



从 Asignacion 案看菲律宾船员对劳动仲裁裁决的突破及其应对

摘要

本文以 Asignacion 案为研究对象和切入点，在分析相关法院判决以及追踪新近司法发展的基础上，提炼菲律宾船员尝试突破劳动仲裁裁决的思路和新动向，并提出因应之道，避免不利局面的产生，维护船东利益。

引言

菲律宾是全球航运业最大的船员输出国家，船员数量在全球 150 万海员中占比超过 25%，菲律宾船员外派体系成熟，劳工组织发达，船员英文水平高，维权意识强，利用法律武器经验丰富，为了在劳动争议纠纷中获得更高的赔偿，往往会在多法域（尤以美国为著例）展开法律行动，以突破菲律宾国内劳动仲裁裁决，使其雇主或船东陷于不利局面，蒙受额外的经济损失。本文将要介绍的 Asignacion v. Rickmers Genoa Schiffahrtsgesellschaft mbH & Cie KG 案（以下称 Asignacion 案）即为著例。该案中，菲律宾籍船员 Asignacion 由于不满菲律宾仲裁裁决的赔偿金额，先后在美国和马绍尔群岛提起诉讼，寻求通过适用当地法律以获得更高赔偿。本案中法院所做出的判决分析及其之后司法发展，菲律宾船员在诉讼中试图突破菲律宾仲裁裁决所呈现出的不同路径选择均有一定的研究价值，故略陈于此文，以供雇佣菲律宾船员的船东参考。

一、菲律宾船员劳动争议纠纷仲裁解决机制的强制性

《菲律宾劳工法》第 18 条规定，外国雇主（外交机构、国际组织等除外）直接雇佣菲律宾籍员工是不被允许的。具体到船员而言，菲律宾籍船员须通过签署由菲律宾海外就业管理局（Philippine Overseas Employment Administration，以下称 POEA）制定的标准合同来获得在外籍船舶上工作的机会。在劳动争议纠纷的解决机制方面，菲律宾法律规定应当通过仲裁的方式来进行。《菲律宾劳工法》第 217 条具体规定了仲裁员对于劳动争议纠纷享有排他的管辖权。为了落实上述法律的规定，菲律宾海外就业管理局在 POEA 标准合同第 29 条中约定了应当采用在菲律宾国内进行仲裁的方式解决有关劳动争议；第 31 条则约定争议解决适用菲律宾法律；第 32 条规定了船员赔偿的最低标准，一共分为十四个等级，一级最严重。对于签署 POEA 标准合同的船员，菲律宾国家劳动关系委员会（National Labor Relations Commission，以下称 NLRC）享有终局的仲裁裁量权。

由于美国和菲律宾均为《承认及执行外国仲裁裁决公约》（以下称《纽约公约》）的缔约国，菲律宾船员往往以公约为凭借，尝试通过公约第五条（拒绝承认及执行外国仲裁的七项事由）的规定，在美国提起诉讼，要求拒绝承认及执行有关仲裁裁决，并要求船东适用美国法律（意味着远高于仲裁裁决的赔偿金额标准）对其赔偿。另外，菲律宾船员也可能利用船旗国专属管辖来突破仲裁裁决。Asignacion 案是一个将在美国法院提起诉讼和在船旗国专属管辖两个路径选择结合在一起的典型案例。

二、Asignacion 案基本案情

>> 2010 年 10 月，RICKMERS DALIAN 轮（马绍尔群岛旗）停靠在美国新奥尔良作业时，受雇于该轮的菲律宾籍船员 Asignacion 在机舱工作时被蒸汽和热水烫伤，身体超过 35% 的部分受到了不同程度的伤害。Asignacion 首先尝试在美国法院提起诉讼，要求按照美国法律审理案件并计算赔偿。但法院认为，根据船员签订的 POEA 标准合同中的劳动争议纠纷仲裁条款和菲律宾法律适用条款，船员需按照合同在菲律宾进行仲裁。

>> 2013 年 2 月，菲律宾 NLRC 仲裁员裁决 Asignacion 十四级工伤伤残成立，可以获得 1870 美元的赔偿。船员对此赔偿金额不满，向路易斯安娜联邦东区法院提起诉讼，认为相关仲裁裁决违背了美国的公共政策，不应得到承认及执行。船东应当按照美国一般海商法对其进行赔偿。法院认为仲裁裁决实质上剥夺了船员本可以通过美国法律获得救济的权利，判决不予承认及执行仲裁裁决。船东不服一审判决，上诉至美国联邦第五巡回上诉法院。

>> 2015 年 4 月，第五巡回上诉法院推翻路易斯安娜联邦东区法院的判决，判决承认及执行仲裁裁决。船员则向美国联邦最高法院提出再审要求。

>> 2016 年 1 月，最高法院拒绝向船员签发调卷令重审本案。

>> 2016 年 2 月，该船员另辟蹊径，在马绍尔群岛高等法院提出诉讼，要求法院按照船旗国法律审理此案。

>> 2016 年 11 月，马绍尔群岛高等法院以超过诉讼时效和一事不再理原则驳回了船员的诉讼请求。

三、法院判决及其司法态度综述

由于美国联邦最高法院并未对本案实体进行审理，使得美国联邦第五巡回上诉法院的判决成为了事实上的终审判决。因此我们以第五巡回上诉法院和马绍尔群岛高等法院的相关判决为分析对象，总结其对相关议题的司法态度。

1. 美国联邦第五巡回上诉法院的司法态度

第五巡回上诉法院认为本案中的仲裁裁决并未违背美国的公共政策。原因在于：

首先，充分尊重仲裁裁决与给予船员特殊保护同样都属于美国的公共政策：即使外国法下的救济标准低于美国标准，也并不意味着相关的争议纠纷必然适用美国法。即使针对给予需要特殊保护的船员，美国的公共政策中也并不包含否定外国法下稍低标准或不同类型救济方式的内容；

其次，在船员外派中使用 POEA 标准合同对于菲律宾的经济具有重要意义，而出于国际礼让以及维护争议解决制度可预见性的考虑，也应承认及执行有关的仲裁裁决。重要的是，POEA 标准合同是为保护菲律宾船员的利益而设计制订的，而非为了限制其权利。

船员辩称，美国联邦法院也有拒绝承认及执行菲律宾劳动仲裁裁决的判例，且与本案情况类似：2014 年 8 月，马里兰联邦地区法院在 Aggarao v. MOL Ship Management Co., 2014 WL 3894079 案（以下称 Aggarao 案）中就判定有关菲律宾仲裁裁决违背美国公共政策，不能予以承认及执行。第五巡回上诉法院分析了 Aggarao 案的特殊性，表明该案同 Asignacion 案不可同日而语：第一，Aggarao 案中菲律宾船员所遭受的是最严重的工伤（第一级）；Asignacion 案中船员被评定的则是最轻微的工伤（第十四级）。第二，Aggarao 案

中船员有尚未结清的医疗费用，并且高达 70 余万美元；而 *Asignacion* 案中船员伤后恢复良好，不存在医疗费用不足的证据。*Aggarao* 案中船东拖欠船员供养和医疗福利待遇的行为违背了美国的公共政策，但在 *Asignacion* 案中并未出现类似情况。

2. 马绍尔群岛高等法院的司法态度

船旗国马绍尔群岛高等法院基于下述两个理由，驳回了船员的起诉：

第一，根据马绍尔群岛法律，相关诉讼已经超过了两年的人身伤害索赔诉讼时效。但船员认为其在美国起诉的行为（事故刚发生时即在美国提起诉讼）已经中断了诉讼时效。马绍尔群岛高等法院认为只有在以下三种情况下方有适用诉讼时效中断衡平准则的余地：

- （1）被告故意错误诱导原告；
- （2）原告有特殊情况无法及时向法院声张权利；
- （3）在无管辖权的法院错误地声张权利。

第二，基于一事不再理原则，法院认为，本案在美国司法体系下已经经历从联邦地区法院到联邦最高法院完整的司法程序，无再做审理的必要。

四、新发展与新挑战

Asignacion 案的判决结果，特别是其关于《纽约公约》项下公共政策的分析也为后来其它美国联邦法院所接受：如 2016 年的 *Navarette v. Silversea Cruises Ltd.*, 2016 U.S. Dist. LEXIS 46666 案（以下称 *Navarette* 案）和 2017 年的 *Castro v. Tri Marine Fish Co., LLC*, 2017 WL 3262473 案（以下称 *Castro* 案）。因此有论者指出，“卡斯特罗案（*Castro* 案）的判决是纽约公约具有广泛适用范围的一个范例，充分证明美国法院将给予公约调整范围内的仲裁相应的尊重”。我们认为，不能依据一个判例的结果而简单化了美国联邦法院对于域外（菲律宾）船员劳动合同纠纷仲裁裁决承认及执行的司法态度：例如上述 *Aggarao* 案，法院就以违背公共政策为由拒绝承认及执行有关的仲裁裁决。而在 *Navarette* 案和 *Castro* 案的判词中，美国法院的态度也显示出了一定的模糊性。特别是以下两个方面值得船东加以注意：

1. 国法下不同诉因选择对案件审理结果可能存在影响：

Navarette 案中，菲律宾籍船员 *Navarette* 在有关船舶停靠在荷属安地列斯圣马丁时因工负伤。因其不满于 POEA 下的仲裁结果，以仲裁裁决违背美国公共政策以及自己属于琼斯法下的船员为理由，要求适用琼斯法来厘定赔偿标准。在讨论如何适用琼斯法的标准时，法官虽然拒绝了 *Navarette* 的诉求，但法官同时也认为，如果 *Asignacion* 案中的船员提出琼斯法下的诉讼，判决结果可能会有不同。

2. 仲裁程序与和解过程中细节上的瑕疵对案件审理结果可能存在影响：

Castro 案中，菲律宾籍船员 *Castro* 在其雇主的渔船工作时韧带受伤。在菲律宾仲裁裁决做出近三年后，船员向华盛顿州法院提起诉讼，除认为菲律宾仲裁违反了美国的公共政策外；船员还提出菲律宾仲裁庭对此案无管辖权，仲裁裁决超越仲裁协议范围，仲裁员选任不当，仲裁与和解过程存在胁迫，仲裁通知不适当等理由。而船东能够在此案中胜出，不能忽略的是在本案中船东对于船员权利保护的充分考虑，告知义务的切实履行以及对上述相关证据的良好记录和保存。

五、应对建议

综合以上介绍和分析，我们认为雇佣或有意雇佣菲律宾船员的船东在日常营运中应当特别注意以下几点，以避免不利局面的出现：

- 综合营运需要和成本分析，雇主船东应能够意识到雇佣菲律宾船员或存在“隐性成本”。
- 做好安全管理，避免安全事故的发生，特别是在船舶进入美国管辖水域时。一旦在美国港口出现船员（包括但不限于菲律宾船员）工伤及航病案件，应注意证据收集并告知协会。
- 注意仲裁程序与和解过程的细节，保留相关证据。充分告知菲律宾或其他外籍船员其享有的相关权利及签署协议的法律后果，并保留相关证据证明其已充分理解，这也是船东应对船员事后反悔的有效手段。

参考文献：

1. Asignacion v. Rickmers Genoa Schiffahrtsgesellschaft mbH & Cie KG, 783 F.3d 1010, 1013 (5th Cir.2015) .
2. Asignacionv. Rickmers Genoa Schiffahrtsgesellschaft mbH& Cie KG, Civil Action No.2016-026, High Court of The Republic of The Marshall Islands.
3. Navarette v. Silversea Cruises Ltd., 2016U.S.Dist. LEXIS 46666 (S.D. Fla.Mar. 7, 2016).
4. Castro v. Tri Marine Fish Co., LLC, 2017 WL3262473.
5. Aggaraov. MOL Ship Management Co., 2014 WL 3894079 (D. Md. Aug.7, 2014).
6. OsloUniversity: Analyzing the POEA standard employment contract for seafarers.
7. Jason P. Minkin,Jonathan A. Ciprian: Federal Court Enforces Foreign Arbitral Award ResolvingJones Acts Seaman’ s Personal Injury Claim. Kluwer Arbitration Blog. August 15,2017. <http://arbitrationblog.kluwerarbitration.com>
8. 《船员劳务合同纠纷仲裁裁决在美国联邦法院的承认与执行——卡斯特罗诉三海渔业公司案评析》，载厦门海事法院官网：<http://www.xmhsfy.gov.cn/InfoList.aspx?id=453&nid=37>

以上内容仅供会员公司参考。如需具体建议，请与协会相关人员联系。



扫码关注