**

保密条款：如果劳动合同中包含保密条款，要明确保密的范围、期限和保密义务。了解违反保密条款需要承担的责任，确保自己能够履行保密义务，同时也要防止用人单位不合理地扩大保密范围。

竞业限制条款：对于涉及竞业限制的条款，要谨慎对待。竞业限制是指在劳动合同解除或终止后，劳动者在一定期限内不得从事与原用人单位有竞争关系的工作。要明确竞业限制的期限（最长不得超过两年）、补偿标准和支付方式。如果竞业限制补偿过低，或者没有约定补偿，那么该条款可能对船员不利。

**（四）关于电子劳动合同**

电子劳动合同，是指用人单位与劳动者按照《劳动合同法》《民法典》《电子签名法》等法律法规规定，经协商一致，以可视为书面形式的数据电文为载体，使用可靠的电子签名订立的劳动合同。根据人力资源社会保障部办公厅《关于订立电子劳动合同有关问题的函》（人社厅函〔2020〕33号）的规定，用人单位与劳动者协商一致，可以采用电子形式订立书面劳动合同。签约后可随时要求单位免费提供纸质版并加盖公章确认。

广东省电子劳动合同平台已于2023年9月18日正式上线运行，劳动者操作手册请查看：http://dghrss.dg.gov.cn/xwzx/gsgg/tzgg/content/post\_4090399.html

**第三部分：**

**四、船员权益保障**

为深化东莞市水上劳动关系三方协调机制建设，进一步加强船员合法权益保障和劳动纠纷多元预防调处化解综合机制建设，广州海事法院、东莞市人力资源和社会保障局、东莞海事局、东莞市总工会、东莞市港航协会共同成立了东莞船员权益保障联合服务中心（下简称“联合服务中心”）。联合服务中心作为船员权益保障协商、调解的集中办公场所，由海事、人社、工会、港航协会共同建设，海事法院在涉法、涉诉等方面提供指导与帮扶。

船员劳动纠纷处理总体按照“协商—调解—仲裁—诉讼”的流程开展，并将根据事实，遵循合法、公正、及时、着重调解的原则，保护各方合法权益。

**（一）协商**​

劳动纠纷产生后，船员首先可以通过船上或[公司](https://v.66law.cn/shuofa/gsf/gsfgd/%22%20%5Co%20%22%E5%85%AC%E5%8F%B8%22%20%5Ct%20%22https%3A//www.66law.cn/laws/_blank)的内部程序，协商解决问题。

对于符合东莞船员权益保障联合服务中心相关单位职权范围内的事项，船员也可直接向联合服务中心相关参与方（东莞市人力资源和社会保障局、东莞海事局、东莞市总工会、东莞市港航协会）提出推动进行协商的需求。

根据纠纷性质等，需要进行联合协商的，首先接到船员请求的单位将根据水上劳动关系三方协调机制等启动推进协同协商工作。

通过协商，达成一致则签订书面协议，否则进入调解程序。​

**（二）调解**

发生劳动争议，当事人不愿协商、协商不成或者达成和解协议后不履行的，可以向东莞市工会劳动争议调解中心申请调解。

调解遵循合法、自愿、公平、及时、保密原则，由调解员组织双方当事人按照规定程序进行调解，调解组织及其调解员应当对调解过程中获悉的相关信息和资料保密。

 经调解达成协议的，制作调解协议书。调解协议书由双方当事人签名或者盖章，经调解员签名并加盖调解组织印章后生效，对双方当事人具有约束力，当事人应当履行。当事人可以自调解协议生效之日起15日内，共同向有管辖权的仲裁机构申请仲裁审查确认。

自劳动争议调解组织收到调解申请之日起15日内未达成调解协议的，当事人可以依法申请仲裁。达成调解协议后，一方当事人在协议约定期限内不履行调解协议的，另一方当事人也可以依法申请仲裁。

**（三）仲裁**​

发生与船员登船、在船工作、离船遣返无关的劳动争议，当事人不愿协商、也不愿调解、调解不成或者达成调解协议后不履行的，可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

劳动者（船员）对仲裁裁决不服的，可以自收到仲裁裁决书之日起15日内向法院提起诉讼。

依据相关规定，与船员登船、在船工作、离船遣返无关的劳动争议提交劳动争议仲裁委员会仲裁，仲裁庭根据船员的申请，就船员工资和其他劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或赔偿金裁决先予执行的，移送地方人民法院审查。

**（四）诉讼**

对于符合或实际情况需要向海事法院诉讼的案件，由联合服务中心做好宣传、引导，并推动当事人及时向海事法院提起诉讼。船员可向东莞市工会法律援助工作站寻求法律援助

**五、案例解析**

**【案例解析】**刘某的讨薪波折

**背景：**

广西船员刘某受雇于陈某军担任船长，双方口头约定薪资，但未签订书面合同。工作结束后，陈某军以“自己也是打工者”为由推诿，实际船舶管理者陈某飞也拒绝支付剩余 2.6 万元工资。

**争议焦点：**

劳动关系认定难题：因无书面合同，刘某无法提供雇主身份信息，连诉状都无法完成。

管辖权争议：案件涉及内河航运，需由北海海事法院管辖，但刘某异地维权成本高昂。

证据缺失风险：口头约定难以举证，船东与实际管理者相互推诿。

**处理结果：**

检察机关介入后，通过调查发现船舶实际管理者为陈某飞，最终促成庭前和解，刘某获全额工资。

该案推动广西多地检察机关与海事法院建立协作机制，专门处理船员劳务纠纷。

**法律要点：**

《劳动合同法》第十条明确要求书面合同，未签订可能导致维权时举证困难。

船员应留存雇主身份信息、工资转账记录、工作记录等，作为事实劳动关系证据。

**【案例解析】**王某的工资与解约纠纷

**背景：**

王某与大连一公司签订劳动合同，约定年工资不低于 30 万元（月均 2.5 万元），但合同对 “上船之日” 的表述存在手写与打印条款冲突（手写为 2018 年 3 月 23 日，打印为 “到达几内亚上船之日”）。工作 4 个月后，公司以 “私自离岗” 为由解除合同，仅支付部分工资。

**争议焦点：**

工作时间认定：公司主张以实际登船日（2018 年 4 月 1 日）起算工资，而法院依据《合同法》第四十一条，认定手写条款优先，支持王某自 3 月 23 日起算 4 个月工资。

违约金合法性：合同约定 “私自离岗违约金 5000 元”，但法院依据《劳动合同法》第二十五条，认定除服务期与保密条款外，用人单位不得约定违约金，判决该条款无效。

违法解除赔偿：公司未能举证王某 “私自离岗”，需支付违法解除赔偿金 2.5 万元。

**处理结果：**

法院判决公司支付剩余工资 5.6 万元及赔偿金 2.5 万元，合计 8.1 万元。

**法律要点：**

合同条款冲突时，非格式条款（如手写内容）优先于格式条款。

船员应注意合同中关于 “工作起始日”“工资构成”“解约条件”等关键条款的明确性，避免模糊表述。

**【案例解析】**林某与某劳务派遣公司纠纷

**背景：**

林某通过某劳务派遣公司被派往一艘外籍货轮工作，合同约定了工资待遇和工作期限。在船工作期间，林某因船舶设备故障受伤，需长期治疗和休养。劳务派遣公司在支付了部分医疗费后，不再承担后续费用，且以林某无法继续履行合同为由，停止支付工资。

**争议焦点：**

劳务派遣公司是否应承担林某的全部医疗费用及停工留薪期间的工资，以及能否单方面解除合同。林某认为自己是因工作受伤，劳务派遣公司应负责到底；而劳务派遣公司认为林某短期内无法工作，影响了船舶运营，公司有权根据合同约定解除合同。

**处理结果：**

林某向当地劳动仲裁机构申请仲裁，仲裁机构经审理认为，根据《劳动合同法》等相关法律规定，劳务派遣单位是用人单位，应履行用人单位义务。林某受伤属于工伤，劳务派遣公司应承担医疗费用和停工留薪期工资，且不能擅自解除合同。最终，仲裁机构裁决劳务派遣公司支付林某剩余医疗费用、停工留薪期工资，并继续履行合同至原定期限届满。