

# 上海法院涉船员权益保护 海事审判典型案例

上海市高级人民法院  
二〇二三年六月二十五日

## 目 录

一、妥处外籍船员讨薪诉讼 彰显大国司法人文关怀.....	1
二、准确识别合同责任主体 保护外派船员合法权益.....	4
三、严格缴纳社保义务 明确船方赔偿责任.....	6
四、抓住劳务关系本质特征 规范非典型性用工形态.....	9
五、强化船舶适航义务 营造安全工作环境.....	12
六、从宽界定在船工作场所时间 保障船员因工病亡权利救济.....	15
七、发挥船舶优先权制度优势 助力船员工资性权益兑现.....	17
八、劝谈促和化解矛盾 构建和谐劳务关系.....	20
九、用心优化诉讼服务 满足船员诉讼需求.....	23
十、长三角司法协同联动 连环案僵局一招破解.....	26

## 【案例一】

### 妥处外籍船员讨薪诉讼 彰显大国司法人文关怀

——巴哈马籍“辉煌”轮船员劳务纠纷系列案

#### 【基本案情】

原告 196 名中外船员于 2017 年至 2019 年期间在被告钻石邮轮所属的巴哈马籍“辉煌”轮上担任水手、轮机员、服务员、厨工等职务。在此期间，钻石邮轮累计欠付船员工资约人民币 1200 万元。2019 年 3 月，船员向上海海事法院申请扣押停泊在上海港吴淞口锚地的“辉煌”轮。船舶被扣后，钻石邮轮未提供担保并任由船舶、船员滞留不顾，维持船舶安全、船员生活的费用与日俱增。2020 年 4 月，上海海事法院应船员申请，在诉讼过程中对“辉煌”轮依法启动司法拍卖，将变现款项保全以清偿债务。

#### 【裁判结果】

本案涉及船员人数众多且三分之二为外籍船员，在船方对船舶和船员“弃之不顾”的情况下，解决船员下船遣返成为案件审理中不可回避的首要问题。对于身处异国他乡的船

员来说，陷入了返乡心切和担心一旦离船恐怕工资无着的两难境地，尤其是数百名外籍船员对如何进行这场异国诉讼顾虑重重。为此，海事法官主动协调各方，在海事部门的支持配合下，登轮受理船员起诉，逐个面对面审查立案材料、进行身份认证、办理授权委托书，并向中外船员耐心解释相关法律规定和诉讼程序，稳定船员思想情绪。同时，积极联络船员劳务派遣公司、船东互保协会等相关方安排在船船员的临时生活安置与后续遣返，落实船舶管理公司对被扣船舶进行看护。通过案件实体审理，人民法院认定原告船员与钻石邮轮建立了船员劳务合同关系，钻石邮轮应承担支付劳动报酬并赔偿损失的违约责任，同时确认船员的前述债权对“辉煌”轮享有船舶优先权。最终船员被拖欠的工资尽数获得清偿。

### **【典型意义】**

船方拖欠船员工资通常是因为经营发生困难，司法实践中不少案例伴有船东弃船避债的情形，保障船员安全、维持船员生活、安置船员遣返的重要性丝毫不亚于判决支持船员诉请。相比普通货轮十几名船员来说，本案是一艘国际邮轮，船员人数和国别众多，处置难度更为复杂。人民法院在此过程中开启船员权益保护的“绿色通道”，将立案、审判、执行整

体程序协调推进，并向中外船员平等提供有温度、高品质的诉讼服务，帮助受困船上的船员顺利返乡、归国，充分体现了司法的人文关怀。我国是《2006年海事劳工公约》的成员国，《公约》规定成员国对停泊于其港口的船上船员负有提供遣返便利的义务。本案的妥善处理正是我国恪守公约义务的大国担当在司法领域的具体实践。

## 【案例二】

### 准确识别合同责任主体 保护外派船员合法权益

——王某某诉浩浦公司等船员劳务合同纠纷案

#### 【基本案情】

原告王某某经被告丸吉公司安排，签署了用人单位为浩浦公司的《临时雇用（船员）合同》，到丸吉公司经营管理的“OCEAN 8”轮上担任机工长。后“OCEAN 8”轮在孟加拉国被出售，王某某离船回国，但未取得在船期间的工资。因丸吉公司已注销，王某某遂将浩浦公司以及丸吉公司股东及清算组成员林某某、吴某某诉至人民法院，要求三被告连带支付拖欠的工资报酬。浩浦公司否认《临时雇用（船员）合同》上所盖印章是其所有；林某某、吴某某则否认丸吉公司与王某某之间存在合同关系。

#### 【裁判结果】

人民法院审理后认为，《临时雇用（船员）合同》上加盖的印章显示确非浩浦公司，丸吉公司在本案中负责王某某的招聘、安排上船工作及签署《临时雇用（船员）合同》，林某

某、吴某某作为丸吉公司股东未对合同上加盖印章的公司主体作出解释或提供其系接受他人委托安排合同签署的证据。因此，认定丸吉公司与王某某之间成立合同关系。丸吉公司应当知晓对王某某尚有未付工资，但在公司清算时未予通知，故应由林某某、吴某某承担偿付责任。

### **【典型意义】**

根据《中华人民共和国海员外派管理规定》第 23 条规定，海员外派机构为海员提供海员外派服务，应当保证外派海员与本机构、境外船东、我国的航运公司或者其他相关行业单位签订合同。该《规定》为外派船员权益提供了一层有力的保障。但实践中一些派遣机构为规避自身责任，不按前述规定与船员签订合同或借用他人名义与船员签订合同，使得船员在主张工资报酬或工亡赔偿时陷于被动。本案人民法院根据招聘船员过程、船员工作期间接受命令和指挥情况以及丸吉公司实际经营管理案涉船舶的事实，认定丸吉公司与王某某之间成立合同关系，有效保护了外派船员的合法权益。

## 【案例三】

### 严格缴纳社保义务 明确船方赔偿责任

——张某某等诉东海公司船员劳动合同纠纷案

#### 【基本案情】

乐某某于 2018 年 8 月到被告东海公司所属船舶担任水手。双方在劳动用工合同中约定，乐某某承诺自行向当地有关机构缴纳公积金及各类社会保险金。2020 年 3 月 30 日，乐某某在船上意外死亡，经劳动保障部门认定视同为工伤。乐某某的妻子张某某以及母亲、女儿作为共同原告诉至人民法院，要求东海公司依据劳动合同关系按工伤保险待遇和标准支付工亡补助金、丧葬费 90 余万元以及供养亲属抚恤金 100 余万元。东海公司认为，因乐某某主动提出无需其代缴相应社保，双方在劳动合同中对此已达成协商一致，故未缴纳工伤保险费导致无法获得工伤赔偿的责任不在东海公司。

#### 【裁判结果】

人民法院一审经审理后认为：根据《上海市工伤保险实施办法》的规定，应当参加工伤保险而未按规定缴纳工伤保险费

的用人单位，未参加工伤保险或者未按规定缴纳工伤保险费期间，从业人员发生工伤的，由用人单位按照本办法规定的工伤保险待遇项目和标准支付费用。本案中，虽然乐某某曾与东海公司约定由其自行缴纳各类社会保险，但不能因此免除用人单位依据相应法律法规缴纳工伤保险费的法定义务，故张某某等主张按工伤保险待遇项目和标准要求东海公司支付一次性工亡补助金及丧葬费 90 余万元的诉请依法有据，扣除东海公司已先行支付的 15 万元，还需支付 75 万余元。至于张某某等请求的抚恤金，因不符合规定条件，一审法院未予支持。张某某等提出上诉，二审期间经人民法院主持调解，最终双方以略高于一审判决数额的金额达成调解。

### **【典型意义】**

在人民法院审理的船员劳动合同纠纷中，船公司与船员约定将本应由公司为船员缴纳的社会保险金以工资报酬形式发放给船员，此类情况比较普遍。不少船员出于眼前到手收入相对更多的盘算，往往也乐意接受此类约定。有的涉诉船公司甚至将之视为是一种行业“规则”。对此，人民法院在案件审理中明确表达了不予支持司法态度。一则用人单位为劳动者缴纳社保是法定义务，违反该强制性规定的约定当属无

效；二则劳动者能够自行缴纳的只有公积金和养老金，无法为自己缴纳工伤保险和失业保险，劳动者的权益难以得到充分保障。本案虽然人民法院支持了船员方的索赔请求，最终双方在此基础上进一步达成了和解，但船员方毕竟是大费周折地经历了对簿公堂，徒增了自身的维权“成本”。希望藉由此案提示船公司依法规范用人的同时，也提示船员加强劳动权益的自我保护意识，切勿因小而失大。

## 【案例四】

### 抓住劳务关系本质特征 规范非典型性用工形态

——朱某某等诉嘉海公司等通海水域人身损害责任纠纷案

#### 【基本案情】

2021年10月，原告朱某某、李某甲之子李某乙经熟人介绍至“宏远916”轮上做“学徒工”。李某乙生于2004年2月且未取得船员适任证书，故上船时船长胡某与其口头约定，李某乙在船期间包吃住但无工资报酬。同年12月27日凌晨，该轮从上海吴淞船厂码头起航，胡某指派李某乙负责操作解缆。后李某乙落水溺亡，落水时身着睡衣，未穿戴救生设备。两原告认为，“宏远916”轮由被告嘉海公司、胡某共同所有和经营，挂靠在被告宏远公司名下，李某乙意外落水死亡系因三被告在李某乙工作中未提供足够的安全保障导致，故要求三被告连带支付死亡赔偿金、丧葬费、精神损失费等共计170余万元。三被告认为，李某乙经人介绍上船，胡某好意收留并让其在船上学习技能，双方之间非劳务关系，李某乙失足落水系自身过错导致，不应由三被告承担赔偿责任。

## 【裁判结果】

人民法院经审理后认为：船方与李某乙之间存在“李某乙在船上做学徒工，船方包吃住”的约定，符合“一方在一定期限内为另一方提供临时性、阶段性劳务服务，另一方给付报酬”的劳务关系特征。“宏远 916”轮最低配员应为 4 人，船上原持证人员仅 3 人，李某乙虽没有船员证书，但胡某让李某乙在船“学徒”，实有让其填补凑数的主观意思。事发时，船方让未取得适任证书、未穿戴任何救生装备的李某乙单独从事具有专业性、危险性的解缆工作，最终造成该员落水身亡的严重后果，船方应承担赔偿责任。同时，李某乙明知自己没有船员适任证书，不具备船上工作的专业知识和技能，疏于自身安全防护，对于损害结果也有一定过错。综合全案情况，人民法院判定船方承担涉案事故 70 %的赔偿责任。

## 【典型意义】

本案船方与李某乙虽未约定以货币形式结算的工资报酬，但双方以一定的劳务换取食宿与技术传授的约定，存在确立劳务合同关系的合意，亦符合劳务合同关系以劳动换取报酬的本质特征。该认定对于规范以实习、培训、学徒工为名，但实际安排劳动者从事船员工作的非典型性用工关

系具有积极意义，为劳动者合法权益提供了充分保障。同时，船舶作业具有高度的专业性，船员上船工作必须持有适任证书，这不仅关乎船员自身人身安全，也关乎社会公共航行安全。本案结合李某乙不具有船员资质、未穿着救生装备等情节，判决原告自负一定比例的损失，也是向船员劳务市场的求职群体传递了依法规范择业的司法导向，有助于提升劳动者的自我保护和安全生产意识，从源头上减少劳动者人身、财产受损的不幸发生。

## 【案例五】

### 强化船舶适航义务 营造安全工作环境

——戚某某等诉和润公司船员劳务合同纠纷案

#### 【基本案情】

戚某某等 7 名船员经中介介绍，于 2022 年 2 月在和润公司所属的“和润 8”轮上任职工作。3 月 18 日，“和润 8”轮的船舶安全管理证书被注销。3 月 30 日，杨浦海事局以“和润 8”轮船船舶安全管理证书被注销导致船舶不适航为由，限制该轮离港，船员也因此滞留船上。期间恰逢疫情影响，船员直至 6 月 1 日才全部离船。由于和润公司仅支付了截至 3 月份的工资，戚某某等船员遂诉至人民法院主张欠付 4、5 两月工资及上下船交通费等。和润公司辩称，4 月 1 日已经与船员解除劳务合同，船员滞留船上系疫情所致，属于不可抗力，不应由其承担 4、5 月份的船员工资及费用。

#### 【裁判结果】

人民法院经审理后认为：“和润 8”轮滞留上海港的根本原因系船舶安全管理证书被注销导致船舶不适航。早在海事行政

部门采取限制船舶离港措施前，和润公司作为船东对没有安全管理证书不能继续开航理当明知，并有足够时间与船员协商合同解除事宜和对船员离船做出合理安排。但和润公司却在船舶不符合适航要求的情况下，仍指令船舶从其他港口驶往上海港执行运输任务，故导致船舶和船员滞留的起因及责任在和润公司。和润公司以不可抗力为由，主张不承担责任，缺乏法律依据。考虑到船员滞留船上长达两个月之久，确有疫情因素交织其中，且停航状态下船员所从事的工作主要是看管和维护船舶，与正常航行的工作内容有别，劳动强度相对较轻、劳务付出相对较少，人民法院最终酌定和润公司支付船员 4、5 月工资的 70%及上下船交通费、住宿费。

### **【典型意义】**

本案是一起船东以疫情构成不可抗力为由，拒绝支付船员工资的纠纷案件。在疫情背景下，此类纠纷多有发生。司法实践中需要兼顾劳动者权益保护、用人单位实际困难以及受疫情影响程度等因素，使疫情造成的风险、损失在各方之间得到公平合理的分配。然而在本案中，船舶长期滞留虽然涉及船舶不适航和疫情防控两方面的原因，但根本上是船舶不适航所致，疫情在本案中不应被泛化扩大成不可抗

力。该判断不仅支持了船员在个案中的工资请求，更重要的是对未落实船舶适航义务的船方在责任承担上给予了负面评价，传递出对船舶航行安全、船员劳动安全保障的司法关切，有助于强化船方的适航意识，从而让船员能够获得更有安全保障的执业环境。

## 【案例六】

### 从宽界定在船工作场所时间 保障船员因工病亡权利救济

——永进公司诉天安财险海上保险合同纠纷案

#### 【基本案情】

原告永进公司为其经营的“鲁荣远渔 599”轮在被告天安财险处投保船东对船员责任险。保险期间，该轮航行于印度洋公海海域时，船长王某在驾驶室用餐后起身突然晕倒死亡。随后该轮在毛里求斯办理进港手续，毛里求斯当局出具死亡原因证明书，记载王某直接死因系心肌梗塞。原告与王某家属签署死亡赔偿协议并支付赔偿款后，向天安财险申请理赔。天安财险认为，原告不能证明王某死亡时系在“鲁荣远渔 599”轮上工作，属于保险条款约定的除外责任，拒绝承担赔付责任。

#### 【裁判结果】

人民法院经审理后认为，工作岗位既包括日常工作岗位，也包括基于工作过程中的合理生理、生活需要进行工间休息的场所。船员职业较为特殊，工作、生活均在船上，即便休息

时间也时刻处于待命状态。本案中，王某死亡时应认定为系“鲁荣远渔 599”轮在岗船员，属于保险条款约定的保险事故，遂判决天安保险向永进公司进行赔付。

### **【典型意义】**

本案虽是一起涉及船东责任险的海上保险合同纠纷，但事关船员在船工作场所和工作时间的认定问题，相关认定标准在处理船员工亡类案件中也具有普遍适用意义。船员职业具有从上船工作到下船换班期间持续在船的特殊性，有别于陆上工种相对明确的上下班之分，工作区域和生活区域在空间上也高度重叠。从有利于对船员劳动权益保障的角度出发，一般情况下，船员从上船到下船，期间均可被认定为处于工作场所和工作时间。同时，该案判决支持了船东先行向死亡船员家属进行赔付，再通过保险索赔降低自身经营风险，客观上有利于矛盾的及时化解，对船东投保船员责任险、积极向伤亡船员先行赔付都起到了积极的鼓励作用。

## 【案例七】

### 发挥船舶优先权制度优势 助力船员工资性权益兑现

——潘某某等诉金色公司等船员劳务合同纠纷案

#### 【基本案情】

2017年1月，金色公司将其与港航公司共有、由其经营的“泰锋”轮光租给第三人垦野公司，并约定从2017年2月起，由垦野公司承担船舶相关费用及船员工资。光租期间，“泰锋”轮实际由第三人翻吉公司经营，船员工资亦由该公司发放。2020年5月，垦野公司通知船员，称因与金色公司租船协议终止并办理交接，船员工作关系已告结束。原告潘某某等35名船员遂因被拖欠工资而对金色公司、港航公司、垦野公司、翻吉公司提起诉讼。由于船员未签订书面合同，究竟应由何人支付工资成为各方争议焦点。

#### 【裁判结果】

人民法院经审理后认为：根据“泰锋”轮光租情况，潘某某等与垦野公司之间存在事实劳务合同关系。同时，根据翻吉公司工资支付、经营船舶和对船员进行管理等行为，亦与船

员形成事实上的劳务合同关系。垦野公司虽与翻吉公司签署有经营性借款协议书，但该协议是双方之间内部约定，垦野公司与翻吉公司作为共同雇佣人，应就拖欠工资报酬共同承担支付义务。此外，根据《中华人民共和国海商法》（以下简称《海商法》）和《最高人民法院关于审理涉船员纠纷案件若干问题的规定》，船长、船员和在船上工作的其他在编人员的工资、其他劳动报酬、船员遣返费用和社会保险费用的给付请求，具有船舶优先权，人民法院对此予以确认，并在诉讼期间应船员申请对“泰锋”轮依法采取扣船措施。

### **【典型意义】**

航运市场上基于融资、租赁、挂靠等关系，船舶经营主体繁多，登记所有人、实际所有人、船舶经营人、船舶管理人都有可能是与船员建立劳动或劳务关系的主体，当船员被拖欠工资性报酬时，往往面临不知找谁维权的困境。对此，《海商法》中船舶优先权的制度设计，让相关债权可以“随船而行”，并通过扣船方式“对船主张”。有了船舶作为法定担保，无论船舶所有人是否是与船员建立劳动或劳务关系的主体，无论应向船员支付工资的责任人是否具有清偿能力，船员权益都能从船舶拍卖价款中获得顺位在先的兑付保障。

由于法律规定船舶优先权应当在权利产生之日起一年内通过向人民法院申请扣船来行使，多数船员对此并不了解或疏于行使权利。本案审理过程中，人民法院一方面基于查明事实，在多被告中准确认定船员的合同相对方，另一方面向船员依法释明船舶优先权制度规定，对涉案船舶采取扣押措施，确保了判决后船员的胜诉债权得到全额受偿。

## 【案例八】

### 劝谈促和化解矛盾 构建和谐劳务关系

——钟古公司诉史某某返还财产纠纷案

#### 【基本案情】

2021年8月，被告史某某被派遣至原告钟古公司所有的船舶上担任船长。原告诉称，被告在未向其汇报请示的情况下，将船上部分备用金挪用，且始终无法证实该笔费用的真实去向。被告辩称，该笔备用金系出于原告方利益的考虑，被用于尽速通过巴拿马运河。使用前曾试图向原告请示，因通讯不畅而未果，其作为船长只能根据现场情况作出决定，不存在任何过错，无需向原告返还前述款项。此外，史某某认为尚有部分工资未结清，在不同法院另行提起了索要工资的诉讼案件。

#### 【裁判结果】

本案审理之初，船员和船方对案件事实各执一词，对立情绪明显。船员表示要维权到底，船方则表示不排除通过刑事程序解决此事。虽然本案从举证责任的角度出发，不难得

出一个裁判结果，但简单下判难以令双方信服，不仅无法弥合裂痕，甚至可能加剧矛盾。为此，承办法官耐心倾听两方陈述，在让双方充分表达意见诉求和宣泄不满情绪的基础上，仔细寻找解开心结的突破口，一方面向双方释明各自的举证义务，分析诉讼风险，另一方面引导双方换位思考，求同存异，经过多轮协商，最终促成双方达成和解，纠纷得以圆满解决。

### **【典型意义】**

在人民法院审理的涉船员纠纷案件中，相当部分船员因法律知识、证据意识和诉讼能力相对较弱，经常处于不利境地。一些纠纷的产生又往往因船员与船方信息不对称、沟通不到位、相互不信任所起，矛盾逐步加深以致成讼。本案中，船长无法提供有效证据证明款项用途，客观事实究竟如何已无从还原。正因如此，试图分出“对错”之时，便是结怨成仇之日。然而，船方将船舶和整船货物交给船员运往千里之外、异国他乡，正是基于相互之间的基本信任，这是航运能够得以发展的重要基础。司法既要尊重船员尤其是高级船员当时当地的判断和处置，也要关注到船方对船舶营运安全、成本效益的关切和知情，倡导构建船员与船方之间和谐的就业用

工社会关系。本案法官正是本着这样的理念，全力劝谈促和，将原本势同水火、剑拔弩张的双方拉到平等的谈判桌上，通过互谅互让协商解决矛盾纠纷，实现化干戈于无形的解纷效果。

## 【案例九】

### 用心优化诉讼服务 满足船员诉讼需求

——迪海公司等诉黄某某船员劳务合同纠纷案

#### 【基本案情】

2020年11月，原告迪海公司与被告黄某某签订《船员上船服务合同》，委派被告至原告迺源公司管理的“SANJIN3025”轮担任轮机长，约定船员工资报酬计算时间自上船之日起算至下船之日结束。2021年3月，迪海公司应船东要求提前通知黄某某换班下船，黄某某以结清工资为由要求一次性支付人民币15万元。迪海公司支付15万元后，认为船员以交班为要挟多收取合同约定之外的工资及费用，遂与迺源公司共同诉至人民法院请求船员退还多支付部分7389.50美元。黄某某辩称，因其临时被船东及派遣公司通知下船，故有权在交班下船时要求结清在船工资，并预收部分下船防疫隔离期间的工资及费用。

#### 【裁判结果】

本案受理后，因黄某某已在其他船舶上从事远洋航行作

业，向其住所地寄送诉讼材料无人签收。案件承办法官并未简单地采取公告送达，而是辗转通过相关单位寻获黄某某联系方式后，借助网络通讯向其释明法律、送达文书并指导其在线递交答辩及证据材料。同时，根据船舶靠港、船员休整时间，合理安排在线庭审，充分听取诉辩意见。人民法院经审理认为，根据双方签订的《船员上船服务合同》，船员下船后合同关系即行终止，但黄某某离船系船方原因所致，且黄某某与迪海公司就提前下船进行了充分的沟通协商，迪海公司对黄某某提出未付工资和补偿共计 15 万元结清的提议予以同意并支付完毕，没有证据证明黄某某存在胁迫两原告的情形，故人民法院对两原告的诉讼请求未予支持。

### **【典型意义】**

本案系一起因船员离船换班工资、遣返费用及船方提前要求船员下船的补偿结算引发的纠纷。案情虽然并不复杂，但由于船员职业的特殊性，被告黄某某已在他船工作，且较长时间漂泊海上，参与诉讼诸多不便。此类情况在船员诉讼特别是船员作为被告被诉的案件中较为普遍，有的甚至无法顺利接受送达。为充分保障船员的诉讼权利和实体权利，人民法院在审理此类案件时，注重运用互联网、移动通讯技术，从

立案、送达、举证到开庭、调解、宣判，全流程、全天候在线进行，切实解决因船员职业特点所致的参加诉讼困难问题。本案就是此类实践的一个典型范例，实现了船员安心工作和有效维权两不误。

## 【案例十】

### 长三角司法协同联动 连环案僵局一招破解

——兴运公司诉太平洋财险通海水域保险合同纠纷案

#### 【基本案情】

原告兴运公司就其所有的“兴运 099”轮向被告太平洋财险投保船东责任险。船员王某某在“兴运 099”轮上工作时受伤，太平洋财险向兴运公司支付了部分理赔款人民币 54 万余元，尚有 29 万余元未付。兴运公司为此在上海海事法院起诉太平洋财险，要求支付全额保险赔偿金。同时，兴运公司仅将已经收到的 54 万余元赔偿款中的 32 万余元赔付给了船员王某某，王某某在南京海事法院起诉兴运公司还应赔偿 51 万余元，该诉请获得南京海事法院判决支持。但因兴运公司缺乏履行能力，王某某向南京海事法院申请强制执行未获清偿。太平洋财险抗辩认为，责任险的理赔前提是兴运公司对外实际承担责任，现兴运公司并未向船员进行赔偿，且先期已经取得的保险赔偿金也只向船员支付了部分，故拒绝进一步承担保险赔付责任。

## **【裁判结果】**

上海海事法院经审理后认为，太平洋财险在船东对船员责任险项下确实还应赔付 29 万余元，但应以兴运公司向受伤船员王某某承担赔偿责任为前提。本案中，兴运公司如果没有保险支持，确实无力先向船员赔偿；且兴运公司之前获得的保险赔偿金也没有全部赔偿给船员。若判决太平洋财险向兴运公司支付剩余保险赔款，难以保证最终由船员获偿。为此，上海海事法院借助长三角海事法院司法协同机制，与南京海事法院协调联动，判令太平洋财险剩余保险赔偿金直接支付至南京海事法院执行案件专款账户，用以履行前案判决确定的赔付义务，人民法院在判决主文中亦写明太平洋财险的支付路径。一审判决后，太平洋财险未上诉，并履行了保险赔偿义务。

## **【典型意义】**

本案是一起长三角海事法院之间协同办案、审执兼顾的典型案件。本案中，上海海事法院从解决实际问题出发，开拓工作思路、创新工作方法，充分运用长三角海事司法协同机制，与南京海事法院积极沟通协调，判决将保险赔偿金直接支付到另案执行账户，打消了保险公司就赔偿金能否实际

支付受伤船员的顾虑，避免了船方从责任保险中获利的道德风险，最终使得受伤船员的利益获得了安全保障和充分救济。该案的顺利解决，体现了长三角海事法院共同加强船员权益保护、司法为民的工作理念，也是防止程序空转、减少当事人讼累、促进纠纷实质化解的一个具体实践。