

السلطة الانضباطية على السفن البحرية

شيماء سعدون عزيز الصجري

□ أ.د. صالح عبد عايد العجيلي

□

أ.م.د. عبدالله علي محمد النعيمي

جامعة تكريت / كلية القانون

Disciplinary authority over naval vessels

Shaymaa Saadoun Aziz Al-Sajry □

shaymaa.s.aziz@tu.edu.iq

Tikrit University/College of Law

Dr. Saleh Abdel-Ayed Al-Ajili □

dr.sal.aa@tu.edu.iq

Dr. Abdullah Ali Al Naimi □

abdullah.a.m@tu.edu.iq

لا يمكن للسفينة أن تؤدي مهمتها في النقل مالم يتم على تسييرها مجموعة من الأفراد العاملين على متنها، والذين يطلق عليهم الطاقم البحري، ويأتي ربان السفينة على رأس الطاقم البحري، إذ يخضع البحارة أي أفراد الطاقم البحري لسلطته الرئاسية، ولا بد أن تتأكد الدولة من أن جميع أفراد الطاقم البحري حاصلين على مؤهلات معينة تؤكد كفاءتهم الفنية والملاحية في إدارة السفينة. والواقع أن مجتمع السفينة لا يقتصر فقط على مجموعة الأفراد العاملين على متنها، بل إنه يمتد أيضاً للركاب على متنها، ولما كانت السفينة تتباشر نشاطاً خطيراً فقد كان من المنطقي أن توجد الوسائل الكافية لحفظ الأمن والتأديب والانضباط على متن السفينة لضمان سلامة الرحلات البحرية، لذلك من الأهمية بمكان كبير دراسة السلطة الانضباطية على السفن البحرية، من خلال بيان سلطات الأمن والتأديب على السفينة، ثم بيان ضمانات التأديب البحري، سواء قبل توقيع العقوبة أم بعد توقيعها. كلمات مفتاحية السفينة، الربان، العمال البحريين، التأديب (الانضباط) البحري.

Abstract

A ship cannot perform its mission of transport unless it is managed by a group of individuals working on board, who are called the naval crew. The ship's captain comes at the head of the naval crew, as the sailors, i.e. members of the naval crew, are subject to his presidential authority. The state must ensure that all Marine crew members have certain qualifications that confirm their technical and navigational competence in managing the ship. In fact, the ship's community is not limited only to the group of individuals working on board, but also extends to the passengers on board, and since the ship was engaging in a dangerous activity, it was logical for there to be sufficient means to maintain security, discipline, and discipline on board the ship to ensure the safety of sea voyages, so it is of great importance to study the disciplinary authority on naval ships, by stating the security and disciplinary authorities on the ship, and then stating the guarantees of maritime disciplinary, whether before or after imposing the punishment. **Keywords Ship, captain, marine workers, marine discipline**

المقدمة

السفينة مجتمع متكامل، تلك حقيقة لا يماري فيها أحد، بل أنه يمكن القول أن السفينة كأنها دولة يتربع على عرشها الربان، ونظرة لخطورة المجتمع البحري، ونظراً لأن القائمين على تسيير السفينة هم العمال البحريين، بمن فيهم الربان ذاته، فقد كان من البديهي مع كل ذلك أن تكون هناك أدوات لحفظ الأمن والنظام على السفينة، ومن بينها فكرة الانضباط أو التأديب البحري. وبمعنى آخر فإنه لا يمكن للسفينة الإبحار في البحار بسلام ما لم تتول مجموعة من الأفراد إدارتها ويكون إجمالي العاملين على متن السفينة من الطاقم البحري، ويأتي ربان السفينة على رأس الطاقم البحري، إذ يخضع البحارة أي أفراد الطاقم البحري لسلطته الرئاسية، ولا يتمتع المجهز بالحرية المطلقة في اختيار شخص الربان، إذ يجب أن يأخذ في الاعتبار حساب ما يتطلبه القانون من ضرورة الحصول على مؤهلات معينة لأولئك الذين يعين رباناً، ويجب أن يحمل الربان الشهادة المطلوبة في الربانية، وينطبق الشيء نفسه على البحارة، وهم كل من يقدم خدمة على السفينة أثناء السفر، ويرتبطون بالمجهز بموجب عقود العمل البحري، ويجب عليهم استيفاء شروط معينة حتى يمكن توظيفهم في العمل البحري. والعمال البحري يشمل كل من يرتبط بعقد عمل مع مالك السفينة أو تجهزها للعمل على متن تلك السفينة، ولقد اهتمت الاتفاقيات الدولية والتشريعات الوطنية بعقد العمل البحري اهتماماً كبيراً نابعاً من الدور الخطير الذي يقوم فيه العمال البحريون بتسيير السفينة، ويقع على قمة العمال البحريين الربان باعتباره القائد الأعلى للسفينة. وقد عرف قانون التجارة البحرية المصري البحار أو العامل البحري في المادة (١٠٩/الفقرة ١) والتي تنص على أنه: "يقصد بالبحار كل شخص يرتبط بعقد عمل بحري ويعد الربان من البحارة فيما يتعلق بعقد العمل المبرم بينه وبين المجهز" أما في العراق لم يرد في قانون التجارة البحرية العثماني لسنة ١٨٦٣ تعريف للعامل البحري، ولكن ورد تعريف للعامل البحري في قانون هوية البحار العراقي رقم ٥١ لسنة ٢٠١٥، إذ جاء في المادة (١/الفقرة ٤) ما يلي: "البحار هو الشخص المكلف بعمل في السفينة بأي صفة كانت"، ويلاحظ على التعريف انه جاء مطلقاً، ولم يشير الى ضرورة ارتباط العامل البحري بعقد عمل بحري ولا بوجود تسجيله في سجل العاملين البحريين فضلاً عن ذلك ان هناك اشخاص يعملون بالسفينة بصفة مؤقتة لأجراء بعض الإصلاحات عليها في الميناء، وهم اشخاص مختصين، فنيين ومهندسين، دون أن يطلق عليهم صفة العامل البحري فهم لا يعملون على متن السفينة اثناء الابحار فيها ولا يقومون بأي رحلة بحرية. ويجب حفظ الأمن والنظام على السفينة، والمسئول عن تلك المهمة هو الربان، وتلك المسؤولية تستلزم منحه سلطة إصدار الأوامر واتخاذ التدابير التي تحقق الأمن على متن السفينة وبالتالي يحق له تأديب الطاقم والأشخاص الآخرين على متن السفينة الذين ينتهكون أوامره أو لا ينفذون

الإجراءات التي امر باتباعها، والواقع أن سلطات الريان في شأن حفظ النظام وأمن السفينة وسلامة الرحلة لا تقتصر على أفراد الطاقم البحري فقط بل تمتد إلى كل الأشخاص الموجودين على السفينة. وقد اخترنا أن يكون موضوع بحثنا عن "السلطة الانضباطية على السفن البحرية".

سبب اختيار الموضوع: يرجع اختيارنا لموضوع البحث لحدائقه وجدته، ولانتمائه لفرعين كبيرين من فروع القانون، فهو ينتمي للقانون البحري وتحديدًا لقانون العمل البحري من جانب، كما ينتمي للقانون الإداري وتحديدًا لقانون الانضباط من جانب آخر، ومن ثم فهو من الموضوعات البينية التي تقع على الحد الفاصل بين فروع القانون المختلفة، ورغم أهمية تلك الموضوعات إلا أنها مهملة بسبب انتمائها لأكثر من فرع القانون، لذلك كان لزاما علينا اختراق الحصار المضروب على كل فرع قانوني حتى نستخرج موضوع البحث.

أولاً: أهمية البحث: لموضوع البحث أهمية كبيرة من عدة نواحي: من الناحية النظرية يعد البحث استكشافاً لمناطق مجهولة من مناطق القانون البحري وقانون العمل على حد سواء، وهو ما يبرز أهمية الموضوع من حيث جدته وحدثته، واما الناحية العملية يكتب البحث أهمية ملحوظة، إذ لا يخفى على أحد أهمية حفظ الأمن والنظام على السفن، لما قد يؤدي إليه انتهاك الأمن والنظام من أضرار قد لا تحمد عقبها في مجتمع السفينة.

ثانياً: إشكالية البحث: تتمثل إشكالية البحث في تحديد النظام القانوني للتأديب والانضباط على السفن، وهو ما يستدعي تحديد سلطات الأمن والانضباط المخولة بتوقيع العقوبة الانضباطية في حال توافر مقتضياتها، مع بيان الضمانات الانضباطية سواء قبل توقيع العقوبة أم بعدها تحقيقاً لمبدأ المشروعية.

ثالثاً: منهج البحث: سنتبع في دراستنا منهجين: **المنهج التحليلي:** حيث سنعتني بدراسة النصوص القانونية المتعلقة بالتأديب والانضباط على متن السفن ومحاولة بيان أحكامها وضوابطها، وضماناتها سواء قبل توقيع العقوبة أم بعد توقيعها، و**المنهج المقارن:** وسوف تكون الدراسة المقارنة ضرورة لا مناص عنها في ضوء غياب كامل للمراجع في هذا الموضوع الحيوي، لذلك سنلجأ للقانون المصري لعنا نجد فيه المعين في رحلة البحث.

رابعاً: خطة البحث: سنقسم خطتنا على ثلاثة مطالب على النحو التالي: **المطلب الأول:** سلطات الأمن والانضباط على السفينة، و**المطلب الثاني:** ضمانات التأديب البحري قبل توقيع العقوبة، و**المطلب الثالث:** ضمانات التأديب البحري بعد توقيع العقوبة.

المطلب الأول سلطات الأمن والانضباط على السفينة

لا بد أن نحدد أولاً ملامح فكرة التأديب البحري، لكي نحدد بعد ذلك دور الريان في التأديب البحري، ثم نحدد أخيراً المسؤولية التأديبية والجنائية للريان. وسنتناول هذا المطلب في ثلاثة فروع: نخصص الفرع الأول لملامح فكرة الانضباط البحري، وننتاول في الفرع الثاني دور الريان في التأديب البحري، ونبين في الفرع الثالث المسؤولية التأديبية والجنائية للريان.

الفرع الأول ملامح فكرة الأنضباط البحري يتمثل الانضباط البحري في توقيع عقوبة انضباطية (تأديبية) على كل من يخالف أحكام القانون، ويتميز المشرع المصري بصياغة قانون واضح ومتكامل عن الانضباط (التأديب) البحري، لكن المشرع العراقي يتسم موقفه في هذا الصدد بالغموض وسوء الصياغة على نحو ما سنعرض لها فيما يلي:

أولاً: مشكلة النظام القانوني للتأديب البحري في مصر والعراق: في القانون المصري هناك قانون متكامل في شأن الأمن والنظام والتأديب على متن السفن، هذا بالإضافة لقانون التجارة البحرية، أما المسائل التأديبية التي لا يوجد فيها نص يرجع لقانون العمل رقم (١٢) لسنة ٢٠١٣. أما في القانون العراقي هناك إشكالية غموض نتيجة لسوء صياغة قانون الخدمة البحرية رقم (٢٠١) لسنة ١٩٧٥، فالقدر المتفق عليه أنه في حال وجود نص ينظم التأديب في هذا القانون فيجب إعماله، لكن المشكلة في المسائل التي لا نص فيها. وسبب المشكلة هنا وجود نصين متضادين، نص المادة (٧٧) ونص المادة (٨٣)، أما نص المادة (٧٧) يقضي بأنه "تسري أحكام قانون انضباط موظفي الدولة على الضابط والبحار في الأمور غير المنصوص عليها في هذا القانون"، ومفاد هذا النص أنه في حال إعماله ستنتطبق قواعد قانون انضباط موظفي الدولة وتستدعي آليات القانون الإداري والقضاء الإداري. أما المادة (٨٣/٣) فتتص على أنه "فيما يتعلق بخدمة المهنيين في غير الأمور المنصوص عليها في هذا القانون، تطبق أحكام قانون العمل، وقانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال". ووفقاً لهذا النص ينطبق فيما لا نص فيه قانون العمل، وتستدعي آليات القانون الخاص واختصاص محكمة العمل. وينبغي التنويه إلى أن هناك مشروع لقانون خدمة بحرية جديد تم عمله عام ٢٠١٢ ولكنه لم ير النور بعد، وقد جاء هذا المشروع ليقضي على التناقضات الواردة في القانون الحالي ويضع تنظيمًا متكاملًا للتأديب.

ثانياً: الريان صاحب السلطة الفعالة في التأديب البحري: عندما يخالف أحد أفراد الطاقم واجباته الوظيفية؛ لأنه تؤثر على سلامة الرحلة والبضائع المشحونة وأمن الركاب المسافرين، ويحق للريان فرض عقوبات تأديبية عن ارتكاب إحدى المخالفات التأديبية (المادة (٢) من القانون الخاص بالأمن والتأديب على السفن رقم (١٦٧) لسنة ١٩٦٠م^١ ولقد حددت نصوص القانون العقوبة بالحجز من يوم إلى أربعة أيام، أو الغرامة التي تتراوح بين مرتب وأجر يوم إلى أربعة أيام، كل فرد من الطاقم يرتكب احد المخالفات التالية ١- عدم إطاعة أمر يتعلق بالخدمة، ٢- عدم احترام الرؤساء، ٣- الإهمال في خدمة السفينة أو الحراسة، ٤- ادخال مشروبات روحية خلسة الى الباخرة لاستهلاكها فيها وهي في عرض البحر او اذا كانت في الميناء، ٥- السكر في السفينة، ٦- المشاجرات التي تحدث بين أفراد الطاقم وتكون السفينة في عرض البحر، أو أثناء الخدمة إذا كانت السفينة في الميناء، ٧- اتلاف ادوات السفينة، ٨- الغياب بدون عذر مقبول وبدون إذن سابق من الريان في الحالات المنصوص عليها في المادة (١٣)، ٩- حيازة سلاح في السفينة دون اذن سابق من الريان، ١٠- كل عمل يكون فيه اخلال بوجه عام بالنظام او بخدمة السفينة، وإذا تكررت المخالفة اثناء الرحلة ضوعفت الحد الاقصى للعقوبة^٢ نظراً لأن الريان مسؤول عن الحفاظ على النظام على متن السفينة، فإن هذا يستلزم منحه سلطة إصدار الأوامر واتخاذ التدابير التي تحقق الأمن على متن السفينة وبالتالي يحق له تأديب الطاقم والأشخاص الآخرين على متن السفينة الذين ينتهكون أوامرهم أو لا ينفذون الإجراءات التي امر باتباعها (عبد الرحيم ١٩٨٠، ص ٢٥٠)، وكان نص المادة (١) أن ريان السفينة له سلطة الحفاظ على النظام وأمن السفينة والأشخاص الذين يسافرون عليها أو البضائع المشحونة على متنها وسلامة الرحلة البحرية، واتخاذ وسائل القوة اللازمة لحفظ النظام والأمن في السفينة وأن يطلب لهذا الغرض المعونة من الأشخاص المسافرين عليها، وان عليه أن يعمل في الموانئ بمساعدة مدير إدارة التفتيش البحري أو القنصل العربي على حسب الأحوال، وأنه يجوز له عند الضرورة طلب تدخل السلطة المحلية (المادة (١) من القانون الخاص بالأمن والتأديب على السفن رقم (١٦٧) لسنة ١٩٦٠). وبهذا النص تتأكد السلطة الرئاسية للريان على أفراد الطاقم البحري، ولكن سلطات الريان في شأن حفظ النظام وأمن السفينة وسلامة الرحلة لا تقتصر على هؤلاء فقط بل تمتد إلى كل الأشخاص الموجودين على السفينة. أن المخالفات التي يختص الريان بتوقيع العقوبات بشأنها تتمثل في عدم الامتثال للتدابير التي يأمر بها الريان أو مخالفة أمر أحد ضباط السفينة أو اتلاف ادوات السفينة، وهي جميعا مخالفات بحرية غير منصوص عليها في قانون العقوبات، كما أن العقوبة التي يوقعها الريان مغايرة لما هو منصوص عليه في قانون العقوبات إذ أن العقوبة التأديبية البحرية قد تتمخض عن حرمان المخالف من الصعود الى ظهر السفينة أكثر من ساعتين في اليوم أو عن حجز المخالف بالحجرات من يوم الى أربعة أيام، وإذا كان المخالف من المسافرين بالحجرات بالحرمان من الصعود إلى سطح السفينة أكثر من ساعتين في اليوم، وإذا كان المخالف من المسافرين الآخرين (المادة (٣) من القانون الخاص بالأمن والتأديب على السفن رقم (١٦٧) لسنة ١٩٦٠)، اما اذا كان المخالف من بحاراً فلهم العقوبات الخاصة مثل الحجز من يوم الى اربعة ايام او اكثر مع مضاعفة الحد الاقصى اذا تكررت المخالفة اثناء الرحلة أخيراً يُلاحظ أن حق الريان في حفظ الأمن البحري وان كان في الأصل مقصوراً على السفينة التي يقودها، الا أنه قد يمتد إلى سفن أخرى، كما لو كانت هنالك مجموعة من السفن التجارية راسية في ميناء واحد وكلها تابعة لدولة واحدة، فان السلطة على كل هذه السفن ستكون لأقدم الرابنة فيها (عبد الرحيم، مصدر سابق، ص ٢٥٢).

الفرع الثاني دور الريان في التأديب البحري

إن الريان لا يجوز له أن يوقع أي جزاء دون اجراء تحقيق تُسمع فيه أقوال صاحب الشأن عن الاعمال المنسوبة إليه وسماع شهود الإثبات والنفي ويحرر محضر بأقوالهم؛ لان العدالة تقتضي ألا يوقع الريان تلك العقوبات التأديبية الا بعد اجراء التحقيق حسب طبيعة وخطورة الخطأ المرتكب من أحد أفراد الطاقم، ويكون التحقيق بإستجواب مرتكب المخالفة حول الوقائع المنسوبة إليه ويتم الإستماع إلى شهود الإثبات وشهود النفي، وحسب نتائج التحقيق بإستطاعة الريان إما تبرئة ذمة المتهم أو أن تسليط عقوبة تأديبية عليه (المادة (٥) من القانون الخاص بالأمن والتأديب على السفن رقم (١٦٧) لسنة ١٩٦٠)، وأن التحقيق في هذه الحالة يجري بمعرفة أحد ضباط السفينة حتى لا يكون الريان نفسه هو المحقق وهو الذي يوقع العقاب لأن المنطق القانوني يأبى أن يجمع الريان بين الصفتين (عبد الرحيم، مصدر سابق، ص ٢٥٥)، فضلاً عن أن سلطة الريان في توقيع جزاء الحجز لا يمكن ممارستها الا اذا كانت السفينة في عرض البحر أو في أحد الموانئ التي تمر بها (المادة (٥) من القانون الخاص بالأمن والتأديب على السفن رقم (١٦٧) لسنة ١٩٦٠) وقد كفل المشرع احترام سلطة الريان في هذا الشأن فنص على عقوبات شديدة تطبيق في حالة الاعتداء على هذه السلطات، إذ أن المادة (١٥) من القانون رقم (١٦٧) لسنة ١٩٦٠ تنص على أن "من تعدى على ريان السفينة أو أحد ضباطها أثناء تأدية عمله يعاقب بالحبس مدة لا تزيد عن سنة وبغرامة لا تتجاوز خمسين جنيهاً أو باحدى هاتين العقوبتين"،

غير أن الربان نفسه قد يعاقب اذا أساء استعمال سلطته في الأمر بشيء أو الأذن بشيء أو التسامح في شيء مما ذكر أو يكون قد استعمل القسوة أو جعلها تستعمل، أو تركها تستعمل نحو شخص مسافر على السفينة (المادة (٢٠) من القانون الخاص بالأمن والتأديب على السفن رقم (١٦٧) لسنة ١٩٦٠) ويسأل الربان انضباطياً إذا ارتكب خطأ فنيا ترتب عليه وقوع حادث بحري فيه خطر على الارواح أو الأموال أو كان من شأنه أن يؤدي الى احتمال وقوع هذا الحادث (المادة (٦) من القانون الخاص بالأمن والتأديب على السفن رقم (١٦٧) لسنة ١٩٦٠)، والعقوبات الانضباطية المقررة للربان هي الحرمان من العمل بالسفن مدة لا تزيد عن (٦) أشهر أو بتأخير الاقدمية وتنزيل الدرجة ويحاكم أمام مجلس تأديب يصدر بتشكيله قرار من نائب المدير العام لهيئة السلامة البحرية، وذلك بعد عمل تحقيق تسمع فيه أقواله، وللربان حق التظلم من قرار مجلس التأديب وينظر التظلم أمام مجلس عال يصدر بتشكيله قرار من مدير هيئة السلامة البحرية (المادة (١٠) من القانون الخاص بالأمن والتأديب على السفن رقم (١٦٧) لسنة ١٩٦٠، وهي تبين كيفية تشكيل المجلس، ينظر قرار وزير الحربية رقم (٣١٤٠) لسنة ١٩٦٠ في شأن تأديب الربان وافراد طاقم السفينة، الوقائع، بالعدد ٨٢، الصادر بتاريخ ٢٠/١٠/١٩٦٠، محمد علوان: موسوعة تشريعات النقل البحري، بلادار نشر، ١٩٧٩، ص ٤٣٩ وما قبلها). وأما في العراق فقد نصت المادة (٧٢) من قانون الخدمة المدنية البحرية رقم (٢٠١) لسنة ١٩٧٥ لتكون السلطة الانضباطية على الوحدة البحرية العائمة من اختصاص الربان او من يقوم مقامه في حدود ما يخوله المجلس من الصلاحيات. وقد نصت المادة (٧٣) من القانون المشار اليه بما يلي يعاقب الضابط والبحار بالعقوبات المبينة فيما يلي، اذا ثبت ارتكابه اي من الاعمال المعاقب عليها بهذه العقوبات، على ان تدون في سجل خاص لهذا الغرض: "١- الامتناع عن العمل يعاقب عليه بقطع الراتب او الاجر لمدة لا تزيد على ضعفي مدة الامتناع عن العمل، وتضاعف لعقوبة عند العود، ٢- مغادرة الوحدة البحرية العائمة بدون اذن او اجازة - يعاقب عليه بقطع الراتب او الاجر لمدة لا تزيد على ضعفي مدة التغيب عن السفينة، وتضاعف العقوبة عند العود، ٣- عدم اطاعة الاوامر - يعاقب عليه بالحجز لمدة لا تزيد على اسبوعين، وقطع الراتب او الاجر لمدة لا تزيد على ثلاثة ايام او بإحداهما، وتضاعف العقوبة عند العود، ٤- اهانة الربان او الضابط - يعاقب عليه بالحجز لمدة لا تزيد على ستة اسابيع، وقطع الراتب او الاجر لمدة لا تزيد على اسبوعين او بإحداهما، وللمؤسسة ان تنزل درجة الضابط او البحار المعاقب بهذه العقوبة، وتضاعف عقوبة الحجز او قطع الراتب او الاجر عند العود، ٥- القيام بأعمال من شأنها فقدان النظام على الوحدة البحرية واثارة الفوضى وعرقلة الملاحة - يعاقب عليه بالحجز لمدة لا تزيد على ستة اسابيع، وقطع الراتب او الاجر لمدة لا تزيد على اسبوعين او بإحداهما، وللمؤسسة ان تبديل عقوبة قطع الراتب او الاجر بتنزيل الدرجة، وتضاعف عقوبة الحجز وقطع الراتب او الاجر عند العود او تنزل درجة العائد، ٦- القيام بأعمال تخريبية مقصودة تستهدف السفينة او الحمولة او المخازن - يعاقب على بالفصل او العزل، ويحجز الفاعل على السفينة الى حين وصولها الى اول ميناء عراقي لتسليمه الى السلطات المختصة لأجراء التعقيبات القانونية بحقه، وفق القوانين العقابية، ٧- الاختلاس والتزوير والسرقه - يعاقب عليه بالفصل او العزل، ويحجز الفاعل على السفينة لحين وصولها الى اول ميناء عراقي لتسليمه الى السلطات المختصة لأجراء التعقيبات القانونية بحقه، وفق القوانين العقابية، ٨- التهييب وحيازة المخدرات وتعاطيها على السفينة - يعاقب عليه بقطع الراتب او الاجر لمدة لا تزيد على الشهر الواحد، وتضمنين الفاعل مبالغ الغرامات التي يحكم بها السفينة، وحجزه على السفينة الى حين وصولها الى اول ميناء عراقي لتسليمه الى السلطات المختصة لأجراء التعقيبات القانونية بحقه، وفق القوانين العقابية، ٩- السكر اثناء الواجب او حيازة الاسلحة النارية او الجارحة على السفينة او عدم كتمان اسرار السفينة او المؤسسة - يعاقب مرتكب الاعمال المذكورة في هذه الفقرة بقطع الراتب او الاجر مدة لا تزيد على الاسبوع الواحد، وتضاعف العقوبة عند العود، ١٠- المساعدة على الهروب والتسلل - يعاقب الفاعل بعقوبة الفصل او العزل، ويحجز على السفينة الى حين وصولها الى اول ميناء عراقي لتسليمه الى السلطات المختصة لأجراء التعقيبات القانونية بحقه، وفق القوانين العقابية".

الفرع الثالث المسؤولية التأديبية والجنائية للربان

إذا كان الربان هو أحد السلطات التي تقوم بالتأديب البحري، فإنه هو الآخر يخضع للتأديب البحري، من خلال تقرير المسؤولية التأديبية عليه عند ارتكابه لبعض الأفعال، ولا يتوقف الأمر عند المسؤولية التأديبية بل أنه قد يصل في بعض الأحيان إلى تقرير المسؤولية الجنائية، وسنعرض لكلتا المسؤوليتين فيما يلي:

أولاً: المسؤولية التأديبية للربان: يسأل الربان تأديبياً إذا ارتكب خطأ فنيا ترتب عليه وقوع حادث بحري، فيه خطر على الأرواح أو الأموال أو كان من شأنه أن يؤدي إلى احتمال وقوع مثل هذا الحادث وفقاً لنص المادة (٦) من القانون رقم (١٦٧) لسنة ١٩٦٠، في شأن الأمن والنظام والتأديب في السفن، ويحرم الربان من العمل بالسفن مدة لا تزيد على ستة أشهر، فضلاً عن تأخير الأقدمية وتنزيل الدرجة وطريقة تحديد الخطأ

الفني تكون بالرجوع إلى القواعد العلمية والأصول الفنية التي تحدد أصول مهنة الريان وكذلك التي فرضتها المعاهدات والاتفاقيات الدولية مثل معاهدة سلامة الأرواح في البحار وقواعد منع التصادم في البحار، ومن أمثلة الخطأ الفني الذي قد يؤدي إلى حدوث مخالفة تسبب وقوع حادثة بحرية (الجميل، مصدر سابق، ص ١٩١) "عدم مراعاة قواعد السير في البحر وتتمثل في إساءة استعمال الأنوار ليلاً أو عدم إطلاق إشارة صوتية بالصفارة أو الأجراس وقت الضباب أو السير بسرعة داخل الموانئ أو إهمال وضع الأنوار في أعلى السفينة إذا تعطلت، وعدم إتباع تعليمات المرشد وذلك أثناء دخول الميناء وبالذات في الموانئ التي تلزم وجود مرشد أثناء دخولها مثل ميناء قناة السويس، وكذلك عدم المحافظة على صلاحية السفينة للملاحة يعني أن يلتزم الريان بالتأكد من صلاحية السفينة للملاحة في كل رحلة بحرية يقوم بها معيار الصلاحية هو معيار نسبي بمعنى أنه قد تكون السفينة صالحة للملاحة لرحلة معينة وغير صالحة لرحلة أخرى، كما قد تكون صالون للملاحة في وقت معين وغير صالحة في وقت آخر وشرط الصلاحية يختلف من سفينة إلى أخرى (الجميل، مصدر سابق، ص ٢٩) أن توافر المسؤولية الإدارية واستحقاق الجزاء التأديبي المقرر لها لا يحول دون قيام المسؤولية الجنائية وعقاب الريان طبقاً لأحكام القانون رقم (١٦٧) لسنة ١٩٦٠، أو قانون العقوبات، ومثال ذلك أن ينشأ عن الخطأ الفني موت أو جرح إنسان الأمر المعاقب عليه بأي من المادتين (٢٣٨، ٢٤٤) من قانون العقوبات. ولقد جعل القانون رقم (١٦٧) لسنة ١٩٦٠، من ارتكاب الخطأ الفني الذي يترتب عليه وقوع الحادث البحري جريمة تأديبية عاقب عليها بالعقوبة المقررة في المادة (٦) منه، والجريمة التأديبية تقوم أساساً على مخالفة الشخص لواجبات وظيفته ومقتضياتها ومن الواجبات الفنية التي راعاها قانون التجارة البحرية في نص المادة (٢/٩٣) بقولها " أنه يجب على الريان أن يراعي في قيادة السفينة الأصول الفنية في الملاحة البحرية والاتفاقيات الدولية النافذة في جمهورية مصر العربية والعرف البحري والأحكام المعمول بها في موانئ الدولة التي توجد بها السفينة"، الفقرة (٣) من ذات المادة تنص على أن يجب على الريان المحافظة على صلاحية السفينة للملاحة وأن يراعي كفاية المؤن وما يلزم السفينة خلال الرحلة البحرية، ومن هذا النص نجد أن القانون البحري أوجب على ريان السفينة أن يراعي الأصول الفنية التي فرضتها المعاهدات والاتفاقيات الدولية مثل معاهدة سلامة الأرواح في البحار ومعاهدة خطوط الشحن الدولية لعام ١٩٩٩، وكذلك يجب مراعاة الأصول الفنية التي يرجع مصدرها إلى مراعاة الأصول الفنية العرف البحري الذي اعتاد عليه ربابنة السفن، وعدم مراعاة الأصول الفنية التي أوجبها القانون على ريان السفينة يؤدي إلى عدم صلاحية ال للملاحة وهذا يؤدي إلى تعرض الريان للمساءلة التأديبية (خلوصي، ٢٠٠١، ص ١٣١ - ١٣٢). نصت المادة (١/٩٧) من اتفاقية الأمم المتحدة لقانون البحار لسنة ١٩٨٢ على أنه في حالة وقوع تصادم أو أي حادث ملاحي آخر متصل بالسفينة في أعالي البحار وترتب على الحادث مسؤولية تأديبية على ريان السفينة أو أي شخص آخر في خدمة السفينة لا يجوز اتخاذ الإجراءات التأديبية ضد هذا الشخص، إلا أمام السلطة الإدارية التي ترفع السفينة علمها أو السلطة الإدارية للدولة التي يحمل الشخص جنسيتها، وفي مصر يختص مجلس التأديب بالنظر في الخطأ الفني المنصوص عليه في المادة (٦) من القانون رقم ٦٧ لسنة ١٩٦٠، ويصدر بتشكيل مجلس التأديب قرار من نائب المدير العام لهيئة السلامة البحرية على النحو المبين في المادة (٧) ويتشكل من "ضابط بحري في خدمة الحكومة وعضو من مجلس الدولة، وعضو من وزارة النقل البحري واحد رجال البحرية التجارية من رتبة المتهم ولا تقل رتبته عن رتبة المتهم" ولا يجوز تقديم المخطئ إلى المجلس إلا بعد إجراء تحقيق كتابي طبقاً لنص المادة (٨) وللمجلس وقف المخالف عن العمل بالسفن إذا رأي ضرورة ذلك، وللمخالف الحق في أن يوكل عنه محام للاطلاع على الأوراق والمستندات الخاصة بالتحقيق، ويصدر المجلس قراره ويعلن به المخالف فإذا صدر القرار في غيبة المخالف كان للمحكوم عليه غيابياً أن يطعن بالمعارضة في القرار الذي يصدر أمام نفس مجلس التأديب ووفقاً لنص المادة (٩) وتقدم المعارضة خلال أسبوع من تاريخ إعلانه بالقرار، فإذا كان المخالف خارج البلاد يبدأ حساب مدة الأسبوع اعتباراً من اليوم التالي لتاريخ عودته كما نصت المادة (١٠) للمحكوم عليه أن يتظلم أمام مجلس آخر أعلى.

ثانياً: المسؤولية الجنائية للريان: يقع على الريان عقوبة جنائية في حالة إساءة استعماله لسلطته أو في حالة استعمال القوة، فهي الحبس لمدة لا تزيد على ثلاثة أشهر والغرامة التي لا تتجاوز عشرين جنيهاً أو إحدى هاتين العقوبتين (المادة (٥) من القانون الخاص بالأمن والتأديب على السفن رقم (١٦٧) لسنة ١٩٦٠)، ويعاقب الريان كذلك بالحبس لمدة لا تزيد عن شهر وغرامة لا تتجاوز عشرين جنيهاً أو إحدى هاتين العقوبتين إذا ترك أحد البحارة مريضاً أو جريحاً دون أن يحقق له وسائل العلاج والترحيل (المادة (٢١) من القانون الخاص بالأمن والتأديب على السفن رقم (١٦٧) لسنة ١٩٦٠). ويسأل جنائياً كل ريان ينقض عقد تعيينه ويترك السفينة في غير أحوال الضرورة القصوى مع التفرقة في ذلك بين حالتين (أولاهما) أن تكون السفينة في الميناء وغير معرضة لأي خطر، فتقتصر العقوبة في هذه الحالة على الحبس لمدة لا تزيد عن ثلاثة أشهر والغرامة التي لا تتجاوز مائة جنيه أو إحدى هاتين العقوبتين، أما (الحالة الثانية) فهي حالة ما إذا كانت السفينة في عرض البحر

فتكون العقوبة هي الحبس لمدة لا تزيد عن سنتين ولم يشر المشرع في هذه الحالة إلى الغرامة (المادة (٢٣) من القانون الخاص بالأمن والتأديب على السفن رقم (١٦٧) لسنة ١٩٦٠). أما إذا ارتكب الربان فعلا من شأنه اغراق السفينة قاصداً ذلك أو قام عمداً بإحراقها أو بتعطيل سيرها أو حاول القيام بأي عمل من هذه الاعمال فعندئذ يغزل له العقاب وتكون عقوبته هي الاشغال الشاقة المؤبدة أو المؤقتة وقد تصل العقوبة الى الاعدام اذا نشأ عن أي فعل من الأفعال المذكورة موت شخص ما سواء من الأشخاص الموجودين على ظهر السفينة (ركاباً أو ملاحين) أو من غيرهم ،ولا تستبدل عقوبة الإعدام في هذه الأحوال الا بعقوبة الأشغال الشاقة المؤبدة (المادة (١٨) من القانون الخاص بالأمن والتأديب على السفن رقم (١٦٧) لسنة ١٩٦٠).

المطلب الثاني ضمانات التأديب البحري قبل توقيع العقوبة

إذا كانت السلطة الانضباطية لصاحب العمل ضرورية لسيادة النظام داخل المشروع إلا أنها تكون في غاية الخطورة إذا ما أسيء استعمالها ،ولذلك تكون مقيدة بقواعد وإجراءات يشكل الخروج عليها بطلان الجزاء الانضباطي، وهذه القواعد والإجراءات تمثل ضمانات مهمة بالنسبة للعامل، وأن العامل أحوج ما يكون للضمانات التي تمكنه من الدفاع عن نفسه وإظهار براءته لأن الظلم وأن تم من غير قصد هو أشد ما يمس العامل ويبث عدم الثقة واليأس في نفسه، ولذلك حرص المشرع على توفير أكبر قدر ممكن من الضمانات له. ولخطورة فرض العقوبات الانضباطية على العامل وما يترتب عليها من آثار قد تصل الى حد إنهاء خدمته، نجد أن قانون العمل قد تضمن نصوصاً تقرر ضمانات له أثناء مساءلته انضباطية، وتتمثل هذه الضمانات في إبلاغ العامل بالمخالفات المنسوبة إليه، واستجوابه عن طريق إجراء التحقيق معه، وتمكينه من تقديم دفاعه، وتسبب القرارات الانضباطية الصادرة بحقه ، وإعطائه الحق في الطعن بالقرارات الانضباطية المتضمنة فرض عقوبة انضباطية عليه، وهذا ما أكدته الاتفاقية العربية رقم (٦) لسنة ١٩٧٦ إذ نصت في المادة (٢٦) على أن "ينظم التشريع أنواع وحدود الجزاءات الانضباطية، والضمانات التي تكفل حماية العامل في شأنها، كسلطة توقيع الجزاء وتحقيق الاتهام وضمان حرية الدفاع وتعلق المخالفة بالعمل ووحدة العقوبة وتنفيذ الجزاء وما الى ذلك"، وأن اغفال النص على بعض هذه الضمانات لا يعني تجريد العامل من الضمان ومساءلته انضباطية دون حدود، بل يجب أن توفر للمساءلة حداً أدنى من الضمانات قبل فرض أي عقوبة انضباطية وهذا القدر من الضمانات تمليه العدالة المجردة وقواعد الإنصاف دون الحاجة إلى النص على ذلك. وبتطبيق الضمانات السابقة على توقيع العقوبة في المجال البحري يتبين أنه يمكن دراستها في فروع ثلاثة، في الفرع الأول ندرس ضمانات التحقيق وكتايبته، ثم في الفرع الثاني ندرس الضمانات الأخرى، لكي نفصل في الفرع الثالث أهم ضمانات وهي تسبب القرار الانضباطي.

الفرع الأول ضمانات التحقيق وكتايبته

عندما يعلم الربان بمخالفة ارتكبت على متن السفينة، يقوم فوراً بإجراء تحقيق إذ أنه لا تصدر العقوبات التأديبية إلا بعد إجراء التحقيق المنصوص عليه أدناه وحسب طبيعة وخطورة الخطأ المرتكب من أحد أفراد الطاقم مع الأخذ بعين الاعتبار لأسباب فعله ومزاجه وسلوكه العادي على متن السفينة وكذلك الضرر اللاحق في مجال نظام و أمن السفينة فإنه يتم التحقيق باستجواب الربان لمرتكب المخالفة حول الوقائع المنسوبة إليه، والاستماع إلى شهود الإثبات وشهود النفي وحسب نتائج التحقيق باستطاعة الربان إما أن يبرئ ذمة المتهم أو يسلط عليه عقوبة تأديبية. فالتحقق مع العامل والاستماع الى دفاعه عن المخالفة المنسوبة اليه امرأ ضرورياً قبل فرض العقوبة بحق العامل (فرمان ٢٠١٥، ص ١٥٠) إن قانون العمل المصري رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ فقد نص صراحة على إجراء التحقيق مع العامل في المادة (٦٤) منه إذ نصت على "يحظر توقيع جزاء على العامل إلا بعد إبلاغه كتابة بما نسب إليه وسماع أقواله وتحقيق دفاعه وإثبات ذلك في محضر يودع في ملفه الخاص، على أن يبدأ التحقيق خلال سبعة أيام على الأكثر من تاريخ اكتشاف المخالفة، وللمنظمة النقابية التي يتبعها العامل أن تتدب ممثلاً عنها لحضور التحقيق ويجوز في المخالفات التي يعاقب عليها بالإندار أو الخصم من الأجر الذي لا يزيد مقداره على أجر يوم واحد أن يكون التحقيق شفاهه، على أن يثبت مضمونه في القرار الذي يقضي بتوقيع الجزاء وفي جميع الحالات يشترط أن يكون القرار الصادر بتوقيع الجزاء مسببة"، ونلاحظ من هذا النص أن المشرع المصري أكد ان كتابة التحقيق إجراء شكلية يشترط القانون صحته، حتى لا تضيع معالم الظروف والملابسات التي يجري فيها التحقيق وتكون حجة للعامل، لذلك فإن عدم كتابة التحقيق يؤدي لبطلانه لعب في الشكل وأما المشرع العراقي لم ينص صراحة على التحقيق في قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ خلافاً لقانون العمل الملغى رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧، والذي أولى المشرع العراقي بموجبه اهتماماً خاصاً بإجراءات التحقيق لحماية العامل من ظلم صاحب العمل بالنص عليه في المادة (١٢٨/ثانياً) منها إذ نصت على أنه "لا يجوز معاقبة العامل إلا بعد التحقيق معه والاستماع إلى دفاعه بحضور ممثل عن الجهة النقابية المختصة على أن

يصدر القرار بنتيجة التحقيق خلال (١٥) يوماً من تاريخ انتهائه"، وكما نصت قواعد الانضباط النموذجية رقم (١٧) لسنة ١٩٨٧ إذ نصت المادة (٧) منه "على صاحب العمل عند فرض احدى العقوبات الواردة في هذه القواعد مراعاة ما يلي: ثانياً: "إجراء التحقيق مع العامل والاستماع الى دفاعه بحضور ممثل الجهة النقابية المختصة" وإنّ المشرع المصري اشترط أن يثبت التحقيق في محضر يودع في ملف خاص، وأنه أجاز التحقيق الشفهي صراحاً فيما يتعلق بعقوبة الإنذار، على أن يثبت محتواه في المحضر الذي يحوي العقوبة، وقد يكون ذلك لأن عقوبة الإنذار تعد من العقوبات الخفيفة، الأمر الذي يستدعي إلى إتاحة صاحب العمل فرصة التحرر من قيود التحقيق الكتابي ومواجهة الأخطاء اليسيرة المتكررة في العمل (المادة (٦٤) من قانون العمل المصري رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣)، وهو نهج سليم يجب على المشرع العراقي اتباعه. أما الجهة التي تجري التحقيق فنجد أن المشرع المصري في قانون العمل رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ نصت المادة (٦٥) منه على ما يلي: "لصاحب العمل أن يحقق مع العامل بنفسه، أو أن يعهد بالتحقيق إلى إدارة الشؤون القانونية أو أي شخص آخر من ذوي الخبرة في موضوع المخالفة أو أحد العاملين بالمنشأة بشرط ألا يقل المستوى الوظيفي للمحقق عن مستوى العامل الذي يحقق معه"، يتضح لنا من هذا النص أن صاحب العمل، بصفته صاحب السلطة التأديبية، له الحق في إجراء التحقيق بنفسه، سواء أكان كتابياً أم شفهيّاً، أو أن يعهد بالتحقيق إلى إدارة الشؤون القانونية، أو إلى أي شخص آخر لديه خبرة في موضوع الخطأ، حتى لو لم تكن له علاقة بالمشروع علاقة العمل، بل الوكالة كمشترار قانوني، أو فني، أو أحد العاملين في المشروع، بشرط ألا يقل مستوى وظيفته عن مستوى العامل الذي يتم التحقيق معه، وبالتالي يجوز أن يكون في مستوى العامل الذي يحقق معه (المادة (٦٥) من قانون العمل المصري رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣)، ولكن المشرع العراقي لم يحدد صراحةً الجهة التي تقوم بالتحقيق، ومن الواضح أن صاحب العمل أو من ينوب عنه في المشروع يقوم بذلك، وتدعو المشرع العراقي إلى النص صراحة على التحقيق كتابةً في قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ النافذ.

الفرع الثاني الضمانات الأخرى للتأديب

إذا كانت كتابية التحقيق هي أهم ضمانات من ضماناته، إلا أن ذلك لا ينفي وجود ضمانات أخرى للعامل البحري، فللعامل حق الدفاع عن نفسه، كما أن المخالفات يجب تدوينها في سجل خاص، بالإضافة للتفتيش كضمانة إجرائية، وسنعرض لكل ذلك فيما يلي:

أولاً: ضمان دفاع العامل أصالة أو وكالة: منحت المواثيق والمؤتمرات الدولية حق الدفاع للمتهم وتمكينه من الاستعانة بمدافع (المادة (١٤) من الاتفاقية الدولية للحقوق المدنية والسياسية التي أقرتها الجمعية العامة للأمم المتحدة في ١٦/١٢/١٩٦٦، وأيضاً المؤتمر الدولي السادس لقانون العقوبات المنعقد في روما سنة ١٩٥٣)، وهذا ما أقره دستور جمهورية مصر العربية لعام ٢٠١٤ في نص المادة (٩٨) على "حق الدفاع أصالة أو بالوكالة مكفول، واستقلال المحاماة وحماية حقوقها ضمان لكفالة حق الدفاع ويكفل القانون لغير القادرين مالية وسائل الالتجاء إلى القضاء والدفاع عن حقوقهم" وأما بالنسبة للعراق فقد نصت (١٩/رابعاً) من دستور جمهورية العراق لعام ٢٠٠٥ النافذ على ما يلي "حق الدفاع مقدس ومكفول في جميع مراحل التحقيق والمحاكمة وأن المشرع المصري نص على هذا الحق في المادة (٦٤) من قانون العمل بأنه "يحظر توقيع جزاء على العامل إلا بعد إبلاغه كتابة بما نسب اليه وسماع أقواله، وتحقيق دفاعه وإثبات ذلك في محضر يودع في ملفه الخاص"، وأشارت المادة (١٤٠) من قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ على حق الدفاع إذ نصت على أنه "لا يجوز فرض العقوبة الانضباطية على العامل إلا بعد منحه فرصة للدفاع عن نفسه وبحضور ممثل العمال وفي حالة كون العقوبة غرامة فيكون مبلغها لصندوق ضمان وتقاعد العمال"، وقد يمارس العامل حق الدفاع شفاهة أو كتابة وذلك من خلال تقديم مذكرة أمام سلطة التحقيق، أو قد يقوم بالجمع بينهما معاً (محارب، مصدر سابق، ص ٤٨٦) أشار قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ في المادة (١٤٣/ثالثاً) منه إلى أنه "العامل الحق في أن يساعده ممثل العمال أو النقابة أو أي شخص آخر يختاره للدفاع عن نفسه ضد ادعاءات تخص سلوكه أو أداءه والتي قد تؤدي الى انتهاء عقد عمله"، قد أحسن المشرع العراقي بالنص على هذه الضمانة، إلا أن موقفه هذا لا يمنع من توجيه النقد له؛ لأنه لم يحدد على وجه الدقة والتفصيل حدود مهام ممثل العمال عند التحقيق مع العامل، وما هي صلاحياته أو واجباته، وقد ترك كل هذه التفاصيل المهمة دون أي توضيح، ويبدو لنا من النص المتقدم أن دور ممثل العمال يقتصر على الحضور أولاً، ومن ثم إبداء الدعم والإسناد وتقديم المشورة إلى العامل فيما يتعلق بحقوقه وواجباته، والقوانين التي تحكم العلاقة العمالية.

ثانياً: **تدوين المخالفات في سجل خاص بها** حسب نص المادة (٧٤) من قانون الخدمة البحرية رقم (٢٠١) لسنة ١٩٧٥ تفرض العقوبات الواردة في المادة (٧٣) بعد تسجيل الوقائع والأفادات والمعلومات الأخرى المؤيدة لارتكاب العمل المعاقب عليه في سجل السفينة المختص، ويصدر امر اداري يتضمن فرض العقوبة المقررة مع بيان الفعل الذي استوجب فرضها، وتشعر المؤسسة بذلك فإنه لا بد على الريان عندما يعلم

بمخالفة ارتكبت على متن السفينة أن يدون على الفور في سجل المخالفات طبيعة المخالفات والإجراءات المتخذة، إذ يتوجب على الريان إمساك سجل خاص يدعى " سجل السفينة المختص " على متن كل سفينة بحيث يدون فيه طبيعة المخالفات البحرية المرتكبة على متن السفينة ونتيجة التحريات التي أجريت وكذلك الإجراءات المتخذة وفقاً للقوانين والأنظمة، وبعد تدوين هذه المخالفات وطبيعتها على هذا السجل وما تم التوصل إليه من تحريات وما اتخذ بشأنها من إجراءات، لا بد من أن يطلع مرتكب المخالفات على هذه البيانات ويطلب منه التوقيع عليه، وفي حالة رفضه التوقيع يدون هذا الرفض أيضاً في هذا السجل، وكما يجب أن تسجل في دفتر السفينة جميع الوسائل المستعملة من طرف الريان في إطار سلطته على متنها ويجب أن يقدم سجل المخالفات في اليومين التاليين لوصول السفينة إلى الميناء، إلى إدارة الشؤون البحرية ، كلما ارتكبت مخالفة بحرية وكذا ملف التحريات التمهيدية التي أجريت بخصوص هذه المخالفة.

ثالثاً: التفتيش: لقد أجاز القانون للريان القيام بالتفتيش إذا اشتبه في أحد أفراد الطاقم أنه يحمل على متن السفينة السلع والأدوات المخصصة للبيع وإن كانت لاستعماله أو لحسابه الخاص دونما ترخيص له من المجهز بذلك وكان من شأنها تهديد سلامة السفينة والأشخاص الموجودين على متنها أو لشحناتها وكذلك الأشياء التي تخضع حيازتها ونقلها على السفينة؛ لان الريان هو المنوط به حفظ النظام والامن وتنفيذ أحكام القانون على متن السفينة له سلطة جمع الاستدلالات فيما يقع على السفينة من جرائم، وله أن يأمر بالقبض على المتهم، وإجراء التفتيش واتخاذ التدابير الكفيلة بالمحافظة على الأشياء التي قد تعيد في اثبات الجريمة، ويحرر محضراً يثبت فيه هذه الاجراءات ويسلمه للسلطة المختصة بالتحقيق في الدولة التي تنتمي اليها السفينة بجنسيته، وقد نصت المادة(١٢٩) من مشروع القانون البحري العراقي على انه اذا وقعت جريمة على متن السفينة تولى الريان اجراء التحقيق فيها حتى وصول السلطات المختصة، وعليه اجراء التحريات التي لا تحتمل التأخير ويأمر عند الاقتضاء بالقبض على المتهم وتفتيش المسافرين والبحارة ويتخذ التدابير اللازمة للمحافظة على الأشياء التي قد تعيد في اثبات الجريمة.

الفرع الثالث تسبب القرار الانضباطي

يعد التسبب من الضمانات المهمة في المجال التأديبي، إذ يضمن الطمأنينة على صحة الوقائع المستوجبة للعقوبة الموقعة، والتي تكون فيها السلطة التأديبية قد شكلت اقتناعها بما هو مفيد في توافر اركان المخالفة تأديبية، وما يتيح للقضاء من أمكانية الرقابة عليها (علي ١٩٨٣، ص ١٩٨). ولأهمية التسبب السابقة فقد تضمنته البعض من التشريعات العمالية، فقد نص قانون العمل المصري رقم(١٢) لسنة ٢٠٠٣، لأول مرة صراحة على إلزام السلطة الانضباطية بتسبب القرار الصادر بتوقيع الجزاء في الفقرة الثالثة من المادة(٦٤) " وفي جميع الحالات يشترط أن يكون القرار الصادر بتوقيع الجزاء مسبباً "، بمعنى أن يستند إيقاعه الى مسوغات تؤيده ومستخلصة مما ثبت في حق العامل من ارتكابه لمخالف انضباطية واشترط ذلك يعد ضمانات من ضمانات الانضباط يمنع صاحب العمل من المبادرة إلى توقيع الجزاء دون أن يكون العامل قد ارتكب خطأ أو أخلاً لا يقتضي مجازاته (حسن ، مصر، ٢٠١٦، ص ٣٠٨) أما موقف قانون العمل العراقي رقم(٣٧) لسنة ٢٠١٥ فهو لم ينص صراحة على التسبب رغم إنه أمر ضروري في الأحكام التأديبية بالاستناد إلى المبادئ العامة للقانون، حتى في حال غياب النص عليه قانوناً، لكننا نستشف ذلك على الرغم من عدم وجود نص صريح يقضي بوجود التسبب؛ وذلك لأن قانون العمل العراقي قد أجاز للعامل الحق في الطعن بقرارات السلطة التأديبية، ولا يمكن الطعن ما لم يكن هناك قرار حكم مسبب يستند عليه العامل المستأنف في استئنافه (المادة (١٤٥) من قانون العمل العراقي رقم(٣٧) لسنة ٢٠١٥). وبالرغم من ذلك فإن قضاء العمل في العراق تصدى لذلك في أحكام عديدة، لاغياً العقوبة الانضباطية التي يصدرها صاحب العمل قبل العامل المخالف عند عدم إشعار العامل بالمخالفة المرتكبة من قبله، وجاء في أحد أحكامه "تجد هذه المحكمة أن دعوى لها سندها بالقانون ... كون ما قام به لم يتضمن إشعار العامل تحريراً بالمخالفة التي ارتكبتها وبالطلب قررت ... المحكمة الحكم بإلغاء العقوبة الصادرة بحق المدعي... " (ينظر قرار محكمة عمل بغداد ذو الرقم (١٣/عمل/٢٠١٨) ، الصادر بتاريخ ٢٩/١/٢٠١٨ (غير منشور) وقد أشارت قواعد الانضباط النموذجية رقم(١٧) لسنة ١٩٨٧ في المادة(٧/رابعاً) منها إلى تسبب القرار الانضباطي إذ نصت على أنه "يصدر قرار فرض العقوبة كتابة مبيناً فيه الخطأ الذي ارتكبه العامل والسند القانوني لفرض العقوبة".

المطلب الثالث ضمانات الانضباط البحري بعد توقيع العقوبة

يقصد بهذه الضمانات ما يتقرر قانوناً للعامل عقب صدور القرار الانضباطي بشأنه من إجراءات قضائية الهدف منها مراجعة مضمون هذا القرار الانضباطي أو الطعن فيه باي وجه من الوجوه، فإذا لم يقتنع العامل بعدالة العقوبة الانضباطية المفروضة عليه أو شعر بعدم كفاية الضمانات المقررة له فله الحق في أن يلجأ إلى الضمانات اللاحقة على إصدار القرار الانضباطي وتبرز أهمية هذه الضمانات من كونها الملاذ الأخير الذي يستطيع العامل اللجوء إليه، فمما لا شك فيه أن حماية العامل من السلطة الانضباطية لصاحب العمل لا يمكن لها أن

تحقق أهدافها مالم يكن هناك جهاز يشرف على حسن تنفيذ هذه السلطة، ويتمثل هذا الجهاز بالرقابة الإدارية التي تعد من مظاهر تدخل الدولة في علاقات العمل، ذلك أنها تساعد في الحد من الخروج على القواعد الحمائية في تشريعات العمل، وبعد ذلك إذا خالف صاحب العمل هذه القواعد أو أخل بالضمانات المقررة قانوناً يكون للعامل أن يرفع دعوى قضائية مطالبة ببطلان العقوبة التي وقعت عليه وهنا يراقب القضاء العقوبة الانضباطية (حسن، الاسكندرية، ٢٠١٢، ص ١٢٧) وبناءً على ما تقدم سنقسم هذا المطلب على ثلاثة فروع: في الفرع الأول نبين الرقابة الإدارية على السلطة الانضباطية، وفي الفرع الثاني نخصص الرقابة القضائية على السلطة الانضباطية، وفي الفرع الثالث سنتناول النظام الإجرائي للرقابة القضائية على السلطة الانضباطية.

الفرع الأول الرقابة الإدارية على السلطة الانضباطية

تعد الرقابة الإدارية على السلطة الانضباطية هي أحد الضمانات المهمة لحماية العامل البحري، إذ تساهم في عدم الانحراف بهذه السلطة وتأمين استعمالها بما يتلاءم مع الهدف الذي ابتغاه المشرع من إعطاء الرخصة للإدارة أو صاحب العمل باستخدام هذه السلطة، وأن لسلطات التفتيش دوراً كبيراً في ممارسة هذه الرقابة (المولى، ٢٠٠١، ص ٢١٤). في قانون العمل المصري رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ فقد جعل قواعد الانضباط الصادرة من أصحاب العمل خاضعة لرقابة الجهة الإدارية المختصة وهي مديرية القوى العاملة حيث تقوم بتصديقها وأخذ رأي المنظمة النقابية التي يتبعها عمال المشروع (المادة ٥٨) من قانون العمل المصري رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣. وأن المشرع المصري في قانون العمل رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣، قد أعطى مفتش العمل العديد من المزايا والسلطات التي تعينه على أداء واجباته بفاعلية، ومنحه صفة مأمور الضبط القضائي لتخوله القيام بإجراءات الاستدلال بخصوص الجرائم التي تقع بالمخالفة لقواعد وإجراءات الانضباط الواردة بقانون العمل والقرارات المنفذة له (المادة ٢٣٢) من قانون العمل المصري رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣، ويمنح مفتش العمل أو مأمور الضبط القضائي سلطات تمكنه من أداء الدور المخول به، ومن أهم هذه السلطات هي الدخول بحرية الأماكن العمل وتفتيشها وفحص الدفاتر والأوراق وطلب المستندات والبيانات، وإلزام أصحاب العمل أو من ينوبون عنهم بتسهيل مهمة المفتش والاستجابة لطلبات الاستدعاء وإلزام صاحب العمل بمساعدة مفتش العمل، وكذلك أخذ نماذج من مكان العمل تتعلق بالصحة والسلامة المهنية، وإلزام صاحب العمل بإحداث تغييرات وتدابير عاجلة للحفاظ على سلامة وصحة العمال في مكان العمل (المادة ١٢٩/أولاً) من قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ وأما في العراق يمارس جهاز تفتيش العمل الرقابة الإدارية من خلال مراقبة تنفيذ القانون على كل من العامل وصاحب العمل، وأن الغرض من جهاز تفتيش العمل هو تنفيذ صاحب العمل للالتزامات وليس فرض المزيد من الالتزامات عليه، وأن قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ نص صراحة على رقابة دائرة التشغيل والقروض على قواعد الانضباط الصادرة من أصحاب العمل الذين يتولون تشغيل عشرة عمال فأكثر وأعطاه سلطة تعديلها وفقاً لقواعد الانضباط الصادرة من وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، على أن يتم إبلاغ صاحب العمل بالموافقة عليها بصيغتها النهائية أو المعدلة خلال (٣٠) يوماً من تقديمها إليه والا غدت المصادقة عليها تامة بإنقضاء تلك المدة (المادة ١٣٦/ثالثاً) من قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥) وبذلك يتبين لنا أن المشرع العراقي قد فرض الرقابة الإدارية على صاحب العمل فيما يتعلق بإجراءات وضع الأنظمة الداخلية، وأن قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ منح سلطات التفتيش الرقابة الإدارية وذلك وفقاً لنص المادة (١٢٧/أولاً)، ويمارس قسم تفتيش العمل المهام الآتية: مراقبة تطبيق أحكام قانون العمل والضمان الاجتماعي وضبط المخالفات التي تمس الضمانات التي تقرها القوانين للعمال وكذلك تقديم النصح والإرشاد لحل المشاكل التي تواجه المنشآت والعمال ومتابعة مدى توفر الظروف الملائمة للعمل من الناحية الصحية والسلامة المهنية واتخاذ التدابير الوقائية والاحتياطات اللازمة لتجنب الوقوع بالأخطاء (الوائي، ٢٠٠٨، ص ٣١) ونجد أن قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ قد أعطى لوزير العمل بناء على تقرير لجنة التفتيش سلطة إحالة صاحب العمل المخالف إلى محكمة العمل المختصة، وكذلك تحريك دعوى جزائية ضد صاحب العمل المخالف استناداً إلى توصية لجنة التفتيش (المادة ١٤٣) من قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥) ونظراً لأهمية منح مفتش العمل هذه الصفة نصت المادة (٢٦) من الاتفاقية العربية رقم (١٩) لسنة ١٩٩٨ بشأن تفتيش العمل على ذلك "يعتبر مفتش العمل أحد أفراد الضابطة العدلية القضائية" (منشورات منظمة العمل العربية، ٢٠٠٦، ص ٢٤٨) ومن كل ما تقدم يتضح لنا الأهمية الكبيرة لتفتيش العمل في ممارسة الرقابة الإدارية على كل من العامل وصاحب العمل، وعليه من الضروري أن يتم تفعيل دور تفتيش العمل حتى يتم ضمان حماية حقيقية وجادة للعمال في مواجهة السلطة الانضباطية لصاحب العمل، ولابد من وجود جهاز تفتيش للعمل قوي وفعال يمارس رقابة حقيقية على تطبيق إجراءات وضمانات انضباط العمال، وذلك لتحقيق مصلحة المجتمع ككل باستقرار علاقات العمل بين العمال وأصحاب العمل، ولأن قانون العمل شرع أساساً لحماية مصلحة العامل.

من المعروف أن المشرع يحيط السلطة الانضباطية لصاحب العمل برقابة مسبقة، وذلك عن طريق اخضاع لوائح العمل الموافقة جهات مختصة، فضلاً عن أن المشرع يبين أنواع العقوبات الانضباطية و ضمانات توقيعها، الا أن ذلك لا يمنع صاحب العمل من مخالفة ما جاء به المشرع من تنظيم، وهنا يكون القضاء هو الملجأ الأخير للعامل في مواجهة السلطة الانضباطية لصاحب العمل، وأن رقابة القضاء على العقوبة الانضباطية الموقعة من صاحب العمل على العامل قد تكون رقابة مشروعية للتأكد من عدم مخالفة صاحب العمل للقانون، وقد تكون رقابة تناسب للتأكد من مدى ملائمة العقوبة الموقعة على العامل مع الخطأ المنسوب اليه ارتكابه، وبناء على ما تقدم سنتناول أهم صور الرقابة القضائية وكالاتي:

أولاً: رقابة القضاء على مشروعية العقوبة الانضباطية: أن الأمر المسلم به هو أن للعامل الحق في اللجوء الى القضاء للطعن بقرار صاحب العمل بتوقيع العقوبة الانضباطية عليه، وأول ما يمارسه القضاء عند النظر في الطعن المقدم من العامل، هو التأكد من مشروعية قرار فرض العقوبة أو عدم مشروعية، ومن ثم إصدار المحكمة قرارها بالمصادقة إذا كان قرار فرض العقوبة مشروع، أو بإلغاء قرار صاحب العمل إذا تبين لها بأن قرار فرض العقوبة غير مشروع، ويكون القرار الانضباطي غير مشروع إذا ثبت مخالفته لنصوص القانون، أو لتواعد انضباط العمال او الاتفاقات عقد العمل الفردية أو الجماعية، فإذا تأكدت المحكمة من ذلك، أصدرت قرارها بإلغاء قرار فرض العقوبة الانضباطية وبطلانه، بسبب عدم مشروعيته، كما لو ثبت أن قرار فرض العقوبة الانضباطية قد تضمن فرض عقوبة لم ينص عليها قانون العمل، أو أنه صدر مخالفاً للإجراءات القانونية المنصوص عليها في القانون، أو لتواعد انضباط العمال (بخش، مصدر سابق، ص ١٥٨). وهنا يثور التساؤل عن آثار الحكم ببطلان توقيع العقوبة الانضباطية؟ الأصل أن بطلان توقيع العقوبة الانضباطية يؤدي إلى محو كل أثر له، فالإنذار يشطب ويرفع من ملف العامل وكذلك الغاء عقوبة الوقف عن العمل، وحجب الزيادة السنوية على أجر العامل (حسن، مصدر سابق، ص ٣٢٩). أما إذا كان القرار المطعون فيه أمام المحكمة يتضمن عقوبة فصل العامل انضباطياً وثبت للمحكمة عدم مشروعيته وأصدرت قرارها بإلغاء العقوبة، وفي هذه الحالة فقد ثار خلاف بخصوص إمكانية إرجاع العامل المفصول إلى العمل من عدمه، وكان هناك اتجاهين مختلفين: فالأول يرى ترتيب الأثر الكامل لبطلان القرار الانضباطي، وإمكانية إعادة العامل المفصول إلى عمله لبطلان عقوبة الفصل الموقعة عليه من قبل صاحب العمل، وإن ما يبرر أعادته هو أنها تمثل أفضل وسيلة لإصلاح الضرر الناشئ عن مثل هذا الفصل الباطل، وأنه يمكن تحقيق ذلك دون أن يكون فيه مساس بسلطة صاحب العمل وهيئته، وبالأخص في المشروعات الكبيرة التي يسير فيها العمل بشكل منتظم ولا تقوم فيه روابط شخصية بين صاحب العمل وبين والعمال (الطائي، ١٩٩٨، ص ٢٢٣)، أما الاتجاه الثاني يرى عدم جواز إعادة العامل المفصول إلى عمله وأن صدر قرار المحكمة المختصة ببطلان قرار عقوبة الفصل، ذلك لما في إعادة العامل من مخالفة لطبيعة رابطة العمل، فمن ناحية فرض على صاحب العمل قبول عامل لا يرغب في بقائه في خدمته، ولما في هذه الاعادة الجبرية من خطر بإضعاف سلطة صاحب العمل، وإشاعة الاضطراب في علاقات العمل في المشروع (غانم، ١٩٦٩، ص ٢٨٨)، ونحن نتفق مع ما ذهب إليه الاتجاه الثاني؛ لأنه من غير المقبول إكراه صاحب العمل على الاحتفاظ بعامل لا يرغب في بقائه، وفضلاً عن ذلك فإن بطلان الفصل الانضباطي لا يمنع من فسخ عقد العمل. أما موقف المشرع العراقي في القانون النافذ فإنه لم ينص على هذه الحالة ولم يضع لها حكم يحسم الخلاف بشأنها، بعكس قانون العمل رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧ (الملغى) إذ أشار في المادة (١٢٩/ثانياً) إلى ذلك ونصت على "إذا كانت العقوبة هي الفصل من العمل وقضت المحكمة بإلغائها أو استبدال عقوبة أخرى بها، فيعاد العامل الى العمل، وتعتبر المدة التي توقفت فيها عن العمل خدمة له لكل الأغراض ويلزم صاحب العمل بدفع أجره المستحق عنها كاملاً، كما يلزم بدفع الاشتراكات عنها إلى دائرة الضمان الاجتماعي للعمال"، وأنه يؤخذ على المشرع في القانون النافذ عدم النص على حكم صريح لحل هذه المسألة، ألا أنه يمكن الاستناد إلى نص المادة (٤٧/أولاً) من قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥، التي أشارت إلى إعادة العامل إلى عمله ودفع أجوره كاملة عن مدة إنهاء العقد وذلك إذا وجدت لجنة إنهاء الخدمات أو المحكمة أن إنهاء خدمة العامل لم تستند إلى الأسباب القانونية، وأن الفقرة (ثانياً) من ذات المادة أقرت أنه في حال تعذر إعادة العامل إلى عمله ينهي عقد العمل ويدفع تعويض إلى العامل يعادل ضعفي مكافأة نهاية الخدمة (المادة (٤٧/أولاً، ثانياً) من قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥).

ثانياً: رقابة القضاء على ملائمة العقوبة الانضباطية: لا خلاف على أن القضاء يملك الرقابة على مشروعية العقوبة الانضباطية، لكن هل من حق القضاء أن يراقب الملائمة أو التناسب بين العقوبة الموقعة على العامل والمخالفة التي ارتكبها؟ والسبب في إثارة هذا التساؤل هو أن القانون حدد العقوبات الانضباطية التي يجوز توقيعها على العامل، لكنه لم يحدد الأفعال التي المستوجبة لكل عقوبة من هذه العقوبات، وانقسم

الفقه في الإجابة عن هذا التساؤل الى فريقين: يذهب الرأي الأول انه ليس للقضاء أن يقرر تناسب العقوبة مع جسامه الخطأ الذي يرتكبه العامل، إذ ليس للمحكمة ان تحل تقديرها محل تقدير صاحب العمل، وهو رئيس المشروع والمسؤول عن ادارته في البحث عن مدى ملاءمة العقوبة التي اتخذها للمحافظ على النظام فيه، وتوفير حسن سير العمل داخله، ولا تتناسب مع الخطأ الذي فرض بسببه، ذلك لان صاحب العمل هو الحكم الوحيد الذي يكون له سلطة توقيع الجزاء الذي انزله بالعامل، خصوصاً في حالة وجود قواعد لانضباط العمال في المشروع، إذ يكون لصاحب العمل في هذه الحالة، سلطة تقديرية واسعة، في توقيع الجزاء على العامل، وهذه السلطة ينبغي ان لا تكون محلاً للمراقبة او المراجعة من قبل القضاء (زكي ، ١٩٨٢ ، ص ٢٢٨) ، مع ذلك يميز بعض الفقه في حالة وجود قواعد انضباط العمال، بين حالة التحديد الجامد والتحديد المرن لقواعد الانضباط ففي حالة التحديد المرن، إذ تتراوح العقوبات بين الحد الأدنى والحد الأقصى، يكون للقضاء رقابة التناسب بين العقوبة والمخالفة، على عكس حالة التحديد الجامد، إذ لا يكون للقضاء مثل هذه الرقابة (شنب، مصدر سابق، ص ٣٧٠) اما الرأي الثاني وهو الرأي الغالب من الفقه فيرى ان للقضاء الرقابة الكاملة على العقوبة التي اوقعها صاحب العمل بالعامل وله على وجه التحديد تقدير مدى تناسب العقوبة مع جسامه الخطأ (زكي، مصدر سابق، ص ٢٢٨) ، خصوصاً في الحالة التي لا توجد فيها قواعد انضباط العمال في المشروع، فصاحب العمل لا يكون طليق اليدين في اختيار ما يراه من عقوبات على المخالفة المرتكبة من قبل العامل، بل تتقيد سلطته بضرورة تحقيق التناسب بين العقوبة والمخالفة، في حالة عدم وجود قواعد الانضباط العمال، ذلك لكون الرقابة القضائية المسبقة متخلفة في هذه الحالة، مما يجعل الحاجة الى رقابة القضاء اللاحقة أكبر، كما أن التناسب بين العقوبة والمخالفة المرتكبة، هو مبدأ من المبادئ المسلمة في العقوبة، لذلك يؤيد الفقه بوجه عام، حق المحاكم في الرقابة بين التناسب بين العقوبة (كبيرة ، ١٩٦١، ص ٣٧٧) وهو ما أكدته المحكمة الادارية العليا في مصر إذ قضت بأن "صاحب العمل تقدير خطورة الذنب التأديبي للعامل وما يناسبه من جزاء... إلا أن مناط مشروعية هذه السلطة شأنها في ذلك شأن أي سلطة تقديرية أن لا يشوب استعمالها غلو، ومن صور الغلو عدم الملائمة بين خطورة الذنب التأديبي والجزاء الموقع، وإن التناسب بين المخالفة التأديبية وبين الجزاء الموقع عنها إنما يكون على ضوء التحديد الدقيق لوصف المخالفة في ضوء الظروف والملابسات المشتملة لأبعادها...". (ينظر طعن رقم ٢٩٥٦)، الصادر بتاريخ ١١/٤/١٩٩٥، نقلاً من بخش، مصدر سابق، ص ١٦٢) وإذا كان القانون قد منح سلطة إنزال العقوبة الانضباطية بحق العامل لصاحب العمل فإن هذه السلطة تكون مقيدة بغاية معينة، هي حفظ النظام في المشروع وضمان حسن سيره، لذلك لا يجوز استخدامها لتحقيق بواعث غير مشروعة أو ليست لها صلة بالمهنة، فيكون للقضاء الحق في الرقابة على عدم انحراف صاحب العمل عن هذه الغاية عند استخدامه لهذه السلطة ، وأن تنزيل وظيفة العامل أو نقله بقصد الانتقام منه تعسفاً في استعمال السلطة الانضباطية ، وكذلك يعد تعسفاً التمييز في استعمالها بين العمال الذين اشتركوا في المخالفة الواحدة ومعاقبة بعضهم دون البعض الآخر (زكي، مصدر سابق، ص ٢٢٤). وإن المشرع العراقي في قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ قد أكد على ضرورة أن يكون هناك تناسب بين الخطأ الذي يرتكبه العامل وبين العقوبة الانضباطية التي يوقعها صاحب العمل عليه بسبب هذا الخطأ، وذلك من أجل حماية العامل من تعسف صاحب العمل في فرض هذه العقوبة (المادة (١٣٨/ثالثاً) من قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥) مما سبق، نرى أن تقرير حق الرقابة القضائية فيما يتعلق بمدى تناسب العقوبة الانضباطية مع المخالفة المرتكبة أو ملاءمتها هو أمر ضروري لا مفر منه سواء كانت قواعد الانضباط العمل أم لم توجد؛ وذلك أن هذه الرقابة تشكل ضماناً حقيقية للعامل وتحول من دون حرية صاحب العمل المطلقة في فرض العقوبة الانضباطية على العامل.

الفرع الثالث النظام الإجرائي للرقابة القضائية على السلطة الانضباطية النظام الإجرائي يعني تحديد المحكمة المختصة والإجراءات واجبة الاتباع أمامها، ويقصد باختصاص المحاكم هو أهلية المحكمة الرؤية الدعوى بمقتضى القانون وتحديد القضايا التي يجوز الفصل فيها، والاختصاص هو تعبير عن السلطة التي يخولها المشرع لأحدى الهيئات القضائية للفصل في المنازعات إذ أن قواعد الاختصاص تحدد المنازعات التي تدخل في سلطة كل محكمة أي أنها تعين نصيب كل محكمة من ولاية القضاء، ويوجد مصطلحان للدلالة على اختصاص المحكمة هما الاختصاص أو الصلاحية، فالأول عام أما الثاني فهو خاص إذ يقصد بالصلاحية تقييد المحاكم بحدود مكانية لا يتعدونها إلى الحكم في الدعاوى الخارجة عن هذه الحدود المكانية وهو ما يطلق عليه بالاختصاص المكاني أو الصلاحية المكانية للمحكمة (الربيعي ، ٢٠٠٨، ص ١٥). وفي ما يتعلق بدعوى المسؤولية الانضباطية للعامل، فإنها تعد ضمن الدعاوى الخاصة بمنازعات العمل ولهذا فإنها تخضع للأحكام الواردة في قانون العمل لاسيما تلك التي تختص بتحديد المحكمة المختصة بالنظر في هذه الدعوى، وأن الوسيلة القضائية لحل

المنازعات العمالية هي محكمة العمل (أبو شنب عمان، ٢٠٠٦، ص ٣٦٠). في قانون العمل المصري رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ فإن المحكمة العمالية تختص دون غيرها بالفصل في كافة المنازعات العمالية الفردية (المادة (٧١) من قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣).
أولاً: اختصاصات محكمة العمل: فقد أشارت المادة (١٦٦/أولاً) من قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ العراقي إلى اختصاص محكمة العمل إذ نصت على أن "تختص محكمة العمل بالنظر فيما يأتي: أ- الدعاوى والقضايا والمنازعات المدنية والجزائية المنصوص عليها في هذا القانون،...". فضلاً عن اختصاصات المحكمة العمالية في الفصل في الدعاوى المدنية والجزائية، منح المشرع العراقي محكمة العمل الاختصاص بنظر الطعون المقدمة بشأن قرارات فرض العقوبات الانضباطية، وهي من الاختصاصات المهمة التي تملكها المحكمة، لأنها تتعلق مباشرة بالمركز القانوني للعامل، وفي حالة عدم وجود محكمة عمل تختص محكمة البداية بذلك، وذلك لأن النظر في الحقوق الناشئة عن عقد العمل من اختصاص محكمة العمل.

ثانياً: تشكيل محكمة العمل: (وتجدر الإشارة إلى أن تشكيل المحكمة يتطلب حضور نائب المدعي العام لأن حضوره يعد واجباً في هذا النوع من الدعاوى استناداً إلى المادة (٥/خامساً) من قانون الادعاء العام العراقي النافذ رقم (٤٩) لسنة ٢٠١٧) فقد نصت المادة (١٦٥) من قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ على أن تشكل محكمة عمل أو أكثر في كل محافظة مما يأتي: "أولاً- قاضي يرشحه مجلس القضاء الأعلى بناء على اقتراح من رئيس محكمة الاستئناف، ثانياً- ممثل عن الاتحاد العام الأكثر تمثيلاً للعمال، ثالثاً- ممثل عن اتحاد أصحاب العمل الأكثر تمثيلاً"، من خلال هذا النص يتضح لنا وجوب تشكيل محكمة عمل أو أكثر في بغداد وفي كل محافظة من المحافظات الأخرى وتتألف من قاض واحد بترشيح من رئيس مجلس القضاء الأعلى وبناء على اقتراح من رئيس محكمة الاستئناف، وتضم هذه المحكمة ممثلاً عن الاتحاد العام للعمال وآخر عن اتحاد أصحاب العمل شرط أن يكونوا الأكثر تمثيلاً من غيرهم. ويبدو أن ما ذهب إليه المشرع العراقي في كيفية تشكيل المحكمة لم يكن موفقاً؛ إذ أن إشراك أعضاء في هيئة المحكمة من غير القضاة قد يؤدي إلى اختلال الصفة القضائية لتشكيل المحكمة وأعمالها وقراراتها، ولو أن للمحكمة الاتحادية العليا رأي آخر؛ إذ إنها وفي قرارها الذي ذهبت فيه إلى دستورية نص المادة (١٦٥) من قانون العمل العراقي النافذ الخاصة بكيفية تشكيل المحكمة، وقد بررت المحكمة المذكورة رأيها هذا بأن نص المادة (١٦٥) "... جاء خياراً تشريعياً نظراً لتعلق عمل المحكمة بقضايا محددة ومحصورة بشريحة واحدة من المجتمع وهي شريحة العمال مما يستوجب وجود من يمثلهم ويمثل طبقة أرباب العمل لكي تتوصل المحكمة إلى القرار الصائب في مثل هذه الدعاوى..." (ينظر قرار المحكمة الاتحادية العليا، الرقم ٥٧/اتحادية/إعلام/٢٠١٦)، الصادر بتاريخ ٢٣/٦/٢٠١٦) ويبدو أن المحكمة أغفلت تفصيلات كثيرة في ملاحظة نص المادة (١٦٥) من قانون العمل العراقي النافذ التي أخلت بالصفة القضائية للمحكمة ويظهر لنا جليا وجود انتهاك صريح وخطير لاستقلال السلطة القضائية وفق ما تقتضيه المادة (٨٧) من الدستور العراقي لسنة ٢٠٠٥ التي نصت على "السلطة القضائية مستقلة، تتولاها المحاكم على اختلاف أنواعها ودرجاتها وتصدر أحكامها وفق القانون". وتسري الأحكام الواردة في قانون المرافعات المدنية على محكمة العمل وذلك فيما يتعلق بالاختصاص النوعي الذي بموجبه تتحدد صلاحية كل درجة من درجات المحاكم كمحكمة البداية والاستئناف والتمييز، والاختصاص النوعي يعد من النظام العام تحكم به المحكمة من تلقاء نفسها الفقدان ولايتها بنظر نوع النزاع المعروض عليها وفي أي حالة تكون عليها الدعوى (حتوش، مرزا، ٢٠١٧، ص ٢٦٩)، وللخوصوم أن يتمسكوا بعدم ولاية المحكمة واختصاصها بنظر الدعوى في أي مرحلة من مراحل الدعوى، وهذا وقد ذهبت محكمة بداءة الاعظمية "بأنه لدى التدقيق والمداولة لوحظ أن الحكم المميز غير صحيح إذ تبين أن دعوى المدعين هي المطالبة بأجور عمل لذا يكون النظر فيها من اختصاص محكمة العمل وإذ أن قواعد الاختصاص النوعي من النظام العام وتقتضي به المحكمة من تلقاء نفسها، لذا قرر نقض الحكم المميز استناداً لأحكام المادة (٢١٢/١) من قانون المرافعات المدنية وإحالة الدعوى إلى محكمة العمل في بغداد للنظر فيها وفقاً لأحكام القانون (قرار محكمة التمييز رقم (١٠٩/مدنية/ثالثة/٢٠٠٤، بتاريخ ٦/٣/٢٠٠٤)، ولكن إذا صدر حكم من محكمة غير مختصة نوعياً بالدعوى ولم يطعن أحد به وأصبح بات فإنه يحوز قوة الشيء المقضي به لكونه صادر في نزاع تختص به محاكم الجهة القضائية نفسها بالرغم أنه ليس من صلاحية المحكمة التي أصدرته بخلاف الاختصاص الوظيفي الذي لا يحوز قوة الشيء المقضي به (الربيعي، مصدر سابق، ص ١٩)، وأما الاختصاص المكاني فإنه يتمثل في اختصاص المحكمة بالنظر في الدعاوى التي تقع في حدود مكانية معينة، ويجب أن يقدم الطعن بعدم اختصاص المحكمة مكانياً قبل أن يتم النظر بموضوع الدعوى إذ يسقط الحق في هذا الطعن إذا تم النظر فيها (المادة (٧٤) من قانون المرافعات المدنية رقم (٨٣) لسنة ١٩٦٩ المعدل) وإن الدعاوى المتعلقة بالعمل تعد من الدعاوى المستعجلة إذ نصت المادة (١٦٦/ثالثاً) من قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ على أن "تعد دعاوى العمل من الدعاوى المستعجلة"، ونرى بأن المشرع قد

جعل هذه الدعاوى مستعجلة لتعلقها بالعمل وبالتالي فإن التأخير في البت بشأنها يعد من العوامل المؤثرة في مصلحة العامل وصاحب العمل، وبالتالي يؤثر بشكل مباشر على المشروع أو المنشأة التي ينتمي إليها كل من العامل وصاحب العمل، وإلى ذات الاتجاه ذهب المشرع المصري (المادة (٧١) من قانون العمل المصري رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣).

الذاتة

بعد أن انتهينا من دراستنا في هذا البحث فقد حان الوقت لوضع خاتمة له ترصد أهم النتائج التي توصلنا إليها، وأهم المقترحات التي نقدمها فيما يلي:

أولاً: الاستنتاجات

- ١- أن مصطلح العامل البحري يشمل جميع الأشخاص العاملين في السفينة، لغرض القيام برحلة بحرية تجارية ايا كانت طبيعة العمل المكلف فيه 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.
- ٢- لا يقتصر في الخاضعين للانضباط البحري أن يكونوا فقط من عمال السفينة، بل إن أحكام الانضباط البحري تنطبق على كل من هم على متن السفينة سواء أكانوا من العمال البحريين أم كانوا من الركاب على متن السفينة.
- ٣- تضمن مشروع القانون البحري العراقي في المادة (١٢٧) حكماً يلزم الربان بأن يتخذ دفترًا للسفينة يسمى سجل اليومية المرّم بصفحات ومؤشرا عليه من قبل مصلحة الموانئ العراقية ويثبت في هذا الدفتر الحوادث الطارئة والقرارات المتخذة أثناء الرحلة وملاحظات عن حالة الطقس والبحر وقائمة الإيرادات والمصروفات وبيان الجرائم التي ارتكبتها الملاحون والمسافرون والعقوبات الانضباطية التي يتعرضون لها، والولادات والوفيات التي حدثت على متن السفينة.
- ٤- للربان سلطة التأديب بالنسبة لما يقع من البحارة من مخالفات، كما له أن يوقع جزاءات على المسافرين اذا رفض تنفيذ أوامر الربان أو ضباط السفينة أو أحدث اضطرابا على ظهرها.
- ٥- في القانون العراقي هناك إشكالية غموض نتيجة لسوء صياغة قانون الخدمة البحرية رقم (٢٠١) لسنة ١٩٧٥، فالقدر المتفق عليه أنه في حال وجود نص ينظم التأديب في هذا القانون فيجب إعماله، لكن المشكلة في المسائل التي لا نص فيها، وسبب المشكلة هنا وجود نصوص متضاربة

ثانياً: المقترحات

- ١- نهيب بالمشرع العراقي أن يضع قانوناً جديداً للتجارة البحرية يواكب مستحدثات العصر، كما نهيب به أو يورد ضمن هذا القانون كافة الأحكام المتعلقة بالخدمة البحرية، وكافة الأحكام المتعلقة بالأمن والنظام على السفينة.
- ٢- نقترح على المشرع العراقي أن يورد ضمن القانون البحري العراقي المقترح تعريف العامل البحري بأنه: كل شخص مكلف بالعمل على متن السفينة لغرض القيام برحلة بحرية، وملتزم بعقد عمل بحري ومسجل في سجل العمال البحريين.
- ٣- لم يحدد المشرع العراقي صراحةً الجهة التي تقوم بالتحقيق، ومن الواضح أن صاحب العمل أو من ينوب عنه في المشروع يقوم بذلك، وندعو المشرع العراقي إلى النص صراحةً على التحقيق كتابةً في قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ النافذ.
- ٤- نهيب بالمشرع العراقي أن يضع تنظيمًا قانونيًا متكاملًا للضمانات الانضباطية البحرية سواء قبل توقيع العقوبة أم بعدها، وحبذا لو تم وضع هذا التنظيم ضمن مشروع القانون البحري العراقي المقترح.

المصادر

أولاً: الكتب

١. د. احمد عبد الكريم أبو شنب: شرح قانون العمل وفقاً لأحدث التعديلات، ط٢، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠٠٦.
٢. د. اسماعيل غانم: شرح قانون العمل، مكتبة عبدالله وهبة، ١٩٦٩.
٣. د. حسن كيرة: أصول قانون العمل، ط١، منشأة المعارف، الاسكندرية، ١٩٦١.
٤. جمعة سعدون الربيعي: المرشد إلى إقامة الدعاوى المدنية، المكتبة القانونية، بغداد، ٢٠٠٨.
٥. د. خالد احمد حسن: الالتزامات التبادلية بين صاحب العمل والعامل، ط١، مركز الدراسات العربية، مصر، ٢٠١٦.

٦. د. صلاح علي علي حسن: ضمانات السلطة التأديبية لصاحب العمل الجامعة الجديدة، الاسكندرية، ٢٠١٢.
٧. د. محمود جمال الدين زكي: عقد العمل في القانون المصري، ط٢، مطابع المصرية العامة للكتاب، ١٩٨٢.
٨. محمد علوان: موسوعة تشريعات النقل البحري، بلادار نشر، ١٩٧٩.
٩. مدحت خلوصي: السفينة والقانون البحري، الشنهابي للطباعة والنشر، ٢٠٠١.
١٠. منشورات منظمة العمل العربية: اتفاقيات وتوصيات العمل العربية، ط٥، ٢٠٠٦.

ثانياً: الرسائل والاطاريح

١. خالد محمد مصطفى المولى: السلطة المختصة في فرض العقوبات الانضباطية على الموظف العام في العراق، أطروحة دكتوراه، كلية القانون، جامعة الموصل، ٢٠٠١.
٢. طارق جهان بخش فرمان: حدود المسؤولية التأديبية للعمال دراسة مقارنة، كلية القانون جامعة المستنصرية، رسالة ماجستير، ٢٠١٥.
٣. فتن عبدالحسين أبو كطيف الوائلي: وظائف تفتيش العمل في القانون العراقي دراسة مقارنة، رسالة مقدمة إلى كلية الحقوق جامعة النهدين، ٢٠٠٨.
٤. ليث حسن علي: النظام القانوني للشكل والإجراءات في القرار الإداري دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، كلية القانون، جامعة بغداد، 1983.
٥. محمد علي الطائي: التقاضي في دعاوى العمل في القانون العراقي دراسة مقارنة، أطروحة دكتوراه، كلية القانون، جامعة بغداد، ١٩٩٨.
٦. محمد علي عبد الرحيم: السلطات الاستثنائية لربان السفينة دراسة مقارنة، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق جامعة عين شمس، ١٩٨٠.

ثالثاً: البحوث

١. د. حسن حبيب حنتوش، د. حبيب عبيد مرزا: الدفع بعدم الاختصاص النوعي دراسة مقارنة، بحث منشور في مجلة المحقق الحلي للعلوم القانونية والسياسية، ع ١، ٢٠١٧.

رابعاً: القوانين

١. قانون المرافعات المدنية رقم (٨٣) لسنة ١٩٦٩ المعدل .
٢. القانون الخاص بالأمن والتأديب على السفن رقم (١٦٧) لسنة ١٩٦٠.
٣. قانون العمل المصري رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣.
٤. قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥.
٥. قانون الادعاء العام العراقي النافذ رقم (٤٩) لسنة ٢٠١٧.

خامساً: الاتفاقيات الدولية

١. الاتفاقية الدولية للحقوق المدنية والسياسية التي أقرتها الجمعية العامة للأمم المتحدة في 16/12/1966، وأيضاً المؤتمر الدولي السادس لقانون العقوبات المنعقد في روما سنة ١٩٥٣.

سادساً: الأحكام القضائية

١. قرار محكمة عمل بغداد ذو الرقم (١٣/عمل/٢٠١٨)، الصادر بتاريخ ٢٩/١/٢٠١٨ (غير منشور).
٢. قرار المحكمة الاتحادية العليا، الرقم ٥٧/اتحادية/إعلام/٢٠١٦، الصادر بتاريخ ٢٣/٦/٢٠١٦.
٣. قرار محكمة التمييز رقم (١٠٩/مدنية/ثالثة/٢٠٠٤، بتاريخ ٣/٦/٢٠٠٤.

Sources

First: books

1. D. Ahmed Abdel Karim Abu Shanab: Explanation of the Labor Law according to the Latest Amendments, 2nd edition, Dar Al-Thaqafa for Publishing and Distribution, Amman, 2006.
2. D. Ismail Ghanem: Explanation of the Labor Law, Abdullah Wahba Library, 1969.
3. D. Hassan Kira: Principles of Labor Law, 1st edition, Manshaet Al Maaref, Alexandria, 1961.
4. Juma Saadoun Al-Rubaie: Guide to filing civil lawsuits, Legal Library, Baghdad, 2008.
5. D. Khaled Ahmed Hassan: Mutual Obligations between the Employer and the Worker, 1st edition, Arab Studies Center, Egypt, 2016.

6. D. Salah Ali Ali Hassan: Guarantees of the disciplinary authority of the employer, New University, Alexandria, 2012.
 7. D. Mahmoud Gamal El-Din Zaki: The employment contract in Egyptian law, 2nd edition, Egyptian General Book Press, 1982.
 8. Muhammad Alwan: Encyclopedia of Maritime Transport Legislation, Baladar Publishing House, 1979.
 9. Medhat Khulusi: The Ship and Maritime Law, Al-Shinhabi Printing and Publishing, 2001.
 10. Arab Labor Organization Publications: Arab Labor Conventions and Recommendations, 5th edition, 2006.
Second: Theses and dissertations
 1. Khaled Muhammad Mustafa Al-Mawla: The competent authority to impose disciplinary penalties on public employees in Iraq, doctoral thesis, College of Law, University of Mosul, 2001.
 2. Tariq Jahan Bakhsh Farman: The limits of workers' disciplinary responsibility, a comparative study, College of Law, Al-Mustansiriya University, Master's thesis, 2015.
 3. Faten Abdul Hussein Abu Katif Al-Waeli: The functions of labor inspection in Iraqi law, a comparative study, a thesis submitted to the Faculty of Law, Al-Nahrain University, 2008.
 4. Laith Hassan Ali: The legal system of form and procedures in administrative decisions, a comparative study, Master's thesis, College of Law, University of Baghdad, 1983.
 5. Muhammad Ali Al-Taie: Litigation in labor claims in Iraqi law, a comparative study, doctoral thesis, College of Law, University of Baghdad, 1998.
 6. Muhammad Ali Abdel Rahim: The exceptional powers of the ship's captain, a comparative study, doctoral thesis, Faculty of Law, Ain Shams University, 1980.
- Third: Research
1. D. Hassan Habib Hantoush, Dr. Habib Obaid Mirza: The claim of lack of specific jurisdiction is a comparative study, research published in Al-Muhaqqiq Al-Hilli Journal of Legal and Political Sciences, Issue 1, 2017.
- Fourth: Laws
2. Civil Procedure Law No. (83) of 1969, as amended.
 3. Law on Security and Discipline on Ships No. (167) of 1960.
 4. Egyptian Labor Law No. (12) of 2003.
 5. Iraqi Labor Law No. (37) of 2015.
 6. Effective Iraqi Public Prosecution Law No. (49) of 2017.
- Fifth: International agreements
1. The International Convention on Civil and Political Rights approved by the United Nations General Assembly
1. , ١٩٦٦/١٦/١٢ and also the Sixth International Conference on Penal Law, held in Rome in 1953.
 2. Sixth: Judicial rulings
 1. Baghdad Labor Court Decision No. (13/Labour/2018), issued on 1/29/2018 (unpublished.)
 2. Decision of the Federal Supreme Court, No. 57/Federal/Media/2016), issued on 6/23/2016.
 3. Court of Cassation Decision No. (109/Civil/Third/2004), dated 3/6/2004.