

بَحْثٌ مَحْكَمٌ

عقد العمل البحري
في نظام العمل السعودي

إعداد:

د. شواخ محمد الأحمد

أستاذ مشارك بكلية الحقوق – جامعة دار العلوم



ملخص البحث

للتجارة البحرية اليوم أهمية لا تخفى، تعتمد على النقل بالسفن، مما يتطلب إبرام عقود عمل مع من يقوم بإدارة السفينة، بدءاً بالريان، الذي يمثل صاحب العمل، وانتهاءً بالبحار، بهذا جاء هذا البحث لتوضيح طبيعة العلاقة التي تربط العاملين بصاحب العمل وبيان حقوق والتزامات الطرفين، وذلك من خلال الإجابة على التساؤلات التالية:

- ما المقصود بعقد العمل البحري؟
- ما الفرق بين عقد العمل البحري وعقد العمل الفردي؟
- ما عناصر عقد العمل البحري؟
- ما التزامات طرفي عقد العمل البحري؟
- ما الجهة المكلفة بحسم المنازعات الناشئة عن عقد العمل البحري؟

المقدمة

يتناول هذا البحث دراسة لعقد العمل البحري، بدءاً من تعريفه وبيان أطرافه، وتوضيح خصائصه وعناصره؛ العمل، والأجر وعلاقة التبعية. مروراً بالآثار التي تترتب عليه؛ التزامات العامل وصاحب العمل، وانتهاءً بأسباب انقضائه والآثار التي تترتب على ذلك.

ومما تجدر الإشارة إليه، ونظراً لعدم وقوفنا على مراجع تتناول عقد العمل البحري بشكل عام، وعقد العمل البحري في النظام السعودي بشكل خاص، كذلك لم نعثر على اجتهادات قضائية بخصوص هذا العقد؛ لذلك اعتمدت في دراستي على نصوص نظام العمل السعودي بشكل عام، وعلى أحكام الباب الحادي عشر منه بشكل خاص، وعلى خبرتي الطويلة في دراسة وتدريس قانون العمل في كليات الحقوق.

أهمية البحث:

تنبع أهمية البحث في عقد العمل البحري من أهمية الموضوع الذي يتناوله، إذ لا يمكن أن يخفى على أحد أهمية التجارة البحرية اليوم، التي تعتمد بدورها على النقل بالسفن، وهذا يتطلب إبرام عقود عمل مع من يقوم بإدارة السفينة بدءاً من الربان؛ الذي يمثل صاحب العمل (مالك السفينة أو مجهزها) ويعمل تحت إدارته وإشرافه جميع العاملين على ظهر السفينة، وانتهاءً بالبحار، سواء أكان ضابطاً أو طبيباً أو طباخاً.. إلخ. لهذا لا بد من توضيح طبيعة العلاقة التي تربط العاملين على ظهر السفينة بصاحب العمل، وبيان حقوق والتزامات

الطرفين .

مشكلة البحث:

لما كان العمل على ظهر السفينة له طبيعة خاصة، من حيث مكان العمل وزمانه ونوع العمل والمخاطر التي يتعرض لها العمال؛ لذلك فإن المنظم قد أفرد أحكاماً خاصة لعقد العمل البحري تتناسب مع هذه الخصوصية، لهذا فإن مشكلة البحث التي تطرح نفسها بإلحاح، هل جاء التنظيم القانوني لعقد العمل البحري في نظام العمل السعودي منسجماً مع المتطلبات العملية للنطاق الذي سيطبق فيه.؟

هدف الدراسة:

بناءً على مشكلة الدراسة يمكن تحديد الهدف الرئيس لهذه الدراسة: والمتمثل ببيان ماهية عقد العمل البحري، وتحديد أطرافه وآثاره، وحسم المنازعات التي تثور بشأنه، وتوضيح الأحكام القانونية المنظمة له. وبيان مدى ملاءمتها.

تساؤلات الدراسة:

- من أهم التساؤلات التي سيجيب عنها البحث التساؤلات التالية:
- ما المقصود بعقد العمل البحري؟
 - ما الفرق بين عقد العمل البحري وعقد العمل الفردي؟
 - ما عناصر عقد العمل البحري؟
 - ما التزامات طرفي عقد العمل البحري؟
 - ما الجهة المكلفة بحسم المنازعات الناشئة عن عقد العمل البحري؟

منهجية البحث:

لتحقيق هدف الدراسة، اعتمد الباحث على المنهج الوصفي والمنهج التحليلي، إذ يقوم على استعراض النصوص القانونية، واستنباط الأحكام ذات الصلة بالموضوع، وتحليلها تحليلاً منهجياً وافياً للوصول إلى ما هو أفضل في الأحكام التي تنظم عقد العمل البحري، حتى نتمكن في نهاية المطاف من الوقوف على الإيجابيات ومحاولة بلورتها وتطويرها، ومعالجة السلبيات إن وجدت واستبدالها بالأفضل.

تمهيد

استدعت ظروف أداء العمل وبشكل خاص من حيث مكان أداء العمل (ظهر السفينة) والبحر، ومن حيث الزمان، أن يخصص المنظم السعودي أحكاماً خاصة بعقد العمل البحري، إذ أفرد له الباب الحادي عشر، وكرس له المواد من المادة الثامنة والستين بعد المائة وحتى المادة الرابعة والثمانين بعد المائة. ومما لا شك فيه أن المنظم لن يتمكن من إيراد جميع الأحكام التي تنظم هذا العقد، بل اقتصر على الأحكام الرئيسة، التي اقتضتها الطبيعة الخاصة بعقد العمل البحري، موضحاً بأن يسري على هذا العقد أحكام هذا النظام (أي نظام العمل) فيما لا يتعارض مع أحكام الباب الحادي عشر والقرارات التي تصدر بمقتضاه؛ بمعنى أنه يطبق على هذا العقد أحكام الباب الحادي عشر من نظام

العمل، وعند عدم وجود أحكام في هذا الباب نعود إلى أحكام نظام العمل بشرط ألا تتعارض صراحة أو ضمناً مع الأحكام الواردة في الباب الحادي عشر. ودراستنا لعقد العمل البحري سوف تتناول التعريف به في (المبحث الأول) وتحديد عناصره في (المبحث الثاني) وبيان الآثار التي تترتب عليه في (المبحث الثالث)، وأسباب انقضائه والآثار التي تترتب على ذلك، وتحديد الجهة المختصة بحسم الخلافات التي تثور بين طرفي العقد في (المبحث الرابع).

المبحث الأول التعريف بعقد العمل البحري

يتطلب تحديد مفهوم عقد العمل البحري أن نعرفه أولاً في (المطلب الأول) وأن نبين عناصره في (المطلب الثاني) وأن نحدد خصائصه في (المطلب الثالث)

المطلب الأول: تعريف عقد العمل البحري وأطرافه

الفرع الأول: تعريف عقد العمل البحري:

عرّفت الفقرة الأخيرة من المادة الثامنة والستين بعد المائة من نظام العمل السعودي^(١) عقد العمل البحري: «كل عقد تشغيل بأجر يبرم بين صاحب سفينة أو مجهزة سفينة أو ممثل عن أي منهما وبين بحار للعمل على ظهرها^(٢)». من خلال التعريف السابق، وباستقراء المادة التاسعة والستين بعد المائة من نظام العمل، نستنتج أن عقد العمل البحري؛ عبارة عن اتفاق بين صاحب العمل (صاحب السفينة أو مجهزةها) وبين عامل (بحار، ربان) للعمل على ظهر سفينة بحرية تجارية، مقابل أجر، تحت إدارة وإشراف مجهزةها أو ربانها.

لهذا، كان من الأفضل لو أن المنظم عرّف العقد على أنه اتفاق؛ لأن كل عقد

(١) الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/٥١ تاريخ ٢/٨/١٤٢٦ وتعديلاته.

(٢) عرفت المادة ١٤١ من قانون التجارة البحرية السوري رقم ٤٦ لسنة ٢٠٠٦ عقد العمل البحري على أنه «العقد الذي يلتزم بمقتضاه شخص بالعمل في سفينة مقابل أجر تحت إشراف مجهزة أو ربان».

هو اتفاق حكماً^(٣)، بالإضافة إلى عدم وجود مبرر من إيراد كلمة «تشغيل»؛ لأنها قد تضيق من نطاق عقد العمل البحري، إذ تفهم أن عقد العمل البحري يقتصر على من يقومون بتشغيل السفينة من الناحية الفنية، بينما الحقيقة يشمل كل من يعمل على ظهر السفينة بغض النظر عن طبيعة عمله، فني، ضابط، طباخ، طيب، حتى أن المنظم نفسه وفي تعريف العقد أشار إلى العمل على ظهر السفينة بصورة مطلقة.

الفرع الثاني: أطراف عقد العمل البحري:

في أي عقد لا بد له من طرفين، وطرفا عقد العمل البحري، هما صاحب السفينة أو تجهزها (صاحب العمل) والربان والبحار (العامل).

١- صاحب العمل (صاحب السفينة أو تجهزها)

يثبت هذا الوصف لكل شخص طبيعي أو اعتباري بشرط أن يكون صاحب سفينة، والسفينة؛ هي كل منشأة عائمة على سطح البحر، ولذلك لا تعد سفينة بهذا المعنى إذا كانت المنشأة تغوص تحت سطح الماء، ويشترط في المنشأة التي تعوم على سطح البحر أن تكون مسجلة في المملكة العربية السعودية بغض النظر عن جنسية مالكيها، وألا تقل حمولتها عن خمسمائة طن؛ بمعنى أن تكون الحمولة خمسمائة طن وأكثر (الفقرة الأولى من المادة الثامنة والستين بعد المائة) ويشترط كذلك أن تكون السفينة تجارية حتى نستبعد السفن المخصصة للأغراض العسكرية.

ويثبت وصف صاحب العمل في عقد العمل البحري أيضاً لمجهز السفينة،

(٣) الدكتور عبد المنعم فرج الصده: نظرية العقد في الشريعة الإسلامية والقانون الوضعي، دار النهضة العربية، ١٩٩٤، ص ١٠١ وما بعدها. الدكتور محمود المظفر: نظرية العقد، الطبعة الثالثة، دار حافظ للنشر، ٢٠١١، ص ٣٤ وما بعدها.

والمجهر هو كل شخص طبيعي، أو منشأة عامة أو خاصة - المنشأة العامة إما أن تكون شركة مملوكة للدولة أو إدارة حكومية، والمنشأة الخاصة؛ إما أن تكون شركة خاصة، أو مشروع فردي - يجري لحسابه تجهيز السفينة، كالمستأجر للسفينة مثلاً (الفقرة الثانية من المادة الثامنة والستين بعد المائة) فالمجهر إذن؛ هو من يتولى استثمار السفينة، فيزودها بالموثون والوقود، ويتعاقد مع البحارة، قد يكون مالكاً للسفينة أو غير مالك لها، كالمستأجر للسفينة عارية.

٢- العامل البحري (ربان، بحار)

يثبت وصف العامل في عقد العمل البحري لكل من يعمل على ظهر السفينة، ونظراً لاختلاف طبيعة العمل على ظهر السفينة يمكن أن تميز بين الربان والبحار؛ فالربان هو شخص طبيعي مؤهل لقيادة السفينة ويتحمل مسؤوليتها (الفقرة الثالثة من المادة الثامنة والستين بعد المائة) ويعد الربان وكيلًا عن صاحب السفينة أو مجهزها، حيث إن جميع من يعمل على ظهر السفينة يخضع لسلطته وأوامره؛ فالربان هو عامل من جهة عند صاحب العمل، ووكيل أو ممثل عن صاحب العمل على ظهر السفينة، بحيث يخضع جميع من يعمل على ظهر السفينة لسلطته وأوامره. (المادة التاسعة والستين بعد المائة).

أما البحار؛ فهو كل شخص طبيعي يعمل على ظهر السفينة بموجب عقد عمل بحري (الفقرة الرابعة من المادة الثامنة والستين بعد المائة) مهما كانت طبيعة عمله، كالطباخ والطبيب والضابط وغيرهم).^(٤)

(٤) لمزيد من التفاصيل راجع محمد سامر عاشور: عقد العمل البحري. الموسوعة العربية، الموسوعة القانونية المتخصصة https://www.arab-ency.com/___/details.law.php?nid=163956

ويشترط في من يعمل على ظهر السفينة سواءً أكان رباناً أو بحاراً (رغم أن المادة الثالثة والسبعون بعد المائة) قصرت الشروط على البحار دون الربان. وذلك لطبيعة العمل وخطورته على ظهر السفينة:

- أ- أن يكون قد أتم من العمر ثماني عشرة سنة. وبهذا يكون المشرع قد خرج على قواعد نظام العمل التي تنظم عمل الأحداث، إذ إن الفقرة الأولى من المادة الثانية والستين بعد المائة أجازت إبرام عقد العمل لمن أتم الخامسة عشرة من العمر.
- ب- أن يكون حاصلاً على شهادة تتيح له العمل في الخدمة البحرية، نظراً لطبيعة العمل في البحر.
- ج- أن يكون لائقاً طبياً، ويثبت ذلك بموجب شهادة طبية.

المطلب الثاني: خصائص عقد العمل البحري

يتميز عقد العمل البحري بجملة من الخصائص، من أهمها:

١- عقد العمل البحري عقدٌ مسمى:

يعد عقد العمل البحري من العقود المسماة؛ لأن المنظم أفرد له أحكاماً خاصة في نظام العمل، كما أوضحنا آنفاً، وخلع عليه اسماً «عقد العمل البحري»، ولذلك إذا عرض نزاع يتعلق بعقد العمل البحري، فعلى القاضي أن يبحث عن الحكم في الأحكام الخاصة بهذا العقد؛ الباب الحادي عشر من نظام العمل، فإذا لم يجد فعليه أن يبحث عن ذلك في أحكام نظام العمل بشرط ألا تتعارض مع الأحكام الخاصة به (العبارة الأخيرة من الفقرة الأخيرة من المادة الثامنة والستين بعد المائة) صراحة أو ضمناً.

٢- عقد العمل البحري عقدٌ قائمٌ على الاعتبار الشخصي:

يعد عقد العمل البحري من العقود القائمة على الاعتبار الشخصي بالنسبة للعامل، أي أن لشخصية العامل محل اعتبار عند صاحب العمل؛ لأن صاحب السفينة أو تجهزها عندما تعاقد مع البحار تعاقد معه لاعتبارات معينة، كالكفاءة، أو الخبرة، أو غير ذلك. لهذا نعتقد بأن لصاحب العمل الحق في إنهاء العقد دون إشعار أو مكافأة، إذا ثبت أن البحار قد لجأ إلى الغش أو التزوير للحصول على العمل سنداً للمادة الثمانين من قانون العمل.

٣- عقد العمل البحري من العقود الرضائية:

تنقسم العقود من حيث طريقة انعقادها إلى عقود رضائية وعقود شكلية، فالأولى تنعقد بمجرد التراضي، أي التوافق، أي بمجرد تطابق الإيجاب مع القبول. أما العقود الشكلية؛ لا تنعقد بالتراضي فقط، وإنما لا بد من استيفاء شكل معين^(٥) ونعتقد أنه ورغم اشتراط المنظم تسجيل العقد في سجلات السفينة، وأن يكون محرراً بصيغة واضحة (المادة السبعون بعد المائة) ويجب أن يتضمن بيانات حددها كل من نص المادة السبعين والحادية السبعين بعد المائة، لذلك كان لا بد أن يكون العقد محرراً، وبصيغة واضحة^(٦) وعلى ثلاث نسخ، نسخة لمجهز السفينة والثانية للربان والثالثة للبحار. كما أن المنظم فرض عقوبة الغرامة ومقدارها خمسة آلاف ريال وتتعدد الغرامة بعدد العمال

(٥) الدكتور عبد المنعم فرج الصده: مرجع سابق، ص ١١٦

(٦) من البيانات التي يجب أن ينص عليها في عقد العمل البحري، تاريخ إبرام العقد ومكانه، واسم المجهز، واسم البحار ولقبه وسنه وجنسيته وموطنه، ونوع العمل المكلف، وكيفية أدائه، والشهادة التي تتيح له في الملاحة البحرية، والتذكرة الشخصية البحرية، ومقدار الأجر، ومدة العقد.

الذين وقعت بشأنهم المخالفة، على صاحب العمل الذي لا يسجل عقود البحارة العاملين على ظهر السفينة في سجلاتها، كما فرض ذات الغرامة على صاحب العمل في حالة عدم تحرير عقود البحارة العاملين على ظهر السفينة بصيغة واضحة.^(٧) مع ذلك يبقى عقد العمل البحري من العقود الرضائية، إذ ينعقد بمجرد التراضي بين العامل وصاحب العمل، والكتابة المطلوبة للعقد هي شرط إثبات من جانب صاحب العمل لا شرط انعقاد، ويستطيع العامل إثبات العقد بجميع طرق الإثبات، وذلك قياساً على عقد العمل، حيث إن المادة الحادية والخمسون رغم أنها أوجبت أن يكون عقد العمل مكتوباً من نسختين، ومع ذلك اعتبرت أن العقد يبقى قائماً ولو كان غير مكتوب، وفي هذه الحالة يجوز للعامل وحده إثبات العقد وحقوقه التي نشأت عنه بجميع طرق الإثبات^(٨).

٤- عقد العمل البحري من العقود الزمنية:

يعد عقد العمل البحري من العقود الزمنية؛ لأن الزمن عنصرٌ جوهريٌّ في العقد، بمعنى أنه يقيس مقدار الأداء الذي يقدمه أحد المتعاقدين، فالزمن هنا يقيس مقدار الأداء الذي يقدمه البحار؛ لذلك فإن أجر البحار يقدر على أساس الزمن، كاليوم أو الأسبوع، أو السفارة.

ويترتب على اعتبار عقد العمل البحري من العقود الزمنية، أن فسخ

(٧) راجع قرار وزير العمل رقم ٤٧٨٦ تاريخ ٢٨ / ١٢ / ١٤٣٦ .

(٨) نصت المادة الخامسة والتسعون من القانون القطري رقم ١٥ لسنة ١٩٨٠ على ذلك صراحة «لا يجوز إثبات عقد العمل البحري إلا بالكتابة، ومع ذلك إذا لم يكن العقد مكتوباً جاز للبحار وحده إثباته بجميع الطرق».

العقد أو إبطاله لا يكون له أثر إلا بالنسبة للمستقبل، بمعنى لا يكون له أثر رجعي؛ لأن ما تم تنفيذه من العقد لا يمكن الرجوع فيه. كذلك يعد هذا العقد؛ لظروف المكان والزمان الذي ينفذ فيه مجالاً خصباً لنظرية الظروف الطارئة^(٩).

٥- عقد العمل البحري عقد محدد المدة:

ينقسم العقد الزمني إلى عقد غير محدد المدة وعقد محدد المدة، والأصل أن العقد غير محدد المدة إلا إذا اتفق الأطراف على خلاف ذلك صراحة أو ضمناً.

ويبدو أن المنظم السعودي خرج على هذه القاعدة عندما أوجب في المادة السبعين بعد المائة «أن ينص في العقد على ما إذا كان معقوداً لمدة محددة أو لسفرة، فإذا كان معقوداً لمدة محددة حددت المدة بصورة واضحة، وإذا كان لسفرة حددت المدينة أو المرفأ البحري الذي تنتهي عنده السفرة، وفي أي مرحلة من مراحل تفريغ السفينة أو تحميلها في هذا المرفأ ينتهي العمل».

إذن، اشترط القانون أن يكون العقد محدد المدة، وتحدد مدته إما بفترة زمنية على أن تحدد بصورة واضحة، أو لسفرة واحدة، على أن تحدد المدينة أو المرفأ الذي تنتهي عنده الرحلة، وفي أي مرحلة من مراحل تفريغ السفينة أو تحميلها.

(٩) الدكتور عبد المنعم فرج الصده: مرجع سابق، ص ١٣٩ وما بعدها.

المبحث الثاني عناصر عقد العمل

أوضحنا آنفاً أن عقد العمل البحري؛ عبارة عن اتفاق بين صاحب العمل (صاحب السفينة أو مجهزها) وبين عامل (ربان أو بحار) للعمل على ظهر السفينة مقابل أجر تحت إدارة وإشراف ربان السفينة. لذلك يمكن أن نستنتج أن لعقد العمل البحري ثلاثة عناصر: العمل على ظهر السفينة، والأجر، وعلاقة التبعية.

المطلب الأول: العمل على ظهر السفينة

يعد عنصر العمل من أهم العناصر التي تميز عقد العمل البحري، إذ يجب أن يؤدي العمل على ظهر السفينة بالمعنى الذي أوضحناه سابقاً. ويلحظ أن العمل الذي يؤدي على ظهر السفينة قد يكون عملاً فنياً إدارياً؛ يتمثل في قيادة السفينة وتحمل مسؤولياتها، ويسمى العامل عندئذ رباناً للسفينة، وقد يكون أي عمل آخر فني أو إداري أو عضلي أو فكري.. إلخ، ويسمى العامل عندئذ بحاراً، واشترطت المادة الحادية والسبعون بعد المائة أن يحدد في عقد العمل نوع العمل المكلف به العامل، وكيفية أدائه. ولا يشترط في العمل الذي يؤديه العامل في عقد العمل البحري سوى أن يكون مشروعاً، بمعنى ألا يخالف قواعد النظام العام والآداب العامة، وإلا كان باطلاً.

المطلب الثاني: الأجر

الفرع الأول: تعريف الأجر وأهميته:

يعد الأجر أحد العناصر الثلاثة في عقد العمل البحري، فإذا انتفى الأجر ينتفي عن العقد وصف العمل البحري؛ لذلك عندما عرفت الفقرة الرابعة من المادة الثامنة والستين بعد المائة عقد العمل البحري نصت على أنه «عقد تشغيل بأجر» كما أن المادة الحادية والسبعون بعد المائة اشترطت أن يتضمن عقد العمل تحديداً لمقدار الأجر.

فالأجر وفقاً لتعريف المادة الأولى من نظام العمل هو «كل ما يعطى للعامل مقابل عمله... مهما كان نوع الأجر أو طريقة أدائه، مضافاً إليه العلاوات الدورية»؛ لذلك فإن الأجر قد يكون نقدياً أو عينياً، والغالب في الوقت الحاضر أن يكون الأجر نقداً، يضاف إليه بالنسبة للبحارة للغذاء والمبيت على ظهر السفينة، واشترطت الفقرة الخامسة من المادة الثانية والسبعين بعد المائة أن يعلن في السفينة وفي القسم المخصص للعمال قواعد تقديم الغذاء والمبيت وأصولها على ظهر السفينة، وذلك على نفقة المجهز، وينظم ذلك بقرار من وزير العمل (المادة الثامنة والسبعون بعد المائة).

الفرع الثاني: طرق حساب الأجر:

أوضحنا آنفاً أن تحديد مقدار الأجر يعود لمطلق سلطان الإرادة العقدية بين المجهز والعامل، ويعود إليهم أيضاً اختيار طريقة حساب الأجر، ونظراً لأن عقد العمل إما أن يبرم لمدة زمنية محدودة أو لسفرة واحدة، لذلك حساب الأجر لا

يخرج عن طريقة حساب الأجر على أساس الزمن أو على أساس السفرة، أو نسبة من الربح. وإيضاح تلك الطرق كما يلي:

١ - حساب الأجر على أساس الزمن:

يحدد الأجر وفقاً لهذه الطريقة على أساس الوحدة الزمنية، الشهر، الأسبوع، اليوم، دون ملاحظة مقدار ما ينجزه العامل من عمل، أو مقدار ما ينتجه، بحيث يحصل العامل على أجر جزافي يتناسب مع الزمن الذي يستحق عنه الأجر.^{١٠}

ويستحق البحارة أجورهم إذا أسرت السفينة، أو غرقت أو أصبحت غير صالحة للملاحة، وذلك حتى يوم وقوع الحادث. وإذا توفي أحد البحارة أثناء الرحلة فيستحق ورثته الأجرة إلى يوم وفاته (العبارة الأولى من المادة الحادية والثمانين بعد المائة).

٢ - حساب الأجر بالسفرة:

يمكن أن يحدد أجر العامل في عقد العمل البحري على أساس أجر مقطوع عن كل سفرة من السفرات التي تنجزها السفينة، وبغض النظر عن المدة التي تستغرقها السفرة. ويلحظ بأنه إذا تم اختصار السفر لأي سبب من الأسباب، سواءً أكان ذلك اختيارياً أم قهرياً، فلا يترتب على ذلك نقص أجر البحار (المادة الخامسة والسبعون بعد المائة) وإذا توفي البحار خلال الرحلة استحق ورثته أجره عن كامل الرحلة (العبارة الثانية من المادة الحادية والثمانين بعد المائة).

(١٠) لمزيد من التفاصيل راجع كتابنا: الوجيز في نظام العمل السعودي، الطبعة الأولى، ٢٠١٥، منشورات جامعة دار العلوم، ص ١٣١ وما بعدها.

٣- حساب الأجر على أساس نسبة من الأرباح أو أجر السفينة:

يحدد مقدار أجر العمال في عقد العمل البحري باتفاق الطرفين، ويمكن الاتفاق على تحديد مقدار الأجر على أساس نسبة من الأرباح أو نسبة من أجر السفينة، وفي هذه الحالة لا يستحق البحار أجراً في حالة إلغاء الرحلة، ولا زيادة في الأجر عند تأخير الرحلة أو إطالتها، أما إذا كان التأخير أو الإطالة ناشئاً عن فعل الشاحنين استحق البحار تعويضاً من المجهز. وإذا توفي البحار خلال الرحلة، وكان الأجر محددًا على أساس نسبة من الربح أو نسبة من أجر السفينة، فإنه يستحق النسبة كاملة. وتودع المبالغ المستحقة للبحار المتوفى، أو المفقود، أو الذي يتعذر عليه التسلم، لدى مكتب العمل في ميناء الوصول في المملكة (العبارة الأخيرة من المادة الحادية والثمانين بعد المائة).

الفرع الثالث: وسيلة الوفاء بالأجر:

الأصل والمبدأ اليوم أن يستحق العمال بشكل عام أجورهم نقداً، وإذا وجد الأجر العيني فغالباً ما يكون إلى جانب الأجر النقدي، وكما أوضحنا أن البحارة يستحقون بالإضافة للأجر النقدي أجراً عينياً يتمثل في الغذاء والمنامة التي تقدم لهم على ظهر السفينة.

والأصل كذلك أن تدفع جميع مستحقات البحارة بالعملة الرسمية؛ أي بالريال السعودي، إلا إذا استحققت والسفينة خارج المياه الإقليمية للمملكة، فيمكن أن تدفع بالعملة الأجنبية إذا وافق البحار على ذلك. (الفقرة الأولى من المادة الرابعة والسبعين بعد المائة).

والحكمة من إلزام صاحب العمل بالوفاء بالأجر وجميع مستحقات العامل

بالعملة الرسمية، هو حماية الأخير من الأضرار التي قد تلحق به إذا ما تم الوفاء بعملة أجنبية قد تعرضه للخسارة أثناء تبديلها بالعملة الوطنية^(١١).

ويجوز للبحار أن يتفق مع صاحب العمل أن يدفع أجره النقدي لمن يحدده (الفقرة الثانية من المادة الرابعة والسبعين بعد المائة).

الفرع الرابع: زمان ومكان الوفاء بالأجر:

لم يتضمن الباب الحادي عشر من قانون العمل -والذي ينظم عقد العمل البحري- أحكاماً تحدد زمان الوفاء بالأجر، وإنما أوجب على صاحب السفينة أو تجهزها أن يعلن في السفينة وفي القسم المخصص للعاملين مكان تصفية الأجور وزمانها، وحسابها النهائي. ونعتقد أن صاحب العمل ملزم بمراعاة الأحكام التي وردت في نظام العمل طالما أنها لا تتعارض صراحة أو ضمناً مع أحكام الباب الحادي عشر من قانون العمل. ويلحظ ما يلي:

أ- يجب أن تؤدي الأجور في حسابات العمال عن طريق البنوك المعتمدة في المملكة، بشرط ألا يتجاوز موعد استحقاقها المواعيد المحددة في المادة التسعين، ويجوز للوزير استثناء بعض المنشآت من ذلك. ولا يجوز الوفاء بالأجر بعد انقضاء ساعات العمل^(١٢). - عندما لا تحول الأجور إلى الحسابات البنكية للعامل - والهدف من ذلك هو حماية حق العامل في يوم الراحة أو العطلة وفي وقت ما بعد انقضاء ساعات العمل.

ب- بالنسبة للعمال المعيّنين بأجر شهري، يجب أن تصرف أجورهم مرة

(١١) راجع كتابنا: الوجيز في نظام العمل السعودي، مرجع سابق، ص ١٥٧

(١٢) محمد فاروق الباشا: التشريعات الاجتماعية، قانون العمل، المطبعة الجديدة، دمشق، ١٩٨٠، ص ٢١١.

على الأقل في الشهر، ومدة الشهر التي نص عليها الفقرة / ب / من البند الأول من المادة التسعين تمثل الحد الأقصى، بمعنى أنه من الجائز الاتفاق بين العامل وصاحب العمل على أداء الأجر كل خمسة عشر يوماً.

ج- بالنسبة لعمال اليومية، وهم العمال الذين حددت أجورهم باليوم، يجب أن تصرف أجورهم مرة كل أسبوع على الأقل (الفقرة / أ / من البند الأول من المادة التسعين)

د- بالنسبة للعمال الذين حددت أجورهم على أساس القطعة، إذا كان العمل يستلزم مدة تزيد على أسبوعين، فيجب أن يحصل العامل على دفعة كل أسبوع تتناسب مع ما أتمه من العمل، ويصرف باقي الأجر كاملاً خلال الأسبوع التالي لتسليم العمل. ويمكن أن نقيس على ذلك البحارة التي تحدد أجورهم بالسفرة، إذا كانت السفرة تستغرق مدة تزيد على أسبوعين، فيجب أن يحصل العامل على دفعة كل أسبوع تتناسب مع كامل الأجر، ويصرف باقي الأجر كاملاً خلال الأسبوع التالي لانتهاؤ السفرة.

هـ- أما بالنسبة لباقي العمال، وهم من حددت أجورهم على أساس الساعة أو الأسبوع، أو بأي طريقة أخرى فيجب أن تصرف أجورهم مرة كل أسبوع على الأقل.

أما بالنسبة لمكان الوفاء بالأجر، القاعدة أن تدفع أجور العمال من خلال تحويلها في المواعيد المحددة إلى الحسابات البنكية للعمال وعندما لا تحول الأجور إلى الحسابات البنكية للعمال يجب أن يكون الوفاء بالأجر في مكان العمل. وذلك على خلاف القواعد العامة التي تقضي بأن يكون الوفاء بالالتزام

في موطن المدين. والحكمة من وراء تحديد مكان الوفاء بالأجر في مكان العمل، هي تجنب تحميل العامل مشقة ونفقات الانتقال إلى مكان آخر غير مكان العمل لقبض أجره^(١٣)، كما قصد من هذا الحكم حماية العمال من دفع أجورهم في أماكن قد تغريهم على إنفاقه بسرعة كبيرة^(١٤).

لهذا؛ ولأن الحكم يتعلق بالنظام العام، فإن أي اتفاق على الوفاء بالأجر في مكان آخر غير مكان العمل يكون باطلاً. كذلك فإن مخالفة هذا الحكم، والوفاء بالأجر في مكان آخر غير مكان العمل يجعل الوفاء صحيحاً، ومبرئاً لذمة صاحب العمل، وبالتالي لا يستطيع العامل المطالبة بدفع الأجر مرة أخرى.

الفرع الخامس: تقييد حق صاحب العمل في الحسم من أجر العامل:
نصت الفقرة الرابعة من المادة الثانية والسبعين بعد المائة بأنه يجب أن تعلن في السفينة وفي القسم المخصص للعاملين فيها، كيفية تعليق دفع الأجور أو الحسم منها، وكيفية دفع السلف على الأجور. ومما لا شك فيه أن هذا الإعلان يجب ألا يخالف ما ورد النص عليه في نظام العمل، مع الإشارة إلى أن نظام العمل لم ينص على كيفية دفع السلف للعامل وإنما نص على منح القروض للعامل.^(١٥)

(١٣) أحمد حسن البرعي: الوجيز في القانون الاجتماعي، دار النهضة العربية، ١٩٩١، ص ٢٩٢. عبد الودود يحيى: شرح قانون العمل، دار الفكر العربي، القاهرة، بدون تاريخ، ص ٢٢٤.

(١٤) حسن كيرة: أصول قانون العمل، الطبعة الثالثة، منشأة المعارف بالإسكندرية، ١٩٨٣، ص ٥٣٥.

(١٥) راجع فيما يتعلق بالحسم من أجر العامل المادة الحادية والتسعون والثانية والتسعون وما بعدهما من نظام العمل، وفي خصوص امتياز دين الأجر تراجع المادة التاسعة عشر من نظام العمل، وراجع المادة الثانية والعشرون بعد المائتين بخصوص تقادم دعوى المطالبة بالحقوق المالية الناشئة عن عقد العمل. كتابنا الموسوم بعنوان: الضمان العيني للحقوق المالية للعمال، امتياز دين الأجر ونطاقه. مكتبة القانون والاقتصاد، الطبعة الأولى، ٢٠١٧.

المطلب الثالث: علاقة التبعية

أشرنا عند تعريف عقد العمل البحري بأن العامل يعمل تحت إدارة أو إشراف مجهز السفينة أو ربانها، ويطلق على ذلك علاقة التبعية. تعد علاقة التبعية السمة الرئيسة التي تميز عقد العمل عن غيره من العقود الواردة على العمل، وهذا ما قضت به الهيئة العليا لتسوية الخلافات العمالية عندما أكدت أن «علاقة العمل تقوم على عنصر الإشراف والتبعية بين صاحب العمل والعامل، وهي تختلف عن علاقة المؤجر بالمستأجر التي تنتفي فيها تلك التبعية»^(١٦) ويقصد بالتبعية، قيام العامل بالعمل تحت إدارة صاحب العمل أو إشرافه (المادة الخمسون من نظام العمل) ومعنى ذلك أن العامل يخضع لرقابة صاحب العمل وإشرافه، بحيث يكون من حقه أن يصدر إلى العامل الأوامر والتوجيهات المتعلقة بتحديد العمل المطلوب منه، وكيفية القيام به، وزمان ومكان أدائه. كما تتمثل علاقة التبعية في حق صاحب العمل أن يوقع على العامل الجزاءات إذا ما خالف ما يصدر إليه من أوامر وتعليمات^(١٧).

ويلحظ هنا أن السلطة المعطاة لصاحب العمل تمثل المقابل المنطقي لعدم تحمل العامل للمخاطر الاقتصادية التي يواجها المشروع^(١٨)؛ بمعنى أن العامل سوف يتقاضى أجره في نهاية المدة المتفق عليها بغض النظر عما إذا

(١٦) القرار رقم ٩١٩/٢٠٠٢/٤٣١ تاريخ ٢٠/١٠/٤٣١٠ المجلد الأول، ص ١٢٥

(١٧) أحمد حسن البرعي: مرجع سابق، ص ٦٣. عبد الودود يحيى: مرجع سابق، ص ١٢٠.

(١٨) Camerlynck (G. H) traité de droit du travail. Contrat de travail. Dalloz. 1986. P. 50

كان المشروع قد حقق أرباحاً أو لم يحقق. كما أن علاقة التبعية هي التي تفسر لنا تدخل المنظم بقواعد من النظام العام الاجتماعي لحماية العامل، وذلك سواء عند إبرام العقد، أم في أثناء سريانه وتنفيذه، أم في حالة إنهائه^(١٩).

ونظراً لأهمية علاقة التبعية، بصفتها العنصر المميز لعقد العمل، فقد اهتم المنظم السعودي بتوضيحها، حيث نصت المادة الثانية من نظام العمل على أن «يقصد بالعامل كل شخص طبيعي يعمل لمصلحة صاحب العمل وتحت إدارته وإشرافه مقابل أجر، ولو كان بعيداً عن نظارته. ويلحظ أن عقد العمل البحري يتميز في هذا الخصوص بأنه يخضع جميع من يعمل على ظهر السفينة لسلطة ربانها وأوامره (المادة التاسعة والستون بعد المائة).

(١٩) محمد فاروق الباشا: مرجع سابق، ص ١٤٦.

المبحث الثالث آثار عقد العمل البحري

يترتب على انعقاد عقد العمل البحري التزامات على عاتق طرفيه -باعتباره من العقود الملزمة للجانبين- المجهز والعامل البحري (ربان، بحار) وقد يكون مصدر هذه الالتزامات العقد أو النظام، وسوف نكتفي بدراسة الالتزامات التي وردت الإشارة إليها في الباب الخاص بعقد العمل البحري، أما الالتزامات الأخرى التي نص عليها نظام العمل فسوف نكتفي بالإحالة إليها.

المطلب الأول: التزامات العامل

تبعاً لاختلاف طبيعة العمل على ظهر السفينة، لهذا يمكن أن نميز بين الربان والبحار، فالأول: هو من يتولى قيادة السفينة، ويعد وكيلاً عن مجهزها، ويخضع للقواعد التي يخضع لها البحار، أما البحار فيتولى العمل على ظهر السفينة بغض النظر عن طبيعة العمل الذي يؤديه. ونظراً لطبيعة العمل -أيضاً- ومكان أدائه، فإنه يتطلب من العامل (ربان، بحار) بذل عناية وجهد كبيرين في تنفيذ العمل، وإطاعة أوامر صاحب العمل. وتتمثل هذه الالتزامات في الآتي:

١- التزام العامل بتنفيذ العمل المتفق عليه:

من أول وأهم الالتزامات التي تقع على كاهل العامل (ربان، بحار) تنفيذ العمل المتفق عليه، وهذا العمل المكلف به العامل يجب أن يحدد وينص عليه في عقد العمل البحري، إذ نصت المادة الحادية والسبعون بعد المائة على أن ينص

في عقد العمل البحري على «.. نوع العمل المكلف به، وكيفية أدائه» كما أن المادة الثانية والسبعون بعد المائة أوجبت أن يعلن في السفينة وفي القسم المخصص للعاملين «التزامات البحارة وواجباتهم وقواعد تنظيم العمل على ظهر السفينة» ويجب أن يبذل العمال في أداء العمل المكلفين به عناية وجهد كبيرين وذلك لطبيعة عقد العمل البحري المختلفة عن طبيعة عقد العمل، لهذا لا تكفي عناية الرجل المعتاد.

إذا كان العامل يلتزم بتنفيذ العمل المتفق عليه، لذلك لا يجوز لصاحب العمل أن يكلف العامل بعمل مختلف عنه تطبيقاً لمبدأ العقد شريعة المتعاقدين إلا في حالة موافقة العامل الكتابية أو في حالة الضرورة أو القوة القاهرة التي أشارت إليها المادة الستين من نظام العمل.

٢- التزام العامل بتنفيذ العمل المتفق عليه بنفسه:

لما كان عقد العمل بشكل عام وعقد العمل البحري بشكل خاص من العقود القائمة على الاعتبار الشخصي بالنسبة للعامل؛ بمعنى أن شخصية العامل محل اعتبار عند صاحب العمل، لذلك يجب على العامل أن يؤدي العمل بنفسه، ولا يجوز أن يكلف آخر بالقيام به بدلاً عنه، إلا أن هذا الحكم ليس من النظام العامل، وبالتالي لا يوجد ما يمنع من الاتفاق على خلاف ذلك بين البحار والمجهز، أو يستدل على ذلك من العرف والعادات الجارية^(٢٠).

(٢٠) الدكتور شواخ الأحمد: الوجيز في نظام العمل السعودي، الطبعة الثانية، ٢٠١٧، منشورات جامعة دار العلوم، ص ٢٨٤

٣ - تنفيذ أوامر الربان:

ما يميز عقد العمل البحري هو مكان أداء العمل، وهو ظهر السفينة، وما يميز عقد العمل بشكل عام علاقة التبعية، ومن مظاهر التبعية إطاعة أوامر صاحب العمل، أو وكيله، لهذا نصت المادة التاسعة والستون بعد المائة بأن « يخضع جميع من يعمل على ظهر السفينة لسلطة ربانها وأوامره»، لهذا يلتزم جميع البحارة بتنفيذ أوامر الربان -باعتباره وكيلاً أو ممثلاً عن مجهز السفينة- والتزام البحارة بتنفيذ أوامر الربان مشروطة بعدم مخالفتها للعقد أو لنظام العمل أو للنظام العام والآداب العامة، وألا يترتب عليها تعريض العامل أو زملائه للخطر. وهذه السلطة التي منحت لصاحب العمل أو وكيله تعد المقابل المنطقي لعدم تحمل العامل لمخاطر المشروع، بعبارة أخرى أن العامل يتقاضى أجره بغض النظر عما إذا كان المشروع الذي يعمل به خاسراً أم رابحاً.

المطلب الثاني: التزامات مجهز السفينة

تتمثل التزامات مجهز السفينة في دفع أجور البحارة، وتقديم الغذاء والمبيت، وعلاج البحارة والإصابات التي يتعرضون لها، ونصيب من المكافأة التي تستحقها السفينة التي يعمل بها في حال المساهمة بإنقاذ سفينة ثانية، وتنظيم العمل اليومي، وإعادة البحار إلى بلده. وتتمثل هذه الالتزامات في الآتي:

١- التزام المجهز بتقديم الغذاء والمبيت:

نصت المادة الثامنة والسبعون بعد المائة على أن «غذاء البحارة ونومهم

على نفقة مجهز السفينة، وينظم ذلك قرار يصدره الوزير» وأوجبت المادة الثانية والسبعون بعد المائة أن يعلن في السفينة وفي القسم المخصص للعاملين فيها قواعد العمل على ظهرها وشروطه.

٢- علاج أمراض البحارة وإصابتهم:

علاج البحارة من الأمراض سواء أكانت أمراضاً مهنية أو غير مهنية على نفقة المجهز، وكذلك علاجهم من الإصابات التي يتعرضون لها على ظهر السفينة. وهذا يتطلب أن يكون على ظهر السفينة طبيب وأن تتوفر الأدوية المناسبة.

٣- التزام المجهز بتنظيم العمل اليومي والأسبوعي:

نصت المادة التاسعة والسبعون بعد المائة على أن « لا تزيد ساعات العمل على ظهر السفينة أثناء وجودها في عرض البحر على أربع عشرة ساعة في مدة أربع وعشرون ساعة، ولا على اثنتين وسبعين ساعة في مدة سبعة أيام». إذن، يلتزم المجهز بعدم تشغيل البحار تشغيلاً فعلياً مدة تزيد على أربع عشرة ساعة في اليوم، أي خلال أربع وعشرين ساعة إذا اختار المجهز المعيار اليومي، ولا تزيد على اثنتين وسبعين ساعة (ثلاثة أيام) في الأسبوع إذا اختار المجهز المعيار الأسبوعي. ويلحظ في هذا الخصوص بأنه إذا اختار المجهز المعيار اليومي ترتب على ذلك حرمان البحار من يوم الراحة الأسبوعية.

٤- نصيب البحار من المكافأة التي تستحقها السفينة في مقابل مساعدة

سفينة أخرى:

يلتزم المجهز بأن يعطي كل بحار أسهم في مساعدة سفينة أخرى نصيباً من المكافأة التي استحققتها السفينة التي يعمل عليها، وبغض النظر عن طريقة

حساب الأجر الذي يحصل عليه البحار (المادة الثمانون بعد المائة)، ولا شك في أن هذا الحكم سوف يسهم في تشجيع البحارة على مد يد العون والمساعدة للسفن الأخرى التي تحتاج ذلك.

٥- التزام المجهز بترحيل البحار إلى بلده:

يلتزم المجهز وعلى نفقته بترحيل البحار إلى بلده في الحالات الآتية: (المادة الرابعة والثمانون بعد المائة):

- إذا ألغي السفر بفعل مجهز السفينة بعد قيام السفينة.
- إذا ألغي السفر بعد إبحار السفينة، بسبب منع التجارة مع الجهة التي عينت (حددت) لسفرها.
- إذا أُخرج البحار من السفينة بسبب إصابته بمرض، أو جرح، أو عاهة.
- إذا بيعت السفينة في بلد أجنبي.
- إذا عزل البحار من الخدمة أثناء السفر من غير مسوغ قانوني.
- إذا انتهى العقد مع البحار في ميناء غير الميناء الذي نص عليه العقد.

المبحث الرابع انتهاء عقد العمل البحري وحسم الخلافات الناشئة عنه

من المعلوم أن أي عقد يبرم لإشباع حاجة، وإن هذه الحاجة لا يمكن أن تدوم إلى الأبد، لذلك لا بد أن يأتي اليوم الذي ينقضي فيه العقد. كذلك قد تظهر أثناء تنفيذ العقد أو بعد انتهائه خلافات بين العمال وصاحب العمل، فما هي الجهة المكلفة بحسم هذه الخلافات؟

المطلب الأول: انقضاء عقد العمل البحري

الفرع الأول: انقضاء عقد العمل البحري بانقضاء مدته أو إنجاز السفرة: عقد العمل البحري كما قدمنا سابقاً يُعقد إما لمدة زمنية محددة، وإما لسفرة واحدة، لذلك فإنه ينقضي تلقائياً دون ما حاجة لإشعار الطرف الآخر - ما لم يتفق الطرفان على خلاف ذلك - بانقضاء مدته، أو بإنجاز السفرة. وإذا أقدم المجهز أو البحار على إنهاء العقد قبل انقضاء مدته أو قبل إنجاز السفرة دون سبب مشروع استحق الطرف الآخر تعويضاً يساوي أجر المدة الباقية من العقد (المادة السابعة والسبعون من نظام العمل) وهذا التحديد الجزافي للتعويض إذا كان مقبولاً عندما يقدم صاحب العمل (صاحب السفينة أو مجهزها) على إنهاء العقد؛ لأن الضرر الذي يلحق العامل يتمثل

في أجره عن المدة الباقية منه، لكن لا يوجد ما يبرره عندما يكون البحار هو الذي أقدم على إنهاء العقد، إذ لا يوجد علاقة بين الضرر الذي لحق بالعامل ومقدار التعويض ولا يشفع لهذا الأسلوب في تحديد التعويض سوى سهولة حسابه.

الفرع الثاني: انقضاء عقد العمل البحري لاستحالة التنفيذ:

نصت المادة الثانية والثمانون بعد المائة على أنه يجوز لصاحب العمل إنهاء العقد دون سبق إعلان وبغير تعويض في الحالات الآتية:

- إذا غرقت السفينة، أو صودرت، أو فقدت، أو أصبحت غير صالحة للاستعمال.
- إذا أُلغيت الرحلة في بدئها بسبب ليس لمجهز السفينة إرادة فيه، وكان الأجر على أساس الرحلة الواحدة، ما لم ينص في العقد على خلاف ذلك.

نعتقد أن المنظم لم يوفق في صياغة العبارة الأولى من المادة الثانية والثمانين بعد المائة «يجوز لصاحب العمل إنهاء العقد»؛ لأن الحالات التي عدتها المادة يترتب عليها استحالة تنفيذ صاحب العمل لالتزاماته لذلك يترتب على ذلك - وفقاً للمبادئ العامة - انقضاء العقد تلقائياً، ودون حاجة للإشعار المسبق.. ولأن صياغة المادة توحي بأن انقضاء العقد في هذه الحالة بمثابة عقوبة للبحار، ولذلك حرمه من مهلة الإشعار ومن التعويض، ويقصد بالتعويض الذي أشارت إليه المادة هو التعويض عن الإنهاء غير المشروع بينما الحقيقة أن البحار لم يرتكب خطأ في الحالات التي عدتها المادة المشار إليها أعلاه حتى يعاقب عليها، لذلك كان يفضل صياغة مطلع المادة على النحو التالي: «ينقضي عقد العمل البحري تلقائياً في الحالات التالية».

الفرع الثالث: الآثار التي تترتب على الإنهاء:

- يترتب على انقضاء عقد العمل البحري التزام المجهز بإعادة البحار إلى الميناء الذي سافر منه، ومنحه مكافأة نهاية الخدمة.
- التزام المجهز بنقل البحار إلى الميناء الذي سافر منه:
- يلتزم المجهز في حال انقضاء العقد في غير الميناء الذي سافر منه البحار عند بدء تنفيذ العقد بإعادة البحار إلى هذا الميناء متكفلاً بطعامه ونومه حتى وصوله ذلك الميناء (المادة الثالثة والثمانون بعد المائة).
- التزام المجهز بدفع مكافأة نهاية الخدمة للبحار:
- يلتزم المجهز بأن يدفع للبحار عند انتهاء العقد مكافأة تسمى مكافأة نهاية العقد (الفقرة التاسعة من المادة الثانية والسبعين بعد المائة) يتحدد مقدار المكافأة بحسب الاتفاق بين الطرفين، بشرط ألا يخالف هذا الاتفاق ما نصت عليه أحكام الفصل الرابع من الباب الخامس من نظام العمل، ويطبق نفس الحكم في حال عدم الاتفاق بين الطرفين على مقدار المكافأة.

المطلب الثاني: حسم الخلافات الناشئة عن عقد العمل البحري

قد يثور أثناء تنفيذ عقد العمل البحري أو عند انقضاؤه خلاف بين العمال وصاحب العمل؛ لذلك كان لا بد من تحديد الجهة المختصة بفض الخلافات الناشئة بين العمال وصاحب العمل.

بداية لا بد من الإشارة إلى أن الأحكام الخاصة بعقد العمل البحري

والواردة في الباب الحادي عشر من نظام العمل السعودي لم تنص على جهة قضائية خاصة تتولى فض المنازعات التي تنشأ بين أطراف عقد العمل البحري، لهذا لا توجد خصوصية للمنازعات الناشئة عن هذا العقد، من حيث الجهة المكلفة بحسم الخلافات، وبالتالي تخضع تلك المنازعات لما نص عليه نظام العمل السعودي في الباب الرابع عشر تحت عنوان هيئة تسوية الخلافات العمالية. وعلى الرغم من أن نظام المرافعات الشرعية الصادر بالمرسوم الملكي م / ١ / تاريخ ٢٢ / ١ / ١٤٣٥ نص في الفقرة الثالثة من البند أولاً من مواد الإصدار على «أن يلغى هذا النظام الباب الرابع عشر من نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم م / ٥١ / تاريخ ٢٣ / ٨ / ١٤٢٦ الخاص بتسوية الخلافات.. وذلك اعتباراً من تاريخ إنشاء المحاكم العمالية ومباشرتها اختصاصاتها».

إذن، وبناءً على النص المشار إليه أعلاه أصبح النظر في المنازعات العمالية، ومن بينها منازعات عقد العمل البحري من اختصاص المحاكم العمالية. إلا أنه وحتى تاريخ كتابة هذا البحث لم تنشأ المحاكم العمالية، وبالتالي لم تباشر اختصاصها. لهذا، فإن النظر في المنازعات الناشئة عن عقد العمل البحري تنظر فيها هيئات تسوية الخلافات العمالية.

وبالعودة إلى الباب الرابع عشر من نظام العمل، نجد أن المادة العاشرة بعد المائتين نصت على أن هيئة تسوية الخلافات العمالية هي:

- ١- الهيئات الابتدائية لتسوية الخلافات.
- ٢- الهيئة العليا لتسوية الخلافات. وبتناول ذلك بشيء من الإيجاز:

الفرع الأول: الهيئات الابتدائية لتسوية الخلافات العمالية:

تأليف الهيئة الابتدائية:

يسمى أعضاء الهيئات الابتدائية بقرار من وزير العمل بعد موافقة رئيس مجلس الوزراء، ويشترط فيمن يسمى أن يكون من حملة الإجازة في الشريعة أو الحقوق. (المادة الحادية عشرة بعد المائتين من نظام العمل)

يلحظ أنه تؤلف بقرار من وزير العمل في كل مكتب عمل يحدده الوزير - بمعنى ليس من الضرورة أن تؤلف هيئة في كل مكاتب العمل، وفي هذه الحالة يكلف الوزير الهيئة المؤلفة في أقرب مكتب القيام بعمل الهيئة التي لم تؤلف بعد - هيئة ابتدائية تتألف من دائرة أو أكثر، وكل دائرة تتألف مع عضو واحد، وفي حال وجود أكثر من دائرة يسمي وزير العمل رئيساً للهيئة من بين الأعضاء، حيث يتولى الرئيس بالإضافة إلى عمله توزيع القضايا على أعضاء الهيئة، وتنظيم الأعمال الإدارية والكتابية. (المادة الثانية عشرة والثالثة عشرة بعد المائتين).

الفرع الثاني: اختصاصات الهيئة الابتدائية:

١- الفصل النهائي في الخلافات التالية: (الفقرة الأولى من المادة الرابعة عشرة بعد المائتين)

أ/ ١ - الخلافات العمالية - أياً كان نوعها- التي لا تتجاوز قيمتها عشرة آلاف ريال.

أ/ ٢- الاعتراض على الجزاء الذي يوقعه صاحب العمل على العامل.

أ/ ٣- فرض العقوبات المنصوص عليها في هذا النظام على المخالفة التي

لا تتجاوز عقوبتها المقررة خمسة آلاف ريال، وعلى المخالفات التي لا تتجاوز عقوباتها المقررة في مجموعها خمسة آلاف ريال.^(٢١)

٢- الفصل ابتدائياً في الأمور الآتية، بمعنى أن القرار الصادر عن الهيئة الابتدائية يقبل الاستئناف أمام الهيئة العليا لتسوية الخلافات العمالية. (الفقرة الثانية من المادة العاشرة بعد المائتين):

ب / ١- الخلافات العمالية التي تتجاوز قيمتها عشرة آلاف ريال.

ب / ٢- خلافات التعويض عن إصابات العمل، مهما بلغت قيمة التعويض.

ب / ٣- خلافات الفصل عن العمل.

ب / ٤- فرض العقوبات المنصوص عليها في هذا النظام على المخالفة

التي تتجاوز عقوبتها المقررة خمسة آلاف ريال، وعلى المخالفات التي تتجاوز عقوبتها المقررة في مجموعها خمسة آلاف ريال.

ب / ٥- فرض العقوبات على المخالفات المعاقب عليها بالغرامة مع عقوبة تبعية.

٢- رفع الدعاوى أمام الهيئة الابتدائية:

يبدو أن الدعاوى العمالية لا ترفع مباشرة أمام الهيئة الابتدائية لتسوية

الخلافات، وإنما ترفع عن طريق مكتب العمل المختص، التي يقع مكان العمل

في مقر الهيئة الابتدائية، أو في دائرة اختصاصها. ويتعين على مكتب العمل قبل

إحالة النزاع إلى الهيئة الابتدائية أن يتخذ الإجراءات اللازمة لتسوية النزاع

ودياً. (المادة العشرون بعد المائتين) ومما تجدر الإشارة إليه أن هيئة تسوية الخلافات

العمالية سواء الابتدائية منها أو العليا يجب عليها أن تنظر في الدعاوى العمالية

(٢١) لمعرفة هذه المخالفات وعقوباتها، راجع قرار وزير العمل رقم ٤٧٨٦ وتاريخ ٢٨ / ١٢ / ١٤٣٦

على وجه السرعة، وبالعودة إلى نظام المرافعات الشرعية لا نجد أحكاماً تخص نظر الدعوى على وجه السرعة؛ لهذا كان الهدف من النص هو حث أعضاء الهيئات بحسم الدعاوى العمالية على وجه السرعة - كأن ألا تؤجل الدعوى لمدة طويلة - لأن العامل في وضع لا يسمح له الانتظار طويلاً، ويلحظ كذلك أن الدعاوى العمالية ليست من الدعاوى المستعجلة، لأن القرار الصادر عن الهيئات يفصل في أساس الحق على خلاف الدعاوى المستعجلة.

الفرع الثاني: الهيئة العليا لتسوية الخلافات العمالية:

١- تكوين الهيئة:

تتكون الهيئة العليا لتسوية الخلافات العمالية من عدة دوائر، لا تقل الواحدة عن ثلاثة أعضاء. ويصدر قرار من رئيس مجلس الوزراء - بناء على ترشيح من وزير العمل - بتسمية رئيس الهيئة وأعضائها من حملة الإجازة في الشريعة أو الحقوق (رغم أن النص أشار إلى حملة الإجازة في الشريعة والحقوق)، ومن لديهم الخبرة في مجال الخلافات العمالية. (المادة الخامسة عشرة بعد المائتين).

٢- اختصاص الهيئة العليا:

تختص كل دائرة من دوائر الهيئة العليا لتسوية الخلافات العمالية بالفصل النهائي، وبالدرجة القطعية - بمعنى أن قراراتها نهائية ولا تقبل الطعن أمام أي جهة قضائية - في جميع قرارات دوائر الهيئات التي ترفع للاستئناف أمامها، بمعنى أن نظام العمل لم ينص على تخصص كل دائرة من دوائر الهيئة العليا بنوع معين من الخلافات العمالية. (المادة السادسة عشرة بعد المائتين).

٣- مدة استئناف قرارات الهيئة الابتدائية:

عندما يصدر القرار ابتدائياً - أي ليس قطعياً - من الهيئة الابتدائية لتسوية الخلافات العمالية، فإن ذلك القرار يقبل الاستئناف أمام الهيئة العليا لتسوية الخلافات العمالية خلال مدة ثلاثين يوماً من تاريخ النطق بقرار الهيئة الابتدائية في القرارات الحضورية، ومن تاريخ التبليغ إذا لم يصدر القرار حضورياً. (المادة السابعة عشرة بعد المائتين)، وإذا لم يستأنف قرار الهيئة الابتدائية خلال المدة المشار إليها أعلاه فإنه يعد قراراً نهائياً واجب التنفيذ.

٤- تقادم الدعوى الناشئة عن عقد العمل البحري:

نصت الفقرة الأولى من المادة الثانية والعشرين بعد المائتين من قانون العمل على أن «لا تقبل أمام الهيئات المنصوص عليها في هذا النظام أي دعوى تتعلق بالمطالبة بحق من الحقوق المنصوص عليها في هذا النظام أو الناشئة عن عقد العمل بعد مضي اثني عشر شهراً من تاريخ انتهاء علاقة العمل»؛ لذلك يتعين على العامل ألا يتقاعس في المطالبة بحقوقه سواء التي ينص عليها نظام العمل أو عقد العمل البحري، وعليه أن يبادر برفع الدعوى أمام الهيئات التي أشرنا إليها آنفاً خلال مدة لا تتجاوز اثني عشر شهراً من انتهاء عقد العمل. وهذا ما أكدت عليه الهيئة العليا لتسوية الخلافات العمالية عندما قضت بأن «تسقط الحقوق الناشئة عن عقد العمل بمضي سنة من تاريخ إنهاء العلاقة العمالية»^(٢٢) وكانت الدقة تقتضي من الهيئة العليا لتسوية الخلافات العمالية أن تحكم بعدم قبول أو سماع الدعوى، وليس سقوط الحقوق الناشئة عن عقد العمل؛ لأنه

(٢٢) قرار رقم ٦٦٥/٢/١٤٣١ تاريخ ١١/٦/١٤٣١ مدونة القرارات لعام ١٤٣١ المجلد الأول

كما أوضحنا أعلاه أن الحقوق لا تتقادم في الفقه الإسلامي، بالإضافة إلى أن النظام أكد على عدم قبول الدعوى أمام الهيئات المنصوص عليها فيه بالتالي يمكن قبولها أمام المحاكم، كذلك فإن الدقة تقتضي أن تستخدم الهيئة العبارة التي وردت في النص «مضي اثني عشر شهراً» بدلاً من «مضي سنة»؛ لذلك عادت الهيئة في قرارها رقم ٣٤٤ / ٢ / ٤٣٢ تاريخ ١٧ / ٣ / ١٤٣٢ واستخدمت العبارة الصحيحة.

الخاتمة

الحمد لله رب العالمين أن وفقنا لإتمام البحث الموسوم بعنوان «عقد العمل البحري في النظام السعودي»، حيث تناولنا في هذا البحث تعريف عقد العمل البحري وأطرافه، ومن ثم تناولنا خصائص هذا العقد وعناصره الثلاثة؛ العمل، والأجر وعلاقة التبعية، وكرسنا المبحث الثالث للآثار المترتبة على هذا العقد، سواء بالنسبة للعامل أو صاحب العمل، وخصصنا المبحث الرابع لانتهاه عقد العمل البحري، وحسم المنازعات التي تنشأ عنه.

النتائج:

بعد الانتهاء من هذا البحث توصلنا إلى أهم النتائج التالية:

1. يتميز عقد العمل البحري بطبيعة خاصة، وهذا ما برر إيراد أحكام خاصة في نظام العمل السعودي.
2. في حال عدم وجود حكم ينظم عقد العمل البحري في الباب الحادي عشر من نظام العمل، والمخصص لتنظيم عقد العمل البحري، نعود لأحكام نظام العمل فيما لا يتعارض صراحة أو ضمناً مع أحكام عقد العمل البحري.
3. اقتضت ظروف أداء العمل من حيث المكان (ظهر السفينة) فرض التزامات خاصة على عاتق صاحب السفينة أو تجهزها؛ تمثلت في تقديم الغذاء والمبيت والعلاج للعاملين، وترحيل البحارة إلى بلدهم.
4. إذا أقدم أحد طرفي عقد العمل البحري على إنهائه قبل انقضاء مدته أو قبل إنجاز السفرة دون سبب مشروع استحق الطرف الآخر تعويضاً

يساوي أجر المدة الباقية من العقد، وهذا التحديد الجزافي للتعويض إذا كان مقبولاً عندما يقدم صاحب العمل (صاحب السفينة أو مجهزةها) على إنهاء العقد، لكن لا يوجد ما يبرره عندما يكون البحار هو الذي أقدم على إنهاء العقد، سوى سهولة حسابه.

٥. لا توجد خصوصية للمنازعات التي تنشأ بين أطراف عقد العمل البحري فيما يتعلق بالجهة القضائية التي تتولى فض المنازعات الناشئة عن عقد العمل البحري.

التوصيات:

نتوجه بهذه التوصيات للمنظم في حال قرر التدخل لإدخال تعديلات على نظام العمل بشكل عام وعلى أحكام عقد العمل البحري بشكل خاص:

١. إعادة صياغة تعريف عقد العمل البحري الوارد في الفقرة الأخيرة من المادة الثامنة والستين بعد المائة، بحيث يصبح على النحو التالي: عقد العمل البحري؛ اتفاق بين صاحب عمل (صاحب السفينة أو مجهزةها) وعامل (بحار، ربان) للعمل على ظهر سفينة بحرية تجارية، مقابل أجر، تحت إدارة وإشراف مجهزةها أو ربانها.
٢. إعادة صياغة المادة الثالثة والسبعين بعد المائة من نظام العمل، بحيث إن الشروط الواردة فيها تسري على البحارة والربابنة، بحيث تصاغ على النحو الآتي: «يشترط فيمن يعمل بحاراً أو رباناً».
٣. إعادة صياغة مطلع المادة الثانية والثمانين بعد المائة، بحيث تصبح على النحو الآتي: ينقضي عقد العمل البحري تلقائياً في الحالات التالية.