

# 我国雇佣救助法律适用问题研究

● 刘仕贤 关丞亨 林奇龙 李佳薇



**[摘要]** 由于我国《海商法》没有雇佣救助的相关规定,雇佣救助的定性和法律适用一直是海上运输实务中避无可避的现实痛点。虽然最高法将“加百利号”案作为指导案例,但至今并无相关司法解释,这导致雇佣救助的争论长期存在。本文以雇佣救助的定性及法律适用问题为出发点进行了探讨。本文以“加百利号”案作为切入点,先对雇佣救助的法律属性进行阐述,然后对雇佣救助的法律适用和现实困境进行分析,并针对雇佣救助现实困境提出了完善的解决措施,以供参考。

**[关键词]** 雇佣救助;“无效果—无报酬”原则;海难救助合同;法律适用

## Q 雇佣救助的法律属性

最高法将“加百利号”案作为指导案例,对雇佣救助领域在现实中的适用具有重要意义,也为摆脱“无效果—无报酬”难以界定提供了依据。本案对三次审判中的救助事实没有争议,三次审判结果不同最大的争议点在于本案所涉合同的性质以及报酬的适用标准。本案一审法院认为,其合同应该定性为雇佣救助合同,按照当时法律的规定来。投资公司应该支付合同约定的报酬,救助报酬不与救助效果挂钩。而二审法院却认为,应当适用《海商法》第一百七十九条但书部分以及例外情况的规定,救助报酬也适用《海商法》第一百八十三条规定的“无效果—无报酬”原则。最高法院通过再审认定该案性质为海难救助下的合同纠纷,适用当时的法律属于雇佣救助合同,支持一审法院的判决。

雇佣救助的法律界定在学术界仍存在一定的分歧,大部分学者认为雇佣救助属于海难救助,或者是属于劳务雇佣的性质。目前,我国理论界对雇佣性救助行为的认定也存在着分歧。一种观点认为,这与《救助公约》和《海商法》“海难救助”第九章中“无效果—无报酬”的要求不符,因此,不应被视为海难救助。还有一种观点认为,提倡采用雇佣救助可以更好地协调使用“海难救助法”和“海上保险法”。还有更多一部分的学者认为,《海商法》意义上的海难救助应适用于整个《海商法》,这与当事人有没有约定相关条件,或者是否满足“无效果—无报酬”的构成要件无关。因此,雇佣救助是否属于海难救助,应当准确把握其构成要件。

湛江海事局与莱尔海事公司、广西先林进出口有限公司之间的海上救援合同纠纷中,广州海事法院认为海难救助的

构成要件应当包括以下内容:首先,涉案标的应该属于法律承认的标的;其次,客体有危险急需救助;再次,救助入自愿实施了救助行为;最后,救助必须见效。在英美《海商法》中,海难救助的范围被限定在特定的事实情况下,这里的特定事实情况是指部分或者全部挽救遇难财产。只有当救助成功时,事实条件才会成就,救助方有权获得救助报酬。救助不成功时,事实条件不会成就,当事人之间无法形成海难救助这一法律关系,则无权获得请求支付报酬的权利。从这一点可以看出,在海难救助中出现的“无效果—无报酬”原则,并不是海难救助的构成要件,而是对救助方与被救助方之间的事实条件是否存在进行评价。

从国内外对海难救助的分析可以看出,雇佣救助是海难救助制度中比较特殊的一种。在学术上还有把雇佣救助定性为劳务雇佣性质的观点。劳务雇佣具有一定范围内的人身依附关系,受雇人在受雇人完成工作中可以一定程度地对其进行支配。

在“加百利号”案中,南海救助局与投资公司的协议基本上满足了劳务雇佣的要求,南海救助局与投资公司所约定的报酬所指向的对价就是具体的劳务;救助报酬是按照当事人双方合同约定作为报酬确定的标准,属于双务合同。对雇佣救助领域里最具代表性的“加百利号”案的分析研究中,有学者认为雇佣合同具有劳务雇佣的性质。司玉琢教授的《海商法》教科书中将雇佣救助归于海上服务而非归于海难救助制度之中。在《救助公约》第13条、《海商法》第180条和第183条中,则对该原则的具体判定标准及有关问题作了进一步的规定。当事人在海难救助合同约定形成的雇佣救助合同自然也是允许的。

## Q 雇佣救助法律适用的现实困境

“加百利号”涉案合同已被最高法确定其性质为雇佣救助合同。要确定雇佣救助报酬的适用标准就要分析雇佣救助合同的法律适用。

首先，要分析雇佣救助报酬能否适用《救助公约》《海商法》以及《民法典（合同编）》有关救助报酬的相关规定，以此来确认本案的救助报酬。但是，在本案中南海救助局与投资通过契约的形式约定，不论救助成功与否均应得到补偿，这一约定与“无效果一无报酬”原则背道而驰。

其次，本案救助报酬能否为《海商法》第九章的有关规定所适用。探讨雇佣救助报酬能否适用《海商法》第九章的必要性在于，我国《海商法》是参照和借鉴了《救助公约》的有关条款而制定的，且雇佣救助合同中的救助行为是《救助公约》中界定的一个概念，与我国《海商法》第九章有关的海上救援行为不同。因此，有必要对《海商法》第九章是否可以适用于雇佣性的救援合同进行讨论。对此，学术界存在不同的观点。笔者认为《海商法》是参照了《救助公约》而制定的，虽然很多内容与《救助公约》不同，但是原则性的条款是一直秉持的。倘若允许通过约定来排除对此原则的适用，那么通过目前相关法律规定海难救助的内容、规定此原则将毫无意义。因此，只能将其理解为另一种形式的救助报酬，即雇佣救助报酬。

最后，本案救助报酬的确定能否适用《民法典（合同编）》。本案中最高法认为《救助公约》与《海商法》没有对涉案救助报酬有任何具体的规定，最终适用了当时《民法典》中合同的有关规定进行判决。笔者认为，在当时最高人民法院对本案救助报酬所作出的判定有其合理性，理由如下：其一，本案具有涉外因素，中希两国均加入了《维也纳条约法公约》。在审理案件过程中应当优先考虑国际公约，然后是国内法中的特别法，最后才是一般法。因为案件中雇佣救助合同作出了与“无效果一无报酬”大相径庭的约定，且《救助公约》与《海商法》都是遵循“无效果一无报酬”的原则设立的，也是针对此类合同进行规定的；其二，作为一般法的《民法典（合同编）》范围更大，其第八条、第一百零八条规定适用一切合同，自然也囊括了“无效果一有报酬”的合同。作为范围更大的法律自然可以作为兜底条款来适用，因此雇佣救助法律适用至少存在以下适用困局。

### （一）雇佣救助的法律性质规定不明确

雇佣救助作为海难救助形式的一种，现存的法律都没有对其有清晰的规定。“无效果一无报酬”原则的规定使得海难救助受雇方要在双方均同意“无效果一有报酬”约定的情形下获得报酬，仍要大费周章经历诉讼的尴尬境地。需要通过法官来确认救助事实以及报酬，法官不仅需要花费大量

的时间、精力以及程序，而且还需要浪费大量的司法资源。无论是学界，还是实践中，各方都尝试运用“法理学”以及各种法律解释的方法去解释雇佣救助，但那仅代表个人观点，没有经过法定程序的确认无法产生普遍性效果，没有实际的参考意义。因此，明确雇佣救助的法律性质十分重要。雇佣救助只有具备了法律依据，才能对雇佣救助各方面进行适用，才能理解并运用雇佣救助的内容。

### （二）雇佣救助的法律适用模糊

我国参考《救助公约》制定了《海商法》。而制定《救助公约》时，由于法律的滞后性，没有对雇佣救助进行充分的考量。“加百利号”案件发生后对社会各界均产生了较大的影响，最高法将其纳入第21批指导性案例，希望解决此后雇佣救助的法律适用问题。

但我国并不是判例法国家，不能将此作为雇佣救助的统一规则。对涉及雇佣救助问题的案件应当从案件的实际出发，不能因此一概而论。且“加百利号”案所涉的问题既不完整，也不能直接运用于其他类似案例中。因此，雇佣救助的法律适用也需要通过法定程序来规范。

### （三）海南救助性质比较特殊

陆地上的救助通常以恢复原状作为衡量报酬的基础，即被救助方以报酬去填补救助方付出的时间、人力、物力等。陆地上的救助通常没有额外的补偿。与之相反的是海上救助，以额外补偿为主，不额外补偿为例外，以此来鼓励海上救助，防止因事故导致海上交通堵塞。除此之外，海上运输中的财产比陆地运输更易丢失。陆地运输的货物价值往往比不上海上运输。海上运输量大，海路运输是海上丝绸之路最重要的一环。海路运输多，海上事故也比较频繁。即使现在科技发达，救助设备精密，但是海上救助方面的情况仍然复杂，需要花费大量的人力、物力，这也是海上救助通常能有额外补偿的原因。

### （四）“无效果一无报酬”原则计算方式存在缺陷

有学者认为，“无效果一无报酬”这种计算方式存在以下不足：一是忽视了没有救助效果的情形下，救助方所付出的人力、物力；二是以获得成功的救助为前提时，往往导致诉讼的产生。在判决过程中，法院和仲裁机构往往要耗费大量的时间，从而造成了司法资源的浪费。但是目前我国法律并没有规定雇佣救助制度下救助报酬的计算标准，从而加大了法官的自由裁量权。这不利于法律的完善，不利于当事人合理行使权利。因此，应规定“无效果一无报酬”情况下的具体内容。

然而，海难救助能够获得额外补偿有其利弊。有利之处是，可以鼓励救助方给予施救，有利于提高救助方的积极性，降低海上运输的风险，提升海上运输活动的积极性；不利之处在于，如果一味地人为增加救助补偿，只会使救助工

作变得更加困难、更加难以得到救助。因此，需要法律有适当的激励机制来调整这种情况。

## Q 我国雇佣救助法律适用的优化措施

针对雇佣救助的现实困境，笔者提出了四种建议措施，第一部分明确了雇佣救助的法律性质；第二部分确定了雇佣救助的法律适用；第三部分如何在《海商法》中引入雇佣救助制度；第四部分规定“无效果一无报酬”情况下的具体内容。笔者认为，应该将每一项措施落到实处，共同发挥作用，以形成最大合力，解决雇佣救助下的现实困境，避免司法资源的浪费，具体措施如下。

### （一）明确雇佣救助的法律性质

本案中之所以出现了三次不同的审判结果，主要是由于没有明确雇佣救助的法律性质。《海商法》第九章大部分都是“无效果一无报酬”原则的相关规定，如若将雇佣救助另设成章会太过杂乱无章，将其纳入第九章中，相当于例外规定或者是特殊情况。这样会较为全面地完善我国《海商法》制度，保护雇佣救助人的各项海事权利。在第九章规定雇佣救助时应当先设一节来规定其定义、构成要件以及形式，避免对雇佣救助法律性质的认识产生争议。就目前而言，雇佣救助并非法律概念，而是实践的产物。在《海商法》中规定雇佣救助的定义、构成要件以及形式符合立法逻辑，也便于审判时运用和当事人了解自身的权利和义务。

### （二）确定雇佣救助的法律适用

作为海上救援的一种形式，雇佣性救助所形成的合同当然要受到《海商法》《救助公约》的规制，但目前对雇佣性救助的补偿标准尚无定论。由于救助报酬一般是指“无效果一无报酬”的情况，故应将“受雇救助报酬”作为一个专有名词，以免引起混淆。然后，要明确雇佣救助费用的标准。另外，为了避免混淆，在第九章“无效果一无报酬”的条款中要增加一条：“该条款不适用于雇佣救援费用”。

### （三）引入雇佣救助制度

在《海商法》中引入雇佣救助制度，进一步完善《海商法》。笔者认为，我国可以借鉴西方国家关于“海难救助”

与“纯救助”两种不同的立法模式。在这种救助方式下，当事人可以采取“纯救助”的方式，而法官则具有一定的裁量权。法官根据自身查证以及相关规定的来审判案件。除此之外，还可以选择“海难救助”，救助报酬取决于合同约定以及修订的《海商法》第九章规定的雇佣救助报酬标准。

### （四）制订“无效果一无报酬”原则具体的适用规则

建立一套完备的法律制度，调整雇佣救助报酬在“无效果一有报酬”情形下的具体内容。然后，避免救助成功成为裁决的先决条件，以此来减少诉争。笔者认为，相关立法机构可以通过设立“无效果一有报酬”情况下的具体规定，这有利于缩短法官、仲裁员判断案件的时间，避免浪费司法资源，减少此类探查案件的花销。

## 参考文献

- [1]傅廷中.国际视野内的中国海难救助立法[J].国际法研究,2022(03):17-30.
- [2]司玉琢,吴熙.论雇佣救助费用和船舶优先权、共同海损之间的关系[J].中国《海商法》研究,2023,34(01):3-13.
- [3]张辰熙,初北平.海上救助打捞合同范本中“雇佣救助”的理解与适用[J].世界海运,2021,44(05):41-46.
- [4]吴胜顺.沿海运输货物所有人对货物救助报酬的支付义务[J].人民司法,2020(23):87-92.
- [5]徐峰.民商法视野下海难救助报酬制度之法理内涵与逻辑演进[J].浙江海洋大学学报(人文科学版),2020,37(02):9-16.

## 作者简介:

刘仕贤(1994—),男,汉族,贵州毕节人,硕士,广州商学院法学院,研究方向:民法。

关丞亨(2002—),男,汉族,广东佛山人,大学本科,广州商学院法学院,研究方向:信用风险管理与法律防控。

林奇龙(2001—),男,汉族,广东汕尾人,大学本科,广州商学院法学院,研究方向:法学。

李佳薇(2000—),女,汉族,广东韶关人,本科,广州商学院法学院,研究方向:法学。