

Circular From: ALCO 2026/0043

Date: 28 October 2026

P&I 船员理赔实务分享

在船员人身损害及工伤理赔的日常处理中，船东及管理公司常面临中国船员停工留薪期虚高、工资计算基数争议、特定职务特殊待遇诉求以及不合理项目索赔等常见问题。我司结合近期参与处理的船员合同索赔及劳动仲裁实务个案，总结梳理了以下要点与风险防控策略协助船东有效降低不合理理赔支出，供参考。

一、停工留薪期的审查与病例收集

(1) 结合医学常识与保持动态病历审查

建议参考合理的恢复期，例如膝关节半月板撕裂、韧带断裂等常见伤情，司法实践中合理的误工/停工留薪期通常为 4 - 5 个月。同时，建议动态审查病历，若船员初期恢复良好，后续在无新外伤情况下出现“病情反常倒退”且缺乏明确医嘱，应警惕恶意延长停工期的行为。非因工伤直接导致的病情延误及相关医疗费用，应予以剔除。

(2) 对船员重新取得适任证书可作为截断“停工留薪期”的有效证据

如若船员伤后若能通过海事局的健康体检并顺利取得新适任证书（如无限航区适任证书），即依法证明其身体状况已符合《船员健康检查要求》（GB 30035-2021），具备重新履行岗位及应急职责的能力。船东应主动调取并提供船员适任证书及体检合格记录作为相关依据，证明其无需继续暂停工作接受治疗，依法截断其主张的延长停工留薪期。

二、停工留薪计算的合理认定

(1) 坚持按事故前 12 个月平均实际收入认定计算基数

船员（如大厨等）多实行“集中工作、集中休息”的轮班模式（即在船集中领薪、下船休假无薪）。面对船员索赔时应拒绝直接以船员在船期间的高额月薪或单月实发工资作为基数，而应以其事故前 12 个月的实际总收入 $\div$ 12 进行综合认定。

(2) 依法剔除薪酬结构包括的津贴和补贴

对合同中包含的伙食津贴、加班费以及随工资直接发放的社保补贴等，在计算停工留薪期工资及一次性伤残补助金基数时，应依法予以剔除。

三、对特定职务复工审查与不合理索赔项目的审核

1. 服务部船员（如大厨）复工资质审查，例如，对大厨（Cook）等服务部船员，除基本体检项目外，还须按照《船员健康检查要求》进行肠道传染病等专项检查。在其复工评估与停工期认定上，应严格对照服务部的专项健康标准。
2. 剔除不合理索赔项目，例如护理费：住院期间已计入医疗费中的护理费用不得重复计算；出院后无明确医嘱支持且未达到“生活自理障碍”标准的，坚决不予支持。例如异地差旅与单方鉴定费：未经社保机构或许可的异地就医差旅费，以及船员单方委托司法鉴定产生的费用，均不属于工伤保险及船东法定赔偿范围。另外，关于缺乏明确医嘱证明必然发生的后续治疗费用，船东有权依法拒绝预付。

四、船东日常风险防控与管理建议

1. 建立船员“适任证书与健康动态”追踪机制

在船员提出索赔或处于停工留薪期期间，处理工作人员应定期查询海事政务平台，核查该船员是否已参加体检或取得新的适任证书，及时收集并固定书面或网上记录。

2. 规范船上伤病申报与官方记录

船员在船发生任何伤病，船长/大副必须第一时间制作官方事故/伤病报告（Accident/Injury Report）及诊疗日志，并由船员签字确认。防止船员离船后自行申报工伤时，船东因缺乏现场证据而陷入被动。

3. 管控船员病休期间的薪资发放

若船员在船因伤病停止工作，应及时厘清基本工资与加班费/奖金的界限，并保留书面病休证明，为后续计算停工留薪期津贴或赔偿金提供书面依据。

4. 完善船员离船与解雇手续

船员离船时应尽可能完成完整的离船交接及协议终止确认，降低后续被船员主张“被迫解除劳动合同”并索赔额外经济补偿金的法律风险。

5. 积极应对船员单方伤残鉴定

对船员单方委托的伤残等级或护理依赖鉴定，应及时提出异议与质证，必要时在仲裁或司法程序中依法申请重新鉴定。

如在处理类似个案中遇到疑难问题，欢迎随时与我司保赔险理赔团队联系。

Andrew Liu & Co Ltd