

# 《民法典》施行对船员劳务派遣关系相关责任的影响

黄倩欣、梁翰登

## 一、航运实务中主要的船员用工法律关系介绍

现代航运实务中，船员的用工方式大体可以分为聘任制、雇佣制以及劳务派遣制三种。在传统的聘任制下，船舶所有人与船员直接签订劳动合同，建立劳动关系。在该种方式下，船舶所有人与船员往往形成较为长期、稳定的关系，具有较强的人身依附性。但随着就业市场化程度的提高以及航运业自身的特点，船员的流动性不断增强，雇佣制的“自由船员”大量涌现。

雇佣制下，自由船员一般与船员服务机构签订就业中介服务协议，由船员服务机构为其介绍就业机会，再由船舶所有人与船员直接签订中、短期的雇佣合同（劳务合同）。该种模式大大提高了船员的流动性与就业灵活性，同时一定程度上亦降低了船舶所有人的运营成本，达到航运资源的合理配置。不过，与此同时也为船员的收入带来了一定的不稳定性。

而船员劳务派遣关系，也即本文着重讨论的法律关系，则是另一种船员的雇佣与实际用人相分离的法律关系。一方面劳务派遣单位与员工之间存在法律上的劳动合同关系，而接受劳务派遣单位则与员工之间存在实际用工关系。也就是，派遣员工的工资、社会保险等相关待遇均由派遣单位负责，而劳务接受单位本身不支付劳动者任何费用，而是将劳务费等支付给派遣单位。<sup>1</sup>劳务派遣制的船员用工方式可以在兼顾了船员的流动性、航运资源配置上的合理性同时，亦保障了船员有相对稳定的收入。

## 二、劳务派遣法律关系结构特征

与一般劳动关系仅包含用人单位与劳动者两方主体不同，劳务派遣法律关系主要由三方主体共同构成：被派遣劳动者、劳务派遣企业、用工单位。一般情况下，由劳务派遣企业与被派遣劳动者签订劳动合同，建立劳动关系并支付工资报酬。用工单位根据自身的用工需求与劳务派遣公司签订劳务派遣协议，由劳务派遣单位将属下符合要求的劳动者派遣至用工单位。被派遣劳动者接受用工单位的工作安排及管理，同时有权参加工作单位的工会组织并享受与用工单位劳动者同工同酬。

航海活动自古以来均被视为冒险家的活动，其中存在的危险性不言而喻。即便船舶技术先进的今天，船员在从事航海活动中受伤依然是无法完全避免的事实。基于上述劳务派遣的特征，在船员用工的背景下，被派遣船员与劳务派遣机构构成劳动合同关系；劳务派遣机构与实际用工的船舶所有人（即用人单位）间构成基于《劳务派遣协议》的合同关系；但在被派遣船员与用工船舶所有人之间，并

<sup>1</sup> 石冠彬：《民法典用工责任规范的实践困境及破解之道》，载《江海学刊》，2020，（06）：第166-173页，2020-11-10

不存在明确的民事合同关系。在劳务派遣关系中，船员、船员管理公司、船东三者是相互连接、共同作用的统一整体。<sup>2</sup>一旦被派遣船员在航海活动中因工受伤，作为用工单位的船舶所有人对此是否承担责任或具体应该承担何种责任，值得我们进行探讨。

### 三、《中华人民共和国民法典》（下称“《民法典》”）施行前，船员劳务派遣关系中船舶所有人有关责任的承担

#### 3.1 对被派遣船员因工受到人身损害的责任承担

关于用工单位对被派遣劳动者因工受伤到的人身损害所应承担的法律责任，法律法规并没有明确且统一的立法规定。同时，基于劳务派遣的劳动关系结构，被派遣劳动者实际上与劳务派遣企业建立了劳动合同关系。依据《工伤保险条例》，劳务派遣企业应当为其属下的被派遣劳动者参加工伤保险。<sup>3</sup>当被派遣劳动者因工受伤时，依照该条例劳动者可享受由工伤保险基金及劳务派遣企业共同承担的工伤保险待遇。<sup>4</sup>由此可见，一般情况下，当被派遣劳动者在用工单位因工受伤，依照法律及《工伤保险条例》的规定，其所受到的损害基本由工伤保险基金以及其所属的劳务派遣企业予以充足的赔偿、补偿，无需用工单位作出额外的赔偿。另外，根据2014年颁布的《劳务派遣暂行规定》，当被派遣劳动者遭受工伤事故时，应当由劳务派遣企业申请工伤认定，用工单位应当协助工伤认定调查。<sup>5</sup>该规定也某程度上说明在被派遣劳动者遭受工伤事故时，由劳务派遣企业承担主要义务与责任，用工单位仅处于辅助地位。

值得注意的是，2004年实施的《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》（以下简称“《人身损害赔偿司法解释》”）第十二条规定，如若工伤损害是由于用人单位以外的第三人造成，损害赔偿权利人有权向该第三人主张要求赔偿。<sup>6</sup>在劳动法律关系中，用人单位通常指代与劳动者建立劳动合同关系的主体，但在劳务派遣关系中，用工单位严格意义上说并非劳动法意义上的用人单位，但却往往与工伤事故发生存在密不可分的关系，很多情况下更是工伤事故的直接“责任人”。单从文义解释上考虑上述条款，用工单位似乎可以被解释为上述条款中的造成损害的第三人，应向被派遣劳动者独立承担责任。但

---

<sup>2</sup> 参见庞凯华：《〈民法典〉下船员劳务派遣关系中的船东责任分析》，网址：

<https://xindemarineneews.com/topic/haishanghaifa/2020/0914/23493.html>

<sup>3</sup> 《工伤保险条例》（2010年修订）第二条：“中华人民共和国境内的企业、事业单位、社会团体、民办非企业单位、基金会、律师事务所、会计师事务所等组织和有雇工的个体工商户（以下称用人单位）应当依照本条例规定参加工伤保险，为本单位全部职工或者雇工（以下称职工）缴纳工伤保险费。”

中华人民共和国境内的企业、事业单位、社会团体、民办非企业单位、基金会、律师事务所、会计师事务所等组织的职工和个体工商户的雇工，均有依照本条例的规定享受工伤保险待遇的权利。”

<sup>4</sup> 《工伤保险条例》（2010年修改）第五章

<sup>5</sup> 《劳务派遣暂行规定》第十条第一款：“被派遣劳动者在用工单位因工作遭受事故伤害的，劳务派遣单位应当依法申请工伤认定，用工单位应当协助工伤认定的调查核实工作。劳务派遣单位承担工伤保险责任，但可以与用工单位约定补偿办法。”

<sup>6</sup> 2004年实施的《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》第十二条：“依法应当参加工伤保险统筹的用人单位的劳动者，因工伤事故遭受人身损害，劳动者或者其近亲属向人民法院起诉请求用人单位承担民事赔偿责任的，告知其按《工伤保险条例》的规定处理。”

因用人单位以外的第三人侵权造成劳动者人身损害，赔偿权利人请求第三人承担民事赔偿责任的，人民法院应予支持。”

是，基于劳务派遣关系的特殊性，虽然被派遣劳动者与劳务派遣公司建立劳动合同关系，亦由劳务派遣公司负责支付薪酬及支付包括工伤保险费在内的五险一金，但实际上，工资、保险费等费用一般情况下均通过劳务派遣公司与用工单位签订的劳务派遣协议转嫁由用工单位实际承担该些费用。同时，根据《劳务派遣暂行规定》第十条“……劳务派遣单位承担工伤保险责任，但可以与用工单位约定补偿办法。”<sup>7</sup>由此可见，在劳务派遣关系中，被派遣劳动者因工负伤后的工伤保险待遇很多情况下是由用工单位承担。若机械地根据文意解释《人身损害赔偿司法解释》第十二条的规定，无疑要求用工单位就被派遣劳动者遭遇的工伤事故承担双倍的责任，明显显失公平。司法实践中，各地法院也认为用工单位不属于上述条款中的第三人，无需承担该条款中规定的侵权责任。<sup>8</sup>

但是，如果被派遣劳动者所受人身损害是由于用工单位未依法执行国家劳动标准，提供相应的劳动条件或劳动保护所造成，根据《劳动合同法》第九十二条第二款的规定，对于此类损害，用工单位应当与劳务派遣单位承担连带赔偿责任。

与一般的劳动者不同，对于船员的劳动法律关系，除了适用上述《劳动合同法》、《人身损害赔偿司法解释》以及《工伤保险条例》等一般性规定外，还应当考虑到《中华人民共和国海商法》（下称《海商法》）、《中华人民共和国船员条例》（下称《船员条例》）等专门法律法规的相关规定。根据2019年修订前的《船员条例》第四十四条规定，“船员服务机构为船员用人单位提供船舶配员服务，应当督促船员用人单位与船员依法订立劳动合同。船员用人单位未与船员依法订立劳动合同的，船员服务机构应当终止向船员用人单位提供船员服务。”<sup>9</sup>有观点认为，根据该条规定，在船员劳务派遣关系中，被派遣船员依照《劳动合同法》与作为劳务派遣机构的船员服务机构签订劳动合同外，还应依据《船员条例》与用工船舶所有人再次签订劳动合同，从而形成双重劳动合同关系。同时由此推论得，船舶所有人作为用人单位，当（被派遣）船员因工受伤时，亦要依照《工伤保险条例》承担其工伤待遇。但值得注意的是，若对《船员条例》四十四条作出上述解释，劳务派遣型船员用工关系便失去了其意义。双重劳动关系某程度上再次将原本较为自由的被派遣船员与船舶所有人再次绑定，限制了劳务派遣制船员用工关系对航运资源合理配置的意义，更加使得劳务派遣公司与被派遣船员间的劳动合同关系失去了存在的意义。此外，值得注意的是，第四十四条中提及的主体为船员服务机构，并非劳务派遣机构。虽然，在实务中确实有不少船员服务机构除为船员与船舶所有人提供居间服务外也独立聘请船员并向船舶所有人提供劳务派遣服务。但基于前述分析，将四十四条要求船舶所有人与船员依法签订劳动合同的效力理解为仅限于船员服务机构提供居间服务的情况下更为合理。

综上可见，《民法典》颁布前，除非该损害是由于实际用工船舶所有人未依法执行国家劳动标准，提供相应的劳动条件或劳动保护所造成外，船舶所有人对

<sup>7</sup> 《劳务派遣暂行规定》第十条

<sup>8</sup> 参见：（2020）沪民终40号、（2018）苏民申563号、（2015）苏审二民申字第01662号

<sup>9</sup> 《中华人民共和国船员条例》（2017修订）第四十四条：“船员服务机构为船员用人单位提供船舶配员服务，应当督促船员用人单位与船员依法订立劳动合同。船员用人单位未与船员依法订立劳动合同的，船员服务机构应当终止向船员用人单位提供船员服务。

船员服务机构为船员用人单位提供的船员失踪或者死亡的，船员服务机构应当配合船员用人单位做好善后工作。”

被派遣船员因工受到人身损害并不直接承担责任。

### 3.2 对被派遣船员因工侵权的相关责任承担

在劳务派遣关系中，存在有关系没劳动、有劳动没关系的特殊情况。劳务派遣期间，由接受劳务派遣的单位实际对被派遣人员进行指示、监督和管理，二者之间形成了事实上的用工关系。

《中华人民共和国侵权责任法》（以下简称“《侵权责任法》”）第三十四条第二款<sup>10</sup>系针对劳务派遣这一特殊用工形式的规定，被派遣的员工因执行工作任务而致他人损害时，接受劳务派遣的单位作为事实上的用人者应承担赔偿责任，而劳务派遣单位作为用人单位的责任也不能完全免除。<sup>11</sup>根据《侵权责任法》第三十四条第一款规定，被派遣员工因执行工作任务造成他人损害，接受劳务派遣的单位应承担无过错责任，而相应地，劳务派遣单位承担相应的补充责任。<sup>12</sup>然而，也有可能存在由于工作人员的过失/重大过失导致他人损害的情形。关于接受劳务派遣的单位及用人单位承担责任后，能否向员工追偿的问题，相关法律对此追偿权一直未有明确规定。例如，根据2004年实施的《人身损害赔偿司法解释》第九条，“雇员在从事雇佣活动中致人损害的，雇主应当承担赔偿责任；雇员因故意或者重大过失致人损害的，应当与雇主承担连带赔偿责任。雇主承担连带赔偿责任的，可以向雇员追偿。”该法条仅对雇佣活动中雇员存在故意或者重大过失致人损害，且雇主在承担连带赔偿责任后的情形下，对雇主的追偿权进行了规定，对于劳务派遣关系中用人单位对员工的追偿权未进行规定。

## 四、《民法典》施行后对船员劳务派遣关系中有关责任的影响

《民法典》于2021年1月1日正式实施，其以“保障私权”为价值主线，系由总则编、物权编、合同编、人格权编、婚姻家庭编、继承编以及侵权责任编共同组成的七编式结构。就所讨论的用工责任制度而言，《民法典》并未如域外立法例一般通过雇佣合同对用工责任等问题予以整体规定，而是在民法典合同编与侵权责任编中对此进行了分散规定。其中，民法典侵权责任编分别就单位用工责任（《民法典》第一千一百九十一条）、个人用工责任（《民法典》第一千一百九十二条）以及承揽用工责任（《民法典》第一千一百九十三条）予以规定，从而构建了用工责任的基本规范群，这一规范体系相较于原《侵权责任法》而言有较大的完善及改进。

### 4.1 对被派遣船员因工受到人身损害的相关责任承担

原《人身损害赔偿司法解释（2004.05.01实施版本）》与雇主责任直接相关

<sup>10</sup> 《侵权责任法》第34条第二款：“劳务派遣期间，被派遣的工作人员因执行工作任务造成他人损害的，由接受劳务派遣的用工单位承担侵权责任；劳务派遣单位有过错的，承担相应的补充责任。”

<sup>11</sup> 参见最高人民法院侵权责任法研究小组编著：《〈中华人民共和国侵权责任法〉条文理解与适用》，人民法院出版社2016年版，第253页。

<sup>12</sup> 《侵权责任法》第34条第一款：“用人单位的工作人员因执行工作任务造成他人损害的，由用人单位承担侵权责任。”

的法规,即第十一条、第十二条<sup>13</sup>,在《民法典》生效后已经被相应修改/删除,现在与雇主责任相关的主要法条是:《人身损害赔偿司法解释(2021.01.01 实施版本)》第三条第一款<sup>14</sup>。因此,如被派遣船员因工受到人身损害,船舶所有人应对该被劳务派遣船员根据劳务派遣协议承担工伤方面责任。根据2020年9月29日实施的《最高人民法院关于审理涉船员纠纷案件若干问题的规定》第十五条,船员因劳务受到损害,船舶所有人如能举证证明船员存在过错,其有权要求船员自担相应责任。<sup>15</sup>此法条与规定雇员因工遭受人身损害雇主应承担无过错责任的《人身损害赔偿司法解释(2003.12.26 发布版本)》第十一条的删除相呼应。因此,《民法典》实施后,船舶所有人对船员因工造成的人身损害应承担相应过错责任。

## 4.2 对被派遣船员因工侵权的相关责任承担

根据《民法典》第一千一百九十一条<sup>16</sup>,劳动者因执行工作任务造成他人损害的,由用人单位承担侵权责任。用人单位承担侵权责任后,可以向有故意或者重大过失的劳动者追偿。此属于立法的新变化,从立法渊源的角度看来,《民法典》第一千一百九十一条属于对原《侵权责任法》第三十四条的完善和补充,并且将劳务派遣中劳务派遣单位的责任定性为与其过错相对应的责任,而不再是与其过错相对应的补充责任。同时,该条吸收了2004年实施的《人身损害赔偿司法解释》第九条的规定,明确用人单位在承担侵权责任后,有权向有故意或者重大过失的工作人员追偿。

《民法典》规定了在劳务派遣中,实际用工单位才是承担单位用工责任的主体,而派遣单位所需要承担的是过错责任。《民法典》第一千一百九十一条已经对《侵权责任法》第三十四条的做了较大修改,也就是说,劳务派遣单位如果对派遣行为本身存在过错的(多指选任过错),此时受害人有权直接要求派遣单位承担与其过错相适应的替代责任,而不再以实际用工的接受派遣单位无力承担为前提,有过错的劳务派遣单位承担相应责任后也无权向接受劳务派遣的单位追偿。

17

关于接受派遣单位或者用人单位对员工的追偿权,《民法典》较之前的规定

<sup>13</sup> 《人身损害赔偿司法解释(2003.12.26 发布版本)》第十一条:“雇员在从事雇佣活动中遭受人身损害,雇主应当承担赔偿责任。雇佣关系以外的第三人造成雇员人身损害的,赔偿权利人可以请求第三人承担赔偿责任,也可以请求雇主承担赔偿责任。雇主承担赔偿责任后,可以向第三人追偿。”

雇员在从事雇佣活动中因安全生产事故遭受人身损害,发包人、分包人知道或者应当知道接受发包或者分包业务的雇主没有相应资质或者安全生产条件的,应当与雇主承担连带赔偿责任。

属于《工伤保险条例》调整的劳动关系和工伤保险范围的,不适用本条规定。”

<sup>14</sup> 《人身损害赔偿司法解释(2020.12.29 发布版本)》第三条第一款:“依法应当参加工伤保险统筹的用人单位的劳动者,因工伤事故遭受人身损害,劳动者或者其近亲属向人民法院起诉请求用人单位承担民事赔偿责任的,告知其按《工伤保险条例》的规定处理。”

<sup>15</sup> 《最高人民法院关于审理涉船员纠纷案件若干问题的规定》第十五条:“船员因劳务受到损害,船舶所有人举证证明船员自身存在过错,并请求判令船员自担相应责任的,对船舶所有人的抗辩予以支持。”

<sup>16</sup> 《民法典》第一千一百九十一条:“用人单位的工作人员因执行工作任务造成他人损害的,由用人单位承担侵权责任。用人单位承担侵权责任后,可以向有故意或者重大过失的工作人员追偿。”

劳务派遣期间,被派遣的工作人员因执行工作任务造成他人损害的,由接受劳务派遣的用工单位承担侵权责任;劳务派遣单位有过错的,承担相应的责任。”

<sup>17</sup> 参见石冠彬《论民法典担保物权制度的体系化构建》,《法学评论》2019年第6期。

有较大的不同,改变了此前用人单位向被派遣员工追偿只能依靠劳动合同约定的局面,使用人单位在维护自身合法权益时真正做到有法可依。以有故意或者重大过失作为分界线规定用人单位的追偿权,有助于强化被派遣员工的注意义务,能促使被派遣员工在工作时做到认真负责,也符合劳动者对用人单位忠诚和勤勉的要求。<sup>18</sup>

总体而言,《民法典》针对劳务派遣责任制度的立法较《侵权责任法》等前《民法典》时代的规定均有较大的进步,赋予用人单位在特定情形下的追偿权,使得单位用工的规范更为完善,相关法律规则也显得更为合理。

---

<sup>18</sup> 参见黄薇主编《中华人民共和国民法典侵权责任编释义》,法律出版社2020年版,第84、82、85、90-91、87页。