

أحكام انقضاء عقد العمل البحري وآثاره في النظام السعودي: دراسة تحليلية

لين بنت حميد حامد الحربي

باحثة ماجستير، قسم القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة الملك عبد العزيز، المملكة العربية السعودية
lalharbi0280@kau.edu.sa

المستخلص

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل أحكام انقضاء عقد العمل البحري وآثاره في النظام السعودي، والمنصوص عليها في كل من نظام العمل ونظام البحري التجاري، واستعرضت الدراسة مفهوم وطبيعة هذا العقد وخصائصه وأسباب انقضائه، سواء الخاضعة لإرادة الأطراف أو الخارجة عنها، كما تبحث الدراسة الآثار المترتبة على انقضاء العقد، مع بيان الفروق بين الأحكام العامة والخاصة بالعمل البحري، وأبرز ما جاء في هذه الدراسة مناقشة لائحة تنظيم عقد العمل البحري الجديدة الصادرة حديثاً بتاريخ 10/10/1446هـ، وتحليل نصوصها المتعلقة بموضوع دراستنا، كما اتبعت الدراسة المنهج التحليلي في تحليل نصوص النظامية. خلصت دراستنا إلى عدة نتائج أبرزها: استحداث تعديلات نظام العمل الأخيرة لائحة لتنظيم عقد العمل البحري، وصدرت الموافقة على اللائحة بتاريخ 10/10/1446هـ وقد جرى دراستها من عدة جوانب وإبداء الرأي حولها. وتوصلت لنتائج عدة من أبرزها: أوصى المنظم السعودي بحذف المواد التي تنص على إمكانية اعتبار عقد العمل البحري غير محدد المدة من لائحة تنظيم عقد العمل البحري، وذلك لعدم توافقها مع الأحكام النظامية التي تؤكد طبيعته المحددة المدة أو المرتبطة برحلة أو عدد رحلات.

الكلمات المفتاحية: عقد العمل البحري، أحكام الانقضاء، النظام السعودي.

Provisions for the termination of Maritime Employment Contracts and Their Effects in the Saudi Law: An Analytical Study

Leen Hameed Alharbi

Master's Researcher, Department of Private Law, Faculty of Law, King Abdulaziz University,
Saudi Arabia
lalharbi0280@kau.edu.sa

Abstract

This study aims to analyze the provisions governing the termination of maritime employment contracts and their effects under Saudi law, as stipulated in both the Labor Law and the Commercial Maritime Law. The study reviews the concept,

nature, and characteristics of the maritime employment contract, as well as the grounds for its termination, whether arising from the will of the parties or from external causes. It also examines the legal effects resulting from the contract's termination, highlighting the differences between the general provisions and those specific to maritime labor. A major focus of this study is the discussion and analysis of the newly issued Maritime Employment Contract Regulation dated 10/10/1446 AH, particularly the provisions related to the subject of this research. The study adopts an analytical method in examining legal texts. Our study concluded with several findings, most notably: the recent amendments to the Labor Law introduced a new regulation organizing maritime employment contracts, approved on 10/10/1446 AH, which has been examined and analyzed in multiple aspects. Among the key recommendations reached is advising the Saudi legislator to delete the provisions in the Maritime Employment Contract Regulation that allow for considering the maritime employment contract as indefinite in duration, as this contradicts the legal provisions affirming its fixed-term nature or its linkage to a specific voyage or a number of voyages.

Keywords: Maritime Employment Contracts, Provisions for the Termination, Saudi Law.

مقدمة

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين، نبينا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين، ومن تبعهم بإحسان إلى يوم الدين. أما بعد،

يُعد عقد العمل البحري من العقود التي تتميز بخصوصية تنظيمية تفرض تنظيمًا دقيقًا يراعي طبيعة العمل في البحر وما يترتب عليه من التزامات وحقوق للعامل ورب العمل، وقد نظم نظام العمل السعودي في الباب الحادي عشر أحكام عقد العمل البحري وفي نظام البحري التجاري الفصل الرابع عقد العمل البحري لرحلات الدولية، لضمان تحقيق التوازن بين حقوق الأطراف، إلا أن التطبيق العملي يثير بعض الإشكالات لعدم وجود تنظيم مستقل للعقد، وتناثر نصوصه بين نظام العمل ونظام البحري التجاري لسفن التي تقوم برحلات دولية، وقد نصت التعديلات المستحدثة لمواد نظام العمل الصادرة بموجب المرسوم الملكي رقم (م/44) وتاريخ 8/2/1446هـ في المادة الثامنة والسبعون بعد المائة على إصدار لائحة لتنظيم عقد العمل البحري لنظام العمل، وتشتمل على الأحكام المتعلقة بحقوق طرفي العقد، وقد صدرت

بذلك لائحة بتاريخ 10/10/1446هـ، عليه يتناول هذا البحث ماهية عقد العمل البحري وكيفية انقضائه والآثار المترتبة على الانقضاء.

مشكلة الدراسة وتساؤلاتها

تكمن المشكلة في كيفية انقضاء عقد العمل البحري سواءً لسفن الداخلية أو الدولية، والآثار المترتبة على انقضائه التي تتصل بحقوق الأطراف، حيث يتطلب الأمر دراسة الأحكام المنظمة لانقضاء هذا العقد في النظام السعودي.

التساؤلات:

التساؤل الرئيسي: ما هي أحكام انقضاء عقد العمل البحري وما هي الآثار المترتبة على الانقضاء؟
ويتفرع من التساؤل الرئيسي عدة تساؤلات وهي:

1. ماهية عقد العمل البحري؟
2. ما هي أحكام انقضاء عقد العمل البحري؟
3. ما هي الآثار المترتبة على انقضاء عقد العمل البحري؟

أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى الآتي:

1. معرفة ماهية عقد العمل البحري.
2. معرفة أحكام انقضاء عقد العمل البحري في النظام السعودي.
3. معرفة الآثار المترتبة على انقضاء عقد العمل البحري.

أهمية الدراسة

- **الأهمية العلمية:** تكمن الأهمية العلمية لهذا البحث في معرفة عقد العمل البحري وتحليل أحكام انقضاء عقد العمل البحري وآثاره في النظام السعودي، بجمعها في بحث واحد نظرًا لتناثر أحكامه بين النظام البحري التجاري ونظام العمل، والتفرقة بين كلاً من عقد العمل البحري الخاضع للنظام البحري التجاري والخاضع لنظام العمل، إلى جانب تحليل اللائحة المستحدثة لتنظيمه.

- **الأهمية العملية:** تكمن الأهمية العملية لهذا البحث لكل صاحب عمل بحري وعامل بحري، حيث تساهم في توعيتهم بطرق انقضاء عقد العمل البحري والآثار المترتبة على الانقضاء، وحقوق والتزامات كل طرف، كما أن العديد من العاملين في هذا المجال قد لا يدركون أن عقد العمل البحري يختلف عن غيره من عقود العمل الأخرى، ويتميز بأحكام مستقلة عنها.

منهجية الدراسة

اتبع المنهج التحليلي بتحليل أحكام انقضاء عقد العمل البحري والآثار المترتبة على انقضائه في النظام السعودي.

حدود الدراسة

- **الحدود المكانية:** يركز البحث على عقد العمل البحري في المملكة العربية السعودية.
- **الحدود الموضوعية:** يتناول هذا البحث الأحكام النظامية المتعلقة بعقد العمل البحري في نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/51 وتاريخ 23/8/1426هـ، ونظام البحري التجاري الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/33 وتاريخ 4/4/1440هـ، والتعديلات الصادرة على نظام العمل بالمرسوم الملكي رقم (م/44) وتاريخ 8/2/1446هـ، ولائحة تنظيم عقد العمل البحري الصادرة بتاريخ 10/10/1446هـ.
- **الحدود الزمنية:** منذ صدور نظام العمل السعودي بتاريخ 23/08/1426هـ، وصدور نظام البحري التجاري بتاريخ 4/4/1440هـ، والتعديلات الصادرة على نظام العمل بالمرسوم الملكي رقم (م/44) وتاريخ 8/2/1446هـ، ولائحة تنظيم عقد العمل البحري الصادرة بتاريخ 10/10/1446هـ.

الدراسات السابقة

- **الدراسة الأولى:** دراسة الباحثة فايزة بودودة، عقد العمل البحري في القانون الجزائري، بحث مقدم لنيل شهادة ماجستير مهني في الحقوق، جامعة محمد الصديق بن يحيى، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، الجزائر، 2021-2022م:

تناولت الدراسة البحث في ماهية عقد العمل البحري وطبيعته والعناصر المميزة له والأركان العامة والخاصة للعقد، والآثار المترتبة عليه، كما تميزت بتضمين دراسة ميدانية، حيث اتبعت الباحثة المنهج الوصفي والمنهج التحليلي، وتمركزت مشكلة بحثها في "فيما يتمثل النظام القانوني لقعد العمل البحري" وتبع هذه المشكلة عدة تساؤلات فرعية في ماهية عقد العمل البحري وطبيعته.

أوجه التشابه: تناولت الدراسة مفهوم عقد العمل البحري في القانون الجزائري، وهو ما سيتم بحثه في المبحث الأول من هذه الدراسة، كما ناقشت أحكام انقضاء عقد العمل البحري، وهو ما سيتم تناوله في المبحث الثاني.

أوجه الاختلاف: ركزت الدراسة على مفهوم عقد العمل البحري في القانون الجزائري، في حين تتناول هذه الدراسة مفهوم عقد العمل البحري وانقضائه في النظام السعودي.

أبرز النتائج: يخضع عقد العمل البحري في غالبه للقواعد المعمول بها في الأحكام العامة.

أبرز التوصيات: ضرورة ضبط تسمية بعض المصطلحات: فيما يخص عقد العمل أو عقد التوظيف إطلاق عبار "استخدام" بدل "عمل" لأن البحار لا يلتزم فقط بأداء العمل الذي تعهد به، بل يلتزم أيضًا بالتفاني في خدمة السفينة وإنقاذها من أي خطر محتمل.

- الدراسة الثانية: دراسة الباحث فارسي محمد، عقد العمل البحري (دراسة تحليلية)، بحث مقدم لنيل درجة الماجستير في القانون الخاص، جامعة عبد الحميد باديس مستغانم، كلية الحقوق والعلوم السياسية، الجزائر، 2019م:

تتناول الدراسة البحث في نشأة عقد العمل البحري وتعريفه وخصائصه، وأطراف العقد، وأركانه، كما تناولت المسؤوليات الناشئة عن عقد العمل البحري، من التزامات على كلا الطرفين، وكان التساؤل الرئيسي للدراسة ما هو النظام القانوني لعقد العمل البحري، كما تطرقت لأحكام وانقضاء عقد العمل البحري.

أوجه التشابه: تتلاقى هذه الدراسة مع دراستنا في تناول مفهوم عقد العمل البحري، وهو ما سنتطرق إليه في المبحث الأول، بالإضافة إلى دراستها لأحكام انقضاء عقد العمل البحري وهذا ما سنتطرق له في المبحث الثاني.

أوجه الاختلاف: تركز هذه الدراسة على التعريف والانقضاء وفقًا لأحكام القانون الجزائري، بينما دراستنا تتناول هذه الموضوعات في إطار النظام السعودي، كما لم تتطرق الدراسة للحديث عن الآثار في مطلب مستقل، بل تطرقت لها كالتزامات ومسؤوليات على صاحب العمل، بينما سنتطرق لها في مطلب مستقل بعد توضيح أحكام الانقضاء.

أبرز النتائج: أن عقد العمل البحري تحكمه قواعد عامة من بينها القانون المدني، وقانون العمل، ولكن بالرغم من أن عقد العمل البحري له أهمية كبيرة، إلا أن المشرع الجزائري لم ينظم عقد العمل البحري، وعدم إيجاد نص صريح يعبر عن عقد العمل البحري.

أبرز التوصيات: أن يكون النص على نصوص عقد العمل البحري محل اعتبار لدى المشرع وتنظيم أحكامه.

- الدراسة الثالثة: دراسة الباحث وليد عبد العاطي إبراهيم محمد، أحكام عقد العمل البحري في الفقه الإسلامي والقانون الوضعي (دراسة مقارنة)، بحث مقدم لنيل درجة الماجستير في الفقه المقارن، جامعة أم درمان الإسلامية، السودان، 1429هـ - 2008م:

تتناول الدراسة البحث في أحكام عقد العمل البحري في الفقه الإسلامي والقانون الوضعي وتطرق الباحث في القوانين الوضعية إلى قانون العمل المصري وقانون التجارة البحرية المصري والقانون المدني السوداني والقانون البحري السوداني، وبحث فيها عن مفهوم القانوني البحري ابتداءً، ثم تطرق لأشخاص الملاحة البحرية وطبيعة عقد العمل البحري، ثم آثار عقد الاستخدام للعمل البحري وانقضاؤه ومنازعاته، فالباحث تطرق لجميع جوانب أحكام عقد العمل البحري بدء من مفهوم إلى انقضائه وآثاره، ومن أهم نتائج الدراسة تمييز عقد العمل البحري عن سائر عقود العمل الأخرى، وقوة المركز القانوني لربان السفينة.

أوجه التشابه: تناولت الدراسة مفهوم عقد العمل البحري، وهو ما سيتم بحثه في المبحث الأول من هذه الدراسة، كما ناقشت أحكام انقضاء عقد العمل البحري، وهو ما سيتم تناوله في المبحث الثاني.

أوجه الاختلاف: ركزت الدراسة على مفهوم عقد العمل البحري وأحكام انقضائه وفقاً للنظامين السوداني والمصري، في حين تتناول هذه الدراسة الموضوع ذاته وفقاً لأحكام النظام السعودي.

أبرز النتائج: التزام رب العمل بالإيواء والعلاج والترحيل مجاناً لجميع البحارة.

أبرز التوصيات: إنشاء قضاء مستقل متخصص للفصل في المنازعات البحرية لاسيما وأن السودان لديها ساحل بحري طويل والعديد من الأنهار.

خطة البحث

المبحث الأول: ماهية عقد العمل البحري:

- المطلب الأول: مفهوم عقد العمل البحري.

- المطلب الثاني: خصائص عقد العمل البحري.

المبحث الثاني: أحكام انقضاء عقد العمل البحري وآثاره:

- المطلب الأول: أحكام انقضاء عقد العمل البحري.

- المطلب الثاني: آثار انقضاء عقد العمل البحري.

المبحث الأول: ماهية عقد العمل البحري

يتميز عقد العمل البحري عن غيره من عقود العمل بسبب الطبيعة الخاصة التي تحيط به، والمخاطر والظروف المحيطة ببيئة العمل، لذا يتناول هذا المبحث في مطلبه الأول مفهوم عقد العمل البحري في النظام السعودي، وفي مطلبه الثاني خصائص عقد العمل البحري، على النحو الآتي:

المطلب الأول: مفهوم عقد العمل البحري:

العمل في البحر معرض لحوادث وأخطار غير عادية وحرصت معظم الدول على تأمين سلامة البحارة وحفظ حقوقهم من خلال الإشراف على عقودهم، ففي بريطانيا يتم إبرام العقد بين البحار والمجهز بوجود ممثل عن مجلس التجارة¹، وعليه يتناول هذا المطلب تعريف عقد العمل البحري وفقاً لنظام السعودي، وتعريف المصطلحات المرتبطة بالعقد على النحو الآتي:

الفرع الأول: تعريف عقد العمل البحري:

قبل الشروع في تعريف عقد العمل البحري، يجدر بنا أولاً التعرف على مفهوم عقد العمل، والذي يُعرَّف بأنه: العقد المبرم بين صاحب عمل وعامل، ويتعهد الأخير بموجبه أن يعمل تحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر.⁽²⁾

يتضح من ذلك أن لعقد العمل ثلاث عناصر يقوم عليها أولها قيام العامل بعمل لدى شخص آخر صاحب العمل، والعنصر الثاني وهي علاقة التبعية والإشراف أي أن يشرف صاحب العمل على العامل ويصدر له التوجيهات والأوامر، والعنصر الثالث الأجر الذي يلتزم صاحب العمل بأدائه للعامل لقاء عمله.⁽³⁾

يُعرف عقد العمل البحري: هو العقد الذي بمقتضاه يلتزم شخص بأن يعمل في سفينة مقابل أجر تحت إشراف مجهز أو ربان، ولا يلزم في هذا العمل أن يكون متصلاً بالملاحة البحرية، بل المهم أن يؤدي العمل على ظهر السفينة ولو لم يتعلق بالملاحة البحرية، فطبيب وأفراد الخدمة مثل الطهاة يرتبطون مع المجهز بعقد عمل بحري وتسري عليهم أحكام هذا العقد، أي أن العبارة بمكان العمل لا بنوعه في تحديد طبيعة العمل البحري وإسباغ صفة البحار على الشخص.⁽⁴⁾

عُرف عقد العمل البحري في نظام البحري التجاري "هو العقد المبرم بين مالك السفينة أو مجهزها أو ممثل عن أي منهما، وأي شخص للعمل على ظهر السفينة مقابل أجر"⁽⁵⁾ وهذا التعريف هو السائد نظاماً نظراً

(1) عبد القادر العطير وباسم محمد ملحم، الوسيط في شرح قانون التجارة البحرية دراسة مقارنة، ج 1، عمان، 1430هـ، ص 167.

(2) نظام العمل السعودي الصادر بموجب المرسوم الملكي رقم م/ 51 وتاريخ 23/ 8/ 1426هـ، المادة 50.

(3) ينظر، رزق مقبول الرئيس ورضا محمود العبد، شرح أحكام نظام العمل السعودي، مكتبة الشقري للنشر، الطبعة الثانية، العام 1438هـ، ص 95.

(4) مصطفى كمال طه، القانون البحري، جامعة الإسكندرية، دار الجامعة الجديدة للنشر، مصر، عام 1998هـ، ص 176.

(5) نظام البحري التجاري الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/ 33 وتاريخ 5- 4- 1440هـ، م1.

لتعديل المادة الثامنة والستون بعد المائة من نظام العمل لتكون كالآتي "يقصد بألفاظ وعبارات (السفينة، ومجهز السفينة، والربان، والبحار، وعقد العمل البحري) أينما وردت في هذا الباب المعاني المبينة حيالها في النظام البحري التجاري." حيث كان قد عرفه نظام العمل سابقاً عقد العمل البحري: "كل عقد تشغيل بأجر يبرم بين صاحب سفينة أو مجهز سفينة أو ممثل عن أي منهما وبين بحار للعمل على ظهرها، وتسري على هذا العقد أحكام هذا النظام فيما لا يتعارض مع أحكام هذا الباب والقرارات التي تصدر بمقتضاه".⁽⁶⁾

ويُعد تعريف نظام العمل البحري التجاري أفضل، أحسن المنظم بإلغاء تعريف نظام العمل لحاجته لإعادة الصياغة، فلاستعاضة عنه بتعريف البحري التجاري يُعد ملاقي لوصف عقد العمل البحري، وقد جرى تعريف عقد العمل البحري في لائحة تنظيم عقد العمل البحري في المادة الأولى منه بذات تعريف نظام العمل التجاري المشار إليه أعلاه، وتجرد الإشارة إلى أن اللائحة تنظم العقد في نظام العمل وبذلك يخرج عقد العمل البحري التجاري في الأحكام التي نص عليها وتسري اللائحة في الأحكام التي لم ينص عليها.

ونستخلص من التعريف 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، لأن هؤلاء لا يعملون تحت إشراف الربان ولا يقومون بأعمال تدخل في إدارة أو ملاحاة السفينة أو الوحدة البحرية، لا يشترط في العمل الذي يتم على السفينة أن يكون متصلاً بعمل الملاحاة البحرية فطبيب السفينة مرتبط بعد عمل بحري، ويرتبط الربان مع المجهز أو مالك السفينة بعقد عمل بحري.⁽⁷⁾

الفرع الثاني: تعريف المصطلحات المرتبطة بعقد العمل البحري:

يرتبط بعقد العمل البحري العديد من المصطلحات منها متعلقة بطبيعة العمل كالسفينة ومنها متعلقة بأشخاص العقد كالمجهز والربان، وما يعرف بأفراد طاقم السفينة مجموعة الأشخاص الذين يعملون على ظهر السفينة أيًا كانت طبيعة عملهم، بيد أنه يجب التمييز بين المسؤولين في السفينة كالربان وبين من تلزمهم الطاعة كالبحارة⁽⁸⁾، ونعرف أبرزها في الآتي:

أولاً: الملاحاة البحرية:

هي نشاط بحري من منظور الوسط الذي تمارس فيه، ومن منظور أدته وهي السفينة، وهو التعريف الذي يأخذ بعين الاعتبار السفينة وما يميز شكلها الخارجي عن باقي المنشآت الأخرى والمراكب⁽⁹⁾، ويتجه الفقه

⁽⁶⁾ نظام العمل السعودي، المادة 168.

⁽⁷⁾ ينظر، محمد محمد أحمد سويلم، أحكام عقد العمل البحري في النظام السعودي، المجلة القانونية للدراسات والبحوث القانونية، ص 7.

⁽⁸⁾ مصطفى كمال طه، القانون البحري، مرجع سابق، ص 210.

⁽⁹⁾ فنطاري خير الدين، القانون البحري، جامعة 8 ماي 45 قالمة، كلية الحقوق، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، الجزائر، 2020م، ص 14.

إلى تحديد مفهوم الملاحة البحرية هي الملاحة التي تتم في البحر بينما كالملاحة النهرية أو الداخلية هي تلك التي تتم في المياه النهرية أو الداخلية¹⁰، ولم يعرف النظام السعودي الملاحة البحرية.

ثانيًا: تعريف السفينة:

تُعرف السفينة هي كل جسم عائم مخصص للحركة في المياه يديره طاقم بشري ويقوم بنشاط معين، بغض النظر عن حمولتها أو حجمها أو طريقة بنائها، ويستوي أن تكون قادره على الحركة فوق أو تحت سطح البحر.¹¹

وعرفها النظام البحري التجاري هي كل منشأة عائمة معدة للعمل في الملاحة البحرية على وجه الاعتقاد، ولو لم تهدف إلى الربح، وتُعد ملحقات السفينة اللازمة لاستغلالها جزءًا منها.¹²

وقد عرفت لائحة تنظيم عقد العمل البحري السفينة كل منشأة عائمة ترفع العلم السعودي معدة للعمل في الملاحة البحرية على وجه الاعتقاد، وتقوم بأنشطة تجارية، وتعد المنصة البحرية، وملحقات السفينة اللازمة لاستغلالها جزء منها.⁽¹³⁾

وقد نصت لائحة تنظيم عقد العمل البحري على استثناء سفن الزهرة المعدة للاستخدام الخاص بدون أجر، والسفن الحربية وسفن الإمداد الحربي، الوحدات البحرية المعدة للاستخدام الخاص من أحكام اللائحة.⁽¹⁴⁾

ويظهر من التعريف أن يشترط لاعتبار المنشأة سفينة، توفر الشرطين الآتيين:⁽¹⁵⁾

- أولاً: أن تكون المنشأة مخصصة للقيام بالملاحة البحرية، فيراعي في بنائها القدرة على عباب البحار وتحمل مخاطر الملاحة البحرية، وعليه فالصلاحية للملاحة في البحر هي معيار السفينة.
- ثانيًا: يجب أن تخصص المنشأة للملاحة البحرية على وجه الاعتقاد، وعلى ذلك ما دامت السفينة تزاوُل الملاحة البحرية على وجه الاستمرار، فيظل هذا الوصف قائمًا.

(10) محمد السيد الفقي، القانون البحري، دار الجامعة الجديدة، 2007م، الإسكندرية، ص12.

(11) عبد الكريم عوض خليفة، القانون الدولي للبحار، دار الاجادة، الرياض، 1441هـ، ص 19.

(12) النظام البحري التجاري، المادة 9/1.

(13) لائحة تنظيم عقد العمل البحري، الصادرة بتاريخ 10/10/1446هـ، تنظيم وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، المادة 1.

(14) لائحة تنظيم عقد العمل البحري، المادة 3 / 3.

(15) ينظر، فائز ذنون جاسم، مبادئ القانون البحري، دار أمجد للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، الأردن، 2017م، ص 41.

ثالثاً: تعريف المجهز:

عرف نظام البحري التجاري المجهز بأنه الشخص الذي يشغل السفينة لحسابه بوصفه مالكا لها، أو مستأجراً، أو مديراً للشيوخ، ويُعد المالك¹⁶ مجهزاً ما لم يثبت غير ذلك.⁽¹⁷⁾ وعرفته لائحة تنظيم عقد العمل البحري بأنه الشخص الذي يشغل السفينة أو الوحدة البحرية لحسابه بوصفه مالكا، أو مستأجراً، أو مديراً للشيوخ، ويُعد المالك مجهزاً ما لم يثبت غير ذلك.⁽¹⁸⁾ ويلاحظ الفرق بين التعريفان في إضافة الوحدة البحرية في لائحة تنظيم عقد العمل البحري، حيث عرفت اللائحة الوحدة البحرية بأنها المنشأة القائمة التي تعفى من التسجيل ويتم قيدها وفقاً لإجراءات القيد في المملكة.⁽¹⁹⁾

وعليه يُعد المجهز في عقد العمل البحري هو صاحب العمل في حال كان مالك السفينة أو مستأجراً لها.

رابعاً: تعريف الربان:

ربان السفينة: قائدها، رئيس الملاحين فيها وقيادة السفينة في مياه المحيط تحتاج إلى ربان ماهر²⁰، ويعد الربان أهم أشخاص الملاحة البحرية على السفينة، إذ يتمتع بصلاحيات واسعة باعتباره الممثل القانوني للمالك أو المجهز، كما يباشر سلطات كالتى تباشرها السلطة العامة، لأن السفينة قد تكون بعيدة عن سلطة الدولة ورقابتها، الأمر الذي يقضي أن يكون هنالك ممثل كالربان يحافظ على سلامة الرحلة البحرية.²¹ حيث يرى فقهاء القانون أن الربان هو السلطة العامة في السفينة. فقليل إن السفينة تقوم بالملاحة في أعالي البحار وفي مناطق بحرية لا تخضع لسلطة دولة ما أو المجهز، وتمتد الرحلة لأسابيع وشهور، وهنا بدأت الحاجة إلى وجود شخص يمثل السلطة العامة على ظهر السفينة²² وعرف نظام البحري التجاري ولائحة تنظيم العمل البحري الربان هو الشخص المؤهل لقيادة السفينة والمسؤول عن إدارتها.⁽²³⁾

خامساً: البحار:

البحار هو العامل البحري ويطلق المسمى على كل من يعمل على متن السفينة، وأولهم الربان فهو العميد والقائد، ويعمل تحت إشرافه وسلطته في السفينة²⁴، وعرف نظام البحري التجاري ولائحة عقد العمل

⁽¹⁶⁾ عرف نظام البحري التجاري مالك السفينة هو الشخص المدون اسمه في سجل السفن لدى المملكة بصفته مالكا للسفينة، م9/1.

⁽¹⁷⁾ نظام البحري التجاري، المادة 10 / 1.

⁽¹⁸⁾ لائحة تنظيم عقد العمل البحري، المادة 1.

⁽¹⁹⁾ لائحة تنظيم عقد العمل البحري، المادة 1.

⁽²⁰⁾ أحمد مختار عبدالحميد، معجم اللغة العربية المعاصرة، عالم الكتب، 1429هـ، ص851.

⁽²¹⁾ عادل علي المقدادي، القانون البحري، دار الثقافة، الطبعة الخامسة، 1432هـ، عمان، ص79.

⁽²²⁾ حمد الله محمد حمد الله، القانون البحري، دار النهضة، 2006م، القاهرة، ص121.

⁽²³⁾ نظام البحري التجاري، المادة 17 / 1.

⁽²⁴⁾ طالب حسن موسى، القانون البحري، دار الثقافة، 1428هـ، عمان، ص81.

البحري البحار هو الشخص الذي يرتبط بعقد عمل بحري، ويعد الربان من البحارة فيما يتعلق بعقد العمل بينه وبين المجهز.⁽²⁵⁾

وباستقراء الفرع الأول والثاني من هذا المبحث يمكن تعريف عقد العمل البحري: هو عقد عمل بأجر يُبرم بين بحار ومجهز السفينة، أو مالكة، يلتزم بموجبه البحار بالعمل على متن السفينة تحت إشراف المجهز، وفقاً لشروط متفق عليها تحدد طبيعة العمل والحقوق والالتزامات المتبادلة بين الطرفين.

المطلب الثاني: خصائص وطبيعة عقد العمل البحري:

يتميز عقد العمل البحري بعدة خصائص فريدة ترتبط بطبيعته وبيئته تنفيذه، وقد خصّه المنظم بأحكام خاصة في نظام العمل والنظام البحري التجاري، مما منحه طابعاً قانونياً مميزاً عن بقية عقود العمل. وتتنوع خصائص عقد العمل البحري بين خصائص عامة يشترك فيها مع عقود العمل الأخرى، وخصائص خاصة تتعلق بطبيعته البحرية، وعليه يتناول هذا المطلب خصائص وطبيعة عقد العمل البحري على فيما يلي:

الفرع الأول: خصائص عقد العمل البحري:

لعقد العمل البحري سمات تميز هذا العقد عن غيره من عقود العمل الأخرى، من حيث طبيعته القانونية وبيئته تنفيذه، بالإضافة لخصائص العامة له خصائص خاصة به، وعليه يتناول هذا الفرع خصائص عقد العمل البحري.

أولاً: عقد العمل البحري من عقود المدة:

عقد العمل البحري يرتبط بالعمل على ظهر السفينة وهذا يجعله من العقود محددة المدة، فينتهي بانقضاء مدته وهي مرتبطة بمدة الرحلة أو الرحلات⁽²⁶⁾، وقد ورد في لائحة تنظيم عقد العمل البحري بأنه يجب أن يحدد في عقد العمل البحري الصفة التي سيعين بها البحار، سواءً لعقد محدد المدة أو لرحلة واحدة فقط أو ولعدد معين من الرحلات، ويفهم من ذلك أن عقد العمل البحري عقد محدد المدة.⁽²⁷⁾

وحيث إن العامل البحري يقوم بتنفيذ التزاماته على ظهر السفينة خلال الرحلة البحرية فإن العقد الذي يبرمه مع المجهز أو مالك السفينة يراعى فيه بحسب الأصل مقدار هذه الرحلة، فمن الممكن أن يتضمن العقد رحلة واحدة أو عدة رحلات.⁽²⁸⁾

(25) نظام البحري التجاري، المادة 1 / 18.

(26) دناي نور الدين، عقد العمل البحري، المجلة الجزائرية للقانون البحري والنقل، العدد السادس، 2017م، ص41.

(27) لائحة تنظيم عقد العمل البحري، تنظيم وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، المادة 7 / 2.

(28) محمد محمد أحمد سويلم، أحكام عقد العمل البحري في النظام السعودي، مرجع سابق، ص14.

ثانيًا: عقد العمل البحري عقد مسمى:

يُعد عقد العمل البحري من العقود المسماة؛ لأن المنظم أفرد له أحكامًا خاصة في نظام العمل ونظام البحري التجاري، ووضع له اسم (عقد العمل البحري) ولذلك إذا عرض نزاع بتعلق بعقد العمل البحري، على القاضي أم يبحث عن الحكم أولًا في الأحكام الخاصة بهذا العقد، في كلا النظامين، فإذا لم يجد فعليه أن يبحث عن ذلك في أحكام نظام العمل العامة، دون أن تتعارض مع أحكام العقد الخاصة.⁽²⁹⁾

ثانيًا: عقد العمل البحري يراعى فيه جانب الاعتبار الشخصي:

يخضع العامل البحري لمجموعة من الشروط والالتزامات التي تجعل شخصيته محل اعتبار لدى صاحب العمل، فالعامل البحري أو البحار بصفة عامة لا يمكنه مزاولة عمله إلا بعد حصوله على الجواز البحري، بالتالي شخصية العامل البحري محل اعتبار لدى المجهز عن إبرام عقد العمل.⁽³⁰⁾

ونص نظام العمل على أنه يشترط فيمن يعمل بحارًا الآتي:⁽³¹⁾

1. أن يكون قد أتم من العمر ثماني عشرة سنة.
2. أن يكون حاصلًا على شهادة تتيح له العمل في الخدمة البحرية.
3. أن يكون لائقًا طبيًا.

ثالثًا: عقد العمل البحري من عقود المعاوضة:

كل طرف من طرفي العمل البحري سواء كان البحار أو رب العمل يحصل على مقابل لما يؤديه فالبحار يحصل على الأجر ورب العمل يتحصل على عمل البحار.⁽³²⁾

رابعًا: عقد العمل البحري من العقود الملزمة للطرفين:

يُعد عقد العمل البحري من العقود الملزمة للطرفين، حيث يترتب عليه التزامات متبادلة بين البحار وصاحب العمل (مجهز السفينة أو مالكها)، يلتزم البحار بتقديم العمل المتفق عليه على متن السفينة، بينما يلتزم صاحب العمل بدفع الأجر المستحق، بالإضافة إلى الالتزامات الأخرى التي يفرضها النظام، مثل الإجازات، البدلات، وغيرها.

⁽²⁹⁾ ينظر، شواخ محمد الأحمد، عقد العمل البحري في نظام العمل السعودي، القضائية مجلة علمية محكمة، العدد 14، 1439هـ، 262.

⁽³⁰⁾ محمد محمد أحمد سويلم، أحكام عقد العمل البحري في النظام السعودي، مرجع سابق، ص14.

⁽³¹⁾ نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/ 51 وتاريخ 23- 8- 1426هـ، المادة 173.

⁽³²⁾ محمد، وليد عبدالعاطي إبراهيم، أحكام عقد العمل البحري في الفقه الإسلامي والقانون الوضعي دراسة مقارنة، جامعة أم درمان، 2008، ص77.

خامسًا: عقد العمل البحري عقد رضائي:

عقد العمل البحري عقدًا رضائيًا، حيث يكفي لانعقاده توافق إرادة الطرفين، أي البحار ومجهّز أو مالك السفينة، ويستند هذا العقد إلى الإرادة الحرة لكلا الطرفين في تحديد شروطه، مع التزامهما بأحكام النظام، والجدير بالذكر أن نظام العمل السعودي قد اشترط الكتابة لإثبات العقد من قبل صاحب العمل، والعامل يثبت وجود العلاقة العمالية بجميع طرق الإثبات.

الفرع الثاني: طبيعة عقد العمل البحري:

يتميز عقد العمل البحري عن غيره من عقود العمل ويرجع ذلك لطبيعته المختلفة، وأبرز ما يميز عقد العمل البحري:

- أولًا: أن العمل محل العقد هو ذلك الذي يؤدي على ظهر السفينة ويكون لازمًا للرحلة البحرية، ويعني ذلك أن يؤدي العمل على ظهر السفينة ولو لم يكن العمل متعلقًا بالملاحة البحرية ما دام متصلًا بالرحلة البحرية.⁽³³⁾

- ثانيًا: عقد العمل البحري يجب أن ينص فيه على أمور خاصة وعامة: تاريخ إبرامه ومكانه، واسم المجهز، واسم البحار ولقبه وسنه وجنسيته وموطنه، ونوع العمل المكلف به، وكيفية أدائه، والشهادة التي تتيح له العمل في الملاحة البحرية، والتذكرة الشخصية البحرية، ومقدار الأجر، ومدة العقد، أما إذا كان العقد لسفرة واحدة فيجب تحديد المدينة أو المرفأ البحري الذي تنتهي عنده الرحلة، وفي أي مرحلة من مراحل تفريغ السفينة أو تحميلها في هذا المرفأ ينتهي العمل، وغير ذلك من تفاصيل العقد. ويكون العقد من ثلاث نسخ: نسخة لمجهز السفينة، ونسخة للربان للاحتفاظ بها على ظهر السفينة، ونسخة للبحار.⁽³⁴⁾

يُعدّ اشتراط تضمين عقد العمل البحري لهذه العناصر الأساسية ضمانًا لحقوق الطرفين وتوضيحًا لالتزامات كل منهما، مما يساهم في استقرار العلاقة التعاقدية وتقليل النزاعات المحتملة، كما أن إلزامية تحديد مدة العقد أو مكان انتهاء الرحلة في العقود المرتبطة بسفرة واحدة يعكس طبيعة العمل البحري وخصوصيته.

- ثالثًا: يختلف الحد الأعلى لعدد ساعات الدوام في عقد العمل البحري حيث لا تزيد ساعات العمل على ظهر السفينة أثناء وجودها في عرض البحر على أربع عشرة ساعة في مدة أربع وعشرين ساعة، ولا على اثنتين وسبعين ساعة في مدة سبعة أيام⁽³⁵⁾، يُظهر هذا التنظيم خصوصية بيئة العمل البحري،

(33) محمد، وليد عبدالعاطي إبراهيم، أحكام عقد العمل البحري في الفقه الإسلامي والقانون الوضعي، مرجع سابق، ص 72.

(34) نظام العمل السعودي، المادة 171.

(35) نظام العمل السعودي، المادة 179.

حيث تتطلب طبيعة العمل على ظهر السفينة عدد ساعات أكثر من ساعات الدوام مقارنة بالأعمال الأخرى.

المبحث الثاني: أحكام انقضاء عقد العمل البحري وآثاره

نظرًا لاختلاف عقد العمل البحري عن غيره من عقود العمل، كما أُشير إليه في المبحث الأول، فإن ذلك يستوجب وضع أحكام خاصة له بالإضافة إلى الأحكام العامة، تماشيًا مع طبيعته المختلفة. وبناءً على ذلك يتناول هذا المبحث أحكام انقضاء عقد العمل البحري في المطلب الأول، ويبحث في آثار الانقضاء في المطلب الثاني.

المطلب الأول: أحكام انقضاء عقد العمل البحري:

يخضع عقد العمل البحري لأحكام انقضاء خاصة بالإضافة للعامة، وفي انتهاء علاقة العمل البحري ويوفر المشرع حماية للطرف الأضعف فيها وهو البحار، كما هو مطبق في الأحكام العامة فإن عقد العمل البحري ينقضي لأسباب تعود لإرادة أحد أطرافه أو لأسباب خارجة عن إرادة الأطراف⁽³⁶⁾، وينقضي عقد العمل البحري قبل انتهاء مدته باتفاق الطرفين، وذلك وفقًا للأحكام العامة لعقد العمل، وقد نص نظام العمل على أن عقد العمل ينتهي باتفاق الطرفين على إنهائه، شريطة أن تكون موافقة العامل كتابية⁽³⁷⁾، ويتناول هذا المطلب أحكام انقضاء عقد العمل البحري في النظام البحري التجاري للرحلات الدولية وفي نظام العمل وفق الآتي:

الفرع الأول: انقضاء عقد العمل البحري بانقضاء مدته أو إنجاز الرحلة:

عقد العمل البحري يُعقد إما لمدة زمنية محددة، وإما لرحلة واحدة، لذلك ينقضي تلقائيًا دون حاجة لإشعار الطرف الآخر - ما لم يتفق الطرفان على خلاف ذلك - بانقضاء مدته أو بإنجاز الرحلة، وإذا أقدم المجهز أو مالك السفينة أو البحار على إنهاء العقد قبل انقضاء مدته أو قبل إنجاز الرحلة دون سبب مشروع استحق الطرف الآخر التعويض ويكون يساوي أجر المدة المتبقية من العقد (38) وفقًا لنظام العمل إذا لم يتضمن العقد تعويضاً محدداً مقابل إنهائه من أحد الطرفين لسبب غير مشروع، يستحق العامل أجره المدة المتبقية.

وقد نص النظام البحري التجاري للرحلات الدولية إذا أبرم عقد العمل البحري لمدة محددة، وانتهت هذه المدة أثناء الرحلة امتد العقد حتى وصول السفينة إلى أول ميناء بالمملكة، فإذا مرت السفينة - قبل دخولها

(36) محمد بوراس، مظاهر حماية الأجير في عقد العمل البحري، مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد 4، العدد 2، الجزائر، 2019م، ص 13.

(37) نظام العمل السعودي، المادة 1/74.

(38) شواخ محمد الأحمد، عقد العمل البحري في نظام العمل السعودي، مرجع سابق، ص 280.

أحد موانئ المملكة -بالميناء الذي تجب إعادة البَحَار إليه؛ فلا يمتد العقد إلا إلى وقت رسو السفينة في هذا الميناء. (39)

ونظرًا لكون نظام العمل أوجب أن ينص في العقد إذا كان معقودًا لمدة محددة أو لسفرة (40)، أي اشترط تحديد المدة فيكون لعقد العمل البحري أحكام انتهاء عقد العمل محددة المدة ينتهي إذا انتهت المدة المحددة في العقد. (41)

وقد نصت اللائحة على أنه ينتهي عقد العمل البحري بانتهاء مدة عقد العمل البحري، أو بانتهاء الرحلة المتفق عليها، وفي حال انتهاء عقد العمل البحري أثناء الرحلة، فيلتزم المجهز بإعادة البحار إلى الميناء الذي سافر منه مع تكفله بغذائه ونومه حتى بلوغه ذلك الميناء. (42)

يُلاحظ على اللائحة أنها أوردت حكمًا لم يرد به نص صريح في النظام، حيث نصت على أن عقد العمل البحري قد يكون غير محدد المدة، وذلك بالنص في المادة 8 "ينتهي عقد العمل البحري: ب- بإرادة أحد الطرفين في العقود غير محددة المدة بناءً على سبب مشروع وفق الأسباب المذكورة في النظام، وعلى الطرف الذي يرغب بالإلغاء إرسال إشعار إلى الطرف الآخر كتابة قبل الإنهاء بالمدة المحددة في النظام".

غير أنه بالرجوع إلى نصوص النظام، يتبين أن المادة (170) من نظام العمل قد اشترطت تحديد مدة عقد العمل البحري بشكل واضح، حيث نصت على أن العقد إما أن يكون محدد المدة أو لسفرة محددة، وفي الحالة الأخيرة يجب أن يتم تحديد المدينة أو المرفأ البحري الذي تنتهي عنده السفرة، مع تحديد مرحلة تفريغ السفينة أو تحميلها التي تُعد نقطة انتهاء العقد. ولم يتضمن النظام أي إشارة إلى إمكانية إبرام عقد عمل بحري غير محدد المدة، مما يستفاد منه ضمنيًا أن الأصل في عقود العمل البحري هو التحديد الزمني، سواء بالمدة أو بالسفرة.

وفي ذلك قضت محكمة النقض المصرية في الطعن رقم 8556 لسنة 83 القضائية، حيث رفع البحار دعوى على الشركة لدى المحكمة يطالب باعتباره عقد عمله المؤرخ في 31 / 3 / 1990م عقد عمل غير محدد المدة وتثبيتته على وظيفة مهندس، حيث التحق بالعمل على السفينة بموجب عقد محدد المدة وتجدد عدة مرات وقد قامت المدعى عليها بترقيته لمهندس ثالث مع هذا التجديد، وحكمت المحكمة 27 / 2 / 2012م برفض الدعوى، إلا أن المدعي قام باستئناف الحكم، وحكمت محكمة الاستئناف بتاريخ 13 / 3 /

(39) النظام البحري التجاري، المادة 133.

(40) يجب أن تسجل في سجلات السفينة أو أن تلحق بها جميع عقود عمل البحارة العاملين عليها، وأن تكون هذه العقود محررة بصيغة واضحة. ويجب أن ينص في العقد على ما إذا كان معقودًا لمدة محددة أو لسفرة، فإذا كان معقودًا لمدة محددة حددت المدة بصورة واضحة، وإذا كان لسفرة حددت المدينة أو المرفأ البحري الذي تنتهي عنده السفرة، وفي أي مرحلة من مراحل تفريغ السفينة أو تحميلها في هذا المرفأ ينتهي العقد، نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم م / 51 وتاريخ 23 / 8 / 1426هـ المادة 170.

(41) نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم م / 51 وتاريخ 23 / 8 / 1426هـ، المادة 74 / 2.

(42) لائحة تنظيم عقد العمل البحري، المادة 8 / أ.

2013م بإلغاء الحكم المستأنف وإجابة المطعون لطلباته بجعل العقد غير محدد المدة، وطعنت الشركة على هذا الحكم بطريق النقض، وجاءت محكمة النقض المصرية بتسبيب بديع ومطبق لنص النظام "وحيث إن الطعن أقيم على سبب واحد تنعي به الطاعنة على الحكم المطعون فيه الخطأ في تطبيق القانون، وفي بيانه تقول إن عقد العمل البحري بطبيعته محدد المدة وينتهي بانتهاء مدته أو بوصول السفينة إلى أول ميناء مصري، ولما كان المطعون ضده قد التحق للعمل على السفن التابعة لها بموجب عقود عمل محددة بمدة رحلة السفينة وقد انتهت كل منها بانتهاء مدتها إعمالاً لقانون التجارة البحرية ومن ثم فإن تعدد هذه العقود لا يغير من طبيعتها المؤقتة، وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر وقضى باعتبار عقد العمل المؤرخ 1990/3/31 المبرم بينها وبين المطعون ضده عقد غير محدد المدة وتثبيته على وظيفة مهندس ثالث إعمالاً لقانون العمل رقم 12 لسنة 2003 رغم عدم انطباقه على واقعة النزاع فإنه يكون معيباً بما يستوجب نقضه، حيث أن المشرع ونظراً للطبيعة الخاصة لعمل العاملين على السفن التجارية البحرية فقد أفرد لهم نظاماً خاصاً ضمنه قانون التجارة البحرية يكون هو الأساس في تنظيم علاقتهم بالشركات المجهزة لتلك السفن أو المالكة لها، ولا يسري عليهم قانون العمل الخاص إلا فيما لم يرد بشأنه نص خاص في هذا القانون وإذ تتضمن هذا القانون النص في المادة "130" منه على أنه "إذا أبرم عقد العمل لمدة محددة وانتهت هذه المدة أثناء الرحلة امتد العقد بحكم القانون حتى وصول السفينة إلى أول ميناء مصري"، مفاده أن عقد العمل البحري المحدد المدة ينتهي بانتهاء مدته أو بوصول السفينة إلى أول ميناء مصري إذا انتهت مدة العقد أثناء الرحلة ولا يغير من ذلك استتالة مدة العقد المؤقت أو تجددته لمدد أخرى أو مزاولة العامل لعمل له مسمى وظيفي بالهيكل التنظيمي للوظائف الدائمة بجهة العمل لأن كل ذلك ليس من شأنه أن يغير صفة عقد العمل المؤقتة إلى دائمة إذ أن أحكام نظام عقد العمل المنصوص عليها بقانون التجارة البحرية هي التي تطبق دون غيرها في هذا الخصوص على العاملين في السفن التجارية البحرية بما يجعلهم بمنأى عن أحكام قانون العمل الخاص التي لا تسري عليهم إلا فيما لم يرد به نص خاص في النظام المذكور باعتبار أن الخاص يقيد العام. لما كان ذلك، وكان الثابت مما حصله الحكم الابتدائي أن عقود العمل التي أبرمتها الشركة الطاعنة مع المطعون ضده اعتباراً من عقد العمل المؤرخ 1990/3/31 جميعها محددة المدة برحلة واحدة ويفصل بينها مدد زمنية، ومن ثم فإن علاقة عمله بالشركة الطاعنة تكون علاقة مؤقتة تنتهي حتماً بانتهاء مدة كل عقد منها طالما لم يعين على وظيفة دائمة، وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر وقضى باعتبار علاقة العمل بينهما علاقة دائمة وتثبيته على وظيفة مهندس ثالث استناداً إلى أحكام قانون العمل الخاص رغم عدم انطباقها على واقعة النزاع فإنه يكون قد خالف القانون وأخطأ في تطبيقه بما يوجب نقضه.⁴³

(43) الطعن 8556 لسنة 83 ق جلسة 8 / 2 / 2017 مكتب فني 68 في 30 ص 183.

وحكمت المحكمة بنقض حكم محكمة الاستئناف وتأييد الحكم المستأنف برفض الدعوى.

يتجلى من تسبيب المحكمة في هذا الحكم وضوح مفهوم عقد العمل البحري باعتباره عقدًا محدد المدة بطبيعته، سواء كان محددًا بزمان معين أو برحلة أو بعدة رحلات متعاقبة، وذلك يوافق مع ما نص عليه كل من نظام العمل السعودي والنظام البحري التجاري السعودي، وقد استندت المحكمة في استخلاصها لهذا المفهوم إلى المادة المشار إليها، التي أكدت أن عقد العمل البحري المحدد المدة ينقضي بانتهاء مدته أو بوصول السفينة إلى أول ميناء في حال انتهاء المدة أثناء الرحلة، وتأسيس المحكمة ينسجم مع القواعد العامة التي تقضي بتطبيق أحكام قانون التجارة البحرية على العاملين في السفن التجارية، مع عدم سريان قانون العمل العام عليهم إلا في المسائل التي لم يرد فيها نص خاص، مما يعزز من الطبيعة الخاصة لعقد العمل البحري وطرق انقضائه وفقًا لطبيعته وأحكامه الخاصة.

وبناءً على ذلك، فإن إدراج اللائحة لحكم يسمح بوجود عقود غير محددة المدة في العمل البحري يستوجب إعادة النظر في هذا النص، والاستغناء عنه في لائحة تنظيم عقد العمل البحري لضمان اتساقها مع النظام وعدم تضمينها أحكامًا لم ينص عليها المنظم.

الفرع الثاني: إنهاء عقد العمل من قبل صاحب العمل (السبب مشروع أو لاستحالة التنفيذ):

يُعد فصل البحار من الأسباب التي تؤدي إلى إنهاء عمل العامل البحري، وحق الفصل مخول للمجهز أو مالك السفينة، وكذلك الربان بوصفه المسؤول عن سلامة السفينة وسير النظام فيها، ولكن هذا الحق ليس مطلقًا، بل مقيد بوجود أن يستند إلى أسباب مشروعة تبرره⁽⁴⁴⁾، ومن الأسباب المشروعة استحالة تنفيذ العقد وهو ما ورد في المادة (182) من نظام العمل بأن يجوز لصاحب العمل إنهاء العقد دون سبق إعلان وبغير تعويض إذا ألغيت الرحلة قبل بدئها بسبب ليس لمجهز السفينة إرادة فيه، وكان الأجر على أساس الرحلة الواحدة، ما لم ينص في العقد على غير ذلك.

ويستخلص من النص أنه إذا كان العقد محددًا برحلة واحدة، أي غير مقيد بمدة محددة أو بعدد من الرحلات، فإنه يجوز لصاحب العمل إنهاء العقد دون إشعار في حال تم إلغاء الرحلة قبل بدئها، ويعود ذلك إلى طبيعة العقد ذاته، حيث يرتبط تنفيذه بوجود الرحلة، مما يجعل إلغاؤها سببًا مشروعًا لإنهائه.

وقد نص النظام البحري التجاري في المادة السابعة والثلاثون إذا غرقت السفينة، أو صودرت، أو فقدت، أو أصبحت غير صالحة للملاحة؛ جاز للمحكمة أن تأمر بإعفاء صاحب العمل من دفع أجور البحارة كلها أو بعضها إذا ثبت أن ما لحق السفينة من ضرر نشأ عن فعلهم أو تقصيرهم في إنقاذ السفينة أو الركاب أو الشحنة، ولصاحب العمل في هذه الحالة إنهاء عقد العمل البحري دون إبلاغ سابق وبغير تعويض، ما لم ينص في العقد على غير ذلك.

(44) محمد محمد أحمد سويلم، أحكام عقد العمل البحري، مرجع سابق، ص 41.

يُعد هذا النص تأكيداً لمبدأ المسؤولية المهنية للبحارة، حيث يُحمّلهم تبعات أي إهمال أو تقصير يفضي إلى فقدان السفينة أو تلفها، وعليه فإن منح المحكمة سلطة تقديرية في الإعفاء الكلي أو الجزئي من دفع الأجور يحقق التوازن بين حقوق صاحب العمل والبحارة، يثير إشكالات فيما يتعلق بتحديد مدى مسؤولية البحارة عن وقوع الضرر، لذلك وضع المنظم السلطة للمحكمة، ويمنح النص صاحب العمل الحق في إنهاء عقد العمل البحري دون إشعار أو تعويض في هذه الحالة.

ومن الأسباب العامة لمشروعة لصاحب العمل لإنهاء العلاقة التعاقدية ما ورد في المادة (80) من نظام العمل السعودي: لصاحب العمل فسخ العقد دون مكافأة العامل، أو إشعاره، أو تعويضه؛ في الحالات الآتية، وبشرط أن يتيح للعامل الفرصة لكي يبدي أسباب معارضته للفسخ:

1. إذا وقع من العامل اعتداء على صاحب العمل، أو المدير المسؤول، أو أحد رؤسائه أو مرؤوسيه أثناء العمل أو بسببه.
2. إذا لم يؤدِّ العامل التزاماته الجوهرية المترتبة على عقد العمل أو لم يطع الأوامر المشروعة أو لم يراعِ عمداً التعليمات – التي أعلن عنها صاحب العمل في مكان ظاهر – الخاصة بسلامة العمل والعمال رغم إنذاره كتابة.
3. إذا ثبت اتباع العامل سلوكاً سيئاً، أو ارتكابه عملاً مخرلاً بالشرف أو الأمانة.
4. إذا وقع من العامل -عمداً- أيُّ فعلٍ أو تقصيرٍ يقصد به إلحاق خسارة مادية بصاحب العمل، بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال أربع وعشرين ساعة من وقت علمه بوقوعه.
5. إذا ثبت أن العامل لجأ إلى التزوير ليحصل على العمل.
6. إذا كان العامل مُعيّناً تحت الاختبار.
7. إذا تغيب العامل دون سبب مشروع أكثر من ثلاثين يوماً خلال السنة العقدية الواحدة أو أكثر من خمسة عشر يوماً متتالية، على أن يسبق الفصل إنذار كتابي من صاحب العمل للعامل بعد غيابه عشرين يوماً في الحالة الأولى وانقطاعه عشرة أيام في الحالة الثانية.
8. إذا ثبت أن العامل استغل مركزه الوظيفي بطريقة غير مشروعة للحصول على نتائج ومكاسب شخصية.
9. إذا ثبت أن العامل أفشى الأسرار الصناعية أو التجارية الخاصة بالعمل الذي يعمل فيه."

الفرع الثالث: إنهاء العقد من قبل العامل بتركه العمل لسبب مشروع:

لم ينص المنظم على حالات ترك العمل البحري، إلا أن ذلك لا يُفسَّر على أنه حرمان للعامل من هذا الحق، نظراً لطبيعة عقد العمل البحري، بل يُرجع في هذه الحالة إلى الأحكام العامة لعقد العمل، حيث تناول

نظام العمل في مادته (81) حالات ترك العامل للعمل دون إشعار، متى ما توافرت الأسباب المشروعة لذلك، وذلك في أي من الحالات الآتية:

1. إذا لم يقيم صاحب العمل بالوفاء بالتزاماته العقدية أو النظامية الجوهرية إزاء العامل.
2. إذا ثبت أن صاحب العمل أو من يمثله قد أدخل عليه الغش وقت التعاقد فيما يتعلق بشروط العمل وظروفه.
3. إذا كلفه صاحب العمل دون رضاه بعمل يختلف جوهرياً عن العمل المتفق عليه، وخلاًفاً لما تقرره المادة الستون من هذا النظام.
4. إذا وقع من صاحب العمل أو من أحد أفراد أسرته أو من المدير المسؤول اعتداء يتسم بالعنف، أو سلوك مخل بالآداب نحو العامل أو أحد أفراد أسرته.
5. إذا اتسمت معاملة صاحب العمل أو المدير المسؤول بمظاهر من القسوة والجور أو الإهانة.
6. إذا كان في مقر العمل خطر جسيم يهدد سلامة العامل أو صحته، بشرط أن يكون صاحب العمل قد علم بوجوده، ولم يتخذ من الإجراءات ما يدل على إزالته.
7. إذا كان صاحب العمل أو من يمثله قد دفع العامل بتصرفاته وعلى الأخص بمعاملته الجائرة أو بمخالفته شروط العقد إلى أن يكون العامل في الظاهر هو الذي أنهى العقد.

الفرع الرابع: الأسباب العامة لانقضاء عقد العمل البحري:

يقصد بالأسباب العامة لانقضاء عقد العمل البحري الأسباب التي تؤدي إلى انتهاء العقد بصرف النظر عن طريقة إبرامه، محدد المدة أو على أساس الرحلة، ومن هذه الأسباب وفاة العامل أو العجز عن العمل⁽⁴⁵⁾، ونص نظام العمل السعودي في المادة (79) ينتهي عقد العمل بوفاة العامل أو بعجزه عن أداء عمله، وذلك بموجب شهادة طبية معتمدة من الجهات الصحية المخولة، أو من الطبيب المخول الذي يعينه صاحب العمل.

المطلب الثاني: آثار انقضاء عقد العمل البحري:

يترتب على انقضاء عقد العمل البحري جملة من الآثار التي تتفاوت بين الأحكام العامة المطبقة على جميع عقود العمل، والأحكام الخاصة التي تراعي طبيعة العمل البحري، وفي هذا السياق، يمكن تصنيف هذه الآثار على النحو التالي:

⁽⁴⁵⁾ محمد محمد أحمد سويلم، أحكام عقد العمل البحري في النظام السعودي، مرجع سابق، ص 42.

الفرع الأول: الآثار العامة لانقضاء عقد العمل البحري:

تنطبق على عقد العمل البحري القواعد العامة التي تحكم إنهاء عقود العمل، كما هو منصوص عليه في نظام العمل السعودي. وتشمل هذه الآثار:

- أولاً: يستحق العامل مكافأة مدة الخدمة إذا انتهى العقد بأحد أسباب الانتهاء العامة أو إذا كان العقد محدد المدة وانقضى العقد، سواء بانتهاء مدته، أو باتفاق الطرفين، أو بإنجاز الرحلة، أو الرحلات في حال كان محددًا بذلك.⁽⁴⁶⁾

قد نص نظام العمل في المادة (172) يجب أن تعلن في السفينة وفي القسم المخصص للعاملين فيها قواعد العمل على ظهرها وشروطه، ومنها مكافأة نهاية الخدمة وغير ذلك من التعويضات التي ستدفع بمناسبة إنهاء عقد العمل أو انتهائه.

وقد نصت لائحة تنظيم عقد العمل البحري في المادة (8) في حال انتهت العلاقة التعاقدية وجب على المجهز أن يدفع للبحار مكافأة نهاية خدمة وفقاً لما نص عليه النظام.

- ثانياً: استحقاق العامل لمستحققاته النظامية الأخرى، كالأجور غير المسلمة، وبديل الإجازات، ومصروفات العمل التي يتكبدها بطبيعة عمله ويلتزم صاحب العمل بسدادها.

- ثالثاً: في حالة إنهاء عقد العمل لغير سبب مشروع نص نظام العمل على تعويض الطرف المتضرر وذلك في حالة ما لم يتضمن العقد تعويضاً محددًا مقابل إنهائه من أحد الطرفين لسبب غير مشروع، يستحق الطرف المتضرر من إنهاء العقد تعويضاً على النحو الآتي:⁽⁴⁷⁾

1. أجر خمسة عشر يوماً عن كل سنة من سنوات خدمة العامل، إذا كان العقد غير محدد المدة.

2. أجر المدة الباقية من العقد إذا كان العقد محدد المدة.

3. يجب ألا يقل التعويض ألا يقل التعويض عن مقابل أجر العامل لمدة شهرين.

- رابعاً: حق العامل في الحصول على شهادة خبرة توضح مدة خدمته وطبيعة عمله، وفقاً للمادة (64) من نظام العمل.

نصت لائحة تنظيم عقد العمل البحري في المادة الثامنة على التزامات على المجهزة في حالة انتهاء عقد:

1. أن يعطي البحار - بناءً على طلبه - (شهادة خدمة) دون مقابل، موضحاً فيها تاريخ التحاقه، وتاريخ انتهاء علاقته به، ونوع العمل أو صفته على متن السفينة /الوحدة البحرية، ولا يجوز

⁽⁴⁶⁾ رزق مقبول الرئيس ورضا محمود العبد، شرح نظام العمل السعودي، مرجع سابق، ص 423.

⁽⁴⁷⁾ نظام العمل السعودي، المادة 77

للمجهز أن يضمن بالشهادة ما قد يسيء إلى سمعة البحار أو يؤثر على أجره أو حصوله على فرص عمل مستقبلية.

2. أن يعيد إلى البحار جميع ما أودعه لديه من شهادات أو وثائق.

الفرع الثاني: الآثار الخاصة لانقضاء عقد العمل البحري:

نظرًا للطبيعة الخاصة لعقد العمل البحري، فإن انقضاءه قد يترتب عليه آثار خاصة عن غيره من العقود، منها:

- أولاً: التزام المجهز بإعادة البحار إلى موطنه:

يعيد صاحب العمل العامل البحري إلى الميناء الأصلي الذي تعاقد فيه معه على العمل وهو ما يسمى الالتزام بالترحيل، كما إذا عقد العمل البحري في الخارج من غير أن يكون للبحار يد في ذلك، ويرد هذا الالتزام لاعتبارين، الأول أنساني حماية العامل البحري من الضرر الذي قد يصيبه بسبب تركه في بلد أجنبي، وثاني وطني المصلحة العامة في إعادة العامل حيث يعد يمتلك خبرة في مجال عمله يستفاد منها في أوقات الأزمات والحروب، مما يقتضي تواجدهم في الوطن⁽⁴⁸⁾، ونص النظام على الحالات التي يلتزم فيها المجهز بإعادة البحار إلى بلده: (49)

1. إذا ألغي السفر بفعل مجهز السفينة بعد قيام السفينة.

2. إذا ألغي السفر بعد إبحار السفينة، بسبب منع التجارة مع الجهة التي عينت لسفرتها.

3. إذا أخرج البحار من السفينة بسبب إصابته بمرض، أو جرح، أو عاهة.

4. إذا بيعت السفينة في بلد أجنبي.

5. إذا عزل البحار من الخدمة أثناء السفر من غير مسوغ نظامي.

6. إذا انتهى العقد المبرم مع البحار في ميناء غير الميناء الذي نص عليه العقد.

ويكون ذلك بإعادة البحار إلى الميناء الذي سافر منه، وفي حال انقضاء العقد في غير الميناء الذي سافر منه البحار عند بدء تنفيذ العقد يلتزم المجهز أو مالك السفينة بإعادة البحار إلى هذا الميناء متكفلاً بطعامه ونومه حتى وصوله لذلك الميناء. (50)

(48) ينظر، مرتجى داود سلمان، حقوق العامل البحري مجلة دراسات البصرة، العدد 50، جامعة البصرة، كلية الحقوق، العراق، 2023م، ص16

(49) نظام العمل السعودي، المادة 184

(50) شواخ محمد الأحمد، عقد العمل البحري في النظام السعودي، مرجع سابق، ص282

وقد نص النظام البحري التجاري للرحلات الدولية في حال أبرم عقد العمل البحري لمدة محددة، وانتهت هذه المدة أثناء الرحلة امتد العقد حتى وصول السفينة إلى أول ميناء بالمملكة، فإذا مرت السفينة -قبل دخولها أحد موانئ المملكة -بالميناء الذي تجب إعادة البحار إليه؛ فلا يمتد العقد إلا إلى وقت رسو السفينة في هذا الميناء⁽⁵¹⁾، وذلك يقيد أهمية إعادة العامل للمملكة العربية السعودية بلده.

وقد نصت لائحة تنظيم عقد العمل البحري على حق البحار في الإعادة إلى وطنه في الأحوال الآتية:

1. يجب على المجهز أن يضمن أن البحار يحق له العودة إلى الوطن، دون أي تكلفة على البحار، في أي من الظروف التالية:

أ. إذا البحار قد عمل باستمرار على السفينة لمدة إحدى عشرة (11) شهراً على الأقل.

ب. انتهاء عقد العمل البحري.

ت. فسخ عقد العمل البحري لسبب لا يعود إلى تقصير أو إخفاق من قبل البحار في أداء الالتزامات وفقاً للعقد أو بسبب حكم قضائي من المحكمة المختصة لصالح المجهز.

2. يحق للمتدرب الذي يقل عمره عن ثمانية عشرة (18) سنة العودة إلى الوطن دون أي تكلفة يتحملها في أحد الحالات التالية:

أ. إذا تدرّب على متن السفين أو الوحدة البحرية أو المنصة البحرية، لمدة أربعة (4) أشهر على الأقل في أول رحلة خارجية له.

ب. إذا كان غير مناسب للحياة في البحر.

3. يكون إعادة الاشخاص دون سن ثمانية عشرة (18) سنة في أي من الأماكن التالية:

أ. من أول ميناء توقف حيث توجد خدمات قنصلية سعودية.

ب. إلى الميناء الرئيسي المذكور في عقد العمل البحري.

أحسن المنظم في تقرير حق البحار في الإعادة إلى وطنه بعد إكماله إحدى عشرة شهراً من الخدمة، مما يعكس مراعاة للمعايير المهنية والإنسانية، ومع ذلك فإن تخصيص أحكام خاصة لمن هم دون سن الثامنة عشرة يتعارض مع المادة (173) من نظام العمل، التي اشترطت ألا يقل عمر البحار عن ثمانية عشرة سنة دون الإشارة إلى إمكانية توظيف دون ذلك سنّاً سواءً للتدريب أو غيره، وعليه ينبغي عند إعداد اللوائح التنفيذية مراعاة أحكام النظام، بحيث لا تتعارض مع صلب أحكامه أو تخرج عن إطارها التنظيمي.

⁽⁵¹⁾ النظام البحري التجاري، المادة 133

- ثانيًا: وفي الرحلات الدولية نص النظام إذا فصل البحار لا يجوز للربان إلزامه بترك السفينة إذا كان في ميناء خارجي إلا بإذن كتابي من ممثلة المملكة، ويجب إثبات قرار الفصل وتاريخه وأسبابه في دفتر يومية السفينة، وإلا عُدَّ الفصل غير مشروع.⁽⁵²⁾

- ثالثًا: تسوية المستحقات المالية الأخرى المتعلقة بفترة العمل على متن السفينة، مثل البدلات المرتبطة بطبيعة العمل البحري، مثل بدل المخاطر والبدلات الإضافية لقاء العمل في البحر.

- رابعًا: نصت لائحة تنظيم عقد العمل البحري في المادة الثامنة على التزامات على المجهزة في حالة انتهاء العقد:

1. أن يعطي البحار - بناءً على طلبه - (شهادة خدمة) دون مقابل، موضحًا فيها تاريخ التحاقه، وتاريخ انتهاء علاقته به، ونوع العمل أو صفته على متن السفينة /الوحدة البحرية، ولا يجوز للمجهز أن يضمن بالشهادة ما قد يسيء إلى سمعة البحار أو يؤثر على أجره أو حصوله على فرص عمل مستقبلية.

2. أن يعيد إلى البحار جميع ما أودعه لديه من شهادات أو وثائق.

الخاتمة

الحمد لله على تمام هذه الدراسة، وفي الختام يتسم عقد العمل البحري بخصوصية تميزه عن غيره من العقود العمالية، نظرًا لطبيعة البيئة البحرية ومتطلبات الملاحة والظروف الخاصة للعمل في البحر، وقد تناول البحث أحكام انقضاء عقد العمل البحري وآثاره، حيث نظم النظام السعودي هذا العقد من خلال أحكام نظام العمل والنظام البحري التجاري، بما يحقق التوازن بين حقوق البحارة وأصحاب العمل في كل من الرحلات الداخلية والدولية، كما تم تسليط الضوء على الأحكام العامة والخاصة لانقضاء العقد، إلى جانب التطورات التنظيمية الحديثة، بصدر لائحة تنظيم عقد العمل البحري بتاريخ 10/10/1446هـ.

النتائج

1. الطبيعة الخاصة لعقد العمل البحري حيث يتميز عقد العمل البحري بخصوصيته من حيث طبيعته المكانية والزمنية، مما يستلزم وضع نصوص نظامية تتناسب مع طبيعة العمل في البيئة البحرية.
2. عقد العمل البحري هو عمل العامل على ظهر السفينة مقابل أجر، ولا يلزم في العمل أن يكون متصل بالملاحة البحرية، فالعبرة بالعمل على ظهر السفينة، إذ يشمل ذلك مختلف المهن والوظائف، كالأطباء والمهندسين وغيرهم، طالما أن العمل يتم على متن السفينة.

⁽⁵²⁾ النظام البحري التجاري، م 135.

3. تُطبَّق الأحكام الواردة في النظام البحري التجاري على الرحلات الدولية، وفي حال عدم وجود نص خاص، يُعمل بأحكام نظام العمل.
4. وضع المنظم السعودي تنظيمًا خاصًا لانقضاء عقد العمل البحري بالإضافة للأحكام العامة للانقضاء، مع مراعاة حقوق البحارة في التعويضات والمستحقات المالية، بالإضافة إلى الحق في الإعادة إلى الوطن.
5. استحداث تعديلات نظام العمل الأخيرة لائحة لتنظيم عقد العمل البحري، وصدرت الموافقة على اللائحة بتاريخ 10 / 10 / 1446 هـ وقد جرى دراستها من عدة جوانب وإبداء الرأي حولها.
6. استحدثت لائحة تنظيم عقد العمل البحري ما يسمى بالوحدة البحرية وهي المنشأة القائمة التي تعفى من التسجيل ويتم قيدها وفقاً لإجراءات القيد في المملكة، إلا أن اللائحة لم تبين ماهية الإعفاء بشكل دقيق، مما يستدعي توضيح ذلك.
7. تبين وجود بعض أوجه التعارض بين الأحكام الواردة في لائحة تنظيم عقد العمل البحري وأحكام نظام العمل، مما يستلزم مراجعة تلك النصوص لضمان اتساق اللائحة مع الإطار التنظيمي قبل إصدارها.

التوصيات

1. أوصى المنظم السعودي بإجراء مراجعة شاملة للأحكام المتعلقة بعقد العمل البحري في نظام العمل ونظام البحري التجاري مع اللائحة الصادرة حديثاً لائحة تنظيم عقد العمل البحري.
2. أوصى المنظم السعودي بحذف المواد التي تنص على إمكانية اعتبار عقد العمل البحري غير محدد المدة من لائحة تنظيم عقد العمل البحري، وذلك لعدم توافقها مع الأحكام النظامية التي تؤكد طبيعته المحددة المدة أو المرتبطة برحلة أو عدد رحلات.
3. أوصى المنظم السعودي بحذف المواد التي تسمح بتوظيف من هم دون الثامنة عشرة في لائحة تنظيم عقد العمل البحري، إذ إن النظام يشترط أن يكون البحار قد أتم سن 18 لمزاولة العمل البحري، ولم ينص على إمكانية توظيف الأحداث في العمل البحري، مما يستلزم مواءمة اللائحة مع الأحكام النظامية النافذة.
4. أوصى بتنظيم ورش عمل ودورات تدريبية موجهة للعاملين في القطاع البحري، بهدف توعيتهم بحقوقهم وواجباتهم وفقاً لأحكام النظام السعودي، مما يساهم في تحسين بيئة العمل وضمان الامتثال للأنظمة واللوائح ذات الصلة.

المراجع

1. أحمد مختار عبد الحميد، معجم اللغة العربية المعاصرة، عالم الكتب، 1429هـ.
2. حمد الله محمد حمد الله، القانون البحري، دار النهضة، القاهرة، 2006م.
3. دناي نور الدين، عقد العمل البحري، المجلة الجزائرية للقانون البحري والنقل، العدد السادس، 2017م.
4. رزق مقبول الرئيس ورضا محمود العبد، شرح أحكام نظام العمل السعودي، مكتبة الشقري للنشر، الطبعة الثانية، العام 1438هـ.
5. شواخ محمد الأحمد، عقد العمل البحري في نظام العمل السعودي، القضائية مجلة علمية محكمة، العدد 14، 1439هـ.
6. طالب حسن موسى، القانون البحري، دار الثقافة، 1428هـ، عمان.
7. عادل علي المقدادي، القانون البحري، دار الثقافة، الطبعة الخامسة، عمان، 1432هـ.
8. عبد القادر العطير وباسم محمد ملحم، الوسيط في شرح قانون التجارة البحرية دراسة مقارنة، جاز الثقافة، عمان، 1430هـ.
9. عبد الكريم عوض خليفة، القانون الدولي للبحار، دار الإجابة، الرياض، 1441هـ.
10. فائز ذنون جاسم، مبادئ القانون البحري، دار أمجد للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، الأردن، 2017م.
11. فنطاري خير الدين، القانون البحري، جامعة 8 ماي 45 قالمة، كلية الحقوق، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، الجزائر، 2020م.
12. محمد بوراس، مظاهر حماية الأجير في عقد العمل البحري، مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد 4، العدد 2، الجزائر، 2019م.
13. محمد محمد أحمد سويلم، أحكام عقد العمل البحري في النظام السعودي، المجلة القانونية للدراسات والبحوث القانونية 2020م.
14. محمد، وليد عبدالعاطي إبراهيم، أحكام عقد العمل البحري في الفقه الإسلامي والقانون الوضعي دراسة مقارنة، جامعة أم درمان، 2008.
15. مرتجى داود سلمان، حقوق العامل البحري مجلة دراسات البصرة، العدد 50، جامعة البصرة، كلية الحقوق، العراق، 2023م.
16. مصطفى كمال طه، القانون البحري، جامعة الإسكندرية، دار الجامعة الجديدة للنشر، مصر، عام 1998هـ.

الأنظمة واللوائح

1. النظام البحري التجاري، الصادر بالمرسوم الملكي رقم م / 33 وتاريخ 5 / 4 / 1440 هـ.
2. نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم م / 51 وتاريخ 23 - 8 - 1426 هـ.
3. لائحة تنظيم عقد العمل البحري، الصادرة من وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، بتاريخ 10 / 10 / 1446 هـ.