

海员遣返权问题研究——从船舶最低安全配员要求出发

何敏菁

上海海事大学，上海市，200135；

摘要：海员被遗弃问题是航运业特有的难题，而遣返权是保障被遗弃海员顺利遣返回国的重要权利。近几年海员被遗弃事件频繁发生，《2006 年海事劳工公约》及其修正案生效后，被遗弃海员人数不降反增，这从侧面暴露出现行国际公约的规定及配套执行措施存在不足，特别是在实践中船舶最低安全配员规定阻碍了海员遣返权的实现。本文从法益衡量的视角对船舶最低安全配员要求对海员遣返的制约进行探究。

关键词：被遗弃海员；海员遣返权；海员权益保障

DOI：10.69979/3029-2700.25.09.062

1 海员被遗弃现状

自从国际海事组织（IMO）和国际劳工组织（ILO）制定了《2006 年海事劳工公约》（以下简称《MLC2006》）及其修正案以来，海员权益保障问题一直备受关注。然而海员遗弃案件数据库显示，数据库报告的 2024 年被遗弃海员事件为 312 件，比 2023 年的 132 件翻了一倍不止。据 ITF 统计，2024 年被船东遗弃的海员数量达到了 3133 人，海员被遗弃案件数量呈现出逐年激增的趋势，对海员的身心健康和生计造成了严重影响，众多海员仍在承受饱受被遗弃、遣返无门的威胁。从前述数据可知，自《MLC2006》及其修正案实施以来，海员被遗弃的事件数量并未减少，反而呈现出上升趋势。故可得出《MLC2006》及其修正案对于减少海员被遗弃事件的发生、保障海员权利并没有起到预期所设想的作用这一结论。

2 有关海员遣返权的立法规制

2.1 《MLC2006》及其修正案有关海员遣返的规定

《MLC2006》是首个将劳工权益与航海安全的国际公约，被誉为“海员的国际人权宪章”。该公约涵盖了海员的基本权利与原则、海员社会保障与福利、海员遣返等内容，是国际航运领域中对海员权益保障具有里程碑意义的法律文件。《MLC2006》关于被遗弃海员遣返权利保障方面，强调了船旗国、港口国与海员国籍国三方的协作。在标准 A2.5 遣返中规定了海员有权得到遣返的情形，包括海员就业协议到期、海员不具备履职能力，海员在船上服务最长时间不超过 12 个月等情形。在导则 B2.5 遣返中，公约规定了船东应当承担的遣返费用包含但不限于海员遣返途中产生的旅费、30 千克的行李运输费以及工资和津贴。公约将海员遣返目的地规

定为与海员存在实质性联系的国家。此外公约规定港口国当局应对困于其港口的海员提供必要的遣返帮助，如通知船旗国与海员国籍国的领事以此推进海员遣返。

《2006 年海事劳工公约的 2014 年修正案》（以下简称《2014 年修正案》），对于“规则 2.5-遣返”这一章节进行了重大修订，特别是对海员被遗弃后的救助措施进行了详尽的规定，明确指出成员国必须确保悬挂其国旗的船只配备了符合规定的海员被遗弃的财务保障系统。

《2006 年海事劳工公约的 2022 年修正案》（简称《2022 年修正案》），该修正案规定了被遗弃海员的遣返权和突发事件下海员的医疗权等。《2022 年修正案》尽管已规定各成员国需推动海员快速遣返，并强调港口国、船旗国及海员国籍国应协同保障受雇于船只及接替在其本国领土内或悬挂其旗帜的船只上被遗弃海员的合法权益，但缺乏针对港口国处理海员遗弃事件具体流程及协作方式的详细指引或文件，同时也缺少指导各方对被遗弃船员进行救援的明确指南或文件。这导致在实际操作中港口国往往处于被动状态且行动缺乏一致性，进而大幅降低了被遗弃海员遣返工作的效率。

2.2 我国国内法关于海员遣返权的规定

为全面履行《MLC2006》及其修正案的核心要求，《中华人民共和国海上交通安全法》第 14 条规定了国际航行船舶取得海事劳工证书的条件。该条款明确要求船舶所有人、船舶经营人或管理人必须针对海员遣返费用、疾病诊疗及身故赔偿等依法提供相应财产担保，预先落实足额财务保障措施或投保专项责任险，才具备申领海事劳工证书得资格。

《中华人民共和国船员条例》（以下简称《船员条例》）是基于更好地与《MLC2006》接轨，细化海员权

益保障而由国务院出台的行政法规。《船员条例》第 27 条规定了船员可以主张遣返的条件;第 28 条中规定了海员可以选择的遣返地点;第 29 条规定海员的遣返费用由海员用人单位支付;关于海员遣返的义务主体,《船员条例》确定为海员用人单位,而《MLC2006》将海员遣返权的义务主体的确定为船东;在我国海员外派的情况下,海员用人单位与外籍雇佣者可能不是同一主体。因此为最大限度保障海员权益,应当将海员用人单位与船舶所有人均定为海员遣返权义务的主体。

《中华人民共和国海员船上工作和生活条件管理办法》(以下简称《海员管理办法》)第三十二条中规定了几种情形下海员能够主张遣返,第三十三条规定了遣返地点,与《MLC2006》相一致。第三十四条对遣返相关费用的承担问题作出规范。该条款同时明确了船东免除支付责任的情形即海员存在重大违反海事管理规定的行为时。本文主张条款所述“海事管理机构”为海事局主管机关。据此判定海员是否严重违反海上安全管理规定的权限应属于海事行政主管部门,而非由船东自行裁量。第三十五条要求在海员与船东的上船协议中对船员主张遣返的时效做出规定,该规定保障海员遣返权益的同时便利船东统筹安排遣返。

3 “联合女神”号轮海员被遗弃案件及分析

2016 年 7 月,国际远洋货轮“联合女神”号自江苏南通港启航。同年年底,该轮于印度霍尔迪亚港外锚地卸货后,因船东关联船舶欠付境外油商加油款遭当地司法扣押。船东宣布破产,船舶被扣留。孟买的高级法院在起初只对船只进行了扣押,并没有对海员采取任何扣押行动。然而为了确保船舶和港口的安全,船上必须保持最基本的安全人员标准,因此海员被留在了船上。滞留期间,海员面临物资短缺、精神焦虑及健康恶化等多重困境,同时被欠付 5 个月薪资约 150 万元人民币。后经中国驻外领馆介入、印度政府协作及我国海事管理机构介入,该轮被遗弃海员得意遣返,海员权益得以维护。

“联合女神”号货轮上的海员被扣押事件中,因船上必须保有最低配额海员,而此规定间接导致被遗弃海员延误遣返,是一起船舶最低安全配员要求与海员换班制度性冲突的典范样本。配员制度与换班制度都有其存在的合理性和必要性,因此对于冲突的解决还应从制度所体现的法益出发,法益冲突的平衡需以法益位阶顺位为基础,对法益冲突的解决路径分析也有助于解决两者之间的冲突。

4 船舶最低安全配员要求对海员遣返的制约

《1974 年国际海上人命安全公约》(以下简称《SOLAS》)规定要求配备足够数量和胜任的海员,以此保障航行安全。《中华人民共和国船舶最低安全配员规则》对船舶安全配员做了最低标准。船舶最低安全配员要求旨在保护海员的人身安全与航行安全。但在海员被遗弃等急需遣返的情形下,该规定与海员遣返权一定程度上存在矛盾关系。从用人成本等经济的角度考虑,船东在实际操作中往往仅按照法定最低标准配置海员人数,故未能找到合适的海员替换的情况下,海员遣返的需求与船舶最低安全配员的要求存在冲突。若优先保障海员遣返的权益就意味着船上配员不足,严重时可能会影响船舶航行的安全。若优先满足船舶最低安全配员的要求,则会延迟被遗弃海员遣返的进程,损害海员遣返的权益,严重时会影响被遗弃海员的身心健康。

船舶最低安全配员规则的旨在实现海上航行活动安全及保障公共安全利益,体现了对“秩序”价值的追求,即通过具有强制效力的法律规定来设定船舶运行所需的最低安全保障门槛。而海员遣返权作为海员的合法权益,关涉个体自由价值与生存权益。两种法益冲突的实质是秩序与个体自由的价值冲突。船舶最低安全配员制度定了航行期间必须确保的最低在岗人数标准,该要求旨在保障船舶在海上航行期间的安全运行。海员遣返代表了对于“人权”与“自由”价值的保护。在海员遣返中对人权保护的具体体现在被遗弃海员往往处于基本生活物资短缺、医疗保障缺失的境地,在船东未履行义务时应当安排船员遣返即能够使其脱离恶劣的生活与工作环境,保障了海员的合法权利。保障海员人权实现的重要途径与手段之一在于维护并落实其遣返权利。自由价值体现为自然人可以对所处的环境做出符合自己意识状态的改变,对于被遗弃海员而言,当其遣返权得到实现时,便意味着他们重新获得了自主选择工作环境与工作地点的权利。

对于港口国来说,基于国家主权原则及港口准入权,在重大公共卫生事件中行使准入管制权,拒绝外籍高风险船舶进入本国港口,是主权原则的具象化体现。然而国际人权保护原则要求主权国家对人权给予保护,并要求主权国家之间相互协作与监督。国际人权保护原则要求缔约国遵循国际条约义务,保障基本人权并构建协作监督机制。海员换班困境本质上反映了国家主权行使与国际人权保护之间的冲突,同时也是国家公共卫生安全与海员个体权利保障诉求的冲突。二者并非绝对对立,可通过制度设计实现价值平衡。而当前全球范围内换班机制运行不畅,根源在于缺乏一套海员换班衔接制度。

5 协调海员遣返与最低安全配员的冲突

5.1 对两种不同法益的协调路径

海员换班与遣返权益所承载的“自由”价值，在法的价值位阶中具有优先性地位，但这并不意味着可无条件优先于其他法益。法的“秩序”价值作为“自由”价值的基础，因此在对海员遣返实现的过程中，不能不考虑对船舶航行及海上公共安全的影响。

当海员遣返权与船舶最低安全配员发生冲突时，需遵循以下三个原则。首先适用法益位阶原则，对处在较高位阶的法益优先实现。因此当被遗弃海员提出遣返请求时，应优先考虑海员的遣返需求，积极协调配员进行换班，提供必要的遣返支持。对于船舶最低安全配员要求可以通过优化海员换班制度，做好协调工作来保障这一要求。其次，这一过程需要遵循个案平衡原则，即根据具体情况评估各方的利益和需求再做出合适的个案决定。例如面对被遗弃海员患有重大疾病等紧急情形，则应开辟绿色通道，优先保障海员生命健康权。此外，比例原则的应用也至关重要，这一原则要求在实现法益冲突的协调时，采取适度的措施，避免过度干预或引发更大的安全隐患。通过建立应急响应预案，临时证书签发等措施，将海员离岗对船舶安全的影响控制在可承受范围内，确保法益协调过程符合比例原则要求。

5.2 优化海员换班制度

协调海员遣返与最低安全配员冲突问题涉及海员换班具体操作问题。对于海员遣返，可参考《美国商船船员保护和救济法》中关于本国籍海员被遗弃于外国籍港口的救援机制。首先，当遭遇海员滞留事件时，若事发海域存在与滞留海员国籍国船籍相符的适航船舶，且该船舶既定航线包含国籍国港口，负责处置的海事行政主体可指令目标船舶将被遗弃海员搭载回国，同时通过设立专项补偿基金对承运船东给予合理经济补贴或奖励。此举不仅提高了海员遣返效率，还有效降低了遣返成本。

对于被遗弃船员签证过期等问题，可借鉴亚洲船东协会（Asian Shipowners' Association）提出的建议，通过缔结国际性条约及协议，积极探索在被遗弃海员事件背景下，促进海员顺利换班的国际协作机制。具体措

施如下：设立针对海员的区域性临时免签过境区域；延长海员在缔约国国家境内的停留期限，以便于其遣返等。海员作为关键工人，对于仅在中国过境、下船后即前往遣返目的地或者入境后上船的远洋船员，中国可以适当缩短海员这一关键工人的过境时间，同时与其他国家达成谅解备忘录，互相向对方国家在国际海员换班方面提供适当的旅行限制豁免。

6 结论

针对船舶最低安全配员要求对海员遣返的制约这一问题，适用位阶基本原则、比例原则与个案平衡原则，在保障海员遣返权同时，应当以将损失降到最小为原则对海上船舶安全进行保障。同时可以借鉴美国关于船舶既定航线包含国籍国港口而将被遗弃海员遣返回国的船东进行奖励、建立区域性的面向海员的临时免签过境区缩短海员滞留的时间等方法去协调解决海员遣返与最低安全配员要求的冲突。协调船舶最低安全配员要求与海员遣返间的冲突具有实践与长远意义。其一有助于保障其遣返权的实现，避免其陷入滞留异国、权益受损的困境。其二能够增强海员的职业社会认同度感，有助于吸引更多高素质人才投身航海事业，促进航运产业的繁荣发展，并为我国实现“海洋强国”战略目标提供坚实支撑。

参考文献

- [1] 胡正良, 李雯雯. 新冠肺炎疫情期间国际海员换班难的法律问题与应对[J]. 中国海商法研究, 2022, 33(01).
- [2] 雷磊. 比例原则的规范论基础与方法论定位[J]. 政法论坛, 2025, 43(01).
- [3] 李海平. 论基本权利冲突结构的范围限定[J]. 法商研究, 2024, 41(05).
- [4] 李雯雯. 港口国应对国际邮轮突发公共卫生事件之法律问题研究[D]. 上海: 上海海事大学博士论文, 2022.
- [5] ITF 官网: <https://www.itfglobal.org/en/news/2024-worst-year-record-seafarer-abandonment-says-itf>. 访问日期: 2025 年 4 月 10 日。