

海上雇佣救助合同的识别研究

穆岷

大连海事大学，辽宁大连，116026；

摘要：海上雇佣救助合同是指救助方依据被救助方的请求实施救助，不论救助成功与否，被救助方都按照约定支付费用的协议，是完全不同与海难救助的合同种类。二者之间核心差别在于救助方获得报酬的条件。但由于“特别补偿条款”对该核心原则的突破，使二者容易产生混淆，在实践中更是会引起较大争议。通过分析两种合同的区别，提出控制权原则，即通过明确当事人的主导地位进行区分。

关键词：雇佣救助；海难救助；“无效果，无报酬”；控制权原则

DOI：10.69979/3029-2700.25.04.069

引言

在大多数海上救助法律关系中，当事人双方的首要争议往往围绕合同性质的认定展开，即涉案合同属于海上雇佣救助合同还是传统海难救助合同。这两种合同在价款计算规则上存在显著差异，直接影响当事人的利益。以“加百利”轮案为例，双方的争议主要集中在合同约定费用的性质及其具体承担主体上。南海救助局认为该费用不属于海难救助的报酬且货方并非合同当事人，该费用应由投资公司单独负担；投资公司抗辩，认为依据《海商法》第179条“合同另有约定”条款，本案费用性质应当属于《海商法》第九章规定的“救助报酬”，并基于救助报酬分摊的有关规定，要求按份分担。最终，最高人民法院于2016年7月7日作出再审判决，明确认定“本案所涉救助合同并非《公约》和《海商法》规定的‘无效果无报酬’救助合同，而属于雇佣救助合同”，为本案的争议画上了句号，但如何区分两种海上救助合同却仍未有定论。

1 海上雇佣救助合同

1.1 合同价款的性质

在海上雇佣救助中，救助方获得的费用并非传统意义上的救助报酬。这是因为救助报酬遵循“无效果，无报酬”原则，其支付以救助行为对财产最终获救产生实际效果为前提。然而，雇佣救助的核心特征在于，无论救助结果如何，救助方均可依据合同约定获得费用。这种费用与救助报酬存在本质区别，其性质在合同订立时即已确定，不应因救助结果的不同而发生改变。只要救助方按照合同约定提供了相应服务，无论救助是否成

功，其均有权获得合同约定的费用。此外，雇佣救助下的费用也不应被理解为“酬金”或“补偿”。“酬金”通常适用于救助人命的情形，其支付基于《1989年国际救助公约》第16条及《海商法》第185条的规定，作为救助报酬的一部分适当分配。然而，救助人命本身是一项法定义务，不应通过合同约定来获取报酬，否则将违背道德要求。而“补偿”则专门针对存在环境损害威胁的救助，其数额的确定需综合考虑救助费用与救助报酬之间的关系，无法在合同订立时预先确定。因此，雇佣救助下的费用既不属于“酬金”，也不属于“补偿”，而是基于合同约定的一种服务对价。

1.2 法律适用

从合同法律适用的角度来看，海上雇佣救助是否适用《1989年救助公约》及《海商法》第九章的规定，关键在于其是否符合公约和法律的适用范围及核心特征。

《公约》第1条明确：“除合同另有明示或默示的约定外，本公约适用于任何救助作业。”这一条款表面上看似乎涵盖了广泛的救助行为，包括单方法律行为（如纯救助）、双方法律行为（如合同救助），甚至无偿救助和强制救助。然而，结合公约其他条款的深入分析可以发现，公约的适用范围并不包含海上雇佣救助的情形。首先，《1989年救助公约》第17条规定：“在危险发生之前所签署的合同，不得依本公约的规定支付款项，除非所提供的服务被合理地认为已超出正常履行该合同的范围。”这一条款体现了海难救助的“自愿原则”，即公约所调整的救助行为必须是在救助方无合同义务的情况下进行的。雇佣救助通常是在危险发生前或初期通过合同约定的，救助方的义务源于合同而非自愿行为，

同时缔结海上雇佣合同的场景通常为拖带、灭火等可控作业，也不存在超出正常履行的范围，因此不符合公约的自愿原则。其次，《1989 年救助公约》第 12 条规定：“有效果的救助作业方有权获得报酬。除另有规定外，救助作业无效果，不应得到本公约规定的支付款项。”这一条款明确了海难救助的“无效果，无报酬”原则，即救助报酬的取得以救助行为对财产获救产生实际效果为前提。而雇佣救助的报酬与救助结果无关，其费用在合同订立时即已确定或可通过合同条款计算，无论救助是否成功，救助方均可获得约定费用。这种报酬性质与公约规定的救助报酬存在本质区别。我国作为《1989 年救助公约》的缔约国，《海商法》第九章关于海难救助的规定主要移植自公约内容。其中，第 171 条规定的适用范围相较公约，删除了“除合同另有明示或默示规定外”的表述，进一步明确了海难救助的适用范围。尽管如此，雇佣救助因其合同性质及报酬计算方式，仍不符合《海商法》第九章所规定的海难救助的核心特征。

综上所述，雇佣救助因其合同性质及报酬计算方式，不应适用《1989 年救助公约》及《海商法》第九章的规定。其法律适用应基于合同法的一般原则，而非海难救助的特殊规则。

1.3 法律责任

从法律责任的层面来看，若将海上雇佣救助合同纳入《1989 年救助公约》及《海商法》所规定的海难救助合同范畴，则救助方在造成他人损失时，需承担公约或《海商法》所规定的法律责任。例如，《海商法》第 207 条第 1 项规定：“在船上发生的或者与船舶营运、救助作业直接相关的人身伤亡或者财产的灭失、损坏，包括对港口工程、港池、航道和助航设施造成的损坏，以及由此引起的相应损失的赔偿请求。”这一条款明确了救助方在救助作业中造成他人损失时，需承担相应的赔偿责任。然而，在海上雇佣救助合同中，风险承担的主体通常为雇主而非救助方。这是因为在雇佣关系中，受雇人的意志和行为受雇主的约束和指导，其从事的活动属于雇主业务的一部分。根据《民法典》第 1191 条的规定，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。这一规定体现了雇主责任原则，即雇主对受雇人在履行职务过程中造成的损害承担无过错责任。在海上雇佣救助中，救助方作为受雇人，其行为完全基于雇主的指示和控制，因此，因救

助作业引发的法律责任应由雇主承担。此外，雇佣救助合同的性质决定了其风险分配机制与传统的海难救助存在显著差异。在雇佣救助中，雇主不仅负责提供必要的资源和指导，还需对救助任务的执行过程进行监督和管理。这种控制权的转移使得雇主成为风险的主要承担者。而救助方作为受雇人，其责任仅限于按照合同约定提供服务，除非存在故意或重大过失，否则不对外承担赔偿责任。最后，在传统海难救助中，救助方基于自愿原则提供救助服务，其责任范围与救助报酬的风险溢价相匹配；而雇佣救助中，救助方的报酬基于服务成本计算，若要求其承担与海难救助相同的法律责任，显然有违公平原则。

综上所述，海上雇佣救助合同中的法律责任应由雇主承担，而非救助方。这种责任分配机制既符合雇佣关系的法律特征，也体现了风险与收益相一致的原则。将雇佣救助纳入海难救助的范畴，不仅会导致法律适用的混乱，还可能加重救助方的责任负担，不利于维护合同双方的合法权益。

2 合同的识别

2.1 “无效果，无报酬”原则

“无效果，无报酬”原则形成于海难救助法律关系的长期实践之中，后被《1989 年救助公约》及《海商法》确立为核心原则。这一原则的核心在于，救助方只有在救助作业对财产获救产生实际效果时，才有权获得报酬。需要注意的是，财产最终获救与救助作业有效果并非完全等同的概念。后者可以推导出前者，但前者并不必然意味着后者。例如，在多个救助方参与的情况下，可能只有部分救助方的作业对财产最终获救起到了实质性作用，而其他救助方的行为则可能并未产生实际效果。因此，海难救助合同中的救助报酬仅应支付给那些对财产获救作出实质性贡献的救助方。

然而，特别补偿条款的引入对传统的“无效果，无报酬”原则产生了深远影响。传统原则下，救助方只有在成功救助遇险船舶或货物时才能获得报酬，而特别补偿条款则允许救助方在某些情况下获得补偿，即使救助行动未取得成功。这一条款主要适用于救助方在救助过程中承担了重大风险和费用，但最终未能成功救助的情形。这种制度设计旨在为救助方提供一定的经济保障，鼓励海洋环境保护。特别补偿条款的引入是对传统“无效果，无报酬”原则的重要补充和调整。它在确保救助

方获得合理补偿的同时，也推动了海难救助事业的发展。然而，随着特别补偿条款的确立，单纯依赖“无效果，无报酬”原则来区分海上雇佣救助合同与海难救助合同，容易引发较大争议。“加百利”轮案即是一个典型案例，在该案中，合同约定的费用性质及其与救助结果的关系成为双方争议的焦点，凸显了特别补偿条款对传统原则的冲击以及合同识别问题的复杂性。因此，仅以“无效果，无报酬”原则作为海难救助合同识别的唯一标准并不足以区分其于海上雇佣救助合同。

2.2 控制权原则

尽管现行法律未对海上雇佣救助作出明确定义，但学界普遍认为，雇佣救助是指“救助方按照遇险船舶被救助方的指挥，利用其提供的人力、设备等资源，按时间或工作量计酬的救助行为”。通过与传统的海难救助对比可以发现，雇佣救助的核心特征在于其报酬的取得与救助的实际效果及财产价值无关，而是基于合同约定的服务内容及计费标准。

在雇佣救助中，雇主（被救助方）的自救意愿是其与救助方订立合同的前提和基础。这种“自救”的核心在于雇主对救助行动的自主决策权及对外来救助力量的指挥权。雇主根据实际需求与救助方签订合同，旨在借助外部资源完成救助任务。因此，救助方提供的设备、人力等资源需完全听从雇主的统一调度和指挥，严格按照雇主的意志行事。除非救助方违背或不听从雇主的指令，否则其对救助行为的后果不承担责任，也不承担相关风险。由此可见，雇主对救助行动的指挥权是雇佣救助及雇佣救助合同最本质的特征，这也与服务合同的基本属性高度契合。

从合同性质来看，雇佣救助合同本质上属于服务合同的一种。其特殊性在于，它是为海上特定目的而缔结的，服务的履行条件和目的均以海上活动为对象。例如，拖带遇险船舶至安全港口、提供设备协助堵漏等，均属于典型的雇佣救助服务。由于雇佣救助合同具备服务合同的一切基本属性，如双方意思自治、服务内容明确、报酬按约定支付等，因此应将其定性为海上服务合同的

一种具体形式。

综上所述，控制权原则是区分雇佣救助与传统海难救助的关键标准。雇主对救助行动的指挥权不仅体现了雇佣救助的自救性质，也决定了其合同性质属于服务合同范畴。

3 结论

为更有效地区分海上雇佣救助合同与适用《1989年救助公约》及《海商法》的海难救助合同，本文支持引入“控制权原则”作为核心判断标准。具体而言，若救助方在救助行动中享有控制和决策的主导地位，则该合同应被认定为适用《公约》及《海商法》调整的海难救助合同；反之，若被救助方在救助行动中占据主导地位，并对救助过程实施指挥和控制，则该合同应被定性为雇佣救助合同。通过这一原则，可以避免因机械适用“无效果，无报酬”原则而引发的争议，同时也有助于维护海难救助制度的特殊性与独立性。

参考文献

- [1] 杜彬彬, 张永坚. 雇佣救助的法律地位探析 [J]. 中国海商法研究, 2017, 28 (3) : 105-112.
- [2] 王彦君, 张永坚. 雇佣救助合同的属性认定和对《中华人民共和国海商法》第九章的理解 [J]. 中国海商法研究, 2016, 27 (3) : 17-23.
- [3] 司玉琢, 吴煦. 雇佣救助的法律属性及法律适用 [J]. 中国海商法研究, 2016, 27 (3) : 3-11.
- [4] 吴煦. 论雇佣救助在中国法下的适用 [J]. 大连海事大学学报(社会科学版), 2016, 15 (4) : 46-50.
- [5] 傅廷中. 雇佣救助合同的性质及其法律适用 [J]. 中国海商法研究, 2016, 27 (3) : 12-16.
- [6] 司玉琢. 海商法 [M]. 4 版. 北京: 法律出版社, 2018.

作者简介: 穆岷 (1997 年 4 月 29 日), 男, 汉族, 辽宁省大连市人, 硕士研究生在读, 大连海事大学, 研究方向: 海商法学。