

التنظيم القانوني للعامل البحري (دراسة مقارنة)

د. عثمان محمد أحمد الأمين حماد¹

DOI: <https://doi.org/10.52981/jfsl.v12i1.2235>

مستخلص

هذه الدراسة تبحث في موضوع التنظيم القانوني للعامل البحري (دراسة مقارنة) وتهدف هذه الدراسة إلى وضع قواعد مشتركة حول هذا الموضوع، وذلك بالاعتماد على القوانين السودانية البحرية وكذلك القوانين العربية بالتركيز على القانون البحري المصري واللبناني والأردني، كما تحاول هذه الدراسة الإجابة على أهم النقاط التي يثيرها هذا الموضوع وهي، من هو العامل البحري، ومن هم الأشخاص الذين يدخلون تحت مسمى العامل البحري، وماهي شروط ممارسة مهنة العمل البحري، وماهي التزامات العامل البحري، وماهي حقوقه، وماهي الأسباب التي تؤدي إلى انتهاء عمل العامل البحري.

Abstract

This study examines the legal regulation of the maritime worker (comparative study). The aim of this study is to develop common rules on this subject, based on Sudanese maritime laws as well as Arab laws, focusing on Egyptian, Lebanese and Jordanian maritime law. This study attempts to answer the most important points What are the conditions for practicing the maritime profession, what are the obligations of the maritime worker, what are his rights, and what are the reasons that lead to the termination of the work of the maritime worker?

(1) أستاذ مساعد بكلية القانون - جامعة الرباط الوطني - السودان.

مقدمة

الحمد لله رب العالمين، والصلاة والسلام على أشرف خلق الله أجمعين، سيدنا وقودتنا محمد بن عبد الله عليه من ربه أفضل الصلاة وأتم التسليم، وبعد:

يُعد النقل بواسطة السفن، سواء كان للأشخاص أو البضائع، من أهم الوسائل التي تستخدم بالنقل، وعلى الرغم من التطور الحاصل في النقل الجوي وغيره من وسائل النقل الأخرى قد جعل نقل الأشخاص في السفن أقل أهمية من السابق، ولكن لايزال نقل البضائع بالسفن يحتل مرتبة الصدارة متفرداً على وسائل النقل الأخرى، لوجود عدد من المزايا في هذا النقل. وقد تمتد الرحلة في السفينة لعدة أيام، بل قد تمتد لأشهر في عرض البحر، وهنا يجب تنظيم العمل عليها، فقد يتعرض العامل البحري على السفينه لأخطار، كما قد يمر بظروف تختلف عما يتعرض له العامل على البر أو الجو، نظراً لطبيعة بيئة عمله، وعليه يجب أن يكون للعامل البحري وضع أو نظام قانوني خاص به ينسجم مع هذا الواقع.

ويوجد في مختلف دول العالم قانون بحري ينظم العمل البحري بشكل عام، ويبين النظام القانوني للعامل البحري، كما ينظم عقد العمل الذي يربط العامل البحري مع رب العمل (المجهز).

أما في السودان فعلى الرغم من وجود قانون النقل البحري لعام 2010م إلا أنه لم ينظم عمل العمال البحريين بصورة واضحة، ولم يبين الوضع القانوني لهم، وهذا ما يُعد نقصاً في القانون ينبغي تلافيه، ويوجب على أصحاب الشأن وخاصةً السلطة التشريعية معالجة هذا الموضوع بتشريع نصوص قانونية تبين بجلاء هذه العلاقة القانونية المهمة والحساسة.

مشكلة البحث:

هذا البحث في التنظيم القانوني للعامل البحري يساهم في معالجة النقص التشريعي في السودان، خاصةً بعد ازدياد عدد العاملين البحريين بعد الانفتاح التجاري الكبير، الذي شهدته السودان أخيراً، والذي اعتمد كثيراً على التجارة البحرية.

وأمام غياب التنظيم التشريعي للعمل البحري بصورة واضحة من المشرع السوداني، فإن البحث في التنظيم القانوني للعامل البحري سيلاقي صعوبة من حيث عدم وجود نصوص قانونية تنظمه، ما عدا بعض المواد المتناثرة، وفيها بعض الاضاءات التي يمكن أن توضح المركز القانوني للعامل البحري، كتلك المتعلقة بعمل الريان في السفينة، كما يمكن النظر في قانون العمل السوداني لعام 1997م.

وستتم الاستعانة بقوانين البلاد العربية التي تتقارب قوانينها مع القوانين السودانية، ولا سيما القوانين المصرية، باعتبار أن القوانين المصرية هي القوانين الأكثر تقارباً مع القوانين السودانية، بالإضافة إلى الإستعانة بقوانين بحرية أخرى منها قانون التجارة البحرية اللبناني والأردني.

أسئلة البحث:

إن دراستنا للنظام القانوني للعامل البحري أثارت لدينا عدداً من التساؤلات التي ستكون الإجابة عليها مضموناً لهذه الدراسة، ولعل أبرز هذ الاسئلة هي، من هو العامل البحري؟ ومن هم الأشخاص

الذين يدخلون تحت مسمى العامل البحري أثناء الخدمة؟ وماهي شروط ممارسة مهنة العمل البحري؟ وماهي التزامات وحقوق العامل البحري؟ وماهي أسباب إنهاء عمل العامل البحري؟ وما هي حقوقه عند انتهاء خدمته؟ ولبحث هذه الأسئلة والإجابة عنها والتعرف على النظام القانوني للعامل البحري.

منهج البحث:

رأيناً أن نتبع المنهج الاستقرائي التحليلي المقارن في دراستنا بين التشريعات البحرية، مع إيجاد موقف للقانون السوداني بعد ذلك في كل نقطة تثار، وهذا ما سيساهم في اكتشاف مواطن النقص لدينا في السودان، وكل ذلك يهدف إلى الوقوف على تحديد المركز القانوني للعامل البحري.

خطة البحث:

تتقسم الدراسة على ثلاثة مباحث على النحو التالي:

المبحث الأول : مفهوم العامل البحري

المبحث الثاني : التزامات العامل البحري وحقوقه

المبحث الثالث: أسباب إنهاء عمل العامل البحري

الخاتمة وتشمل أهم النتائج وأهم التوصيات.

المبحث الأول

مفهوم العامل البحري

تتعدد التسميات التي تطلق على العاملين على ظهر السفينة، فهناك تشريعات أطلقت عليهم تسمية (الملاحين) كما هو الحال في قانون التجارة البحرية اللبناني¹، وهناك من يطلق عليهم تسمية (البحارة) كما هو الحال في قانون التجارة البحرية المصري الحالي رقم (8) لسنة 1990م². كذلك أطلقت الاتفاقيات الدولية الخاصة بالعمل البحري تسمية (البحارة) على العاملين البحريين³. أما قانون النقل البحري السوداني لعام 2010م فقد أطلق عليهم مصطلح (البحارة)⁴ وهو ذات المصطلح الذي أخذت به الاتفاقيات الدولية والقانون البحري المصري.

إن جميع التشريعات البحرية والاتفاقيات الدولية الخاصة بالعمل البحري، تهدف إلى حماية العامل البحري والعمل البحري، فمهنة العامل البحري مهنة مميزة بعدة خصائص تميزها عن غيرها من المهن، وبالتالي تحتاج إلى تشريعات خاصة، ومعالجة قانونية من نوع خاص، لضمان حقوق العامل البحري والأطراف المرتبطين معه، بالإضافة إلى أن هناك تطورات كثيرة حدثت في مجال العمل البحري، حيث كان العامل البحري يستخدم من قبل الهيئة التابعة للمجهز بشكل مباشر، بينما تغيرت هذه الحالة منذ سنوات عديدة، فظهرت شركات متخصصة في استخدام العاملين البحريين في بعض الدول، منها الفلبين والهند وباكستان، حيث تقوم هذه الشركات باعداد العامل البحري، وتمنحه تكويناً متكاملًا ومتخصصاً، ومن ثم تعرض خدماتها على المجهزين⁵.

وعليه فإن معرفة من هو العامل البحري، ومن هم الأشخاص الذين ينطبق عليهم وصف عامل بحري، ومعرفة الشروط الواجب توفرها فيه، يُعد أمراً في غاية الأهمية، والذي سيترتب عليه لاحقاً معرفة مدى الالتزامات المكلف بها، والحقوق التي يستحقها، ولذلك سوف نقسم هذا المبحث إلى ثلاثة مطالب، على النحو التالي:

المطلب الأول: تعريف العامل البحري

- 1 د. ابراهيم شوقي، قانون التجارة البحرية اللبناني، ط1، المؤسسة الحديثة، طرابلس 2004، ص129-137.
- 2 د. كمال حمدي، القانون البحري، ط3، مطبعة المعارف، الاسكندرية، 2003م، ص264.
- 3 منها معاهدة عقد العمل البحري رقم (22) لسنة 1926م في المادة (12/ب)، والمعاهدة الخاصة بالتأمين الاجتماعي للبحارة رقم 70 لسنة 1946م في المادة الأولى، كذلك اتفاقية العمل البحري لعام 2006م (المادة 2 ف1/ و) والتي نصت على: (البحار كل شخصيكون مستخدماً أو مشتغلاً أو عاملاً بأي صفة كانت على متن السفينة). هذه الاتفاقية منشورة على شبكة النت على الموقع www.ilo.org/Beirut/me.
- 4 قانون النقل البحري لعام 2010م.
- 5 فليسيز هور، عقد العمل البحري، جامعة الجزائر، بحث منشور على شبكة الانترنت على الموقع biblio.univ-alger.dz، ص6.

أخذت التشريعات الخاصة بالعمل البحري، سواء الدولية منها أم الوطنية، على عاتقها مهمة وضع تعريف للعامل البحري، ولذلك سنستعرض بعض هذه التعاريف وبيان مايمكن أن يؤخذ عليها محأولين في النهاية وضع تعريف مناسب للعامل البحري .

فعلى صعيد التشريعات الدولية، عرفت المادة الأولى من المعاهدة رقم (70) لسنة 1946 الخاصة بالتأمين الاجتماعي للبحارة العامل البحري بقولها : (البحارة يشملون جميع الأشخاص الذين يعملون على متن السفينة، أو في خدمة أي سفينة تعمل في أعالي البحار، وذلك بخلاف السفن الحربية). ويتبين من هذا التعريف أن العاملين في السفن الحربية لا يشملهم تعريف البحارة (العاملين البحريين) وعليه فالذي يعمل على متن سفينة حربية لايعتبر عاملاً بحرياً، ويؤخذ على هذا التعريف أنه يشمل جميع العاملين على متن السفينة حتى الأشخاص الذين ليس لديهم عقد عمل بحري، وكذلك الأشخاص غير المسجلين في سجل العاملين البحريين.

أما في معاهدة عقد العمل البحري رقم (22) لسنة 1926م فقد جاء تعريف العامل البحري في المادة (12) فقرة (ب) حيث جاء فيها مايلي: (البحارة يشملون جميع الأشخاص الذين يشغلون أو يعملون بوظيفة على السفينة، وتدون اسمائهم بعقد العمل البحري، وبالتالي يلاحظ أن الطلبة البحريين مشمولين بهذا التعريف وكذلك التلاميذ على متن سفن التدريب¹.

كما عرفت (ف1 و) من المادة الأولى من اتفاقية العمل البحري لسنة 2006م العامل البحري بقولها: (يعني تعبير البحار كل شخص يكون مستخدماً أو مشتغلاً أو عاملاً بأي صفة كانت على متن السفينة)، ويلاحظ على هذا التعريف أنه جاء مطلق ليشمل جميع الاشخاص الذين يعملون في السفينة، كما يلاحظ عليه أنه على الرغم من إطلاقه لكلمة السفينة، إلا أنه حسب اتفاقية 2006م ليس كل من يعمل على متن السفينة يُعتبر عاملاً بحرياً، بل يشترط أن لا تكون هذه السفينة سفينة حربية أو سفينة حربية مساعدة، ويستوي بعد ذلك أن تكون السفينة مملوكة ملكية عامة أو خاصة، شريطة أن تعمل السفينة في النشاط التجاري².

أما في السودان فقد عرف المشرع البحار في قانون عقد النقل البحري في المادة (5) بأنه (يقصد به كل شخص يرتبط بعقد عمل على السفينة ويحمل دفتراً بحرياً، ويعتبر الريان من البحارة، فيما يتعلق بعقد العمل المبرم بينه وبين مجهز السفينة. ويلاحظ أن هذا التعريف جاء محدداً العامل البحري بأنه الشخص الذي يعمل على ظهر السفينة بعقد عمل معين، ويحمل دفتراً بحرياً، كما اعتبر الريان عاملاً بحرياً فيما هو منصوص عليه في العقد المبرم بينهما، ويخرج من التعريف بناءً على ما جاء في المادة (3) من القانون العاملون على السفن الحربية.

1 عبد الحميد الشواربي، قانون التجارة البحرية، منشأة المعارف، الاسكندرية، 2003م، ص2.

2 انظر نص المادة (4/2) من اتفاقية العمل البحري لعام 2006م.

أما بخصوص قانون التجارة البحرية المصري فقد جاء في المادة (109) فقرة (1) وهي تكاد تتفق مع القانون السوداني، مع اختلاف في حمل الدفتر البحري الذي يشترطه القانون السوداني فيعرف البحار بأنه: (يقصد بالبحار كل شخص يرتبط بعقد عمل بحري، ويعتبر الريان من البحارة بموجب عقد العمل المبرم بينه وبين المجهّز) يتبين من التعريف أن معيار معرفة العامل البحري في القانون المصري هو وجود عقد العمل البحري، ويخرج من التعريف بناءً على ما جاء في المادة (2) العاملون على السفن الحربية، والسفن المخصصة من قبل الدولة لأغراض المصلحة العامة، ولأغراض غير تجارية، كما يخرج من التعريف كل العاملين على السفن التي تقل حمولتها عن عشرين طناً وفقاً للمادة (114) فقرة (2)، وعليه فإن كل من يعمل على سفينة تجارية بحرية بعمل متعلق بالرحلة البحرية، ومرتبطة بعقد عمل بحري، وبغض النظر عن ماهية العمل المعهود إليه، فهو بحار (عامل بحري)¹.

أما قانون التجارة البحرية الأردني رقم (12) لسنة 1972م فقد عرّف العامل البحري في المادة (131) والتي نصت على ما يلي: (الملاح كل شخص استخدم على متن سفينة للقيام برحلة بحرية)، ويؤخذ على هذا التعريف إطلاقه فهو يشمل جميع الأشخاص العاملين على متن السفينة، ولو لم يكن لديهم عقد عمل بحري وغير مسجلين في سجل العاملين البحريين².

أما قانون التجارة البحرية اللبناني لسنة 1947م فقد عرف العامل البحري في المادة (128) والتي جاء فيها: (يعتبر ملاحاً كل شخص استخدم على متن سفينة للقيام برحلة بحرية)، ويبدو أنه ذات التعريف الوارد في القانون الأردني وعليه توجه له ذات الانتقادات³.

وفي فقه القانون، تعددت كذلك التعاريف التي ذكرت بخصوص العامل البحري، وهي لا تختلف عما ذكر من تعاريف تشريعية، وبعد قرائتها وتمحيصها، فهي بمجموعها تتفق على أن العامل البحري هو: (كل من يلتزم بعمل على سفينة تجارية بحرية، متصلاً بالرحلة البحرية، ومرتبطةً بعقد عمل بحري، أيّاً كانت طبيعة العمل ونوعه ومدته، وأياً كانت مؤهلات صاحبه)⁴.

ويلاحظ على التعاريف المتقدمة أن الريان مشمول بلفظ العامل البحري، فهو أهم شخص في السفينة ويتولى قيادتها، وهو الآخر مرتبط بعقد عمل بحري مع المجهّز، لذا فهو عامل بحري، ولكن مما لا شك فيه أن الريان له وضعه المميز عن باقي أفراد الطاقم، وله مركزه القانوني الخاص به، حتى إن كثيراً من القوانين البحرية تنظم الريان بشكل مستقل عن باقي البحارة، وعليه سوف لن نتناول الأحكام الخاصة بالريان في بحثنا، فهذا يحتاج إلى بحث مستقل لوحده وسنقتصر على الأحكام العامة التي يشترك بها

1 د. عبد الحميد المنشاوي، قانون التجارة البحرية في ضوء الفقه والقضاء، منشأة المعارف، الاسكندرية، 2005، ص11.

2 د. عبدالقادر حسين العطير، الوسيط في شرح قانون التجارة البحرية، دراسة مقارنة، ط1، مكتبة دار النشر والتوزيع، عمان، 1999، ص189.

3 د. ابراهيم شوقي، قانون التجارة البحرية اللبناني، مرجع سابق، ص123.

4 د. مدحت حافظ ابراهيم، شرح قانون التجارة البحرية الجديد، ط1، مكتبة غريب، 1991م، ص66.

الريان مع باقي العاملين البحريين، ومن الملاحظ أن بعض القوانين ومنها قانون التجارة البحري البريطاني لسنة 1894م عندما يعرف البحار في المادة (114) يشير إلى أنه يشمل كل شخص يتم استخدامه أو الارتباط معه بأي صفة، على متن السفينة، عدا الریان، والمرشد، والمتدربين المسجلين¹، ولذلك فهو يستثني الریان من العاملين البحريين.

ونستنتج من كل ما تقدم ذكره من تعاريف للعامل البحري، أن ما يُميز العامل البحري، هو عمله الذي يتم على سفينة، في رحلة بحرية تجارية، بُناءً على وجود عقد عمل يربطه بمجهّز السفينة، ويستثنى منها السفن الحربية، فأساس التفرقة بين العامل البحري وغيره من العمال، يكمن من ناحية قانونية في مكان العمل، بغض النظر عن طبيعة العمل المتفق عليه مع العامل.

ولذلك يمكن تعريف العامل البحري بأنه (كل شخص كلف بعملٍ على متن السفينة التجارية لغرض القيام برحلة بحرية، ومرتبطة بعقد عمل بحري، ومسجل في سجل العاملين البحريين رسمياً).

المطلب الثاني: أشخاص العمل البحري

بالنظر لما يمثله العمل البحري من أهمية تتعلق بالمحافظة على حياة الأشخاص، سواء العاملين البحريين أو غيرهم، وكذلك المحافظة على البضائع التي تكون ذات قيمة عالية جداً في المعتاد، ونتيجة المخاطر التي من الممكن أن تتعرض لها السفينة أثناء الرحلة البحرية، ونتيجة للتطور الحاصل في الملاحة البحرية، فكل ذلك يوجب أن يكون العاملون البحريون على درجة عالية من الكفاءة والمهارة، ومن ثم يقتضي ذلك التخصص في أعمالهم، فطاقم السفينة يتميز عادة بوجود فئة تتولى السلطة كالريان وضباط الملاحة وغيرهم، وفئة أخرى تلتزم بتقديم المساعدة لأصحاب السلطة في السفينة وهم باقي البحارة²، كالميكانيكيين، ومن يقوم بالخدمة العامة وغيرهم، ممن يشملهم مسمى العامل البحري. وعموماً يمكن تقسيم العاملين في السفينة إلى أربعة طوائف بحسب العمل الذي يقومون به وهم:

الطائفة الأولى: الریان وضباط الملاحة البحرية:

وهم المسؤولون عن تسيير السفينة وتوجيه الملاحة فيها، ويكون الریان مشرفاً على ضباط الملاحة، ويعملون بموجب توجيهاته وقيادته³، وسنبين المقصود بكل واحد من هذه الفئات⁴:

1. الریان: وهو أي شخص يتولى قيادة السفينة ويكون مسؤولاً عنها .
2. كبير الضباط: هو ضابط الملاحة الذي يأتي مباشرة بعد الریان في المرتبة وتوقع عليه مسؤولية قيادة السفينة عند انعدام قدرة الریان وعجزه عن قيادة السفينة.

1 د. عبدالقادر حسين العطير، مرجع سابق، ص 189.

2 د. مصطفى كمال طه، القانون البحري، ط1، مكتبة الوفاء القانونية، 2010م، ص 210.

3 د. محمد محمد هلالية، الوجيز في شرح القانون الخاص البحري، دار النهضة العربية، القاهرة، ص 211.

4 انظر في بيان المقصود بالريان وضباط الملاحة البحرية قانون النقل البحري السوداني لسنة 2010م، ولوائحه.

3. ضابط الملاحة: وهو شخص ذو مؤهلات فنية تمكنه من القيام بالملاحة البحرية، ويكون مسؤولاً عن تسيير السفينة ومناوراتها خلال قيادته¹.

الطائفة الثانية: - الضباط غير المختصين في الملاحة البحرية:

وهم الضباط الذين يكون عملهم مساعداً في تسيير السفينة، والمحافظة على سير العمل داخلها بالشكل المطلوب، ولذلك فإن أعمالهم تتصل بالملاحة البحرية ولكن بشكل غير مباشر، ويكون عملهم بإشراف الربان، وهم على النحو التالي:

1. ضابط اللاسلكي: وهو الشخص الذي يكون حاصلاً على شهادة عامل تشغيل تلغراف، أو حاصلاً على شهادة عامة لعامل تشغيل الاتصالات اللاسلكية الخاصة بالخدمة البحرية المتحركة، وهو يعمل في محطة التلغراف اللاسلكي الخاصة بالسفينة².
2. الضابط الإداري: وهو الشخص الذي يقوم بالإشراف على الإدارة داخل السفينة، ويعمل بتوجيهات وإشراف الربان.

3. طبيب السفينة: وهو الشخص الذي يكون خاضعاً من الناحية الإدارية للربان ويعمل بأمره، ولكن من الناحية الطبية فهو يقوم بواجبه كطبيب دون الخضوع لرقابة الربان، فالضرورة هي التي اقتضت وجود طبيب أو أكثر في السفينة، رغم أن عمله لا يتصل بالملاحة البحرية بشكل مباشر أو غير مباشر، فعمله يختلف عن أعمال الملاحة البحرية بشكل واضح³.

الطائفة الثالثة: المهندسون البحريون:

وهم الضباط المهندسين المسؤولون عن إدارة القوة الميكانيكية المحركة للسفينة، ويتمثل هؤلاء بما يلي من الأشخاص⁴:

1. كبير المهندسين: وهو الشخص الذي يكون أعلى مهندسي السفينة رتبةً، ولديه مؤهلات فنية تمكنه من تحمل مسؤولية إدارة الآلات المحركة للسفينة وصيانتها والمحافظة على سلامتها.
2. المهندس البحري الثاني: وهو الشخص الذي لديه مؤهلات فنية، والذي يأتي بعد كبير المهندسين في الرتبة، والذي يتحمل مسؤولية إدارة الآلات المحركة للسفينة وصيانتها، والمحافظة على سلامتها، وذلك في حالة عدم تمكن كبير المهندسين من القيام بمسؤولياته.
3. المهندس البحري: وهو الشخص الذي لديه مؤهلات فنية تمكنه من القيام بتشغيل الآلات المحركة للسفينة وصيانتها ويكون المسؤول عنها خلال نوبة الملاحظة⁵.

1 د. ايمان فتحي حسن الجميل، أشخاص الملاحة البحرية، ط1، مكتبة الوفاء القانونية، الاسكندرية، 2010م، ص221.
2 د. محمد بهجت عبدالله أمين، الوسيط في شرح قانون التجارة البحرية، ج1، ط1، دار النهضة العربية، القاهرة، 2004م، ص385.
3 د. محمد محمد هلالية، مرجع سابق، ص211.
4 المرجع نفسه، ص211.
5 د. ايمان فتحي حسن الجميل، مرجع سابق، ص221.

4. مساعد ضابط مهندس: وهو الشخص الذي يتم تعيينه ووضعه تحت التدريب، وذلك ليصبح ضابط مهندس (23) .

الطائفة الرابعة :- باقي البحارة المساعدين من غير ما ذكر:

وهم سائر الأشخاص الذين يقومون بمساعدة الضباط في أعمالهم، ويقومون بالخدمة على السفينة¹، ويمكن تقسيم هذه الطائفة من العاملين إلى أربع فئات وهي كالآتي:
الفئة الأولى: وهم البحارة الذين يساعدون الربان، وضباط الملاحة للقيام بأعمال الملاحة البحرية وتسيير السفينة وتوجيهها، ويطلق عليهم طاقم السطح المساعد².
الفئة الثانية : وهم البحارة الذين يساعدون ضابط اللاسلكي والضابط الإداري وطبيب السفينة للقيام بأعمالهم كل بحسب اختصاصه.

الفئة الثالثة: وهم البحارة الميكانيكيون، ومشغلو الآلات، وبحارة التزويد بالوقود المعروفين بالوقادين، وهؤلاء يعملون جميعاً تحت اشراف مهندسي السفينة، ويطلق عليهم طاقم الآلات³.
الفئة الرابعة: وهم البحارة الذين يقومون بتقديم خدمة للركاب، والعاملين على متن السفينة، كالتطهارة، وخدم الغرف والمطاعم، وعمال النظافة، ويطلق عليهم طاقم الخدم .

وقد ثار جدل فقهي حول الفئة الرابعة (بالإضافة إلى طبيب السفينة ومعأونه من البحارة) من حيث امكانية اعتبارهم من الأشخاص الذين يدخلون تحت مسمى العامل البحري من عدمه، وذلك على أساس أن اعمالهم لا تتصل بالملاحة البحرية لا بشكل مباشر ولا غير مباشر، ولكن الرأي الراجح أن هذه الفئة تُعد من العاملين البحريين، وذلك لأن معيار تحديد العاملين في البحر يكون في مكان تأدية العمل، وليس في نوع و العمل طبيعة، وأن ظروف ممارسة العمل واحدة لجميع أفراد طاقم السفينة فهم في نوع العمل وطبيعته يتعرضون لأخطار بحرية واحدة , وهم مرتبطون جميعاً بعقود عمل بحرية ومسجلون في سجل البحارة، والغرض من عملهم جميعاً القيام برحلة بحرية تجارية سالمة من المخاطر⁴.

وعليه نخلص من كل ما تقدم إلى أن مصطلح العامل البحري يشمل جميع الأشخاص العاملين في السفينة، لغرض القيام برحلة بحرية تجارية أياً كانت طبيعة العمل المكلف به الشخص، فهذا المصطلح يشمل الربان وضباط الملاحة البحرية، والمهندسين البحريين، والأطباء، والميكانيكيين، وعمال الخدمة العامة، وسائر الأشخاص الذين يعملون في نطاق الرحلة البحرية، متى ما توفرت فيهم شروط ممارسة مهنة العمل البحري.

1 د. محمد محمد هلالية، مرجع سابق، ص211.

2 انظر د. ايمان فتحي حسن الجميل، مرجع، ص221.

3 د. محمد محمد هلالية، مرجع سابق، ص212.

4 د. ايمان فتحي حسن الجميل، مرجع سابق، ص222.

وفي ذلك تنص المادة (5) من قانون النقل البحري السوداني لعام 2010م (المادة التفسيرية) على (طاقم السفينة، يقصد به ريان السفينة، وضباطها، ومهندسيها، وأطبائها، وإدارييها، وعمال السطح والماكينات، ومقدمى الخدمات فيها)

المطلب الثالث: شروط ممارسة مهنة العمل البحري

لا تحتاج ممارسة العمل في البر إلى شروط خاصة، لذلك فربُّ العمل حرٌّ في اختيار من يستخدمهم، وحرّيته غير مقيدة إلا في حدود معينة، بينما الأمر في العمل البحري مختلف تماماً، فهناك شروط عامة تتعلق بالكفاية العددية، والكفاءة الفنية، وجنسية العاملين البحريين؛ يجب التحقق من توافرها في طاقم السفينة، ويضاف لها شروط خاصة يجب توافرها في العامل البحري: كشرط السن، واللياقة الصحية، والتي يؤدي تخلفها إلى عدم الصلاحية لممارسة العمل البحري.

وقد نصت المادة (74) من قانون النقل البحري السوداني لعام 2010م على: (1) يشترط لمزاولة

المهن البحرية الآتى:

(أ) أن يكون لدى ريان السفينة، وضباطها، ومهندسيها، وضباط الإتصالات، شهادات أهلية تعتمدها السلطة المختصة وفقاً لما تقرره الإتفاقيات الدولية.

(ب) أن تكون لأطباء السفينة، وإدارييها، وعمال السطح والماكينات، ومقدمى الخدمات فيها، شهادات معتمدة من السلطة المختصة وفقاً لما تحدده اللوائح.

(2) تقوم السلطة المختصة بإلغاء إعتدال شهادة الأهلية فى حالة ثبوت مخالفة لأحكام البند (1).

(3) تحدد اللوائح المستويات المختلفة لشهادات الأهلية ومؤهلات الأشخاص الذين يمنحون تلك الشهادات وأسس تقدير درجة الكفاءة الفنية للحصول على تلك الشهادات ونماذج شهادات الأهلية للدرجات المختلفة.

ووفقاً لهذه المادة فهناك قيود ترد على حرية رب العمل في اختيار من يستخدمهم في الملاحة

البحرية، كما أنّ هنالك شروطاً ذكرها الفقه: منها شروط عامة، وأخرى خاصة؛ يمكن تفصيلها فيما يأتي:

أولاً: الشروط العامة المتعلقة بطاقم السفينة: يشترط في الأشخاص العاملين في السفينة شروط أساسية عامة تتمثل في الآتي:

الشرط الأول:- عدد العمال (الكفاية العددية): تمتاز السفن في الوقت الحاضر، ونتيجة التطور، بسعة حجمها واتساعها، لذلك يجب أن تتوفر الكثير من الاختصاصات المطلوبه في البحارة الذين يعملون على ظهر السفينة لضمان نجاح الرحلة البحرية، وهذا التنوع في الاختصاصات يستلزم استخدام أعداد كافية من العاملين البحريين في السفينة، للقيام بالاعمال اللازمة التي تستدعيها الملاحة، فلا تصلح السفينة للملاحة إذا لم يتوفر العدد الكافي من العاملين البحريين، سواء الذين يتطلب عملهم شهادة معينة كالريان والضباط، أو غيرهم من أصناف العاملين البحريين الذين تم عرضهم سابقاً¹.

1 د. محمود سمير الشراوي، القانون البحري، ط4، دارالنهضة العربية، القاهرة، 1993م، ص266.

ففي مصر نجد المادة (2/109) من القانون البحري بخصوص عدد البحارة على السفينة نصت على: (تحدد القوانين واللوائح والاتفاقيات الدولية النافذة في جمهورية مصر العربية والأعراف البحرية المقصود بالريان، والضباط، والمهندسين البحريين، وعدد البحارة الذين يجب وجودهم على السفينة، والشروط التي يجب توافرها فيهم).

هذا ولما كان عدد العاملين البحريين في القانون المصري يُعد الحد الأدنى، وقد تقتضي ظروف الرحلة البحرية وطبيعة السفينة من حيث البناء، والآلات، والطاقة المحركة لها، استخدام عدد أكبر من الحد الأدنى للعاملين البحريين، لذلك يتوجب على المجهز أن يوفر العدد الزائد عن الحد الأدنى، وبخلافه يجوز لكل صاحب مصلحة الاعتراض على قدرة وصلاحية السفينة للقيام بالرحلة البحرية¹. وقد يحصل أثناء الرحلة البحرية نقص في عدد ونوعية العاملين البحريين لأسباب معينة، لذلك يجب تعويض هذا النقص في أسرع وقت².

أما القانون السوداني فقد ترك هذا الأمر لمجهز السفينة في المادة (84) (1) يلتزم مالك السفينة المجهزة: (ب) بتعيين البحارة وإبرام عقود العمل معهم ودفع أجورهم. أما المادة (1/99) فقد نصت على (يتولى المالك إدارة السفينة الفنية، وتجهيزها، وصيانتها، وتعيين البحارة وإعاشتهم ودفع أجورهم، ويكون مسؤولاً عن هلاك السفينة، ما لم يثبت أن الهلاك ناشئ عن خطأ المستأجر).

إذا أوكل المشرع السوداني مسألة تعيين البحارة إلى مالك السفينة أو مستأجرها، ويعتبر هذا في مصلحة السفينة، إذ يمكن للشخص الذي تقع مسؤولية السفينة على عاتقه أن يعين البحارة. **الشرط الثاني: صلاحية البحارة للرحلة (الكفاية الفنية):** تشترط القوانين البحرية توافر خبرات ومؤهلات مؤيدة بشهادات معينة لممارسة مهنة العمل البحري على متن السفينة³، وإذا كان المجهز حراً في اختيار أفراد الطاقم البحري المكون من الریان، والضباط والمهندسين، وباقي فئات العاملين البحريين بمختلف أصنافهم ومسمياتهم، إلا أن هذه الحرية ليست مطلقة، بل لابد من توافر الشهادات المهنية والمعينة لكل صنف حتى يمكن ممارسة العمل البحري على متن السفينة، ولذلك يترتب على استخدام أشخاص لا يحملون الشهادات المطلوبة للعمل على متن السفينة أن تعتبر السفينة غير صالحة للملاحة⁴.

فالقانون المصري رقم (38) لسنة 1982م والخاص بمؤهلات وإعداد الريابنة وضباط الملاحة والمهندسين البحريين على السفن، تكفل ببيان الشهادات الواجب توافرها في طاقم السفينة⁵، وبحسب

1 د. كيلاني عبد راضي محمود، مرجع سابق، ص41.

2 د. عبد الحميد المنشاوي، مرجع سابق، ص138.

3 المرجع نفسه، ص190

4 د. كيلاني عبد راضي محمود، مرجع سابق، ص36

5 انظر م (3) من القانون المصري رقم 38 لسنة 1982 وكذلك م (5) التي بينت الصلاحيات الممنوحة لمن يحصل على الشهادات المبينة في المادة 3/

حمولتها ونوع الرحلة البحرية التي التي تقوم بها، وتصدر هذه الشهادات عادة من الوزير المختص (وزير النقل والمواصلات والنقل البحري)، ولمن يتجاوز بنجاح امتحاناً ينظم لهذا الغرض، وفقاً لشروط يحددها الوزير في قرار خاص¹. وتخضع السفن المصرية المتواجدة في الموانئ المصرية لرقابة السلطة البحرية المختصة، للتأكد من توفر أعداد الطاقم، ونوعية الشهادات البحرية المنصوص عليها في القانون². ومما تجدر الإشارة إليه أن الشهادات المطلوبة للعاملين في السفينة، تشمل جميع الفئات حتى تلك التي ليس لها علاقة مباشرة بطبيعة عمل الملاحة البحرية، كالطبيب والمرضى، فهؤلاء أيضاً يجب أن يكونوا حاملين شهادات في اختصاصهم تؤهلهم للعمل على متن السفينة³.

أما في السودان، فقد أشارت المادة (1/74) من قانون النقل البحري على أن تكون هنالك شهادات معتبرة لكل البحارة الموجودين على ظهرها⁴.

الشرط الثالث :- شرط الجنسية: إن الأصل في العمل على السفن الوطنية لأي دولة يكون للعامل البحري الذي يحمل جنسيتها، والاستثناء هو عمل الأجانب على السفن الوطنية . وشرط الجنسية الوطنية هو امتياز تمنحه الدولة لرعاياها لاعتبارات استراتيجية⁵، لذلك فإن معظم تشريعات العالم تعطي لرعاياها الأولوية في العمل على متن السفن التي تحمل جنسيتها وترفع علمها، عن طريق فرض نسبة معينة من طاقم السفينة يجب أن يكونوا من مواطنيها، بل إن بعض الدول لا تقبل أن يعمل أي أجنبي على متن السفن التي تعمل لديها، كما هو الحال في بلجيكا، والتي بموجب قوانين البحرية تفرض أن يكون جميع أفراد طاقم السفينة التي تحمل العلم البلجيكي من التبعيه البلجيكية، وكذلك نفس الحال نجده أيضاً في اسبانيا، وإيطاليا. وبعض دول العالم تجعل عمل الربابنه على السفن التي ترفع علمها مقصوراً على مواطنيها ومن هذه الدول الولايات المتحدة الأمريكية، واليونان، والدنمارك، وإيرلندا، وفنلندا، وهولندا، ولعل السبب في ذلك يرجع إلى تدويل النشاط البحري من جانب، ولأسباب استراتيجية من جانبٍ آخر. مع ملاحظة أن بعض الدول في العالم لا تمنع من استخدام البحارة الأجانب، ولكن تعطي نسبة لمواطنيها يجب أن تتوفر على متن السفن التي ترفع علمها⁶.

وفي مصر لم يشترط قانون التجارة البحرية صراحةً الجنسية المصرية في من يعمل على متن السفن المصرية، ولكن المادة (1/112) نصت على عدم جواز تشغيل الأجنبي في السفينة التي تقوم بملاحة ساحلية أو بالقطر أو بالإرشاد في داخل الموانئ المصرية إلا بناءً على ترخيص من الإدارة البحرية المختصة، كما نصت الفقرة (2) من ذات المادة على أن لا يزيد عدد العاملين الاجانب واجورهم

1 د. كيلاني عبد راضي محمود، مرجع سابق، ص37

2 د. محمود سمير الشراوي، مرجع سابق، ص266

3 انظر د. كمال حمدي، مرجع سابق، ص270

4 راجع نص المادة (1/74) من قانون النقل البحري السوداني لعام 2010م.

5 فليسيو هور، مرجع سابق، ص38

6 د. حمد الله محمد حمد الله، القانون البحري، ج1، دار النهضة العربية، القاهرة، 2006، ص138

على النسب التي يصدر بتحديدتها قرار من الوزير المختص. ومن هنا يمكن أن نلاحظ أن القانون المصري اشترط أن يكون غالبية العاملين البحريين من المصريين، بتحديد نسبة مئوية معينة في ذلك، يؤدي التجاوز عليها إلى فرض جزاء شطب السفينة، وذلك لاعتبارات تتعلق بمنح ميزة للعامل الوطني على حساب العامل الاجنبي، ومع ذلك اجاز المشرع المصري استخدام العمال الاجانب في السفن بقيود، وبنسبة مئوية معينة حسب ما نصت عليه القوانين المصرية والتي اشترنا اليها سابقاً¹.

وفي لبنان اشترط قانون التجارة البحرية، إذا كانت الملاحة ساحلية من مرفأ لبناني إلى مرفأ لبناني آخر، أو إذا كانت الملاحة للصيد في الشواطئ اللبنانية، أن يكون جميع أفراد الطاقم لبنانياً، أما إذا كان الإبحار في السفن الكبيرة، وذلك في أسفار بعيدة، أو في السفن المعدة للملاحة الساحلية الدولية فإنه يجب أن يكون خمس الطاقم من الرعايا اللبنانيين، أو أن يتم تدريب عدد من البحارة يوازي هذه النسبة بشروط تحدد بقرار من الوزير المختص²، وهكذا هو الوضع ايضاً طبقاً لأحكام قانون التجارة البحرية الأردني³.

أما المشرع السوداني فقد نص في المادة (2/1/59) على أنه: 1- لا يجوز لأي بحار أجنبي أن يعمل في سفينة سودانية تقوم بالملاحة الساحلية أو بالقطر أو الإرشاد في الموانئ السودانية إلا بعد الحصول على موافقة السلطة المختصة. 2- لا يجوز أن يزيد عدد البحارة الأجانب في السفن السودانية التي تقوم بالملاحة في أعالي البحار عن النسبة التي تحددها السلطة المختصة وفق مقتضى الحال.

في هذا الجانب لم يخالف المشرع السوداني القوانين العربية، وإنما اتفق معها فيما يتعلق بالجنسية، وعدد البحارة الأجانب، وهذا يتيح فرصة للعاملين البحريين السودانيين بتأهيل أنفسهم، كما يمنح الحق للسوداني دون غيره، إلا في حالات نادرة، وهذا الأمر ينطبق على السفن السودانية المملوكة للدولة أو السفن الخاصة.

ثانياً: الشروط الخاصة المتعلقة بالعامل البحري: في الواقع توجد ستة شروط أساسية يجب توفرها في العامل البحري حتى يستطيع العمل على السفينة وذلك على النحو التالي:

الشرط الأول: التسجيل في سجل السفينة: يُعد سجل السفينة وثيقة مهمة يجب على كل ريان أن يحتفظ به لتسجيل كل الحوادث التي تقع أثناء الرحلة البحرية، وهو يعتبر دليل إثبات لكل البيانات المسجلة فيه، ومن تلك البيانات المطلوبة، والتي يجب تسجيلها البيانات المتعلقة بأفراد الطاقم، والتي تبين صفات وسلوك ومؤهلات كل فرد من أفراد الطاقم، وما يصبه أثناء الرحلة، من أمراض، وما يتعرض له من حوادث، وكذلك تتضمن رواتب وأجور العاملين البحريين، وكذلك خصوصيات تغيير الطاقم⁴.

1 د. محمود سمير الشرفاوي، مرجع سابق، ص 682.

2 د. وهيب الاسبر، القانون البحري، المؤسسة الحديثة للكتاب، طرابلس، 2008، ص 113.

3 د. عبد القادر حسين العطير، مرجع سابق، ص 196.

4 د. مجيد حميد العنبيكي، القانون البحري العراقي، ط 1، بيت الحكمة، بغداد، 2002م، ص 90.

وعليه لا يمكن لأي عامل بحري أن يعمل على متن السفينة من دون أن يكون مسجلاً في سجل السفينة وبكل التفاصيل التي تقدم ذكرها، ففي قانون التجارة البحرية الجزائري تشترط المادة (388) منه لكي تثبت للشخص صفة بحار أن يقيد في سجل رجال البحر الذي تمسكه السلطة البحرية المختصة، كما يشترط في سجل السفينة وجود تأشيرة للسلطة الإدارية المختصة بالتأشير على دفتر الطاقم (سجل السفينة) الذي يسجل فيه أفراد الطاقم، وذلك بعد القيام بمجموعة من التحقيقات المتعلقة بالفحوص الطبية، والتحقق من شرط الكفاءة للعامل البحري، وكذلك من عقود العمل البحري وصلاحياتها لأفراد طاقم السفينة¹. وفي الحقيقة أن وجود هذا الشرط له أهميته التي تتبع من اعتبارين أساسيين هما: إثبات الحقوق والالتزامات، والاعتبار الأمني، الذي يتعلق بأمن السفينة²

الشرط الثاني: الحصول على هوية البحار (الجواز البحري): لم يتطرق المشرع السوداني في قانون النقل البحري لهذا الشرط، غير أن المشرع في مصر يطلق على هوية البحار اسم الجواز البحري والذي هو عبارة عن وثيقة رسمية يسمح لصاحبها العمل على السفن البحرية التجارية، وبهذا الخصوص نصت المادة (110) من القانون البحري المصري على ما يلي: (1. لايجوز لمن يتمتعون بالجنسية المصرية أن يقوموا بأي عمل في السفن التي تبحر خارج المياه الإقليمية إلا بعد الحصول على جواز بحري من الإدارة البحرية المختصة². وتسري على الجواز المذكور الأحكام المنصوص عليها في القوانين والقرارات الخاصة بذلك). ومن هنا فإن الحصول على هذا الجواز شرط واجب على العامل البحري المصري إذا كانت السفينة تبحر خارج المياه الإقليمية المصرية.

الشرط الثالث: شرط الحصول على ترخيص العمل من الجهة المختصة: وهذا ما أشارت إليه المادة (74) من قانون النقل البحري السوداني المشار إليها أعلاه، فلا يجوز للعامل البحري القيام بالعمل على ظهر السفينة إلا بعد الحصول على الترخيص من السلطة المختصة في السودان، وهذا يعمل على تنظيم العمل في السفن، كما منعت الأجنبي من العمل إلا بعد حصوله على الترخيص.

أما المادة (111) من قانون التجارة البحرية المصري فنص على ما يلي: (لايجوز لأي شخص أن يقوم بعمل على سفينة مصرية إلا بعد الحصول على ترخيص من الجهة الإدارية المختصة وفقاً للقوانين والقرارات الخاصة بذلك). يتضح من النص أن المشرع المصري يشترط على العامل البحري سواء كان مصرية أو أجنبياً الحصول على ترخيص من الجهة المختصة للعمل على السفن المصرية، ويمنح الترخيص عادة من مصلحة الموانئ والمناظر المصرية، أما السفن الأجنبية: فإن الدولة التي ترفع علمها وتنتمي إليها السفينة بجنسيتها هي من ينظم تراخيص العمل لمن يعمل على متنها³.

1 فليسيز هور، مرجع سابق، ص63.

2 د. حسن النوزي، التنظيم القانوني للانقضاء عقد العمل، مجلة المحاماة المصرية، العدد 3، سنة 1976، ص51.

3 د. كيلاني عبد الرزاق، مرجع سابق، ص34

ونصت المادة (112ف1 بحري مصري) على : (لايجوز لأجنبي أن يعمل في سفينة تقوم بالملاحة الساحلية أو بالقطر أو بالإرشاد في الموانئ المصرية إلا بترخيص من الإدارة البحرية المختصة)، يتضح من النص المصري فيما يخص العمل في القطر والإرشاد والملاحة الساحلية أنه يجب على الأجانب الذين يرغبون العمل في هذه المواقع أن يحصلوا على ترخيص خاص من ادارة التفتيش البحري، حيث إن العمل في هذه المواقع مقتصر على البحارة المصريين دون غيرهم، ولكن يسمح للأجانب على سبيل الاستثناء العمل في هذه الأماكن، وذلك للاستفادة من خبراتهم، لذا يلزم أن يكون لديهم ترخيص خاص من الجهة المختصة¹.

الشرط الرابع : شرط السن: بالنظر لخطورة العمل البحري، وما يمكن أن يتعرض له العامل البحري من أخطار محتملة كان من الضروري تحديد سن البحار في التشريعات، فالقانون السوداني لم يتطرق لهذا الأمر، غير أن قانون العمل باعتباره قانون عام يطبق على كل العمال في السودان، قد حدّد السن الأقل والأعلى بالنسبة للعمال عموماً، فنص على أن لا تقل سن العامل عن (16) سنة، أما الحد الأعلى فهو (60) سنة بعدها يحال العامل إلى التقاعد، إلا لأسباب يراها صاحب العمل فيمكن أن يتعاقد معه فوق هذه السن المادة (4) مقروءة مع المادة (50) من قانون العمل السوداني لعام 1997م.

أما في مصر كذلك لم يشر القانون البحري المصري لشرط السن في البحار، لكن المادة (5) من قانون عقد العمل المصري رقم 158 لسنة 1959 نصت على : (يشترط فيمن يعمل ملاحاً ألا يقل سنه عن 18 سنة ميلادية، وأنه مع ذلك يجوز الحاق من يتراوح سنه بين الثانية عشرة والثامنة عشرة للعمل أو التمرين على العمل بالسفن طبقاً للشروط والأوضاع التي يصدر بها قرار وزير الحربية بالاتفاق مع وزير الشؤون الاجتماعية والعمل)، وعليه فإن القانون المصري يشترط فيمن يعمل ملاحاً أن لا يقل عمره عن 18 سنة ميلادية، واستثناءً يجوز لمن بلغ الـ12 سنة ولم يتم الـ18 سنة من عمره أن يعمل أو يتمرن على العمل وفقاً لشروط وأوضاع تحدد بقرارات تصدر من المختصين².

أما القانون البحري السوري فقد تم تحديد الحد الأدنى لسن العامل البحري باتمام أربعة عشرة سنة، واشترط فيمن يرغب في العمل البحري ولم يتم الثامنة عشرة من عمره الحصول على موافقة خطية من ولي العامل البحري أو وصيه³.

وفي الأردن فإن القانون البحري الأردني لم يحدد الحد الأدنى للسن القانوني اللازم توفرها في العامل البحري لكن المادة 137 أشارت إلى منع استخدام العاملين البحريين الذين تقل سنهم عن سن الرشد القانوني (ثمانية عشر سنة) إلا بعد الحصول على موافقة والديهم أو وصيهم . ولكن بالرجوع إلى

1 د . عبد الحميد المنشاوي، مرجع سابق، ص141.

2 د . كمال حمدي، مرجع سابق، ص267

3 د . هشام فرعون، القانون البحري، مطبعة مكرم، دمشق، 1975م، ص132.

قانون العمل الاردني لسنة 1996 فانه يمنع استخدام الأحداث دون سن السادسة عشرة وبالتالي يمكن القول أن الحد الأدنى لسن العمل البحري في الأردن هو اتمام السادسة عشرة¹. ولأهمية السن في العمل البحري كان على المشرع مراعاة ذلك ووضعها في القانون، وعليه نرى ضرورة تحديد السن في القانون.

الشرط الخامس: شرط الجاهزية البدنية والصحية للعامل البحري: العمل البحري فيه حركة ونشاط مستمر، كما وأيضاً فيه متابعة في مختلف الاختصاصات التي يتولاها البحارة على متن السفينة، ولذلك لا بد أن يكون العامل البحري جاهزاً بدنياً وطبياً لذلك العمل، ولم ينص المشرع السوداني صراحةً على هذا الشرط في قانون النقل البحري لعام 2010م، لكن هنالك اشارات له كمنصه في على انتهاء عقد العمل في المادة (72/ط) بقوله (عجز البحار عن أداء عمله)، فالعجز وإن كان بعد العقد فيعني أنه إذا لم يكن العامل جاهزاً وصالحاً للعمل البحري لا يمكن أن يبرم معه العقد. وكنصه في المادة (17/ى) أي شهادات أو مستندات أخرى يتطلبها هذا القانون أو اللوائح أو القواعد الصادرة بموجبه أو الإتفاقيات أو البروتوكولات أو المدونات الدولية أو الإقليمية وذلك وفقاً لنوع السفينة وحجمها) فيكون من ضمنها شهادات اللياقة الطبية.

وفي مصر لم يشر قانون التجارة البحرية ولا قانون عقد العمل البحري لشرط اللياقة البدنية والصحية، ولكن تمت الإشارة إليه في قرار صادر عن وزير النقل بخصوص اصدار الجواز البحري وتجديده حيث ألزمت المادة الرابعة منه بضرورة استيفاء شرط اللياقة الصحية المنصوص عليه في الملحق رقم (2) لاصدار الجواز البحري لطالبه.

وعليه طبقاً لشرط اللياقة الصحية لا بد ان يكون جسم الشخص الذي يريد العمل في البحر نامياً نمواً طبيعياً وخالياً من الامراض الوظيفية والعضوية التي تعيقه من العمل ويجب ان يخضع لفحوص لجنة طبية مختصة ويشمل الكشف الطبي مجموعة من الامراض المتعلقة بالبصر والعظام والمفاصل وامراض الجهاز التنفسي والجهاز الدوري والامراض الجلدية المزمنة والامراض العقلية والعصبية وغير ذلك والتي تمنع بجمعها من اللياقة الصحية⁽⁶⁴⁾.

الشرط السادس: وجود عقد عمل بحري: لا يمكن وجود عامل بحري يعمل في السفينة إلا إذا كان مرتبطاً بعقد عمل بحري والذي يُعد الوسيلة القانونية المنظمة للعمل البحري.

وعرّف المشرع السوداني عقد العمل البحري في المادة (5) منه بأنه (يقصد به عقد يلتزم بمقتضاه شخص بالعمل على ظهر سفينة مقابل أجر يقوم بدفعه مجهزة السفينة).

كما يُعرّف عقد العمل البحري بأنه (عقد يلتزم بمقتضاه شخص أن يعمل على ظهر السفينة مقابل أجر تحت اشراف مجهزة أو ريان⁽⁶⁸⁾²،

1 د. عبد القادر حسين العطير، مرجع سابق، ص 195.

2 د. عبدالقادر حسين العطير، مرجع سابق، ص 192.

ويمكن ملاحظة أن أداء العمل يكون على ظهر سفينة، فلا يدخل في مفهوم عقد العمل البحري العقود المبرمة مع عمال الشحن والتفريغ أو مع مقدمي الخدمات البرية. وفي مصر تعتبر القواعد الخاصة بعقد العمل البحري قواعد تتعلق بالنظام العام، ويستلزم المشرع المصري الكتابة في عقد العمل ولكنها كتابة للاثبات وعليه فإن عقد العمل البحري هو عقد رضائي وليس شكلياً، والاثبات بالكتابة متعلق برب العمل دون العامل البحري الذي له الحق في اثبات عقد العمل البحري بكافة طرق الاثبات¹⁽⁶⁹⁾.

ويجب أن يكون العمل مقابل أجر، وتحت اشراف المجهز، أو الريان، فعلى العامل البحري التقيد بتوجيهاتهم وأوامرهم. ومن الواضح أن حرية التعاقد على هذا النحو تبدو محدودة الأثر بالنسبة لعقد العمل البحري، حيث إن أحكام عقد العمل البحري منظمة وفق القانون وهي من النظام العام، ولذا فإنه بمجرد أن يبرم عقد العمل البحري بين أطرافه يسري عليه نظام قانوني متكامل لا يدخل لإرادة الأطراف فيه². ولعقد العمل البحري عدة خصائص³ يمكن اجمالها في الآتي :-

1. عقد العمل البحري عقد رضائي.
2. عقداً العمل البحر يعقد ملزم للجانبين.
3. عقد العمل البحري عقد من عقود المعارضة.
4. عقد العمل البحري عقد تجاري.
5. عقد العمل البحري عقد من عقود المدة.
6. عقد العمل البحري عقد يراعي فيه جانب الاعتبار الشخصي.

1 د. محمود مختار أحمد بري، قانون التجارة البحرية، دار النهضة العربية، القاهرة، 1999م، ص 241.

2 د. كمال حمدي، مرجع سابق، ص 275.

3 د. ايمان فتحي حسن الجميل، مرجع سابق، ص 276.

المبحث الثاني

التزامات العامل البحري وحقوقه

يُرتَّب عقد العمل البحري، التزامات على طرفيه فهو عقد ملزم للجانبين، وهذا يعني أنه لا بد من الوقوف على التزامات العامل البحري، كما يرتب العقد كذلك حقوقاً للعامل يجب مراعاتها، وعليه نقسم هذا المبحث إلى مطلبين: الأول: نخصه بالتزامات العامل البحري، أما الثاني: فنخصه لحقوق العامل البحري.

المطلب الأول: التزامات العامل البحري

يرتب العقد البحري مجموعة من الالتزامات يجب الوفاء بها تجاه صاحب العمل، هذه الالتزامات لم يتم النص عليها في قانون النقل البحري السوداني لعام 2010م، وعليه يمكن أن نلجأ إلى القواعد العامة التي وردت في قانون المعاملات المدنية السوداني لعام 1984م، وقانون العمل لعام 1997م، ويمكن أن نتناولها على النحو التالي:

1- الالتزام بالقيام بالعمل المتفق عليه: يُعد هذا الالتزام هو الالتزام الرئيسي للعامل البحري، ومن أهم الالتزامات على الاطلاق، لأنه مدار العقد، فالعقد ذو طبيعة شخصية، وبالتالي يجب على العامل أداء العمل المتفق عليه بصورة واضحة ومرضية لصاحب العمل. ويجد هذا الالتزام سنده في القانون حيث نصت المادة (1/404) على (يجب على العامل أن: أ_ أن يؤدي العمل بنفسه، ويبدل في تأديته عناية شخص العادي).

أما المشرع المصري فقد نص عليه صراحة في المادة (1/117) من قانون التجارة البحرية المصري بقولها: (يجب على البحار القيام بالعمل المتفق عليه).

وعليه يجب على العامل البحري القيام بالعمل المتفق عليه، بإشراف الريان وتحت سلطته، وأن يبذل في عمله من العناية ما يبذله الشخص المعتاد، وان تحديد العمل الذي يقوم به العامل البحري ونوعه وكيفية ادائه يتم بموجب عقد العمل البحري، فلا يجوز للريان أن يكلف العامل البحري بعمل غير المتفق عليه، إلا إذا اقتضت الضرورة ذلك¹.

وان قام العامل البحري بأداء عمل غير المتفق عليه، فسيكون بصورة مؤقتة وفي حدود الضرورة الملجئة إلى ذلك. وعلى العامل البحري أن يؤدي عمله وفقاً للأصول الفنية، وبما أن التزام العامل البحري بأداء العمل هو التزام ببذل عنايه، فعلى المجهز أن يقيم الدليل على خطأ العامل البحري في تنفيذ التزامه من أجل مساءلته، كما أن على العامل البحري أن يقوم بالعمل المطلوب منه بشكل يتفق ومبدأ حسن النية².

1 د. مصطفى كمال طه. مرجع سابق، ص217.

2 د. محمد محمد هلالية، مرجع سابق، ص221.

وفي حالة امتناع العامل البحري عن القيام بواجبه، أو قصر في انجاز العمل المكلف به، جاز فصله من العمل مع ثبوت حق المجهز في المطالبة بالتعويض عما لحقه من ضرر¹.

2- الالتزام بطاعة الأوامر التي يكلف بها: من الواجب على العامل البحري اطاعة الأوامر الصادرة اليه من رؤسائه فيما يتعلق بخدمة السفينة، هذا الالتزام يجد أساسه في قانون المعاملات المدنية المادة (1/404) بقولها (يأتمر بأوامر صاحب العمل الخاصة بتنفيذ العمل المتفق عليه في كل ما لا يعرضه للخطر ولا يخالف القانون والآداب)، فهذا النص عام يسري على كافة العمال ومنهم بطبيعة الحال العامل البحري الذي يلتزم طبقاً لنص قانون المعاملات المدنية، بإطاعة أوامر المجهز أو الريان أو أي مسؤول آخر في السفينة، وإلا تحققت مسؤوليته تجاههم، شريطة أن تكون تلك الأوامر متعلقة بأداء العمل المحدد في العقد، وأن لا تتعارض وأحكام القانون والآداب، وأن لا يكون في طاعة تلك الأوامر ما يترتب عليه تعريض العامل للخطر، وبخلاف ذلك فإن العامل يستطيع التحلل من تنفيذ تلك الأوامر وعدم طاعتها دون أن تترتب عليه أي مسؤولية. وهذا ما قضت به أيضاً المادة (1/117) من القانون البحري المصري. ويُعد التزام العامل البحري بذلك أمراً بدهياً نظراً لعلاقة التبعية التي تربطه برب العمل، والتزام العامل البحري بالطاعة لا يعتبر التزاماً تعاقدياً فحسب وإنما يعتبر أيضاً التزاماً قانونياً، وذلك لأن العمل على السفينة يتصل بحفظ الأمن والنظام عليها. مع ملاحظة أن العامل البحري له حق رفض إطاعة أوامر المجهز أو الريان التي تتنافى مع أحكام عقد العمل البحري أو تكون مخالفة للقانون أو للنظام العام أو للآداب².

3- عدم استغلال السفينة من العامل البحري: هذا الالتزام لم يرد نص عليه بصورة مباشرة في القانون السوداني، لكن المادة (404) يفهم منها هذا الالتزام، وكذلك نص المادة (72/ج) حيث نصت على حالات انتهاء خدمة البحار ومنها (قيام البحار بأى عمل يتنافى مع القوانين السودانية)، كما منحت المادة (110/ب) من قانون النقل البحري الريان الحق في إلقاء البضائع غير المذكورة في سند الشحن في البحر أثناء الرحلة، هذا لا يعني عدم امكانية فرض الالتزام بعدم استغلال السفينة على العامل البحري، بل هو يلتزم شأنه في ذلك شأن باقي العاملين البحريين في الدول التي نصت تشريعاتها على هذا الالتزام صراحةً، ومن الممكن أن نجد أساساً لهذا الالتزام في واجب العامل البحري بأداء العمل المكلف به، فقيامه باستغلال السفينة بشحن بضاعة فيها لحسابه الخاص وانشغاله بها، يُعد من صور الاخلال بالتزامه الرئيسي في اداء عمله.

أما المشرع المصري فنص في المادة (118) من القانون البحري المصري على: (لا يجوز للريان أو لأحد البحارة شحن بضاعة في السفينة لحسابه الخاص، إلا باذن من رب العمل ويترتب على مخالفة هذا الحظر: الزام المخالف بأن يدفع لرب العمل أجره نقل البضائع التي شحنت مضافاً إليها مبلغ يعادلها،

1 د. ايمان فتحي حسن الجميل، مرجع سابق، ص 287.

2 د. ايمان فتحي حسن الجميل، مرجع سابق، ص 288.

وللريان أن يأمر بالقاء هذه البضائع في البحر إذا كانت تهدد سلامة السفينة أو الأشخاص الموجودين عليها، أو الشحنة، أو تستلزم أداء غرامات أو نفقات)، يتضح من هذا النص أن هذا الالتزام يسري على جميع طاقم السفينة فيشمل الریان وغيره من البحارة، ومضمون هذا الالتزام هو عدم جواز شحن أي بضاعة على ظهر السفينة لحساب العامل البحري الخاص، إلا إذا سمح له رب العمل بذلك، وفي حالة مخالفة العامل البحري لهذا الالتزام يكون الجزاء، الزام العامل بدفع أجرة نقل البضائع التي شحنت مضافاً لها مبلغ يعادلها، كما يحق للريان إلقاء البضائع في البحر إذا كانت تشكل خطراً على سلامة السفينة أو الأشخاص الموجودين عليها، أو على الشحنة، أو أن وجودها في السفينة يستلزم دفع غرامات أو نفقات¹.

وفي لبنان وكذلك الاردن نص قانون التجارة البحرية اللبناني والاردني على هذا لالتزام وجعل كلٍ منهما الجزاء على مخالفته هو دفع أعلى أجرة اشترطت في مكان وتاريخ التحميل بالإضافة إلى ما قد يترتب من تعويضات، كما منح الریان الحق بإلقاء الحمولة المشحونة خلسةً في البحر إذا كانت تهدد سلامة السفينة، أو كان شحنها غير قانوني، أو أنها ستؤدي إلى دفع غرامات أو نفقات².

ولعل السبب في هذا الالتزام يرجع إلى أن العامل البحري يجب أن يكرس كل وقته لخدمة السفينة ولأن السماح له بالمتأجرة يؤدي إلى الإخلال بشروط عقد العمل البحري، إضافة إلى أن ذلك يمثل خطراً على سلامة السفينة، حيث أن العامل البحري سيعمل بالتجارة، وسينصرف وينشغل ببضاعته تاركاً عمله، وهذا ما سيؤدي إلى ما لا يحمد عقباه على السفينة وحمولتها³.

ومع ذلك يجوز استثناءً للعامل البحري في حالة أخذ الإذن من رب العمل، أن يشحن بضاعة على السفينة لحسابه الخاص، ولا يوجد شكل معين لصدور الإذن من رب العمل وإنما المهم أن يصدر الإذن من رب العمل فقط وبأي وسيلة كانت⁴.

4- التزام العامل البحري بأن يحافظ على السفينة وموجوداتها والاعتناء بها: هذا الالتزام يجد سنده في قانون المعاملات المدنية المادة (1/404) بقولها (يحرص على حفظ الأشياء المسلمة إليه لتأدية عمله)، لأن السفينة مكان العمل بالنسبة له، ولذلك يجب المحافظة عليها، كما يسأل عن أي تقصير إذا حدث منه.

يلتزم العامل البحري بالمحافظة على السفينة وتجهيزاتها، ويشمل واجب المحافظة أيضاً الآلات والأدوات والوسائل التي يستخدمها العامل البحري، وعليه أن يبذل العناية اللازمة للحفاظ عليها، وفي حالة إصابة السفينة وتجهيزاتها بأي ضرر أو تلف نتيجة خطأ العامل البحري وتقصيره في واجب المحافظة،

1 د. كمال حمدي، مرجع سابق، ص 285-286.

2 انظر المادة (132) من القانون البحري اللبناني.

3 د. عبدالقادر حسين العطير، ص 202

4 د. ايمان فتحي حسن الجميل، مرجع سابق، ص 291

فإنه يكون مسؤولاً عن ذلك، ويلتزم بالتعويض لصالح المجهز ويتفرع عن هذا الالتزام التزام آخر يُعد جزءاً منه، وهو التزام العامل البحري بتنظيف مكان نومه وملحقاته وذلك في غير الساعات المخصصة للعمل¹.

5- التزام العامل البحري بالمشاركة بالانقاذ في حالة الخطر: يجب أن يشارك في الانقاذ البحري أي عامل بحري، وهذا الالتزام يجد سنده في كل القوانين، بل حتى الشريعة الإسلامية الغراء إذ يقول تبارك وتعالى (وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَى ۖ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ)². وقد نصت المادة (3/2/1/144) من قانون النقل البحري على (1) يجب على كل ريان متى كان ذلك في مقدوره ودون تعريض سفينته، أو بحارتها، أو ركابها لخطر جسيم، أن يقدم المساعدة لكل شخص يوجد في البحر معرضاً لخطر الهلاك ولو كان من الأعداء.

(2) يعاقب أي ريان لم يقدم المساعدة المذكورة في البند (1) وفقاً لأحكام القانون الجنائي لسنة 1991م.

(3) لا يترتب على المخالفة المذكورة في البند (1) أية مسئولية على مجهزها). فإن على العامل البحري أن يقدم الإنقاذ لكل من يحتاجه داخل البحر.

ونصت المادة (2/118) من القانون البحري المصري على (ويلتزم البحارفي حالة الخطر بالعمل على إنقاذ السفينة والأشخاص الذين يوجدون عليها والشحنة وفي هذه الحالة يمنح مكافأة عن العمل الإضافي على ألا تقل عن الأجر المقابل للساعات التي استغرقها هذا العمل)، وعليه يلتزم العامل البحري بالمشاركة بالانقاذ في حالة وقوع خطر يواجه السفينة والأشخاص الذين يوجدون عليها وشحنتها إذ ليس من المنطقي ان يقف العامل البحري ساعة الخطر متفرجاً وغير مبالٍ وكأن الامر لايعنيه، ويعطى العامل البحري بناءً على هذا الالتزام في حالة قيامه به مكافئة تشجيعية له على اساس قيامه بعمل اضافي . اما إذا كان هذا الانقاذ متعلقاً بسفينة اخرى غير السفينة التي يعمل عليها فان مكافئة الانقاذ توزع بين ريان السفينة وبحارتها ومالكها³.

مع ملاحظة أن التزام العامل البحري بالانقاذ هو التزام قانوني، لا يحتاج إلى أمرٍ خاص لتكليف العامل للقيام به بل عليه أن يبادر إليه تلقائياً دون تأخير، هذا ولما كان الخطر من الممكن أن يلحق السفينة والأشخاص والشحنة في وقتٍ واحدٍ، لذا فمن له الأولوية في الانقاذ؟ من المؤكد ان الأولوية يجب أن تكون لإنقاذ الأشخاص سواء كانوا من أفراد الطاقم، أو من الاشخاص الراكبين على السفينة متى ماكان في اماكن البحار القيام بذلك⁴.

6- الالتزام بالمحافظة على السر المهني الخاص بالسفينة: هذا الالتزام يجد أساسه في قانون المعاملات المدنية لعام 1984م في المادة (404/1هـ) (يحفظ بأسرار صاحب العمل الصناعية

1 د. جمال الدين عوض، القانون البحري، دار النهضة العربية، القاهرة، 1969م، ص183.

2 سورة المائدة الآية (2).

3 د. كمال حمدي، القانون البحري، مرجع سابق، ص285.

4 انظر د. ايمان فتحي حسن الجميل، مرجع سابق، ص289 .

والتجارية ولو بعد انقضاء العقد وفقاً لما يقتضيه الاتفاق أو العرف)، كما نصت المادة (53/هـ) من قانون العمل لعام 1997م على (إفشاء العامل الأسرار الصناعية أو التجارية، التي تصل إلي علمه بحكم عمله فيما عدا ما يسمح به القانون)، فالمحافظة على الأسرار من العامل البحري مهمة، ويجب عليه عدم الإفشاء ولو بعد تركه العمل، على أن هذا الأمر مقيد بالزمان والمكان¹.

لأن قيام العامل البحري بالعمل لحساب رب العمل تمكنه من معرفة بعض الأمور بحكم عمله، والتي تعتبر من أسرار العمل، وبالتالي فإن تسريبها قد يضر بمصالح رب العمل، وعليه فالمحافظة على السرية بالعمل أمر بدهي تفرضه القوانين بغض النظر عن طبيعة العمل ونوعه.

المطلب الثاني: حقوق العامل البحري

يرتب عقد العمل البحري عدد من الحقوق للعامل البحري يمكن تفصيلها على النحو التالي:
أولاً: أجر العامل البحري: هذا الحق هو جوهر العقد، وبالتالي يجب على صاحب العمل أن يدفع أجر العامل البحري، ويُعد الالتزام الرئيسي الذي يترتب على عاتق رب العمل استناداً إلى القانون وعقد العمل البحري الذي بموجبه يتم تحديد الأجر، فإذا كان العقد ساكناً عن بيان مقدار الأجر يتم تقدير الأجر بموجب العرف، فإذا لم يكن هناك عرف تولى القاضي تحديد الأجر².

المشرع السوداني حدّد هذا الالتزام في قانون المعاملات المدنية لعام 1984م، وقانون العمل لعام 1997م، وقرر كذلك ألا يكون أقل من الحد الأدنى للأجور، الذي تحدده الدولة بقانون، وهذا يعني أن أجر العامل البحري محمي من المشرّع، بل منع حتى الاستقطاع منه إلا بموافقة على ذلك.
وبوصف العامل البحري الطرف الأضعف، فقد جرت بعض التشريعات على وضع حد أدنى لأجر العامل البحري، وبالتالي لا يجوز الاتفاق على أجر أقل من الحد الأدنى من قبل المتعاقدين، بينما تشريعات أخرى تركت تحديد أجر العامل البحري لمطلق إرادة الطرفين، كما هو الحال في التشريع الأردني واللبناني³.

وفي مصر فإن المشرع المصري لم يترك لإرادة الطرفين مطلق الحرية في تحديد الأجر، وإنما قرر وضع حداً أدنى للأجور والمرتبات والعلاوات والمكافئات⁴، فنصت المادة (2/119) من القانون البحري المصري على: (يكون تعيين الحد الأدنى للأجور ومرتبات البحارة بالسفن المصرية، كما يكون تعيين علاواتهم، وبدلاتهم، ومكافاتهم، وكيفية ادائها، وترقياتهم، وإجازاتهم، بقرار يصدر من الوزير المختص).

1 د. حيدر أحمد دفع الله، عقد العمل،

2 د. طالب حسن موسى، القانون البحري، ط1، دار الثقافة للنشر، 2004م، ص88.

3 د. محمد فريد العريني ود. محمد السيد الفقي، القانون البحري، ط1، منشورات الحلبي، 2011م، ص259.

4 د. محمود مختار بريري، قانون التجارة البحرية، مرجع سابق، ص 245.

وكقاعدة عامة يمنع تخفيض الأجر الاساسي للعامل البحري بسبب نقله من وظيفة إلى اخرى على نفس السفينة التي يعمل عليها، أو بسبب نقله من سفينة إلى اخرى تابعة لنفس المالك، الا إذا كان ذلك نتيجة عقوبة توجّهت إليه، أو في حالة التعيين المؤقت، أو تحت الاختبار.¹

ومما تجدر الإشارة إليه، أنه تسود في أحكام القانون البحري الخاصة بالأجر فكرتان، الأولى تعود في أصلها إلى العادات البحرية القديمة، وتقضي باعتبار العامل البحري شريكاً في المخاطر البحرية وبالتالي فإن أجره يتأثر وفقاً للحوادث التي تطرأ خلال الرحلة البحرية، أما الفكرة الثانية فهي حماية العامل البحري، والتي مضمونها أن للعامل البحري ضمانات خاصة في استيفاء أجره.²

ثانياً: سكن وغذاء العامل البحري: يلتزم المجهز بتوفير الغذاء للبحار والإقامة في السفينة أثناء السفر وبدون مقابل، وأكدت على ذلك الأعراف البحرية أولاً، ثم التشريعات البحرية ثانياً، فقد نصت المادة (125) من قانون التجارة البحرية المصري بهذا الخصوص على: (يلتزم رب العمل أثناء السفر بغذاء البحار وإقامته في السفينة، دون مقابل، وفقاً للقوانين والقرارات الخاصة بذلك)³، ويفهم من النص المصري أن هذا الحق يؤدّى إلى العامل البحري وهو يعمل على السفينة في عرض البحر، فهو التزام ينشأ بوصفه نتيجة طبيعية للعمل البحري⁴، فيقع على عاتق رب العمل تغذية العامل البحري وإيواؤه وذلك بتهيئة الغذاء المناسب والمأوى المناسب. ولا بد أن يتم تنفيذ هذا الالتزام عيناً ولا يصح دفع بدل نقدي للعامل البحري كبديل عن الطعام والمنام الذي يلزم رب العمل بتوفيره حتى لو طلب العامل البحري ذلك، بل ان العامل البحري يستحق الغذاء، والايواء، حتى لو لم تتم الإشارة لذلك في العقد لان هذا الالتزام هوالتزام عرفي قبل أن يكون التزاماً اتفاقياً وقانونياً. وكذلك لا يجوز لرب العمل ان يطالب بمقابل لما يقدمه من طعام أومنام للعامل البحري. وتوفر الطعام أو المنام لا يكون كيفما اتفق، وانما يجب ان يكون هناك حد ادنى يجب توفيره في الطعام وكذلك حد ادنى يجب ان يكون مناسباً للمنام.⁵

ويُعد الالتزام بتوفير الغذاء بمثابة أجر عيني يمنح للعامل والسبب في ذلك يعود إلى انه لايمكن ان يفرض على العامل البحري تأمين الغذاء لنفسه خاصة في الرحلات الطويلة، مع ملاحظة ان التزام رب العمل بتقديم الغذاء والايواء يكون مقصوراً على فترة السفر، ويجب عليه ان يبذل في تنفيذه عناية الرجل المعتاد.⁶

ثالثاً: علاج العامل البحري: من الحقوق الثابتة للعامل البحري على المجهز حقه في الحصول على العلاج إذا ما أصيب بمرض أو جرح أثناء الرحلة البحرية، ويُعد هذا الالتزام من أقدم الالتزامات التي تقع

1 (د. محمد محمد هلالية، مرجع سابق، ص223.

2 د. مصطفى كمال طه، أساسيات القانون البحري، ط2، منشورات الحلبي، 2012، ص152.

3 د. كمال حمدي، مرجع سابق، ص297.

4 د. مصطفى كمال طه، القانون البحري، ص220

5 د. ايمان فتحي، مرجع سابق، ص300.

6 د. كمال حمدي، مرجع سابق، ص296.

على رب العمل، حيث سبق القانون البحري بأشواط قونين العمل للعمال غير البحريين، ومنذ القدم اعتبرت الأعراف البحرية أن تأمين حقوق العامل البحري في حالة إصابته بأمراض أو حوادث أثناء خدمة السفينة، يعتبر أمراً مبرراً، نتيجة الظروف الاستثنائية التي تتعرض لها الرحلة البحرية . لذلك فإن مايتعرض له العامل البحري من امراض أو اصابات يعتبر نتيجة شبه حتميه لمخاطر الملاحة، وعليه فإن من غير الممكن عدم الاهتمام بالعامل البحري في حالة إصابته أو مرضه، وهو بعيد عن اهله ووطنه، لذلك كانت القواعد البحرية تقضي بوجود طبيب على ظهر كل سفينة تكون مهمته معالجة طاقم السفينة.¹ لذلك نجد أن قانون التجارة البحرية المصري قد عالج هذا لاللتزام في المادة (126) والتي تنص فقرتها الأولى على: (يلتزم رب العمل بعلاج البحار دون مقابل، إذا أصيب بجرح أو مرض، وهو في خدمة السفينة، وإذا كان الجرح أو المرض ناشئاً عن العصيان أو السكر أو غير ذلك من حالات سوء السلوك، وجب على رب العمل اداء نفقات العلاج، على أن يكون له خصمها مما يستحقه البحار من أجر)، ويقوم هذا الالتزام على أساس فكرة مخاطر المهنة، التي بموجبها تكون مسؤولية رب العمل، تتحقق بمجرد وقوع الضرر بالعامل البحري، دون الالتفات إلى الخطأ حتى ولو نشأ الضرر عن قوة القاهرة. ويستفيد من هذا الالتزام جميع رجال الطاقم مهما كان نوع السفينة، سواء كانت تجارية أو سفينة نزهة أو سفينة صيد، وكذلك لا يهم نوع الأجرة التي على أساسها تم التعاقد مع العامل البحري، فجميع طاقم السفينة مشمول بهذا الالتزام.²

والعامل البحري الذي يصاب، أو يجرح أثناء خدمته في السفينة، سواء كانت الإصابه أو الجرح على البر أو على ظهر السفينة، فإنه يستحق العلاج ويلتزم به المجهز . ولكن إذا أصيب العامل البحري على البر فعليه يقع عبء اثبات ان إصابته كانت في خدمة السفينة، أما إذا كانت إصابته على ظهر السفينة فيعتبر ذلك قرينة على ان العامل البحري أصيب وهو في خدمة السفينة، ولكنها قرينة قابلة لاثبات العكس.³

ويستحق العامل البحري العلاج حتى لو كان الجرح أو الإصابة أو المرض بسبب خطأ العامل البحري نفسه، وذلك لأن خطأ العامل البحري يعتبر من مخاطر المهنة، ولكن في حالة كون الخطأ الذي أدى إلى المرض أو الإصابة أو الجرح ناشئاً عن حالات سوء السلوك، كالعصيان أو السكر أوغير ذلك، فإن على رب العمل معالجة العامل البحري أيضاً، ولكن ستكون مصاريف العلاج على حساب العامل البحري؛ ويكون لرب العمل عندئذ خصم هذه المصاريف من أجر العامل البحري المستحق.⁴

1 د . وهيب الاسبر، مرجع سابق، ص ص 120

2 د . محمود الشراوي، مرجع سابق، ص 290.

3 د . ايمان فتحي حسن الجميل، مرجع سابق، ص 306

4 انظر المادة (126) من القانون البحري مصري.

ويستمر التزام رب العمل بنفقات علاج العامل البحري حتى يتم شفاؤه، أو يتم إثبات أن الإصابه أو الجرح أو المرض غير قابل للشفاء، وهذا مانصت عليه المادة(2/126) من القانون البحري المصري بقولها: (وينقضي التزام رب العمل بعلاج البحار، إذا تبين أن الجرح أو المرض غير قابل للشفاء)، مع ملاحظة إذا حال مرض البحار أو اصابته دون إمكانية استمراره بالسفر دون خطر وجب إخراجه للمستشفى في أقرب ميناء أو مكان آخر لمعالجته فيه بشكل لائق، على أن يؤدي رب العمل مصاريف العلاج أيضاً¹.

كما نص القانون البحري اللبناني على حق العامل البحري بالعلاج، فجعل ذلك من التزامات رب العمل، ونظم احكامه بشكل لا يختلف عن تنظيم القانون البحري المصري له، حيث جاء في المادة (145) منه ما يلي: (إذا جرح ملاح في خدمة السفينة فعلاجه على نفقة السفينة، وهذا شأن من يمرض بعد مغادرة السفينة مربطها، أما إذا كان العصيان أو الخطأ غير الحري بالمعذرة أو السكر سبباً أو مرجعاً للجرح أو للمرض، أو إذا كان في المرض مرضاً وراثياً كالجنون وداء النقطة، فعلى مجهزة السفينة ان يسلف نفقات العلاج على ان يحسبها من حساب الملاح الجريح أو المريض .

وكذلك عالج التشريع البحري الأردني حق العامل البحري بالعلاج، وجاء باحكام مطابقة تماماً لاحام القانون البحري المصري واللبناني وذلك في المواد(154-147) منه . وفي العراق وبالرغم من عدم وجود نص قانوني خاص ينظم حق العامل البحري بالعلاج، الا ان ذلك لا يعني عدم امكانية فرضه كالتزام على صاحب العمل بل يمكن ان نقر بوجود هذا الالتزام، ويمكن ان نجد له اساساً قانونياً في المادة 41 من قانون العمل العراقي لسنة 2015 والتي جعلت في فقرتها الثانية من بين التزامات صاحب العمل (د- توفير الظروف الصحية لمكان العمل، والاحتياجات اللازمة لوقاية العامل في اثناء العمل)، ومن المؤكد ان من بين هذه الاحتياجات هو توفير العلاج اللازم للعمال، من احتمال اصابتهم بمرض أو جرح اثناء تأدية العمل وعلى نفقة صاحب العمل، وهذا مايسري ايضاً على العمل البحري في العراق .

رابعاً: حق العامل البحري بإعادته إلى الوطن: قد ينتهي عقد العمل البحري في الخارج من غير ان يكون للعامل البحري يد في ذلك، كما في حالة بيع السفينة في بلد أجنبي، أو ان يتم عزل العامل البحري من الخدمة، أو لاي سبب اخر، ففي هذه الحالات يلتزم رب العمل باعادة العامل البحري إلى الوطن أو إلى الميناء الذي تم تعيينه فيه حسب الاتفاق، وذلك لعدة اعتبارات²:-

الاعتبار الأول: اعتبار انساني حيث أن العامل البحري لايمكن أن يترك في بلاد أجنبية وذلك لاحتمال عدم قدرته على تحمل النفقات إلى حين رجوعه إلى بلده وبالتالي يتعرض للضياع.

الاعتبار الثاني : قد تكون بلده في حاجة اليه في حالة الحرب، ليكون في خدمة بلده في تجنيده في السفن الحربية .

1 د . مصطفى كمال طه، القانون البحري، ص 222

2 د . عبد القادر حسن العطير، مرجع سابق، ص212.

الاعتبار الثالث : فيبنى على المصلحة العامة، حيث ان العامل البحري يعتبر جزء من القوة العاملة، وهو يمتلك خبرة في مجال اختصاصه، وبالتالي يجب اعادته إلى ارض الوطن، وذلك لحاجة الوطن اليه للاستفادة من خبراته والانتفاع به.

وقد نصت المادة (129) من القانون البحري المصري على أحكام هذا الالتزام بقولها : (1- يلتزم رب العمل بإعادة البحار إلى جمهورية مصر العربية إذا حدث أثناء السفر، ما يوجب إنزاله من السفينة إلا إذا كان ذلك بناءً على أمر من السلطة الأجنبية، أو بناءً على اتفاق بين رب العمل والبحار 2- إذا تم تعيين البحار في إحدى الموانئ المصرية أعيد إلى هذا الميناء، إلا إذا اتفق في العقد على أن تكون الإعادة إلى ميناء آخر فيها 3- وإذا تم التعيين في ميناء أجنبي أعيد البحار حسب اختياره إلى هذا الميناء أو إلى ميناء آخر يعينه في جمهورية مصر العربية 4- ويعاد البحار الأجنبي إلى الميناء الذي تم تعيينه فيه إلا إذا نص العقد على إعادته إلى أحد الموانئ المصرية 5- ويشمل الالتزام بإعادة البحار نفقات غذائه وإقامته فضلاً عن نقله)، وعليه إذا حدث في السفر ما يستلزم نزول البحار من السفينة، كما لو كان مريضاً أو جريحاً وانزل للمعالجة، فيلتزم رب العمل برده إلى مصر سواء عيّن البحار في ميناء مصري أو أجنبي، ولكن لا يلزم المجهز بالرد إذا كان انزال البحار بأمر سلطة أجنبية، كما لو ارتكب جريمة في دولة أجنبية فأمرت باحضاره، كما لا يلزم بالرد إذا كان نزول البحار تم باتفاق بينه وبين رب العمل¹.

ويتضح من النص المصري أيضاً أنه يمكن الاتفاق على إعادة العامل البحري إلى ارض الوطن، أو إلى الميناء الذي تم تعيينه فيه، أو أي ميناء آخر يتفق عليه وفي حالة عدم وجود اتفاق فيما يخص إعادة العامل البحري، فتكون اعادته إلى الميناء الذي تم تعيينه فيها، وإذا كان البحار أجنبي فيعاد إلى الميناء الذي تم تعيينه فيها ما لم يذكر في العقد اعادته إلى أحد موانئ مصر .ويلاحظ أخيراً أن الالتزام برد البحار يشمل نفقات الغذاء والإقامة والنقل².

وفي حالة اخلال رب العمل بهذا الالتزام واصبح العامل البحري في بلد أجنبي ولم يستطع العودة إلى وطنه، قامت الدولة المسؤولة عنه بوصفه من رعاياها بترحيله، ثم تعود بما انفقت على رب العمل على اساس الاثراء بلا سبب، باعتبار ان الدولة تقوم بدفع هذه النفقات لحساب رب العمل فلها الرجوع عليه بالمبلغ الذي انفقته، وذلك بأقامة دعوى عليه لاسترداد ما عاد عليه من فائدة من جراء ذلك³.

والدعوى التي تقيمها الدولة هي الدعوى غير المباشرة، ولكن القضاء الفرنسي له رأي آخر في الموضوع، فيذهب إلى ان للدولة حق خاص ومباشر في مطالبة رب العمل بمصروفات الاعادة أو الترحيل، ويستند القضاء الفرنسي إلى ان الدولة لها مصلحة خاصة في عودة العامل البحري إلى الوطن

1 د. مصطفى كمال طه، مرجع سابق، ص223.

2 د. محمود أحمد بريري، مرجع سابق، ص250.

3 د. عبد القادر حسين العطير، مرجع سابق، ص213

ليكون في خدمتها وتحت تصرفها، وان الالتزام بالاعادة أو الترحيل هو التزام قانوني يتعلق بالنظام العام وليس التزاماً عقدياً ناشئاً عن عقد العمل . ويلاحظ ان الحل الذي انتهى اليه القضاء الفرنسي يصعب التسليم به قانوناً، فالدولة ليست طرفاً في عقد العمل البحري ولا يكون لها الحق في إقامة دعوى مباشرة قبل رب العمل لاجباره على تنفيذ التزامه قبل العامل البحري . ويبدو ان السبب في أخذ القضاء الفرنسي بهذا الحل يعود إلى المزايا العملية العديدة التي ينطوي عليها حيث لا يستطيع رب العمل أن يحتج في مواجهة الدولة بما يملك من دفع قبل العامل البحري، كالدفع بالمقاصة بسبب استحقاقه من التعويض، وكذلك لا تستطيع الدولة أن تطالب رب العمل بما لايجوز للعامل البحري أن يطالب به، مثل ثمن الملابس التي قامت الدولة بتقديمها للعامل البحري، وأخيراً لا يستطيع رب العمل دفع دعوى الدولة بالتقادم¹.

وفيما يتعلق برجوع العامل البحري بمصاريف الترحيل على رب العمل، في حالة امتناع الاخير عن ترحيله، أو اعادته إلى وطنه أو المكان الذي تم الاتفاق عليه، فهو امر واضح يمكن معالجته بكل سهوله، حيث إن الرجوع بالمصاريف قائم على اساس عقد العمل البحري الذي يربط العامل البحري برب العمل، بل إن العامل البحري له الحق بالرجوع بمصاريف الترحيل، حتى لو عمل العامل البحري على السفينة التي عاد بها إلى الميناء الذي يقصده مقابل مصاريف عودته².

1 د . مصطفى كمال طه، القانون البحري، ص224.

2 د . كمال حمدي، مرجع سابق، ص 306.

المبحث الثالث

اسباب انتهاء عمل العامل البحري

تتعدد الأسباب التي ينتهي بها عمل العامل البحري، وقد جاءت معظمها في القوانين البحرية المختلفة للدول محل المقارنة، كما نظمت بعضها في قوانين العمل، والقوانين المدنية، بوصفها الشريعة العامة المنظمة لعلاقات العمل، وذلك على النحو التالي:

أولاً: انتهاء عمل العامل البحري بانقضاء العقد: إذا كان عقد العمل البحري محدداً بمدة معينة، فإنه ينتهي بانتهاء هذه المدة، ومن ثم ينتهي معه عمل العامل البحري. وقد ينتهي ذلك العقد ولازالت السفينة تبحر في أعالي البحار، فما هو الحكم في هذه الحالة؟ وضع قانون التجارة البحرية المصري حكماً لهذه الحالة فقرر امتداد العقد بحكم القانون إلى أن يتم الوصول إلى أقرب ميناء مصري، أو المرور بالميناء الذي يجب إعادة البحار إليه، وعند ذلك ينتهي العقد، وهذا ما نصت عليه المادة (130) من القانون البحري المصري بقولها: (إذا أبرم عقد العمل لمدة محددة وانتهت هذه المدة أثناء الرحلة امتد العقد بحكم القانون حتى وصول السفينة إلى أول ميناء مصري. فإذا مرت السفينة قبل دخولها أحد الموانئ المصرية بالميناء الذي تجب إعادة البحار إليه وفقاً لأحكام المادة (129) من هذا القانون فلا يمتد العقد إلا إلى وقت رسو السفينة في هذا الميناء)، هذا النص يعالج حالة مهمة من حالات العامل البحري، والذي قد لا يجد اهتماماً من صاحب العمل البحري، ولذلك مد المشرع الحماية له بصورة تتفق والأعراف البحرية، كما تتفق مع إنسانية هذا العامل.

كما أن الغاية من امتداد عقد العمل البحري بحكم القانون يرجع إلى اعتبارات تتعلق بسلامة السفينة، وذلك لأن وجود البحار على متن السفينة أمر ضروري وذو أهمية إلى حين الوصول إلى الميناء المطلوب، ولا يمكن التصور أن يتم اجبار العامل البحري على ترك السفينة بمجرد انتهاء العقد والسفينة لا تزال في عرض البحر، وفي حالة انتهاء العقد والسفينة في الميناء المطلوب إيصال العامل البحري إليه، فإن العقد ينتهي ولا حاجة إلى أن يمتد، وأن حكم الامتداد هو من النظام العام، ولا يمكن للاطراف الاتفاق على مخالفته¹.

أما عقد العمل على أساس الرحلة فإنه ينتهي بانتهاء الرحلة أو الرحلات المتفق عليها، ومعه ينقضي عمل العامل البحري².

وفي القانون البحري اللبناني نص المشرع كذلك، على انتهاء عمل العامل البحري بانتهاء المدة في عقد العمل المحدد المدة، وكذلك ينتهي باتمام الرحلة في حالة عقد العمل لرحلة محددة، وفي حالة

1 د. ايمان فتحي حسن الجميل، مرجع سابق، ص 334.

2 د. محمود الشرفاوي، مرجع سابق، ص 294.

انتهاء المدة في أثناء السفر، ولم يتضمن العقد بنداً لتمديده، فيستمر تنفيذه حتى وصول السفينة إلى ميناء لبناني¹. وكذلك هو الحال طبقاً لقانون التجارة البحري الأردني².
المشرع السوداني لم يتطرق إلى هذه النقطة بهذا التفصيل، لكن أورد في قانون العمل حالات انتهاء العقد بقوله في المادة (50) على ب- انتهاء العمل محل التعاقد أو انتهاء مدة عقد العمل المسمى الأجل. و- اتفاق الطرفين كتابة على إنهاء عقد العمل، وعليه طبقاً لهذه المادة فإن عمل العامل البحري في ينتهي بانتهاء العمل البحري وهو ما ينطبق على عقد العمل البحري على أساس الرحلة والذي ينتهي بانتهاء الرحلة المتفق عليها، أو انتهاء مدة العقد إذا كان من العقود المحددة المدة، كما ينتهي عقده إذا تم الاتفاق بين الطرفين على انتهائه.

أما إذا كان العقد غير محدد المدة، فلم يشر إليه المشرع السوداني، ولا المشرع اللبناني، ولا الأردني وإنما أشار إليه المشرع المصري في المادة (13) من القانون البحري بخصوص عقد العمل البحري حيث جاء فيه: (إذا كان العقد غير محدد المدة، ولم يكن على أساس الرحلة جاز لكل من طرفيه انهاءه بعد اعلان الطرف الآخر كتابةً قبل الانتهاء بثلاثين يوماً، فإذا لم يراع احدهما هذه المدة التزم أن يؤدي إلى الآخر تعويضاً مسأوياً لأجر الملاح عن مدة المهلة، أو عن الجزء الباقي منها، ومع ذلك يجوز للريان استبقاء الملاح في العمل حتى تبلغ السفينة الميناء المشار إليه في المادة (15) إذا دعت الضرورة لذلك)، وعليه يتضح أن عقد العمل البحري غير محدد المدة، والذي لم يكن على أساس الرحلة يمكن انهاءه من قبل أحد طرفيه بعد اعلان الطرف الآخر كتابةً برغبته بانهاء العقد مع مراعاة المدة القانونية. ويجب ملاحظة أن انهاء العقد بهذه الطريقة، يجب أن يستند إلى سبب مشروع، ولذلك يلتزم الطرف الذي ينهي العقد بدون سبب، بتعويض الطرف الآخر الذي أصابته أضرار نتيجة انهاء عقد العمل البحري بشكل تعسفي، مع التنويه إلى أن هذا التعويض يستقل عن التعويض الذي يمكن أن يتم الحكم به لأحد الطرفين في حالة عدم مراعاة مهلة الاخطار³.

ويجب ان يلاحظ أنه لا يحق للريان فسخ عقد العمل البحري غير محدد المدة أثناء السفر وذلك حفاظاً على سلامة الرحلة البحرية⁴.

ويعتبر إنهاء العقد من قبل العامل البحري استقالة، ولكن يمكن التساؤل عن ماهو الحكم لو أراد العامل البحري إنهاء عقد العمل البحري المحدد المدة، أو على أساس الرحلة، وذلك بتقديم استقالته قبل أن ينتهي العقد؟ إن الاستقالة في الحقيقة هي المفهوم الأساسي الذي يبنى عليه حق فسخ العقد بواسطة الإرادة المنفردة، فهي صيغة التعبير عن إرادة العامل البحري في إنهاء علاقة العمل برب العمل، وهي

1 انظر المادة (153) من القانون البحري اللبناني.

2 انظر المادتين (156 و157) البحري الأردني.

3 د. عبد الحميد المنشاوي، مرجع سابق، ص166.

4 د. مصطفى كمال طه، مرجع سابق، ص161

أحدى الحقوق المعترف بها في مختلف التشريعات والأحكام القضائية، وما يذهب إليه الفقهاء في الوقت الحاضر، ومن هذه التشريعات التي تعترف بحق العامل البحري في الاستقالة: التشريع الجزائري، ولكن تجدر الإشارة إلى أن حق الاستقالة ليس حقاً مطلقاً وإنما مقيد بعدم التعسف في استخدامه¹.

وقد نص القانون البحري اللبناني كذلك على إمكانية إنهاء عقد العمل البحري، وبالتالي انتهاء عمل العامل البحري، باتفاق إرادة الطرفين أو إرادة أحدهما عن طريق الفسخ الاختياري في العقد غير محدد المدة، وفي حالة الإنهاء بإرادة أحد الطرفين، وبدون سبب مقبول، جاز للطرف الآخر المطالبة بالتعويض². وعلى ذات الأحكام الواردة في القانون البحري اللبناني، نص القانون البحري الأردني فيما يتعلق بإنهاء عقد العمل البحري غير المحدد المدة³.

ثانياً: فصل العامل البحري: يُعد الفصل من الأسباب التي تؤدي إلى إنهاء عمل العامل البحري، وتمنح القوانين البحرية صلاحية الفصل للمجهز، وكذلك للريان بوصفه المسؤول عن سلامة السفينة وسير النظام فيها. وحق فصل العامل والممنوح لكل من المجهز والريان ليس مطلقاً، بل مقيد بوجود ان يستند إلى أسباب مشروعة تبرره، كعدم الطاعة، وعدم الإهلية للخدمة، والتعدي على أحد في السفينة بضرب أو نحوه، وترك السفينة بدون إذن من الریان، وغيرها من الأسباب، وعند إصدار قرار الفصل يجب اثبات القرار وتاريخه وأسبابه في سجل السفينة، وإلا اعتبر الفصل غير مشروع، ولكن هذا يعتبر قرينه قابلة لإثبات العكس، أي يجوز للعامل البحري أن يثبت عكس ما ورد في سجل السفينة، وكذلك يجوز للريان أن يثبت أن عدم تثبت الفصل في سجل السفينة كان لسبب أجنبي⁴.

وإذا تم فصل العامل البحري، فلا يجوز إلزامه بترك السفينة إذا كانت راسية في ميناء أجنبي، إلا بإذن كتابي من سفير أو قنصل الدولة التي تحمل جنسيتها السفينة، وقد نصت المادة (132) من القانون البحري المصري على ما تقدم ذكره من أحكام وذلك بقولها: (إذا فصل البحار فلا يجوز للريان إلزامه بترك السفينة إذا كان في ميناء أجنبي إلا بإذن كتابي من القنصل المصري أو السلطة البحرية المحلية عند عدم وجود القنصل ويجب إثبات قرار الفصل وتاريخه وأسبابه في دفتر السفينة، وإلا اعتبر الفصل غير مشروع).

ويثبت التعويض للعامل البحري في حالة اتضاح عدم مشروعية الفصل، ويمكن تحديد مقدار التعويض بمبلغ مقطوع يحدد مقدماً في العقد، ولكن يجب أن لا يكون هذا المبلغ قليلاً إلى درجة يمكن القول معها بوجود تنازل من العامل البحري عن حقوقه⁵.

1 فليسيو هور، مرجع سابق، ص 197.

2 انظر المواد 153 ف2 و157 و158 بحري لبناني .

3 انظر المواد (156 و160 و161) من القانون البحري الأردني .

4 د. مصطفى كمال طه، مرجع سابق، ص 226.

5 د. محمد العريني ود. محمد الفقي، مرجع سابق، مرجع سابق، ص 268.

وفي لبنان أجاز القانون البحري اللبناني طرد العامل أي فصله، بوجود سبب صحيح للطرد، واعتبره المشرع اللبناني من الاسباب التي تؤدي إلى انتهاء عقد العمل البحري المادة (5/153)، ومنح حق الطرد لكل من المجهز والريان، فإذا تقرر طرد العامل لسبب مشروع، فلا يحق للملاح المطالبة بالتعويض، كما لا يجوز انزال الملاح من السفينة في غير المرافئ اللبنانية في حالة طرده، الا بإذن من القنصل اللبناني إذا وجد وإلا من سلطات المرفأ البحرية، ويجب تدوين قرار الطرد وأسبابه في دفتر البحارة وبخلافه يقدر عدم مشروعيته المادة (156) من القانون البحري اللبناني، أما إذا كان قرار طرد الملاح بدون سبب مشروع جاز له المطالبة بالتعويض، والذي يحدد مقداره بالنظر لنوع العمل، ومدة العقد، وحجم الضرر الحاصل، مع امكانية تحديد مقدار التعويض مقدماً بمبلغ مقطوع في العقد المادة (157) من القانون البحري اللبناني.

وفي القانون البحري الأردني، ذهب المشرع إلى ذات الأحكام التي أوردها المشرع اللبناني، وذلك في المواد (156 - 159 - 160) من القانون البحري الأردني.

أما المشرع السوداني فقد منح صاحب العمل حق فصل العامل سواء كان بحرياً أو غير بحري ونص في المادة (50/هـ- فصل العامل أو تركه للعمل خلال فترة الاختبار)، فمنح الحق لصاحب العمل، لكنه مفيد بعدم التعسف في استعمال ذلك الحق، فإذا تعسف صاحب العمل في استعمال ذلك الحق وأثبتته العامل البحري، فله حق الرجوع والمطالبة بالتعويض.

ثالثاً: الوفاة: مما لا شك فيه، أن وفاة العامل البحري تؤدي حتماً إلى انتهاء عقد العمل البحري، فلا يستطيع رب العمل الزام ورثة العامل البحري بأن يحلوا محل مورثهم(العامل البحري)في تنفيذ العقد . وينقضي العقد مهما كان سبب الوفاة،وسواء كان وفاة العامل البحري حقيقةً أو حكماً، على ان يثبت الموت الحكمي للعامل بمقتضى حكم قضائي بات،وبالمقابل فان وفاة رب العمل، لاتؤدي إلى انهاء عقد العمل البحري لان رب العمل (المجهز) يكون في العادة شخص معنوي (شركة) فلا يتصور وفاته¹. وبينت المادة (128) من القانون البحري المصري ما يترتب من التزامات على رب العمل عند وفاة البحار اذ يجب عليه تحمل نفقات الدفن في بلده، ايا كان سبب الوفاة، كما عليه ان يودع خزانة الادارة البحرية المختصة الأجر النقدي وغيره من المبالغ المستحقة للبحار المتوفي، خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ الوفاة. كما بينت المادة(131بحري مصري)حالة وفاة البحار بسبب الدفاع عن السفينة، أو شحنها، أو عن المسافرين عليها، فنصت على استحقاق الورثة مبلغاً يعادل ثلاثة اشهر، أو يعادل أجر الرحلة إذا كان معيناً بالرحلة؛ فضلاً عن التعويضات والمكافآت التي يقررها قانون العمل والتأمينات الاجتماعية. اما في لبنان فقد نص القانون البحري اللبناني صراحة على اعتبار وفاة الملاح سبباً لانهاء عقد العمل البحري (م/153ف3). كما نص على ذلك ايضاً القانون البحري الاردني في المادة (156) .

1 د. مدحت حافظ ابراهيم، مرجع سابق، ص125.

وفي العراق فان قانون العمل لسنة 2015 في المادة (143أولاً/أ) اعتبر وفاة العامل من الاسباب التي تنهي عقد العمل، ويلزم صاحب العمل في هذه الحالة بان يصرف لاسرة العامل المتوفي مبلغاً نقدياً يعادل أجر شهرين كاملين، شريطة أن يكون العامل قد قضى في خدمة صاحب العمل مدة سنة على الاقل . ومن المؤكد سريان ذلك على العامل البحري في حالة وفاته .

رابعاً: العجز الكلي أو الجزئي عن العمل أو فقدان اللياقة الصحية: لم تتضمن القوانين البحرية نصوصاً صريحة بخصوص عجز العامل واعتباره سبباً لانتهاء عقد العمل البحري، بل احوالت بشأنه إلى قوانين العمل (1). ففي مصر اعتبر قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 في المادة (124) من اسباب انتهاء عقد العمل: عجز العامل عن تأدية عمله عجزاً كلياً، اما إذا كان العجز جزئياً فلاتنتهي علاقة العمل الا إذا ثبت عدم وجود عمل اخر لدى صاحب العمل يستطيع العامل القيام به، ويثبت وجود أو عدم وجود عمل اخر وفقاً لاحكام قانون التأمين الاجتماعي، فإذا لم يوجد انتهت علاقة العمل . اما بخصوص فقدان اللياقة الصحية فقد سبق أن بينا أن من شروط منح الجواز البحري للعامل، أو تجديده توفر شرط اللياقة الصحية في العامل للقيام بعمله، وهذا ما تطلبته المادة (2) من القانون المصري رقم (32) لسنة 1961م بخصوص الجواز البحري، وعليه فإذا لم يتوفر هذا الشرط، فلا يجوز منح الجواز البحري كما لايمكن تجديده وسينتهي عقد العامل البحري .

وفي العراق فإن قانون العمل رقم (37) لسنة 2015م منح في المادة (43 ثانياً/ب) الحق لصاحب العمل بانتهاء عقد العامل إذا اصاب بعجز اقعده عن العمل وبلغت نسبة العجز 75% فأكثر، وثبت ذلك بشهادة طبية رسمية، وعليه فإذا بلغت نسبة العجز اقل من 75% أو لم يثبت العجز بشهادة طبية رسمية فلا يجوز انتهاء عقد العمل . ويعتبر بحكم العاجز العامل المضمون المريض الذي استنفذ استحقاقه من الاجازات المرضية بأجر، وبالبلغة (180) يوماً، ففي هذه الحالة لا بد من انتهاء عقد العامل، وستطبق عليه احكام قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال¹، ومن المؤكد أن ما ذكر من أحكام بخصوص انتهاء عمل العامل بسبب العجز، أو المرض الذي يفقده لياقته الصحية ويجعله غير قادراً على أداء عمله، يسري بحق العامل البحري .

خامساً: هلاك السفينة وبيعها جبراً: يُعد هلاك السفينة من الاسباب التي تؤدي إلى انتهاء عمل العامل البحري وانتهاء عقده، وبهذا الخصوص نصت المادة (134) من القانون البحري المصري على: (1-إذا غرقت السفينة أو صودرت أو فقدت أو اصبحت غير صالحة للملاحة، جاز للمحكمة ان تأمر باعفاء رب العمل من دفع اجور البحارة كلها أو بعضها، إذا ثبت أن ما لحق السفينة من ضررٍ نشأ عن فعلهم، أو تقصيرهم في انقاذ السفينة، أو الحطام، أو المسافرين، أو الشحنة. 2- يجوز لرب العمل في الحالة المذكورة في الفقرة السابقة إنهاء عقد العمل البحري دون اخطار سابق)، وعليه طبقاً للنص المصري يمكن انتهاء عقد العمل البحري من قبل رب العمل، ودون اخطار سابق، في حالة غرق السفينة أو

1 المادة (80) الفقرة ثالثاً من قانون العمل العراقي.

مصادرتها أو فقدانها أو عدم صلاحيتها للملاحة، ولعل السبب في ذلك يعود لاستحالة تنفيذ العقد، ولكن هذه الاسباب لا تؤدي إلى انتهاء العلاقة العقدية في حالة وجود عدة سفن مملوكة للمجهز لا في حالة النص في عقد العمل البحري على ان يعمل العامل البحري على متن سفينة محددة¹.

وفي لبنان فإن قانون التجارة البحرية لم يصرح باعتبار الهلاك سبباً لإنهاء عقد العمل على الرغم من أن المادة (161) قد تكلمت عن غرق السفينة، أو اعلان عدم صلاحيتها للملاحة، وما يترتب على ذلك من أثر في إلغاء أجر الملاحين، أو انقاصه إذا ثبت للمحاكم إن خسارة السفينة ناتجة عن خطئهم، أو اهمالهم، أو أنهم لم يبذلوا الجهد المطلوب لإنقاذ السفينة، أو الركاب، أو البضائع، أو التقاط الحطام، ولكن من الممكن أن يفهم ضمناً أن عقد العمل سينتهي حتماً ما دام أن غرق السفينة، أو اعلان عدم صلاحيتها للملاحة، يعني هلاكها، وبالتالي لامبرر من استمرار عقد العمل. كذلك اعتبر القانون اللبناني في المادة (160) تعذر القيام بالسفر لقوة القاهرة سبباً لإنهاء عقد العامل البحري، ومن دون أن يثبت للملاح الحق في التعويض. ونفس الأحكام التي نكرت في القانون البحري اللبناني جاء بها القانون البحري الأردني في المادتين (163 - 164) .

أما بخصوص بيع السفينة جبراً عن طريق المزادة العلنية بعد الحجز عليها، فقد نصت المادة (77) من قانون التجارة البحرية المصري بهذا الخصوص على: (إذا بيعت السفينة نتيجة للحجز عليها فلا يلتزم الراسي عليه المزاد بعبود عمل ربان السفينة أو البحارة الذين يعملون عليها)، ويفهم من هذا النص ان من يرسو عليه المزاد لا يكون ملزماً بعبود العمل البحري المبرمة مع طاقم السفينة ولعل السبب في ذلك يعود إلى الرغبة في ان يكون للمشتري الحرية في اختيار العاملين البحريين الذين يحتاج اليهم، وفي حالة عدم اعطاء هذه الحرية فان ذلك يؤدي إلى عزوف المشتريين على الاقبال على المزادة وسيؤدي إلى هبوط سعر السفينة. وعليه فلمشتري السفينة المحجوزة إنهاء عقود طاقم السفينة وانهاء أعمال العاملين البحريين فيها. إلا أن ذلك ليس بالنتيجة الحتمية بل يجوز لمشتري السفينة الإبقاء على طاقم السفينة إذا ما رغب هو بذلك، فلا تنتهي عقود عملهم².

أما بخصوص انتقال ملكية السفينة بالبيع الاختياري للغير، أو بأي سبب من أسباب كسب الملكية الأخرى، أو اندماج الشركة المالكة للسفينة في شركة أخرى، فلم يتطرق المشرع البحري المصري له، ولذلك يجب الرجوع إلى قواعد قانون العمل رقم (12) لسنة 2003م حيث يفهم من نص المادة (9) أنه في مثل هذه الاحوال لا يتم إنهاء عقود طاقم السفينة المبرمة مع المالك السابق، بل ان هذه العقود ستستمر مع المالك الجديد وبنفس الشروط التي تتضمنها³.

1 د. وهيب الأسبر، مرجع سابق، ص 127.

2 د. كمال حمدي، مرجع سابق، ص 312.

3 انظر المادة (9) من قانون العمل المصري.

سادساً: الغاء ترخيص العمل البحري: ذكرنا فيما سبق عند الكلام عن شروط العامل البحري، أن التشريعات البحرية تتطلب ضرورة حصول العامل على رخصة من الجهات الادارية المختصة لكي يكتسب صفة البحار، وبالتالي ممارسة العمل البحري، وهذا ما وجدناه في القانون البحري المصري، حيث اشترطت المادة (112) فقرة (1) على أي شخص يرغب بالعمل على سفينة مصرية أن يحصل على ترخيص بالعمل البحري من مصلحة الموانئ والمناظر المصرية .
وكذلك هو الحال بالنسبة للبحار الاجنبي الذي يجب ان يحصل على ترخيص العمل من نفس الجهة الادارية للعمل على سفينة تقوم بالملاحة الساحلية أو القطر أو الارشاد (م/111بحري مصري).
وعليه فإن الغاء الترخيص أو عدم تجديده طبقاً للقانون المصري، يؤدي إلى انتهاء عمل العامل البحري وانتهاء عقد عمله¹.

الخاتمة

بعد هذه الدراسة التي تناولت التنظيم القانوني للعامل البحري، فقد توصلنا إلى عدد من النتائج والتوصيات وهي كما يلي :-

أولاً : النتائج :-

1. تعدد تسميات العامل البحري وهي البحار والملاح وطاقم السفينة والمشرع السوداني أخذ بتسمية البحارة.
2. دخول عدد من الطوائف التي تدخل تحت مسمى العامل البحري ومنهم الريان و ضباط الملاحة البحرية والضباط غير المختصين في الملاحة البحرية والمهندسون البحريون والبحارة الذين يقومون بمساعدة الضباط في اعمالهم ويقومون بالخدمة على متن السفينة.
3. اشترط المشرع توافر شروط معينة في العمال البحريين يجب التقيد بها، كما نص الفقه على شروط أيضاً يجب التقيد بها.
4. للعامل البحري التزامات وواجبات تملئها عليه القوانين والأعراف البحرية يجب عليه التقيد بها، فالإخلال بأي منها يجعل لصاحب العمل الحق في إنهاء العقد، كما وأيضاً يفرض العقد للعامل البحري حقوقاً يجب على صاحب العمل القيام بها، فإذا أخل بها جاز للعامل البحري إنهاء العقد.
5. ان التغيير في ظروف الرحلة البحرية له اثره على أجر العامل البحري، وقد وضعت القوانين البحرية الأحكام المتعلقة بأجر العامل، والتي يجب التقيد بها من صاحب العمل.
6. يتميز أجر العامل البحري بأن له حماية من نوع خاص تتمثل بامتياز أجرالعامل البحري وبمنع الحجز على هذا الأجر إلا في حدود وأسباب بينها القوانين .
- 7.تتعدد اسباب انتهاء عمل العامل البحري، لعدد من الأسباب منها الأسباب العامة والأسباب الخاصة، فيمكن إذا ما توفر أي منها أن ينهي صاحب العمل عقد العمل، دون أن يسأل قانوناً عن ذلك.
8. تعتبر القواعد البحرية التي نص عليها المشرع من النظام العام وأنها تمثل الحد الأدنى للمحافظة على حقوق العاملين البحريين، ولذلك فأى اتفاق على مخالفتها يعتبر باطلاً، إلا إذا كان في هذا الاتفاق ميزة للعامل البحري.

ثانياً : التوصيات :-

1. وضع نصوص قانونية تختص بالعامل البحري وبيان الحقوق الأساسية له داخل القانون السوداني بهذا الشأن، باعتبار العامل البحري طرفاً ضعيفاً، وعدم ترك ذلك للقواعد العامة، وإدخال التعديلات الضرورية اللازمة في هذا السياق.
2. الأخذ بمسمى العامل البحري بدلاً عن البحارة باعتبار أنها أشمل وأعم من البحارة، فيدخل فيها جميع العمال البحريين.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع:

1. د. طالب حسن موسى, القانون البحري , ط1, دار الثقافة للنشر والتوزيع , 2004.
2. د. ابراهيم شوقي, قانون التجارة البحري اللبناني, الطبعة الأولى ,طرابلس -لبنان , المؤسسة الحديثة للكتاب, 2004م.
3. د. ابراهيم مكي, الوسيط في القانون البحري الكويتي, ج1, دار القبس للصحافة والطباعة والنشر, 1975م.
4. د. ايمان فتحي حسن الجميل, أشخاص الملاحة البحرية, ط1, مكتبة الوفاء القانونية, الاسكندرية, 2004م.
5. د. جمال الدين عوض, القانون البحري, دار النهضة العربية, القاهرة, 1969م.
6. د. حسن النوزي, التنظيم القانوني لانقضاء عقد العمل, مجلة المحاماة المصرية, العدد3, 1976م.
7. د. محمد الله محمد حمد الله, القانون البحري, ج1, دار النهضة العربية, القاهرة, 2006.
8. د. عبد الحميد الشواربي, قانون التجارة البحرية, منشأة المعارف, الاسكندرية, 2003م.
9. د. عبد القادر حسين العطير, الوسيط في شرح قانون التجارة البحرية دراسة مقارنة , الطبعة الأولى, عمان - الاردن , مكتبت دار الثقافة للنشر والتوزيع 1999م.
10. د. عدنان العابد ود. يوسف الياس, شرح أحكام قانون العمل العراقي, مطبعة العمال المركزية, بغداد, 1989م.
11. د. كمال حمدي, القانون البحري, ط3, منشأة المعارف بالاسكندرية, 2003م.
12. د. كيلاني عبد راضي محمود, تطور عقد العمل البحري وأثره على أجر البحار, دارالنهضة العربية, القاهرة, 2003م.
13. د. مجيد حميد العنكي, القانون البحري العراقي , ط1, بغداد, بيتالحكمة , 2002م.
14. د. محمد بهجت عبد الله امين قايد, الوسيط في شرح قانون التجارة البحرية, ج1, ط1, دارالنهضة العربية, القاهرة, 2003-2004م.
15. د. محمد فريد العريني ود. محمد السيد الفقي, القانون البحري, ط1, منشورات الحلبي الحقوقية, 2011م.
16. د. محمد محمد هلالية , الوجيز في القانون الخاص البحري , دارالنهضة العربية .
17. د. محمود سمير الشراوي, القانون البحري, ط4, دارالنهضة العربية, القاهرة, 1993م.
18. د. محمود مختار أحمد بريري , قانون التجارة البحرية , دارالنهضة العربية , 1999م.
19. د. مصطفى كمال طه, أساسيات القانون البحري (دراسة مقارنة), ط2, منشورات الحلبي الحقوقية, 2012م.

20. د. مصطفى كمال طه , القانون البحري, ط1,مكتبة الوفاء القانونية، الاسكندرية , 2010م.
21. د. هشام فرعون , القانون البحري ,مطبعة كرم , دمشق،1975-1976م.
22. د. وهيب الأسبر , القانون البحري , طرابلس - لبنان , المؤسسة الحديثة للكتاب,2008م.
23. عبد الحميد المنشاوي, قانون التجارة البحرية في ضوء الفقه والقضاء, منشأة المعارف بالاسكندرية, 2005م.
24. فليسيزهور , عقدالعمل البحري, جامعة الجزائر - كلية الحقوق بنعكنون , بحث منشور في الموقع الالكتروني biblio.univ-alger.dz

ثانياً:القوانين:

1. قانون التجارة البحرية اللبناني لسنة 1947م.
 2. القانون المعاملات المدنية السوداني 1984م.
 3. قانون العمل السوداني لعام 1997م.
 4. قانون عقد العمل المصري رقم 158 لسنة 1959.
 5. قانون التجارة البحرية الأردني رقم 12 لسنة 1972.
 6. قانون المؤهلات واعداد الريابنة وضباط الملاحة والمهندسين المصري رقم 38 لسنة 1982م.
 7. قانون التجارة البحرية المصري رقم 8 لسنة 1990م.
 8. قانون التجارة المصري رقم 17 لسنة 1999 .
 9. قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003.
 10. اتفاقية العمل البحري لعام 2006م منشورة على الموقع الالكتروني: www.ilo.org/
- Beirut/me