

خصوصية عقد العمل الذي يربط مجهزة السفينة بأفراد طاقمها

عوايل عبد الصمد

أستاذ مساعد – أ. وطالب دكتوراه

كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران 2، محمد بن أحمد

الملخص:

عقد العمل البحري من عقود العمل ، فهو بذلك يخضع للقواعد العامة المنظمة لعلاقة العمل بوجه عام ، إلا أنه يختلف عنها من بعض الجوانب التي تميزها عن القواعد العامة المنظمة لها ، و هذا نظراً لطبيعة الملاحة البحرية و الظروف الخاصة التي يؤدي فيها العمل البحري . و العمل على ظهر السفينة يخضع من جهة إلى قواعد عقد العمل المبرم بين الملاح و المجهز أو من ينوب عنه و من جهة أخرى يخضع لأوامر الربان و الضباط التابعين له ، لما لهؤلاء من سلطة التوجيه و الضبط والانضباط على متن السفينة . بالإضافة إلى أن هناك الكثير من القواعد القانونية والتنظيمية التي أوردها المشرع الجزائري و التي تضمن للبحار حدا أدنى من الرفاهية على متن السفينة من مأكلا و ملابس و مسكن ، و الحد الأقصى لساعات العمل و فترات الراحة .

هذا مع الإشارة إلى أن عقد العمل البحري محاط بتشريع من صنع مجموعة من الدول والاتفاقيات الجماعية المبرمة تحت مظلة منظمة العمل الدولية .

مقدمة :

يعتبر عقد العمل البحري من عقود العمل، فهو بذلك يخضع للقواعد العامة المنظمة لعلاقة العمل بوجه عام، وهذا ما لم يرد نص مخالف لها ضمن النصوص التشريعية والاتفاقيات الدولية المصادق عليها، المتعلقة بتنظيم هذه العلاقة من بعض الجوانب التي تميزها عن القواعد العامة المنظمة لها، وهذا نظراً لطبيعة الملاحة البحرية والظروف الخاصة التي يؤدي فيها العمل البحري والتي تتميز نصوصها بأنها قواعد أمر لا يجوز الاتفاق على مخالفتها.

فمبدأ الحرية التعاقدية يبدو على هذا النحو محدود الأثر بالنسبة لعقد العمل البحري، حيث لا يملك المتعاقدان حق الخروج على الأحكام التي فرضها المشرع الجزائري والذي وصل به إلى حد وضعه نماذج لعقود العمل البحري كما سوف يتم تبيانها لاحقاً، بحيث يكفي أن يتفق البحار ورب العمل على إبرام عقد عمل بحري حتى يسري عليهما نظام قانوني متكامل لا دخل لإرادتهما في بيانه وتحديد.

والأصل أن العمل على ظهر السفينة يخضع من جهة إلى عقد العمل المبرم بين الملاح والمجهز أو من ينوب عنه ومن جهة أخرى يخضع لأوامر الريان والضباط التابعين له، لما لهؤلاء من سلطة التوجيه والضبط والانضباط، هذا مع الإشارة إلى أن العمل في السفينة قاصر على العناية بالسفينة غير شامل لشؤون البضاعة المحمولة، إذ يقتصر عملهم عند وصول السفينة إلى الميناء المقصود على فتح العنابر والمخازن ليتسنى للعاملين في رصيف الميناء الصعود إلى السفينة وتفريغ البضاعة المشحونة .

بالإضافة إلى أن هناك الكثير من القواعد القانونية والتنظيمية تضمن للبحار حداً أدنى من الرفاهية على متن السفينة من مأكلاً وملبساً ومسكن، والتي تحدد كذلك الحد الأقصى لساعات العمل وفترات الراحة .

مع الإشارة إلى أن عقد العمل البحري محاط بتشريع من صنع مجموعة من الدول والاتفاقيات الجماعية المبرمة من جانب أرباب العمل وملاك السفن التجارية واللجنة المركزية لمجهزي السفن بفرنسا¹.

ومن أهم الاتفاقيات المبرمة في هذا الشأن هي اتفاقية العمل البحري لسنة 2006 المبرمة بجنيف - سويسرا- بتاريخ 23 فيفري 2006 ، والتي تبنتها منظمة العمل الدولية والتي حددت من خلالها الشروط الأساسية الخاصة بالعمل في قطاع الملاحة البحرية، والتي تعتبر بمثابة تعزيز وتجديد لجميع الاتفاقيات البحرية التي تبنتها منظمة العمل الدولية منذ تاريخ إنشائها سنة 1919 .

أما بالنسبة لموقف المشرع الجزائري فأول ما نظم هذه العلاقة كان بموجب أحكام خاصة أوردها في القانون البحري، ثم أتبعها بالقانون رقم 88-171 المؤرخ في 13 سبتمبر 1988 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لرجال البحر الذي يضبط القواعد المطبقة على العمال الذين يتكون منهم المستخدمون الملاحون في قطاع الملاحة البحرية والذين أسماهم بموجب هذا القانون برجال البحر أو البحارة. إلا أن هذا القانون تم إلغاؤه فيما بعد بإصدار المشرع الجزائري للمرسوم تنفيذي رقم 05-102 المؤرخ في 26 مارس 2005 والذي بموجبه حدد النظام النوعي لعلاقات عمل المستخدمين الملاحين لسفن النقل البحري أو التجاري أو الصيد البحري.

إلا أن الإشكال الذي يمكن أن يثيره هذا النوع من العقود هو فيما تكمن خصوصية العلاقة التي تجمع مجهزة السفينة بأفراد طاقمها وما يميزها عن باقي عقود العمل بوجه عام ؟

ولحل هذا الإشكال سوف أعتمد بالإضافة إلى الأحكام التي أوردها المشرع الجزائري في تنظيمه لهذه العلاقة إلى موقف المجتمع الدولي منها من خلال الأحكام التي تبنتها منظمة العمل الدولية بموجب الاتفاقيات المبرمة في هذا الشأن. وذلك من خلال محاولة تعريف عقد العمل البحري وتبيان خصائصه التي تميزه عن باقي عقود العمل التقليدية .

¹ R. RODIERE -- Droit Maritime – 12ème édition – DALLOZ- Paris 1997-Page 154.

المطلب الأول : تعريف عقد العمل البحري

عقد العمل البحري يقتضي التحاق البحار للعمل على متن السفينة، ومن ثم يصبح يمثل أحد أفراد طاقمها الذي تم إعداده من أجل رحلة بحرية. وتوظيف البحار يتم تحت رقابة سلطات الإدارة البحرية الوصية على علاقات العمل في الوسط البحري².

وعقد العمل البحري له طبيعة أو ذاتية خاصة تبعده على أن يتطابق مع عقد العمل البري، ومردّ هذه الطبيعة وتلك الذاتية إلى خطورة العمل المؤدى على ظهر السفينة، وكون أن السفينة تعمل في الغالب بعيدة عن أرض الوطن وعن رقابة السلطة العامة. الأمر الذي دفع المشرع لتنظيم معظم أحكام العقد مستهدفاً من ذلك عدم استغلال البحار من ناحية وسلامة الرحلة البحرية من ناحية أخرى. فنراه يحدد سن البحارة ويشترط لياقته الصحية وحصوله على مؤهل علمي بالنسبة لبعض المناصب، ويلزم المجهز بغذائه وإيوائه وعلاجه وإرجاعه إلى أرض الوطن.

ونص المشرع كذلك على نظم و إجراءات خاصة يجب إتباعها لحماية الأمن والنظام على السفينة وتأديب العاملين عليها، كما فرض التزامات معينة على الربان وأخرى على البحارة وأخرى على المجهز، يتعرض من يخلّ بهذه الالتزامات لعقوبات تأديبية وفي بعض الأحوال لعقوبات جزائية. كما أورد أحكاماً تتعلق بمكافأة البحار إذا ما اشترك في أعمال تتعلق بإنقاذ السفينة أو حمولتها أثناء سيرها، وهذه كلّها أوضاع لا تعرفها قوانين العمل البرية³.

حتى أن المشرع الجزائري في المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 05-102 الذي يحدد النظام النوعي لعلاقات عمل المستخدمين الملاحين لسفن النقل البحري أو التجاري أو الصيد البحري، نص على أنه سوف يتم تحديد نماذج عقود التوظيف بقرار مشترك بين الوزيرين المكلفين بالبحرية التجارية والعمل وبقرار مشترك بين الوزراء المكلفين بالبحرية التجارية والصيد البحري والعمل بالنسبة للمستخدمين الملاحين الصيادين.

²P.CHAUMETTE – Marine Marchande – DALLOZ –Novembre 1995 .Page 172

³ كمال حمدي – أشخاص الملاحة البحرية والمرشد ومجهز القطر في قانون التجارة البحرية - منشأة المعارف بالإسكندرية – طبعة سنة 1990- ص 95.

وبالفعل فإن المشرع الجزائري وتبعاً لذلك فإنه وبتاريخ 18 أبريل 2006 وبموجب قرار وزاري مشترك حدد نموذج عقد توظيف الملاحين للنقل البحري والتجاري⁴. وقد ألحق هذا القرار بقرار وزاري مشترك آخر مؤرخ في 21 سبتمبر 2006 والذي بموجبه حدد نموذج عقد توظيف المستخدمين الملاحين في الصيد البحري⁵، هذا إن دلّ على شيء إنما يدلّ على أن عقود العمل البحري يتم تحريرها من قبل المشرع لا دخل لإرادة الأطراف في ذلك وإنما تكفي الموافقة لنشأة علاقة العمل البحري، ولكن هذا لا يعني بالضرورة أن المشرع عند وضعه لهذه النماذج سوف يتدخل في كل كبيرة وصغيرة تتعلق بعقد العمل، فمثلاً ساعات العمل والأجر ومدة الخروج، فالمشرع نص كما سبق القول على الحد الأدنى للأجر وعلى حد أقصى لساعات العمل ومدة الخروج والتي لا يمكن لأطراف العلاقة الاتفاق على مخالفتها وذلك بالنزول تحت هذه الحدود.

الفرع الأول : التعريف الدولي لعقد العمل البحري

فيما يتعلق بمسألة التعريف الدولي لعلاقة العمل البحري فبالرغم من أنه تم إبرام عدة اتفاقيات اهتمت بتنظيمها لهذه العلاقة من مختلف جوانبها إلا أنها لم تورد أي تعريف لهذه العلاقة، مكتفية في أغلبها بتعريف كل من البحار ونوع السفينة التي تمارس على ظهرها هذه العلاقة . حتى أن اتفاقية رقم 114 بشأن عقود استخدام صيادي الأسماك لسنة 1959 لم يتم التعريف من خلالها بعقد العمل البحري بل تمت الإشارة فقط إلى تسميته بعقد الاستخدام بقولها في الفقرة الثانية من المادة 6 من الاتفاقية يبين عقد الاستخدام بوضوح حقوق وواجبات كل من الطرفين.

وهو نفس الموقف الذي اعتمده دائماً منظمة العمل الدولية عند اعتمادها لاتفاقية العمل البحري لسنة 2006 والتي من خلالها اكتفت كذلك بالإشارة إلى تسمية هذه العلاقة باتفاق استخدام البحارة ، التي نصت في الفقرة ر من المادة الثانية على أنه يشمل تعبير إتفاق استخدام البحارة كلا من عقد الاستخدام وبنود الاتفاق.

⁴ منشور بالجريدة الرسمية لسنة 2006 العدد 48 - ص 18.

⁵ منشور بالجريدة الرسمية لسنة 2007 العدد 12- ص 16.

هذا مع الإشارة الاتفاقية رقم 188 بشأن العمل في قطاع صيد الأسماك لسنة 2007 هي الوحيدة التي تطرقت إلى تعريف عقد العمل البحري و لو بصفة وجيزة في الفقرة و من المادة 1 من الجزء الأول من الاتفاقية، هذا العقد الذي أطلقت عليه تسمية إتفاق عمل الصياد وهذا نظراً لطبيعة العمل البحري المؤدى على ظهر السفينة. بقولها يعني تعبير إتفاق عمل الصياد عقد الاستخدام ومواد الإتفاق أو غيرها من الترتيبات المماثلة أو أي عقد آخر يحكم ظروف عمل ومعيشة الصياد على ظهر السفينة .

ومن هنا ومن خلال ما سبق عرضه يمكن القول أن المجتمع الدولي وفي إطار تنظيمه لعلاقة العمل البحري على متن السفينة، باستثناء سفن الصيد ، قد استغنى عن تعريفه لعقد العمل البحري أو عقد الاستخدام كما يسميه و ذلك بنصه صراحة فقط على الشروط الدنيا التي يتوجب توافرها في عقد العمل البحري وذلك خاصة في اتفاقية العمل البحري لسنة 2006، هذه المجموعة من الشروط تشكل في مجموعها تعريفاً شاملاً لهذه العلاقة من مختلف جوانبها . والتي على أساسها يمكن تعريف هذه العلاقة من الوجهة الدولية بأنه هو ذلك العقد الكتابي الذي يتم إبرامه بين البحار من جهة والمجهز من جهة ثانية للعمل على ظهر السفينة .

الفرع الثاني : تعريف المشرع الجزائري

أما بالنسبة للمشرع الجزائري بالإضافة إلى أنه لم يعرف صراحة عقد العمل البحري فإنه لم يتوقف عند تسمية واحدة لعقد العمل البحري، فتارة يطلق عليه تسمية عقد توظيف⁶ ، وتارة أخرى يسميه عقد العمل⁷. ولكن من خلال تعريفه للبحار وكذا الأحكام المتعلقة بعقد العمل البحري فإننا يمكن تعريفه بأنه عقد يلتزم بمقتضاه شخص مقيد في سجل رجال البحر بأن يعمل على ظهر السفينة مقابل أجر يتعهد المجهز أو من ينوب عنه بدفعه، ويكون هذا الشخص تحت إشراف الربان والذي يعتبر هذا الأخير هو كذلك بحاراً، بحكم عقد العمل البحري الذي يربطه بالمجهز، ومن ثم يخضع عقده مع المجهز لأحكام عقد العمل البحري بشكل عام.

⁶ يراجع المادة 428 فقرة - ز - من القانون البحري والمادة 8 من المرسوم التنفيذي 102-05، المنشور بالجريدة الرسمية العدد 22 لسنة 2005
⁷ يراجع المادة 450 فقرة 2 من القانون البحري.

وعادة ما يحدد عقد العمل البحري الصفة التي يقوم على أساسها البحار بالعمل على ظهر السفينة، والذي يلزمه بالعمل في وقت ومكان معين وملازمة السفينة وإطاعة الربان حتى انتهاء الرحلة البحرية.

ويعتد بصفة البحار في العقد الذي يربطه مع المجهز بمكان العمل المطلوب القيام به وهو ظهر السفينة، فالبحار هو الذي يقوم بعمل متصل على السفينة بشكل دائم، ثم أن هذه الصفة تنطبق على العاملين في السفينة سواء في التموين أو الطبيب أو الممرض أو الطباخ، وجميع العاملين على ظهر السفينة، ذلك أن العبرة في مكان العمل وليس بطبيعته في إضفاء صفة البحار على الشخص الذي يعمل على ظهر السفينة⁸.

ومن تم يتضح بأن العمال الذين يرتبطون مع المجهز بعقود عمل والذين لا يعملون على ظهر السفينة بل في الميناء أو في البرّ أو في الماء ولكنهم لا يتصلون بالسفينة كمكان لعملهم، لا يعتبرون بحارة. ومن تم تسري عليهم الأحكام المتعلقة بعقد العمل البري، بالرغم من أن أعمالهم قد تتعلق بالسفينة من حيث بناءها أو إصلاحها أو خدمتها أو شحنها أو تفريغها أو نقل البضائع بحراً من السفينة إذا كانت بعيدة عن الميناء إلى الأرصفة وبالعكس⁹.

أما طرفا عقد العمل البحري فهما، البحار الملتزم بالعمل من جهة، والمجهز أو من ينوب عنه من جهة ثانية. وقد سبق التعريف بالبحار، أما المجهز المتعاقد مع البحار والذي يمثل رب العمل فقد يكون كما سبق الذكر أيضا، إما مالك السفينة أو مستأجرها، ويتم التعاقد بينه وبين البحارة للعمل على ظهر السفينة. وإذا ما قام الربان بإبرام عقود العمل مع البحارة فهو إنما يفعل ذلك نيابة عن المجهز.

⁸ محمود سمير الشرقاوي- ص 271 مشار إليه من طرف عبد القادر حسين العطير- الوسيط في شرح قانون التجارة البحرية -دراسة مقارنة- مكتبة دار الثقافة للنشر و التوزيع - ص 193.

⁹ عبد القادر حسين العطير- الوسيط في شرح قانون التجارة البحرية -دراسة مقارنة - مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع.- ص 193

المطلب الثاني : خصائص عقد العمل البحري

رغم أن عقد العمل البحري يحظى بطبيعة وذاتية خاصة تميزه عن باقي عقود العمل العادية وهذا بسبب طبيعة العمل المؤدى ومكانه والظروف الخاصة التي قد تحيط به، وهذه الخاصية والذاتية التي تميزه أقرتها المحكمة العليا في قرارها الصادر عن الغرفة الاجتماعية بمناسبة معالجتها لنزاع فردي خاص بالعمل البحري، هذا القرار أكدت من خلاله المحكمة العليا أن النزاع المعروض أمامها يختلف عن عقود العمل العادية من خلال طبيعة العمل المؤدى ومدته وأجل استحقاق أجرته¹⁰.

إلا أنه رغم الذاتية و الطبيعة الخاصة التي يتميز بها عقد العمل البحري إلا أنه لا تنتفي عنه مع ذلك بحال من الأحوال طبيعته الأصلية وهي أنه عقد عمل مثل باقي عقود العمل الأخرى، إذ هو ينظم علاقة عمل بين عامل والذي يتمثل في البحار ورب العمل والذي يتمثل في المجهز، ولا يمكن نفي ثبوت هذه العلاقة بأنها علاقة عمل التدخل التشريعي الحاصل بصدد تنظيمها أو خضوعها لبعض الأحكام التي تغاير الأحكام المعروفة في عقد العمل بوجه عام¹¹.

هذا مع الإشارة إلى أن محل عقد العمل البحري يتمثل في خدمة مؤداة على ظهر سفينة محددة في العقد، و هذا من القيام برحلة بحرية ، و من ثم فإن عقد العمل البحري يغطي فقط فترات الصعود على متن السفينة . يبدأ و ينتهي مع أفراد طاقم السفينة ، هذا بالإضافة إلى أنه عند تواجد أفراد الطاقم على متن سفينة غير مجهزة من أجل القيام بأعمال الصيانة، فإن علاقة العمل حينئذٍ لا تصبح ذات طابع بحري¹².

وفيما يخص ما أثير بصدد بعض صور التعاقد الحاصل بين البحار و المجهز من أنه يعد شركة، في الحالة التي يكون فيها عمل البحار مقابل الحصول على نصيب من ربح يأتي من عمل السفينة أو من الصيد، فإن هذه الحالة لم تعد مألوفة في العقود البحرية خاصة بالنسبة للاستغلال التجاري للسفن، وإن كان قد بقي أثر هذا النظام في حالات سفن الصيد.

¹⁰ القرار الصادر عن المحكمة العليا عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 05 مارس 2015 ملف رقم 0936755 بين ح م و شركة إيبروك للنقل البحري - قرار غير منشور.

¹¹ كمال حمدي - أشخاص الملاحة البحرية والمرشد ومجهز القطر في قانون التجارة البحرية - منشأة المعارف بالإسكندرية- سنة 1990- ص 96.

¹² B. IKKACHE -Statut des Gens de Mer et les Nouvelles Réglementaires- Le Phare n 78- octobre 2005 Page 6

و في واقع الأمر أن البحار لا يعتبر في هذه الأحوال شريكاً في شركة لعدم وجود نية الاشتراك لديه، إذ خدمته ليست موجهة لشركة مقصودة ولكن لمن استخدمه¹³، بالإضافة إلى تبعيته للمجهز وخضوعه لأوامره بما لا يتناسب مع اعتباره شريكاً يساهم مع باقي الشركاء وعلى قدم المساواة في أعمال الإدارة، ولذلك يبقى البحار في هذا الفرض أجيراً كما لا يعتبر المبلغ الذي يتقاضاه نصيباً بل أجراً يخضع للقواعد الخاصة بأجور البحارة كالامتياز والتقدم¹⁴.

ويتميز عقد العمل البحري بعدة خصائص منها ما هو مشترك مع باقي عقود العمل بوجه عام ومنها ما يميزه عنها، نظراً لطبيعة العمل الذي سوف يؤدي على ظهر السفينة بعد إبرامه، ومنها ما هو مشترك بينها. والتي يمكن حصرها في خاصيتين أساسيتين الأولى هي خصائص معنوية يجب أن تراعى تتعلق بإبرام عقد العمل البحري والأخرى مادية يتميز بها هذا العقد بعد التعاقد والتي تتمثل فيما يلي :

الفرع الأول: الخصائص المعنوية

يتميز عقد العمل البحري بمجموعة من الخصائص المعنوية يمكن إجمالها فيما يلي:

أولاً : الاعتبار الشخصي

فالعقد العمل البحري كما هو الشأن بالنسبة لباقي عقود العمل عامة، يراعى فيه الاعتبار الشخصي لطرفي العقد، إذ لكفاءة البحار وسلوكه اعتبار عند تعاقد مع المجهز أو من ينوب عنه، إلا أن الاعتبار الشخصي للمجهز بصفته رب العمل له أهمية أقل في نظر البحار.

ويرجع أثر الاعتبار الشخصي في عقد العمل البحري في أنه يتعين أن يقوم البحار بنفسه بالعمل المتفق عليه إذ لا يجوز له أن ينوب عنه غيره في ذلك، حيث أن وفاة البحار تؤدي بالضرورة إلى انقضاء عقد العمل البحري فلا يحل ورثته محله في العقد، إلا أنه وفي حالة وفاة المجهز أو تغييره في حالة بيعه للسفينة وانتقال ملكيتها إلى الغير، فإن ذلك لا يؤدي إلى إنهاء العقد مع البحار بتغيير المستخدم وهذا كما سوف يتم تبياناه في الفصل الثاني من هذا الباب المتعلق بانقضاء عقد العمل البحري.

¹³ علي حسن يونس - أصول القانون البحري-دار الفكر العربي-القاهرة- طبعة 1964 - بند 124

¹⁴ عبد القادر حسين العطير- المرجع السابق- ص 96.

ثانياً: هو عقد رضائي

يقتضي الرضا إرادة واعية وحقيقية للتعاقد، ويتم العقد بمجرد أن يتبادل الطرفان التعبير عن إرادتهما المتطابقتين وهذا حسب الأحكام العامة الواردة في القانون المدني، وهذا الرضا يمكن أن ينجم عن تبادله شفاهة أو كتابياً، أما في عقود العمل عامة يمكن أن تستخلص الإرادة من المحادثة التي تتم عند التشغيل .

إلا أن عقد العمل البحري وبالرغم من أنه هو كذلك عقد رضائي لأنه يتم إبرامه بمجرد التعبير عن إرادتين متطابقتين، إلا أنه وعلى عكس ما ذهبت إليه بعض التشريعات التي لا تستلزم أية شكلية لانعقاد العقد، فإن المشرع الجزائري أكد في المرسوم التنفيذي 05-102 المؤرخ في 26 مارس 2005 الذي يحدد النظام النوعي لعلاقات عمل المستخدمين الملاحين لسفن البحري والتجاري أو الصيد البحري وفي المادة 08 منه على أنه تبدأ علاقة عمل المستخدمين الملاحين لسفن النقل البحري أو التجاري أو الصيد البحري ابتداء من إبرام عقد توظيف مكتوب. ومعنى ذلك أنه في حالة وقوع نزاع بين المجهز و البحار أو ذوي حقوقه فإنه لا يمكن إثبات هذه العلاقة للمطالبة بالحقوق المكتسبة في ظلها إلا بواسطة عقد مكتوب ، و هذا بخلاف علاقة العمل بوجه عام أو عقد العمل البري كما يسميه البعض التي يمكن إثباتها بأي وسيلة كانت، إذ لم يجعل من الكتابة كشرط أساسي لإبرام علاقة العمل البري وهذا ما أكدته في نص المادة 08 من قانون 90-11 بقوله: أنه تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي أو غير كتابي. وتقوم هذه العلاقة على أية حال بمجرد العمل لحساب مستخدم ما.

ويمكن إرجاع سبب التفرقة عند تنظيم المشرع الجزائري لعلاقة العمل البري والتي لم يجعل من الكتابة كشرط أساسي لإبرام العقد، وهذا بخلاف عقد العمل البحري والذي جعل فيه الكتابة شرط أساسي لصحة العقد، إلى خصوصية هذا الأخير لما لهذه العلاقة من أهمية وحساسية لسبب خطورة العمل في البحر، والتي لا نجدها في عقد العمل البري.

ويرى الفقه إلى أن الهدف من اشتراط الكتابة هو حماية الملاح لأنه الطرف الأضعف في هذه العلاقة التعاقدية، وأن القيد في دفتر البحارة والذي يسمى في التشريع الجزائري بدفتر الطاقم، يكفل للسلطة البحرية المختصة فرصة التحقق من صحة عقود عمل البحارة¹⁵.

وهو نفس الموقف الذي تبناه المجتمع الدولي عند تنظيمه لعلاقة العمل البحري وهذا في عدة اتفاقيات والتي كان آخرها اتفاقية العمل البحري لسنة 2006 في الفقرة (أ) من المعيار ألف 1-2 الخاص باتفاقيات استخدام البحارة من الباب الثاني من الاتفاقية المتعلقة بشروط الاستخدام وكذا الاتفاقية رقم 188 بشأن العمل في قطاع صيد الأسماك لسنة 2007 في المادة 16 المتعلقة باتفاق عمل الصياد ، فهاتين الاتفاقيتين أكدتا على ضرورة إفراغ نية التعاقد بين الملاح والمجهز في قالب شكلي يحتوي على مجموعة من الشروط يجب ذكرها في بنود العقد كما سبق تبيانه في الفرع السابق.

الفرع الثاني : الخصائص المادية

بالإضافة إلى الخصائص المعنوية التي يتمتع بها عقد العمل البحري فإنه يتمتع كذلك بمجموعة من الخصائص المادية تتمثل فيما يلي:

أولاً : هو عقد ملزم للجانبين

فعقد العمل البحري من العقود التبادلية التي ترتب التزامات على عاتق كل من الجانبين قبل الآخر. فإذا كان البحار يلتزم بأداء العمل المتفق عليه مع الانضباط والخضوع لأوامر رئيسه المباشر فإن المجهز يلتزم من ناحية قبل البحار بإيفاء أجره وإيوائه وغذائه وعلاجه ، ذلك أن كل طرف في العقد يحصل على مقابل لما يؤديه، فالبحار يقدم العمل على ظهر السفينة ويحصل على الأجر، وبالمقابل فإن المجهز يقدم الأجر ويحصل على عمل البحار. وإذا كان عدم وفاء أحد طرفي عقد العمل بصفة عامة بالتزاماته أو إخلاله بها لا يجيز للطرف الآخر سوى فسخ العقد مع الإمكانية بطلب التعويض، فإنه بالنسبة لعقد العمل البحري نجد أن المشرع الجزائري يفرض في بعض الحالات عقوبات تأديبية وأخرى جزائية في حالة إخلال أحد طرفي العقد ببعض التزاماتها كما سوف يتم تبيانه لاحقاً.

¹⁵ جلال وفاء محمدين - المبادئ العامة في القانون التجاري و البحري- الدار الجامعية بيروت -1991- ص 436.

هذا مع الإشارة إلى أن منظمة العمل الدولية اعتمدت العديد من الإتفاقيات الدولية أقرت عدة التزامات على عاتق المجهز و التي هي بمثابة حقوق للبحار و التي تنشأ مباشرة بعد إبرام العقد ، هذه الإتفاقيات نذكر منها الإتفاقية رقم 55 بشأن التزامات مالك السفينة في حالة مرض أو إصابة أو وفاة البحارة، وكذا الإتفاقية رقم 56 بشأن التأمين الصحي للبحارة، والإتفاقية رقم 68 بشأن الغذاء وتقديم الوجبات للأطقم على ظهر السفن والإتفاقية رقم 70 بشأن الضمان الاجتماعي للبحارة والإتفاقية رقم 72 بشأن الإجازات المدفوعة الأجر (للبحارة).

فكل هذه الإتفاقيات تشكل المواضيع التي تعالجها الالتزامات التي تنشأ على عاتق المجهز والتي تكون ملزمة له مباشرة بعد إبرامه لعقد العمل البحري مع البحار.

ثانياً : وجود عنصر التبعية

يتميز عقد العمل البحري، كما هو الحال بالنسبة لعقود العمل عامة بوجود عنصر التبعية، أي أن البحار يؤدي عمله تحت إشراف المجهز أو من يمثله. والمقصود بالتبعية في عقد العمل البحري هي التبعية القانونية، والتي مفادها تأدية البحار لعمله لحساب رب العمل وائتماره لأوامر رب عمله وخضوعه لإشرافه ورقابته وتعرضه للجزاءات إذا ما قصر في عمله أو أخطأ، بمعنى آخر هو قيام الحق لرب العمل في إصدار الأوامر وفي ثبوت الالتزام في جانب البحار بإبطاعته.

ويكفي لتحقيق هذه التبعية ظهورها في صورتها التنظيمية أو الإدارية التي تحتفظ للبحار بسلطانه الفني في مباشرة عمله وتنفيذه، بحيث ينحصر خضوعه لرب العمل في شأن الظروف الخارجية التي تحيط علاقة العمل والتي يتم في ظلها هذا التنفيذ، كتحديد أوقات العمل ومكانه. فلا يشترط إذن أن تصل التبعية إلى حد التوجيه والإشراف من الناحية الفنية بما يوجب أن يكون لرب العمل دراية فنية بعمل البحار، وإنما يكفي أن يتوافر الإشراف الإداري أو التنظيمي فقط .

فالطبيب الذي يعهد إليه علاج البحارة العاملين على متن السفينة والمسافرين، يخضع في أداء عمله لإدارة وإشراف الربان، رغم أن هذا الأخير ليس له إشراف فني على عمل الطبيب، إذ يكفي أن يوجد إشراف إداري وتنظيمي من جانب الربان. ونفس الأمر يصدق بخصوص أداء المهندس وضابط

اللاسلكي والميكانيكي لعملهم تحت إدارة وإشراف الربان، وهذا الأخير يؤدي عمله تحت إدارة وإشراف
المجهر¹⁶.

ثالثاً : من عقود المدة

فعقد العمل البحري هو من عقود المدة التي يتوقف مقدار ما يؤدي من الالتزامات الناشئة
عنها على الزمن إذ أن هذه الالتزامات تضيق في مداها وقد تتسع بحسب قصر أو طول المدة التي ينفذ
العقد خلالها.

فمن خلال نص المادة 9 و10 من المرسوم التنفيذي رقم 05-102 الذي يحدد النظام النوعي لعلاقات
عمل المستخدمين الملاحين لسفن النقل البحري أو التجاري أو الصيد البحري ، فإن المشرع الجزائري
اعتبر عقد العمل البحري كسائر عقود العمل من عقود المدة إذ يمكن أن يبرم العقد بين المستخدمين
الملاحين ومجهر السفينة إما لمدة محددة أو لمدة غير محددة كما يمكن أن تعد علاقة العمل لمدة محددة في
شكل رحلة واحدة أو لعدة رحلات معينة- كموسم الحج - . على أن تبدأ مدة الخروج في البحر موضوع
العقد في ميناء جزائري وتنتهي فيه.

وهو نفس الموقف الذي هو معتمد في اتفاقيات العمل البحري التي تبنتها منظمة العمل الدولية
بداية من اتفاقية عقود استخدام البحارة لسنة 1926 و كذا اتفاقية العمل البحري لسنة 2006 في الباب
الثاني المتعلق بشروط الاستخدام، فهاتين الاتفاقيتين أكدتا على المدة التي يمكن لطرفي العقد الاتفاق عليها
وهي نفس المدة التي اعتمدها المشرع في المرسوم المشار إليه أعلاه.

وعنصر الزمن هو عنصر جوهري يترتب عنه أنه يخضع في قواعده الخاصة بانقضائه إلى
القواعد العامة المتعلقة بالعقود الزمنية. ففسخ العقد أو انفساخه لا يكون له أثر رجعي، بل يقتصر أثره
على إنهائه بالنسبة للمستقبل فقط. والسبب في ذلك أن تنفيذ الالتزامات الناشئة عن هذه العقود يقوم في
أساسه على الزمن والزمن الذي انقضى لا يعود، بل إن هذا يشمل أيضاً إلى حالة بطلان العقد أو إبطاله

¹⁶ كمال حمدي- عقد العمل البحري - المرجع السابق - ص 94

فلا يرتب أثره على الماضي لأن ما ينفذ منه لا يمكن إعادته. فالبحار لا يمكنه رد الأجر الذي تحصل عليه من عمله وبالمقابل المجهز لا يمكنه ردّ العمل الذي قدمه له الملاح.

هذا مع الإشارة إلى أن المشرع الجزائري أكد بموجب المرسوم التنفيذي 102-05 أن عقد العمل البحري المبرم بين الملاح ومجهز السفينة، يمكن أن يكون لمدة محددة وإما لمدة غير محددة. ففي حالة ما إذا كانت علاقة العمل لمدة محددة، فتكون إما في شكل عقد رحلة واحدة فقط تبدأ من ميناء جزائري أو أجنبي حسب الحالة وتنتهي في جميع الحالات وجوباً في ميناء جزائري، إلا إذا كان هناك استثناء صريح من الإدارة البحرية المختصة وفي حالات القوة القاهرة. كما يمكن أن تكون علاقة العمل لمدة محدودة كذلك بالنسبة لسفينة الصيد وهذا خلال فترة مكوثها في البحر، على أن تبدأ علاقة العمل في ميناء جزائري وتنتهي فيه¹⁷.

أما بالنسبة لعقد العمل البحري المبرم لمدة غير محددة فإن المشرع الجزائري أخضع هذه العلاقة وجوباً لفترة تجريبية، وذلك راجع لظروف العمل في الملاحة البحرية وهذا باستثناء عقود العمل المتعلقة بملاحة الصيد البحري على السواحل. ويتم احتساب الفترة التجريبية التي يخضع لها الملاح في عقد العمل البحري بزمان الملاحة وذلك كما يأتي: ثلاثة (03) أشهر من الملاحة الفعلية وبدون انقطاع بالنسبة للمستخدمين الملاحين (المنفذين) ومستخدمي المهارة. ستة (06) أشهر من الملاحة الفعلية وبدون انقطاع بالنسبة للمستخدمين الضباط .

للإحالة لهذا المقال :

عوايل عبد الصمد : " خصوصية عقد العمل الذي يربط مجهز السفينة بأفراد طاقمه "، مجلة قانون النقل والنشاطات المينائية، المجلد 04، العدد 01، السنة 2017، ص ص (66-80).

¹⁷ المادة 10-9 من المرسوم التنفيذي 102-05 المؤرخ في 26 مارس 2005 الذي يحدد النظام النوعي لعلاقات عمل المستخدمين الملاحين لسفن البحري والتجاري أو الصيد البحري.