

## أثر انتشار الوباء على عقود العمل

ليال الدهيني(\*)

### المقدمة

"العمل لا يمكن أن يكون قانوناً قبل أن يكون حقاً"<sup>(١)</sup>، يعدُّ العمل حقاً لكل إنسان وواجباً عليه، ويقع على عاتق المجتمع واجبٌ حماية هذا الحق، وذلك من خلال تنظيم حقوق الأشخاص الذين يمارسون العمل بصورة تبعية، لا بصورة مستقلة بحيث يكونون تحت إمرة صاحب العمل، وتغدو حقوقهم عرضة للضياع. لذلك كان لا بدَّ من قانون يحمي هذا الحق وينظّم هذه العلاقة بين طرفي العقد. فمنذ أن وُجِدَ الإنسان وُجِدَ العمل، ومنذ أن وُجِدَ المجتمع وُجِدَت علاقات العمل بين أفرادهِ، غير أن صورة تنظيم العمل وعلاقاته اختلفت على مر العصور وفقاً للظروف الحضارية لكل مجتمع. فالعوامل الاقتصادية والاجتماعية

السائدة في المجتمع هي التي تفرض الصورة التي تتبلور فيها علاقات العمل في هذا المجتمع.

ولا يخفى ما لعلاقات العمل من أهمية في حياة البشر، فالعمل يعدُّ ضرورةً لازمةً لاستقرار المجتمع وتنظيم علاقاته بشكل تتوازن فيها حقوق أطرافه وواجباتهم، وهذا يحقق بلا أدنى شك، لهذا المجتمع التقدم بشكل مطمئن مأمون، فلا يوجد هناك مجال للصراع بين أفراده<sup>(٢)</sup>.

وبصفة مبدئية، نعرّف قانون العمل بأنه "مجموعة القواعد القانونية التي تحكم علاقات العمل الفردية المتعلقة بالعمل التبعية المأجور"<sup>(٣)</sup>. أما بالنسبة إلى تعريف عقد العمل، ونتيجة لعدم وجود أي مادة قانونية في قانون العمل

(\*) محامية.

Les Misérables (1862) de Victor Hugo

(٢) رمضان أبو السعود، الوسيط في شرح قانون العمل اللبناني والمصري (النظرية العامة لقانون العمل)، الدار الجامعية ١٩٨٣، ص:٣.

(٣) Antoine Mazeaud, droit du travail , 6eme édition, Montchrestein, 2008, p: 1-2.

من خلال اتخاذ سلسلة من القرارات والتدابير الصارمة وغير المعهودة، تهدف إلى إعطاء الأولوية لحقّ الجميع في الصحة ورعاية الأشخاص الأكثر عرضة للخطر، والوصول إلى أكبر درجة من السلامة العامة والأمن الغذائي. وقد وصل الأمر إلى إعلان الحظر الكامل أو الجزئي في بعض من الدول، وإعلان التعبئة العامة ومنع التجمعات في بعضها الآخر، وذلك تبعاً لواقعها وظروفها ومدى انتشار المرض وتأثيره على كافة مناحي الحياة. وقد تشرعت أبواب التساؤلات حول المتغيرات التي ستطال النظام العالمي خلال أزمة الوباء وما بعد انتهاء الأزمة<sup>(٧)</sup> ولاسيما بعد أن أقفلت الدول على نفسها، وصار التفكير جدياً بطرد المهاجرين وإعادتهم إلى بلدانهم الأصلية، كما يتجدد الحديث عن مدى مساهمة السلطات الحكومية أو تقصيرها في التعاطي مع الأزمة خاصة لناحية قطاع العمل.

وعلى الجانب القانوني، ولأن حماية الإنسان وحماية حقوقه كانتا، ولا تزالان، الهدف الأسمى لأي نصّ تشريعي، والمحور الرئيسي لأي قرار أو تدبير تنفيذي يفتح الوباء مروحة واسعة من التساؤلات الجوهرية التي تتعلّق بمجمل القضايا والمسائل الشائكة التي تطال حقوق والتزامات العمال وأرباب العمل في مثل تلك الحالة، وأيضاً المشاكل التي تطال تنفيذ عقد العمل في ظل الوباء، خاصة بعد الإرباك الذي يشكله أي وباء لناحية إعطاء التوصيف القانوني له.

اللبناني تعرّف عقد العمل، اعتمد الفقه<sup>(٤)</sup> على تعريف عقد الاستخدام في الفقرة الأولى من المادة (٦٢٤) موجبات وعقود: " إجارة العمل أو الخدمة، عقد يلتزم بمقتضاه أحد المتعاقدين أن يجعل عمله رهين خدمة الفريق الآخر وتحت إدارته، مقابل أجر يلتزم هذا الفريق أدائه له " .

وإنّ من خصائص عقد العمل هو أنه "عقد متتابع التنفيذ"، ومعنى ذلك أن علاقة العمل قد تستمر إلى وقت طويل، تتعرض في خلاله إلى بعض الطوارئ فتتوقف هذه العلاقة لوقت محدّد في حالاتٍ يعبر عنها قانوناً بـ "تعليق العقود"، وتنتهي بحالات أخرى يعبر عنها قانوناً بـ "فسخ العقود"، ومن هذه الطوارئ التي قد تطرأ على العقد في أثناء تنفيذه الأوبئة.

ففي أي وقت وفي غفلة من الزمن، يجد العالم نفسه أمام عدوّ خفيّ، مجهول النسب، يخترق الحدود بين الدول بسرعة وسائل تقليدية بل تكفيه مصافحة أو لمسة لينتقل بسرعة البرق، فيردي ضحاياه بدقة عالية تفوق دقة الأسلحة الذككية؛ عدو لا يؤمن مكره، النجاة منه تكون في العزلة الطوعية والأخذ بأسباب الوقاية<sup>(٥)</sup>. إنه الوباء<sup>(٦)</sup> الذي يُدخل الكرة الأرضية بأزمة حقيقية غير مسبوقه في اتساعها وفي تداعياتها على مختلف القطاعات وخاصة قطاع العمل.

أمام هذا الواقع الذي يشكله الوباء، ما كان على دول العالم إلا سرعة الاستجابة والتحرك

(٤) ثريا الصلح، "نور العلماء والمفكرين والمثقفين في زمن الأزمات، سلسلة مقالات عن أوقات الأزمات"، رقم ٢، موقع

المعهد الوطني للإدارة في لبنان على الرابط: <https://m.facebook.com/enaliban>

(٥) عن التسمية العلمية للوباء، يراجع: <https://www.skynewsarabia.com/technology>

(٦) "سيناريوهات للنظام العالمي بعد كورونا"، جريدة القبس، الكويت، العدد ١٦٧٦٨، ١٨/٤/٢٠٢٠، على الرابط: <https://alqabas.com>

(٧) مصطفى العوجي، القانون المدني، الجزء الثاني المسؤولية المدنية، منشورات الحلبي الحقوقية، صفحة ١١١.

خصوصاً في ظل حالات حظر التجول في بعض البلدان، والتعبئة العامة وحالة الطوارئ في بلدان أخرى، وما يرافق ذلك من إقفال عام للمصالح والمؤسسات والقطاعات لمدة طويلة. فانقسم رجال القانون بين من يعتبر انتشار الوباء، وما يرافقه من إجراءات، قوة قاهرة. وبين من قال إنه ليس سوى ظرفٍ طارئ.

### المبحث الأول

#### التكييف القانوني لانتشار الوباء

##### ومدى تطبيقه على عقد العمل

ينبغي أولاً، توضيح المقصود بالتكييف القانوني: هو إجراء أولي، لتحليل واقعة ما، من الناحية القانونية، وإلباسها الوصف الصحيح، لتحديد القواعد والمبادئ القانونية الواجبة التطبيق على تلك الواقعة، وهو أعمال النظر والفكر معاً، من خلال عملية ذهنية متمثلة في إنزال نظم قانونية على واقعة، أو إدراج الواقعة في طائفة محددة، أو حتى بيان القاعدة القانونية الواجب إعمالها على الواقعة المطروحة، ومن هنا، ظهرت الحاجة للتكييف القانوني للوباء على العقود والاتفاقيات.

### المطلب الأول

#### عقد العمل في ظل الوباء كقوة قاهرة

تنتشر تساؤلات قانونية في ظل كل ظروف استثنائية يشهدها العالم بأسره كحالة انتشار الوباء، حيث يرى خبراء القانون أن الوضع الذي يفرضه انتشار الوباء، على العقود بشكل عام، وعلى عقد العمل بشكل خاص، تتطابق فيه شروط القوة القاهرة. فلا بد لنا في البداية من التطرق إلى تعريف القوة القاهرة، إذ لم يحدّد المشترع اللبناني مواصفات القوة القاهرة، بل اكتفى بالإشارة إليها كسبب من أسباب استحالة تنفيذ الموجبات العقدية، بأن ألزم المدين بإثباتها

ومع هذا الواقع الصعب، نعيش واقعاً أصعب في المجال القانوني نتيجة الإرباك بالتعامل مع مثل تلك الأزمات المتمثلة بالوباء، وخاصة في علاقات العمل حيث إن قانون العمل اللبناني لم يتطرق في أي من مواده إلى مثل هذه الحالة بشكل مباشر أو غير مباشر، وبالإضافة إلى قانون العمل، لم يتطرق أي فرع من فروع القوانين الأخرى، وخاصة القانون المدني، إلى حالة انتشار الوباء أو إعطائه التوصيف القانوني له. بالإضافة إلى ذلك لم يصدر أي مرسوم أو قانون أو مشروع قانون يتطرق إلى تنظيم الأمور بين طرفي عقد العمل في مثل حالة انتشار الوباء، على الرغم من تفشي عدة أوبئة في لبنان في السنوات المنصرمة، فجميع هذه العوامل تؤدي إلى إثارة العديد من المشاكل خاصة عندما يتفشى في كل مرة وباء. وقد ظهر ذلك جلياً عام ٢٠٢٠ حين تفشى وباء كوفيد-١٩ أو كورونا على الأراضي اللبنانية، وأدى إلى ظهور مشاكل عديدة على الأصدقاء كلها، وخاصة على صعيد علاقة العمل سواء لناحية العمال أم أرباب العمل.

من هنا، تطرح الإشكالية الآتية: ما هي تداعيات انتشار الوباء على علاقات العمل؟ للإجابة عن هذه الإشكالية تم تقسيم المقالة الى قسمين، القسم الأول بعنوان "توصيف حالة انتشار الوباء وتأثيره على تنفيذ عقد العمل"، والقسم الثاني بعنوان "تأثير انتشار الوباء على حقوق طرفي عقد العمل والتزاماتهما وعلى التوازن العقدي".

### القسم الأول

#### "توصيف حالة انتشار الوباء

##### وتأثيره على تنفيذ عقد العمل"

مع كل وباء، كان يتجدد النقاش في العالم، حول مسألة التوصيف القانوني للوباء،

في المادة /٣٤٢/ "موجبات عقود" (٨).

من هنا، تولّى الفقه والاجتهاد تحديد مواصفات القوة القاهرة، فاعتبرا أنها ظرف أو عامل غير متوقع وغير قابل للمقاومة، حدث بفعل مستقلّ عن يتذرّع به من أطراف عقد الاستخدام، ولم يكن باستطاعته توقعه أو الوقاية منه، فجعل الموجب مستحيل التنفيذ (٩).

انطلاقاً مما سبق، نجد أن للقوة القاهرة ثلاثة شروط:

بالنسبة إلى شرط عدم توقع الحدث هذا الأمر مرتبط بتاريخ توقيع وإبرام العقد فإذا كان العقد قد أبرم بتاريخ سابق لظهور الوباء، فإن هذا الشرط يعتبر محققاً بالنسبة إلى هذه العقود، أما بالنسبة إلى العقود التي أبرمت بعد ظهور الوباء فلا يمكن التذرّع بشرط عدم القدرة على توقع الحدث أي الوباء، ولا يمكن التذرّع بالقوة القاهرة. وتجدر الإشارة إلى أنه يعود للقضاء تحديد مسألة التاريخ الواجب اعتماده لإعلان ظهور الوباء، حيث هنالك عدة احتمالات: إما من تاريخ إعلان منظمة الصحة العالمية أو من تاريخ إعلان ظهور الوباء في البلد المنشأ أو من تاريخ إعلان ظهور الوباء في البلد الذي يوجد فيه أطراف العقد.

أما فيما يتعلق بشرط عدم إمكانية التغلب على الحدث ودفعه، فهذا الأمر يتعلق فيما إذا كان الوباء خطيراً أي مميتاً أم لا! وإذا كان هنالك علاج وقائي له أي لقاح، أو إذا كان هنالك

علاج، في مرحلة ما بعد الإصابة، من عقاقير طبية أو سرعة تفشيه في منطقة معينة وغيرها من العوامل، بالإضافة إلى التدابير التي تتخذها الدولة للحدّ من آثار انتشار الوباء مثل حالة الطوارئ الصحية والتعبئة العامة كما حصل في لبنان أبان جائحة كوفيد-١٩. فهذه التدابير تؤدي إلى عدم قدرة طرفي العقد على تنفيذ الموجب العقدي الملقى على عاتقهما إذا كان يتعارض مع تلك التدابير. ولكن هنا يجب دراسة كل حالة على حدة ومدى صلتها من ناحية التنفيذ بالبقعة الجغرافية المتضررة من الوباء والتي تطبق تلك التدابير، وما إذا كان تنفيذ الالتزام أصبح مستحيلاً، وما إذا كان بإمكان طرفي العقد حماية أنفسهما من عواقب الوباء.

أما بالنسبة إلى شرط أن يكون الحدث أجنبياً، فمن المنطقي اعتبار أنه لم ينبثق عن أحد طرفي العقد ولم يتسبّب به شخصياً أو ناتج عن إهماله. بالإضافة إلى أن الإجراءات المتخذة من قبل السلطة لمواجهة الوباء تعتبر أحداثاً خارجة عن إرادة الفرقاء أيضاً.

إذاً، يمكن اعتبار الوباء قوةً قاهرةً وذلك بعد استيفائه الشروط الثلاثة التي تجعل من المستحيل تنفيذ العقد، بالإضافة إلى ضرورة إثبات الرابطة السببية بين الحدث وعدم القدرة على التنفيذ.

وتجدر الإشارة إلى أنه من النادر عملياً تضمين بند القوة القاهرة في عقود العمل

(٨) مصطفى العوجي، القانون المدني: العقد مع مقدمة في الموجبات المدنية، الجزء الأول، الطبعة الثانية، منشورات الحلبي الحقوقية، ص ٧٦٧.

(٩) Article 1195: «Si un changement de circonstances imprévisible lors de la conclusion du contrat rend l'exécution excessivement onéreuse pour une partie qui n'avait pas accepté d'en assumer le risque, celle-ci peut demander une renégociation du contrat à son cocontractant. Elle continue à exécuter ses obligations durant la renégociation.

En cas de refus ou d'échec de la renégociation, les parties peuvent demander d'un commun accord au Juge de procéder à l'adaptation du contrat. défaut, une partie peut demander au Juge d'y mettre fin, à la date et aux conditions qu'il fixe».

فإذا تجمعت شروط نظرية الظروف الطارئة، كان للمتعاقد حسب المادة ١١٩٥<sup>(١٠)</sup> مدني فرنسي، أن يلجأ إلى الحل التفاوضي، بين أطراف العقد، لمعالجة آثار الظروف الطارئة، بحيث لا يتم اللجوء إلى القضاء لمواجهة هذه الآثار إلا في حال رفض المتعاقدين إعادة التفاوض أو في حال فشل تفاوضهما عندها جاز للقاضي أن يعدل العقد أو ينهيه ويرد الالتزام المرهق إلى الحد المعقول، ويكون ذلك بتخفيف الالتزام المرهق أو إنقاذه أو بزيادة الالتزام المقابل.

لا بد من الإشارة إلى أن قانون الموجبات والعقود، وبخلاف العديد من التشريعات العربية والأجنبية التي تجاوزت مع مثل هذه الحالات الاستثنائية، لم يتضمن نصاً صريحاً تستند إليه النظرية، إذ أتى صراحة بمبدأ سلطان الإرادة والحرية التعاقدية التي تحول دون تدخل أي طرف ثالث لتغيير الإرادة التعاقدية. وبشكل قاطع وحاسم ترفض المحاكم المدنية اللبنانية تبني نظرية الظروف الطارئة لتعديل العقود عند تغير الظروف.

يذهب عدد من الفقهاء إلى اعتبار أن انتشار الوباء تتوافر فيه الشروط اللازمة لتكييفه ظرفاً أو حدثاً طارئاً. فالوباء بطبيعته استثنائياً لا يحدث على سبيل العادة، ولا يمكن للشخص الطبيعي توقعه كما لا يستطيع دفعه، ويجعل التنفيذ مرهقاً وهو ما يجعله مستوفياً شروط الظرف الطارئ. ولا حاجة لبحث الحالة التي أبرم فيها عقد العمل بتاريخ لاحق لانتشار الوباء وما يترتب عنه من آثار قانونية، وذلك نظراً إلى أن هذه الأحوال كانت معروفة ومتوقعة منذ تكوين العقد.

الفردية، وعليه، فإننا نكون بصدد أعمال الأحكام العامة للقوة القاهرة.

وعليه، إذا رفض المستخدم الاستمرار في عمله بسبب الوباء، بالإضافة إلى وجوب تقيده بالتعليمات المتعلقة بقرارات السلطة العامة، فليس أمامه إلا التذرع بظرف الوباء القاهر، الذي يحول دون تنفيذه لالتزامه.

### المطلب الثاني

#### عقد العمل في ظل الوباء كظرف طارئ

يقوم النظام القانوني للعقد على مبدأ أن العقد وجد ليكون لكل طرف من طرفيه مصلحة أرادها من ورائه ولكن قد يحدث أن تفصل بين إبرام العقد وتنفيذه مدة من الزمن (تطول أو تقصر). خلال هذه المدة قد تتغير الظروف التي عاصرت إبرام العقد، وكانت محل اعتبار المتعاقدين في اتفاقهما وفي توازنه، تغييراً فجائياً نتيجة حادث لم يكن في الإمكان توقعه، يكون من نتيجته اختلال واضح في التوازن الاقتصادي للعقد، بحيث إن تنفيذه كما اتفق عليه يكون من أثره أن يهدد المدين بخسارة فادحة جاز للقاضي تبعاً للظروف وبعد الموازنة بين مصلحة طرفي العقد أن يرد الالتزام المرهق إلى الحد المعقول.

ولا بد من توافر شروط معينة للقول بإمكانية أعمال نظرية الظروف الطارئة، حددها فقهاء القانون بثلاثة شروط:

الشرط الأول أن يكون تنفيذ العقد حاصلًا على مدى من الزمن. الشرط الثاني أن تقع بعد صدور العقد ظروف استثنائية، غير ممكن توقعها لحظة إبرام العقد. الشرط الثالث أن تجعل تنفيذ الالتزام مرهقاً لا مستحيلاً.

(١٠) الفقرة الثالثة من المادة ٢٤١ من قانون الموجبات والعقود التي تسمح للقاضي الناظر في دعوى إلغاء العقد "منح المدين مهلة تلو المهلة بحسب ما يراه من حسن نيته" حتى في حالة عدم التنفيذ.

العقود هو صمودها أمام العقبات التي قد تطرأ لأن إلغائها أو فسخها هو الحل الأخير الذي يلجأ إليه أطراف العقود.

### المطلب الأول

#### تعليق العقد إزاء وقف علاقة العمل

لا بد من إيجاد أحكام وقوانين خاصة ترعى عقد العمل، وتؤمن ديمومته وتحافظ على استمراريته، على الرغم من كل ظرف أو حدث، كانتشار الوباء، الذي قد يطرأ على الأجير أو رب العمل على السواء، دون الاكتفاء بالنصوص القانونية التي ترعى العقود بشكل عام.

فقد اعتبر الفقه أن تعليق عقد العمل يعني عندما يتعذر على طرفي العقد أو أحدهما تنفيذ موجباته خلال فترة معينة من الزمن، لسبب معين، وعند زواله يعاد إلى تنفيذ العقد. هذا وإن دل على تشابه بين أحكام تعليق العقود وبين قانون الموجبات والعقود، إلا أن حالات تحققه وآثاره في قانون العمل تختلف عما هي في قانون الموجبات والعقود، نظراً إلى أن الغاية من قانون العمل هي حماية الطرف الضعيف في العقد وهو الأجير.

إن حالات تعليق عقود عقود العمل يمكن ردها إلى ثلاث مجموعات، الأولى ناشئة عن فعل الأجير، والثانية ناشئة عن فعل صاحب العمل، والثالثة ناتجة عن أسباب استثنائية خارجية (القوة القاهرة أو استحالة التنفيذ)، مع الإشارة إلى أن المشرع اللبناني لم يأت على ذكر حالة الوباء وتداعياته في قانون العمل.

لا بد من الإشارة إلى أنه ووفقاً للقوانين اللبنانية، وعلى فرض تكييف انتشار الوباء كظرف استثنائي طارئ، فإنه لا يعود للمتضرر أن يطلب تعديل مضمون العقد بصورة منفردة، إذا طرأت حوادث استثنائية لم يكن في الوسع توقعها بتاريخ إنشاء العقد، حوادث من شأنها أن تجعل تنفيذ الموجب مرهقاً بحيث يهدده بخسارة فادحة. فمبدئياً، على الطرف المتضرر أن يتحمل تكاليف التنفيذ الإضافية الناجمة عن انتشار الوباء دون أن يحق له الطلب من القضاء ردَّ الموجب المرهق إلى الحد المعقول، وذلك لعدة عدم وجود نص صريح في القانون اللبناني يسمح بذلك.

لكن وبالمقابل وسنداً إلى أحكام المواد ٢٤١<sup>(١١)</sup> و ١١٥<sup>(١٢)</sup> و ٣٠٠<sup>(١٣)</sup> من قانون الموجبات والعقود يعود للقاضي أن يمنح المدين حسن النية مهلة تلو المهلة للإيفاء بعد أن يثبت الطرف المتضرر الحسن النية أن هذا التعثر ناجم عن انتشار الوباء ولكن هذا لا يمكن تصوره في عقد العمل.

### المبحث الثاني

#### آثار انتشار الوباء على تنفيذ عقد العمل

إن القواعد العامة التي ترعى العقود بجميع فئاتها هي الاستمرارية والتنفيذ. والاستثناء هو عدم التنفيذ أو ما يعرف بالتوقف عن التنفيذ. وإن حالات عدم التنفيذ غالباً ما تكون نتيجة ظروف استثنائية لا دخل لكل من الأجير ورب العمل فيها. نقول إن من هنا الهدف من وراء

(١١) المادة ١١٥ من قانون الموجبات والعقود التي تنص على أنه يحق "للقاضي أن ينظر بعين الاعتبار إلى حالة المدين إذا كان حسن النية، فيمنحه مع الاحتياط الشديد، مهلاً معتدلة لإيفاء الموجب ويأمر بتوقيف المدعاة مع إبقاء كل شيء على حاله ما لم يكن ثمة نص قانوني مخالف".

(١٢) الفقرة الثانية من المادة ٣٠٠ من قانون الموجبات والعقود التي تنص على أنه "يحق للقاضي أن يمنح المدين الحسن النية مهلاً للإيفاء فيجعل إيفاء الدين أقساطاً لمدة طويلة أو قصيرة حسب مقتضى الحال".

(١٣) عبد السلام شعيب، محاضرات في قانون العمل والضمان الاجتماعي، الجامعة اللبنانية، ٢٠٠٢-٢٠٠٣، ص ١٣٥.

تقدمه منها للالتحاق بعمله<sup>(١٤)</sup>. فإذا لم يستطع رب العمل إعادة الأجير إلى عمله بسبب عجزه<sup>(١٥)</sup> أو إلى عمل يتناسب وقدراته<sup>(١٦)</sup>، فإن تصرفه، في هذه الحالة، غير معاقب عليه ولا مسؤولية على رب العمل فهذا من حقه. ويعود تقدير نسبة عجز العامل إلى سلطة المحكمة<sup>(١٧)</sup>، يستعيد صاحب العمل أيضاً حقه بصرف العامل إذا كان هناك سبب يدعو لذلك، شرط أن يكون مختلفاً عن السبب الذي دعا إلى تعليق العقد<sup>(١٨)</sup>.

### المطلب الثاني

#### إنهاء العقد إزاء وقف علاقة العمل

يستغرق عقد العمل مدة محددة ينتهي بانتهائها، أو مدة غير محددة، فينتهي إما بالإرادة المنفردة أو بالتراضي أو بقوة القانون. ولكل من هذين النوعين شروط خاصة لإنهائه، كما أن ثمة أسباباً مشتركة بين هذين النوعين من العقود تُفضي إلى إنهاء العقد.

وهناك حالات مشتركة لإنهاء عقد العمل سواء كانت محددة المدة أو غير محددة المدة، والتي يمكن ربطها بالوباء وهي: وفاة الأجير بالوباء، مرض الأجير الطويل نتيجة الوباء، فسخ عقد العمل بسبب عدم قيام أحد المتعاقدين بالتزاماته في ظل الوباء (كحالة غياب الأجير عن العمل في المؤسسة أو المصنع أو الشركة التي لم يتوقف العمل فيها والتي تكون مستثناة من قرارات الإقفال التي تصدرها السلطة العامة

أما حالات التعليق المرتبطة بالوباء فهي: (١) مرض الأجير القصير بالوباء، (٢) إجازة دون أجر في ظل الوباء خوفاً من الإصابة به، (٣) شلل المؤسسة نتيجة عدم تقيد رب العمل بقرارات الحكومة والتي تفرض الإغلاق في ظل الوباء للحد من وطأته، وأخيراً (٤) الاحتجاج باعتبار الوباء قوة قاهرة يمنع تنفيذ الموجبات المفروضة على طرفي العقد.

ولتعلق عقد العمل آثار تترتب أثناء فترة التعليق، حيث يسمح تعليق عقد العمل لأحد الفريقين، غالباً للعامل، بالامتناع عن الالتزام بموجب تقديم العمل. إن هذا الامتناع يؤدي إلى تعليق عناصر العقد الأساسية الأخرى ألا وهي الأجر، ورابطة التبعية. وبالمقابل، لا يتناول التعليق الموجبات الثانوية التي يستمر تنفيذها رغم تعليق الموجبات الأساسية. وتتمحور الموجبات الثانوية المترتبة على الأجير حول موجبين أساسيين هما موجب كتم السر الذي يفرضه مبدأ حسن النية، بالإضافة إلى موجب عدم منافسة رب العمل. وأما بعد فترة التعليق فيعود عقد العمل بمفاعيله جميعها فور انتهاء مدة التعليق. فمن جهة أولى، يترتب على الأجير معاودة أداء الموجبات التي كان قد أعفي من أدائها مؤقتاً طوال مدة التعليق كما يستعيد الأجير من جهة ثانية، الحقوق التي كان يقرها له عقد العمل. وبالمقابل إن موجب رب العمل أنه ملزم بإعادة العامل إلى عمله في المؤسسة أو إلى عمل مماثل لعمله السابق للتعليق، منذ

(١٤) FRANCE: pour le cas de maladie, Soc. 2 decembre 1955, d.et s. 1956. Jp. 137. Dr. Soc 1956.91, Soc 22 decembre 1957, D. 1957.43

(١٥) T. Yamaguchi, Suspension du Contrat de Travail Librairie générale de droit et de jurisprudence, 1963, p: 122

(١٦) عبد السلام شعيب، المرجع السابق، ص ١٣٦.

(١٧) مرجع سابق.

(١٨) محمد لبيب شنب، شرح احكام قانون العمل، مؤسسة الرضا للطباعة و التوريدات، ص ٣٠٢.

بمجموع الأجور التي كانت قد ترتبت له فيما لو حصل تنفيذ العقد، ضمن المدة المتعاقد عليها، إلا أنه قد يزيد<sup>(١٩)</sup> التعويض هذا أو قد ينقص عن الأجر تبعاً لكل حالة. وعلى كل فلمحكمة العمل السلطان<sup>(٢٠)</sup> المطلق في تقدير مقدار هذا التعويض عن العطل والضرر، وهذا تعويض لا يعتبر تعويض صرف من الخدمة..

وأما فيما خصّ عقد العمل غير مجدد المدة، إذا أراد رب العمل أو الأجير إنهاء عقد العمل القائم فيما بينهما في ظل انتشار الوباء لأسباب مختلفة عن الأسباب المشتركة لانتهاء عقد العمل، المذكورة آنفاً فيجب على كل من رب العمل والأجير، مراعاة الشرطين، الشرط الأول، الإنذار. فإذا أنهى أحد المتعاقدين، دون أن يسبق هذا الإنهاء بإنذار المتعاقد الآخر بهذا الإنهاء، أو أنه استبقه بإنذار ولكنه لم يراع المهلة التي يحتمها القانون كحد أدنى بحجة انتشار الوباء، فإنه يلتزم بتعويض الطرف الآخر عن هذا الإخلال بالالتزام بالإنذار، والشرط الثاني، عدم وجود تعسف في الإنهاء. أما في حال قام رب العمل في ظل انتشار الوباء، بإنهاء عقد العمل القائم بينه وبين الأجير متزجراً بالفقرة "و" من المادة ٥٠ من قانون العمل، بحجة اعتبار الوباء من قبيل القوة القاهرة، أو بحجة أن الوباء انعكس سلبياً على المؤسسة من الناحية الاقتصادية، فهنا عليه أن يطبق الإجراءات لإنهاء العقد لناحية إبلاغ وزارة العمل قبل شهر من تنفيذه، وذلك بغية التشاور معها لوضع برنامج نهائي لهذا الإنهاء يُراعى فيه وضع كل أجير وهذا الشرط الشكلي الجوهري

في ظل انتشار الوباء، سبعة أيام دون عذر يبرر غيابه، أو في حال عدم قيام رب العمل بواجباته تجاه الأجير في ظل انتشار الوباء، سواء في المؤسسات أو الشركات أو المصانع التي علّق العمل فيها أو التي لم يعلّق العمل فيها نتيجة القرارات التي تتخذها السلطة العامة للحد من انتشار الوباء، إما بالنسبة للأجر أو الإجازة المرضية أو غيرها من الواجبات)، وأخيراً القوة القاهرة المتمثلة بالوباء والتي تؤدي إلى استحالة تنفيذ عقد العمل نهائياً، وهذه الاستحالة يمكن أن تُعزى لرب العمل أو إلى الأجير.

وعليه، لا يمكن الاحتجاج بانتشار الوباء فقط لإنهاء عقد العمل المحدد المدة قبل انقضاء مدته إلا في حالة وجود أسباب تبرر هذا الإنهاء كالأسباب المشتركة سالفة الذكر. وفي حال إنهائه قبل مدته دون مبرر، عندها يتحمل رب العمل أو الأجير المسؤولية. ففي الحال الأولى، فإنه يلتزم بتعويض رب العمل عما لحقه بسبب ذلك من ضرر، ويقدر التعويض بمقدار الخسارة التي لحقت برب العمل والربح الذي فاتته على أن يحسم منه مقدار الأجر الذي كان يستحقه العامل لو بقي في العمل خلال فترة التعطيل. أما في الحالة الثانية فللأجير الحق بمطالبة الفريق الآخر، أي رب العمل، بعطل وضرر يُحتسبان على أساس الضرر الذي نزل به بسبب هذا الانتهاء المبستر (أي الانتهاء قبل مدته). ولمحكمة العمل تقدير هذا الضرر بالاستناد إلى القواعد القانونية عامة فيمكن للأجير مطالبة رب العمل بعطل وضرر يتمثل

(١٩) محمد الخشبي، الوجيز في التشريع الاجتماعي اللبناني، بيروت، صادر المنشورات الحقوقية، ٢٠١٢، ص ٣٤٩.  
 (٢٠) بتاريخ ١٥/٣/٢٠٢٠، وعلى أثر إعلان التعبئة العامة لمواجهة انتشار فيروس كورونا، صدر المرسوم رقم ٦١٩٨ الذي ينص في مادته الثانية، على أنه "يُعلّق العمل في الشركات والمؤسسات الخاصة والمحلات التجارية على اختلافها، ومكاتب أصحاب المهن الحرة مع مراعاة الضرورة القصوى المرتبطة بأوضاع العمل... (مع استثناءات محددة) دون ذكر مصير علاقات العمل. منشور على موقع المعلوماتية القانونية على الرابط: <http://www.legallaw.ul.edu.lb>.



لاسيما وأن آثاره لا تقتصر على الجانب الصحي فحسب، وإنما تمتد إلى الجانب الاقتصادي والاجتماعي في حياة الأفراد، ما يرتب عليه إصدار العديد من القرارات من السلطات الرسمية في الدولة، والتي تشتمل على الإغلاق الكلي أو الجزئي للمحال والعديد من الأنشطة التجارية، وهذا ما أثر بشكل مباشر على حقوق والتزامات طرفي عقد العمل في ظل هكذا ظروف. وهو في الحقيقة تحدٍ كبير لم يسبق للدولة أو لطرفي عقد العمل مواجهته إلا في زمن الحروب، وذلك بهدف تجنب آثار وتداعيات الوباء.

ومما لا شك فيه، أن قانون العمل يمثل أحد أهم القوانين التي تعنى بالجانب الاقتصادي والاجتماعي، والذي يسعى لتحقيق التوازن في العلاقة التعاقدية بين العامل وصاحب العمل، ومن ثم بعد أحد، أبرز القوانين الأكثر تأثيراً بالأوبئة، لذلك حرص الكثير من دول العالم على تبني العديد من التشريعات، التي من شأنها احتواء الآثار الناجمة عن تلك الجائحة، سواء على صاحب العمل أم على العامل، وذلك إدراكاً منها بضرورة التدخل والتعديل.

### المبحث الأول

#### حقوق وموجبات طرفي العقد

##### في ظل انتشار الوباء

بما أن المشرع اللبناني لم يأت على نكر ما هي حقوق وموجبات طرفي عقد العمل في ظل انتشار الوباء، بشكل عام أو خاص بفصل صريح في قانون العمل اللبناني لا بد لنا من الرجوع إلى القواعد العامة في القانون واستخلاص هذه الحقوق والالتزامات منها. وتجدر الإشارة أنه لا بد من التمييز هنا بين وضع المؤسسات التي استمرت في عملها في ظل انتشار الوباء كونها مستثناة من القرارات التي تفرضها السلطة العامة بالإغلاق بسبب

للإنهاء يتسم بطابع الأهمية البالغة، ذلك أنه في خلال مدة الشهر المذكورة، تستطيع وزارة العمل مراقبة حقيقة دوافع الإنهاء من جهة، والتنسيق مع صاحب العمل لمنعه من الانفراد في قرار الإنهاء.

إذاً يمكن القول إن هذه المادة يمكن أن تطبق على وضع انتشار الوباء بطرق مختلفة ومتفاوتة، وغالباً، بصورة تعسفية وغير عادلة، إن للأجراء وإن لأرباب العمل. فإذا كان الإنهاء تعسفياً أو بلا مبرر في ظل انتشار الوباء، يراعى أن التنفيذ العيني، بإجبار رب العمل على إعادة الأجير المفصول، أو إجبار الأجير الذي أنهى العقد على الاستمرار في خدمة رب العمل، أمر غير جائز لما في ذلك من اعتداء على الحرية الشخصية، أو حرية العمل من ناحية، ومن إرغام يتنافى مع حسن التعاون الواجب بين الأجير ورب العمل، مما يخل بمصلحة العمل من ناحية ثانية فاستقر الرأي بوجه عام على الاقتصار على التعويض النقدي كنتيجة للفسخ التعسفي. وعلى من يتذرع بالتعسف في فسخ عقد العمل أو إنهائه نتيجة انتشار الوباء أن يقيم الدعوى بذلك أمام مجلس العمل التحكيمي خلال شهر من تاريخ إبلاغه بالفسخ، وله أن يثبت ادعاءه بجميع طرق الإثبات. ولكن مهلة الشهر هذه، ليست من النظام العام التوجيهي، لأنها لا تمس بالمصلحة العامة ولذلك يعود لصاحب المصلحة إثارتها، ولا يترتب ذلك على المحكمة وعلى المجلس التحكيمي أن يبت بالقضية بمهلة لا تتجاوز الثلاثة أشهر.

### القسم الثاني

#### "تأثير انتشار الوباء على حقوق والتزامات

##### طرفي عقد العمل وعلى التوازن العقدي"

لا مرأ أن أي انتشار لوباء يعيشه العالم، يعدُّ أبرز الكوارث العالمية في يومنا الحاضر، ويحظى باهتمام بالغ من كافة دول العالم،

يعمل فيها الأجير فروع عدة، فيجوز لرب العمل أن يكلفه بالعمل لدى أي فرع من هذه الفروع، ما لم يكن متعسفاً في ذلك<sup>(٢٢)</sup>. كما أنه أيضاً يجوز لرب العمل أن يكلف الأجير بعمل في غير المكان المتفق عليه بسبب انتشار الوباء، ولكن بشرط موافقة الأجير على ذلك<sup>(٢٣)</sup>.

- موجب معاملة الأجير معاملة إنسانية أي عدم تكليف الأجير بالقيام بعمل مضاعف يفوق قدراته وطاقته، كما هو الحال في مصانع مواد التعقيم التي يزداد الطلب عليها في ظل الوباء، فهذا يؤدي إلى إرهاق الأجير جسدياً ومعنوياً، ويكون بذلك رب العمل لم يراعِ الموجب المفروض عليه.

- موجب دفع الأجر: إذا بناءً على المبدأ أن الأجر لا يستحق إلا مقابل عمل يجب على رب العمل وفي ظل استمرار عمل، الأجير في ظل انتشار الوباء أن يدفع للأجير كامل أجره مع الإضافات المحددة في المادة ٥٧ من قانون العمل، وذلك كون الأجير قد نفذ واجبه. وبالمقابل، على رب العمل تنفيذ واجبه تجاه الأجير من خلال دفع الأجر له.

أما بالنسبة إلى حقوق رب العمل فله:

- الحق بإضافة ساعات عمل إضافية: كما في المؤسسات التي تعمل في مجال إنتاج المواد النظافة والتعقيم، والكمادات الطبية والمواد الغذائية الضرورية التي يزداد الطلب عليها بشكل كبير في ظل انتشار الوباء، والتي تتطلب زيادة في الإنتاج.

- الحق بتخفيض مدة عمل الأجراء: انطلاقاً من تفادي الاختلاط والاحتكاك بين الأجراء،

تفشي الوباء وبين المؤسسات التي علّق العمل فيها نتيجة انتشار الوباء ونتيجة قرارات السلطة العامة بالإغلاق (كقرار التعبئة العامة لمواجهة انتشار فيروس كورونا في لبنان)<sup>(٢١)</sup>.

### المطلب الأول

#### في المؤسسات التي استمر العمل فيها

هناك العديد من المؤسسات التي يستمر العمل فيها على الرغم من انتشار الوباء في منطقة معينة أو على صعيد الدولة ككل، وذلك لتلبية حاجات المواطنين اليومية التي لا يمكن الاستغناء عنها. لذلك، وبسبب هذه الظروف الاستثنائية، هناك حقوق وموجبات مفروضة على رب العمل تجاه الأجير. وأيضاً هنالك حقوق وموجبات للأجير تجاه رب العمل. وسوف نتناول هذه الحقوق والموجبات في الفرعين التاليين.

#### الموجبات على رب العمل وحقوقه:

بالنسبة إلى الموجبات على رب العمل عليه:  
- موجب المحافظة على صحة وسلامة الأجراء في أماكن العمل خلال فترة انتشار الوباء.

- موجب تمكين الأجير من القيام بالعمل: أي أن يؤمّن للأجير الأدوات والمواد اللازمة لتنفيذ العمل كما في الظروف الطبيعية. ولا يجوز لرب العمل أن يكلف الأجير بعمل في غير المكان المتفق عليه، بسبب إقفال منطقة معينة نتيجة انتشار الوباء. أما إذا كان الاتفاق لم يرد على العمل في مكان معين، وكان للمنشأة التي

(٢١) حسين حمدان، قانون العمل اللبناني، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، ٢٠٠٣، ص ٢٨٤.

(٢٢) وسام غياض، الوجيز في قانون العمل اللبناني، دار المواسم، بيروت، ٢٠٠٦، ص ٨١.

(٢٣) تنص المادة ٣٢ من قانون العمل: " يمكن إنقاص ساعات العمل في الأشغال المرهقة أو المضرة بالصحة كما أنه يمكن زيادتها في بعض الأحوال كأشغال المطاعم والمقاهي بقرار من وزير العمل " .

أو جُزئياً، ويكون إنهاء عقود العمل المبرمة مع بعض أو كلّ الأجراء له ما يبرره أي مشروعاً. فجاء قانون العمل اللبناني في المادة ٥٠ الفقرة "و" منها، والتي تشير إلى إمكانية صاحب العمل إنهاء بعض أو كل عقود العمل الجارية في المؤسسة إذا اقتضت الظروف الاقتصادية أو الفنية هذا الإنهاء، كتقليص حجم المؤسسة أو استبدال نظام إنتاج بآخر. ووضعت هذه المادة شروطاً لرب العمل للقيام بهذا التصرف. وهذه المادة يمكن تطبيقها في ظل انتشار الوباء.

- الحق بفرض الإجازة السنوية على الأجراء: إنّ هذه المسألة يمكن أن تكون من بين الحلول التي يتخذها أصحاب العمل لتجاوز الأزمة بأقل الأضرار. فيمكن أن تستفيد المؤسسة من هذه الإمكانية كإجراء وقائي للحدّ من انتشار أي وباء، وخلال فترة التبعئة العامة أو حالة الطوارئ الصحية. وهنا يستحق الأجراء أجورهم عن أيام الإجازة السنوية. أما في حالة منح العامل إجازة سنوية غير مدفوعة هو بالمبدأ أمر غير قانوني، إلا أنّه، وبالنظر إلى الظروف الاستثنائية التي تمر بها البلاد كحالة انتشار الوباء، فإنّه يبقى تديراً مؤقتاً يرمي إلى الحدّ نسبياً من آثار الجهود التي تعاني منه مختلف القطاعات.

- الحق بتغيير نوع عمل الأجير: ونظراً إلى تداعيات انتشار الوباء على المؤسسات لناحية عملها، ولأسباب فنية أو تقنية أو تنظيمية بالمؤسسة قد يضطرّ رب العمل أن يطلب من

واللوقاية من هذه الأزمة الصحية يمكن لصاحب العمل تقليص ساعات العمل في بعض الأعمال المرهقة أو المضرة بالصحة (م ٣٢م، ق.ع. (٢٤)). وانطلاقاً من أنّ العمل في ظل انتشار الوباء داخل المؤسسة هو من الأعمال التي قد تؤدي إلى الإضرار بصحة الموظفين، وحرصاً على حسن تدبير سير العمل، يُمكن لصاحب العمل تقليص عدد ساعات العمل (٢٥)، ولكن يشترط ألاّ يصاحب هذا التخفيض في ساعات العمل تخفيض في الأجر. إذ لا يجبر العامل على قبول هذا التخفيض في ساعات العمل متى صاحبه تخفيض في الأجر (٢٦).

- الحق بتخفيض الأجر: ففي الأوضاع الاستثنائية، كحالة انتشار الوباء وما له من تأثير اقتصادي على رب العمل، ولتخفيف الأعباء عن المؤسسات تفادياً لإقفالها، فإنه يحق لصاحب العمل أن يعدّل في شروط العقد الذي يربطه بأجرائه لجهة الأجر، شرط أن لا يقلّ عن الحدّ الأدنى له، وفي حالة كهذه، إمّا أن يرضخ الأجير لهذا التعديل وإمّا أن يرفضه (٢٧).

- الحق بتقليص عدد الاجراء داخل المؤسسة: كما هي الحال عند انتشار الوباء، وما يفرضه من قرارات إغلاق، وما يستتبعه من ضائقة اقتصادية تعصف بالمؤسسة نتيجة لتأثير الوباء عليها، يستقرّ المشرّع على إقرار سلطة صاحب العمل في تنظيم مؤسساته واتخاذ ما يراه من الوسائل لإعادة تنظيمها أو تضييق دائرة نشاطها أو إغلاق المؤسسة كلياً

(٢٤) حسن كيره، أصول قانون العمل، الطبعة الثانية، القاهرة، منشأة المعارف، الاسكندرية، ١٩٦١، ص ٢٤٧.

(٢٥) حسين حمدان، المرجع السابق، ص ٢٩٠.

(٢٦) هانيا فقيه، "قانونية الإجراءات المتخذة من المؤسسات تجاه العمال تحت نريعة الأسباب الاقتصادية"، مجلة محكمة، أبحاث ودراسات، ١٦/١/٢٠٢٠، على الرابط:

<https://www.mahkama.net/?p=17851%D9%82%D8%A7%D9%86%D9%88%D9%86%D9%8A%D8%A9>.

(٢٧) أرلت جريصاتي، قرار التبعئة العامة وعقود العمل السارية المفعول، المجلة القضائية، أخبار كورونا، موقع صادر، ٢٩/٤/٢٠٢٠، على الرابط: <http://lebanon.saderlex.com>.

الوباء، وأن امتناع الأجير عن تنفيذ هذه التعليمات لا يكون مخالفاً بأي التزام. أما بالنسبة إلى حقوق الأجير فله:

- الحق بعدم تأدية العمل: هناك توجهاً يمكن الاستناد إليهما التوجه الأول، لا بد من تمييز وضعيتين مختلفتين، أي الحالة التي يرفض فيها الأجير العمل لأسباب شخصية مشروعة تبرر هذا الرفض (مثلاً إذا كانت الأجرة حاملاً أو كان الأجير يشكو من حالة صحية دقيقة تجعل تعرضه لفيروس كورونا يودي بحياته) في هذه الحالة، هناك مبرر مشروع لرفضه، لا يُؤخذ عليه، فإذا صرفه صاحب العمل لهذا السبب، يُعتبر الصرف تعسفياً<sup>(٢٨)</sup>. والحالة التي لا يوجد فيها عذر مشروع لرفض الأجير متابعة العمل. وفي هذه الحالة، يتحمل الأجير نتيجة تقاعسه وفقاً للأحكام المرعية الإجراء. بالمقابل هناك التوجه الثاني وهو، عندما توفر المؤسسة للأجير كافة شروط السلامة، وإزالة احتمال إصابته بالوباء المستجد، واتخاذ كافة الاحتياطات والتدابير وشروط السلامة اللازمة لمنع انتشار الوباء داخل المؤسسة<sup>(٢٩)</sup>، لا يمكن للأجير التذرع في هذه الحالة، بأسباب شخصية تبرر رفضه الالتحاق بعمله. ففي هذه الحالة، ليس هناك أي حماية قانونية ممنوحة للأجير في مضامين قانون العمل.

- الحق بالراحة اليومية: على الرغم من قرارات السلطة العامة التي تقلص أوقات فتح المؤسسات المستثناة من قرار الإقفال في ظل

الأجير العمل بغير العمل المتفق عليه، طالما أن هذا التغيير في العمل لم يصدر عن كيدية تستهدف الإضرار بالأجير والإساءة إليه.

- الحق بتشغيل الأجير في أوقات الراحة الأسبوعية: ففي ظل انتشار الوباء، وفي ظل حاجات الناس إلى المواد الأولية ومواد التعقيم، وفي ظل صدور قرارات السلطة العامة التي تحد من أوقات فتح المؤسسات قد يضطر رب العمل إلى تشغيل الأجير في أوقات راحته الأسبوعية، وذلك لتأمين حاجات الناس التي تضاعفت في ظل انتشار الوباء مما يجبره على زيادة إنتاجه.

### الموجبات على الأجير وحقوقه:

على الأجير الموجبات الآتية:

- موجب تأدية العمل: على الأجير أن يلتزم في ظل انتشار الوباء، بموجب تأدية العمل وفقاً لما نص عليه عقد الاستخدام والنظام الداخلي للمؤسسة ويتحمل أي مسؤولية في حال التقصير في عمله نتيجة إهماله وقلة تبصره، ولا يمكنه الاحتجاج بانتشار الوباء لإعفائه من المسؤولية.

- موجب التقيد بتعليمات رب العمل حتى في ظل انتشار الوباء إلا أنه يمكن للأجير مخالفة تعليمات رب العمل في حال كانت هذه التعليمات تعرضه لخطر الإصابة بالوباء، أو في حال كانت هذه التعليمات مخالفة لقرارات السلطة العامة أي التعبئة العامة أو حالة الطوارئ الصحية التي تفرض في حالة انتشار

(٢٨) يراجع في موضوع الصحة والوقاية والسلامة: المادة ٦٤٧ من قانون الموجبات والعقود؛ المادة ٦١ من قانون العمل؛ المواد ٤٠-٢٥ من المرسوم رقم ١١٨٠٢ الصادر في ٣٠/١/٢٠٠٤.

(٢٩) قرار ٢٠٢٠/٣٥٠ صادر عن وزير الداخلية في ٢٠/١٠/٢٠٢٠ يتعلق بالإجراءات الطارئة تتعلق بالحد من جائحة كورونا، جاء في المادة الثانية من القرار " تتحدد مواقيت عمل المؤسسات التجارية الغذائية ما بين الساعة الخامسة فجراً ولغاية الساعة التاسعة ليلاً، وكافة المؤسسات التجارية (غير الغذائية) على اختلاف أنواعها ما بين الساعة الخامسة فجراً ولغاية الساعة السادسة مساءً... منشور على موقع المعلوماتية القانونية على الرابط: <http://www.legallaw.ul.edu.lb/>

مسؤوليته الكاملة.

- الحق بالإجازات: أورد قانون العمل اللبناني تنظيمًا للإجازات التي يحق للأجير الحصول عليها. وهذه الإجازات تعتبر حقًا للأجير، وبالتالي يلزم رب العمل بمنحه ما يقضي به القانون في هذا الصدد ولو دون مطالبة بذلك من جانب الأجير، بل وحتى لو تنازل الأجير عن حقه في الإجازة، وحتى ولو في ظل انتشار الوباء. ذلك أن القواعد المتعلقة بالإجازات أمر يتعلق بالنظام العام، ولا يعني سكوت العامل عن المطالبة بإجازته سقوط حقه، بل يظل الحق قائمًا.

### المطلب الثاني

#### في المؤسسات التي علق العمل فيها

كما بيّننا سابقاً، نتيجة انتشار الوباء تتخذ السلطة العامة قرارات للحد من وطأة الوباء. ومن ضمن هذه القرارات قرار إغلاق المؤسسات على اختلاف أنواعها باستثناء المؤسسات التي تلبى حاجات المواطنين الأساسية. فيبقى لنا أن نعرف حقوق وموجبات طرفي عقد العمل في ظل المؤسسات التي علق العمل فيها

#### (١) الموجبات على رب العمل وحقوقه:

بالنسبة إلى الموجبات، إن من تداعيات تعليق العمل في المؤسسات، نتيجة لقرار السلطة العامة للحد من وطأة الوباء هو تعليق عقد العمل القائم بين رب العمل والأجير. فخلال هذه الفترة لا يترتب على رب العمل أي موجب تجاه الأجير بما في ذلك موجب دفع الأجر.

أما بالنسبة إلى حقوق رب العمل فله الحق بفرض "العمل عن بُعد" في الأعمال التي لا

انتشار الوباء<sup>(٣٠)</sup>، إلا أنه يظل من حق الأجير المطالبة براحة يومية، بغض النظر، إذا تم تخفيض العمل عما كان عليه قبل انتشار الوباء. وهذا الحق مكرس بموجب قانون العمل، بحيث على رب العمل أن يمنح الأجراء مدة راحة لا تقل عن ساعة عند منتصف نهار العمل، إلا أنه قد تكون مدة العمل المعطاة للمؤسسات المستثناة من قرار السلطة العامة، الصادر بسبب انتشار الوباء، أقل مما هو محدد قانوناً لإعطاء فترة الراحة اليومية. ولكن لا مانع قانوني يمنع الأجير من المطالبة بحقه مدة الراحة اليومية إذا كانت تعود بالفائدة عليه وعلى إنتاجيته في العمل على أن يحدد وقتها بالاتفاق مع رب العمل.

يحق لرب العمل في ظل تقليص أوقات عمل المؤسسات في ظل انتشار الوباء، وبسبب زيادة الإنتاج نتيجة الطلب المتزايد على المواد الأولية والتعقيم، وبسبب تعويض أوقات الإقفال اليومية المفروضة عليه نتيجة قرارات السلطة العامة، أن يحرم الأجير من حقه بالراحة الأسبوعية.

- الحق بالعمل لدى الغير خلال راحته الأسبوعية: نظراً لتداعيات انتشار الوباء على المؤسسة والأجير من خلال تقليص ساعات العمل، وما يستتبعه من تخفيض في الأجر، ونظراً للتدهور المعيشي الذي قد يطرأ على الأجير نتيجة تخفيض أجره بسبب الوباء وعلى ضوء المادتين ٣٦ و ٣٧ من قانون العمل اللبناني، لا يوجد أي مانع قانوني يلزم الأجير بالامتناع عن العمل لدى الغير خلال راحته الأسبوعية<sup>(٣١)</sup>، إلا في حال كان هناك شرط تعاقدى يمنع الأجير من ذلك، ويتعرض عند مخالفة ذلك الشرط إلى تحمل فسخ تعاقدته على

(٣٠) محمد عبده، المرجع السابق، ص ١٣٥.

(٣١) يراجع المادة ٤٣ من قانون العمل اللبناني.

فالتمسك بالقوة الملزمة للعقد كمبدأ مطلق أي أنه، لا يمكن نقضه أو تعديله إلا باتفاق الإرادات التي أنشأته، أو للأسباب التي نص عليها القانون. وكذلك لا يسمح للقاضي تعديل ما اتفق عليه المتعاقدون بإرادتهم الكاملة، بغض النظر عن الظروف الخاصة التي قد يتواجد فيها المتعاقد، والتي بدورها قد تؤدي إلى نتائج مجحفة في حقه، وعدم الحصول على المنفعة التي تعاقد بسببها.

فأكثريّة بلدان العالم، ومنها فرنسا، قد عمدت إلى اتخاذ تدابير لإعادة التوازن العقدي الذي أدى الوباء إلى انهياره. إذ صرح القول إنه لم تعد مصالح كل من طرفي عقد العمل متوازنة، نتيجة الآثار السلبية التي يخلفها الوباء، والتدابير التي تُتخذ لكبح انتشاره.

### المطلب الأول

#### التدابير التي اعتمدها النظم المقارنة (فرنسا نموذجاً)

انطلاقاً من أنّ العيون دوماً شاخصة نحو النظام القانوني الفرنسي، لما يشكله اجتهاد محاكمه بخاصة من نقطة ارتكاز متقدمة في رسم معالم الفكر القانوني المقارن، كان لزاماً التعرف على منحى تصنيفه للأمراض الوبائية وتحديد طبيعتها القانونية. وما استدعى الانتباه في هذا السياق، وبصورة إجمالية، الحذر الشديد لدى المحاكم الفرنسية على اختلاف درجاتها، خلال السنوات العشر الأخيرة، بشأن إسقاط توصيف القوة القاهرة بخاصة على المعطيات المثارة أمامها. وبالمقابل، صدرت أحكام قليلة عن القضاء الفرنسي اتجه من خلالها القاضي إلى اعتبار المرض المنتشر قوةً قاهرة، أو على الأقل، أشار إلى ذلك بانعكاساته على صعوبة تنفيذ التزامات المدين واستحالتها.

فتنصُّ المادة ١٢-١٢٣٤ L من قانون العمل الفرنسي المعدل على أن صاحب العمل

تتطلب الحضور المادي أي الجسدي للأجير. مع الإشارة أن قانون العمل في لبنان لم يرسم تنظيم العمل عن بُعد.

### ٢) الموجبات على الأجير وحقوقه

بالنسبة لموجبات الأجير، فلا يقع على عاتقه سوى موجبين في هذه الحالة وهما: موجب عدم إفساء أسرار العمل، وموجب عدم منافسة رب العمل طول فترة تعليق عقد العمل نتيجة انتشار الوباء.

أما بالنسبة الى حقوقه، فلا يترتب للأجير أي حق حتى الأجر. إلا أنه هناك حق يمكن أن يستفيد منه الأجير في حال تعليق عقد عمله لمدة طويلة بسبب القوة القاهرة المتمثلة بتعليق العمل بالمؤسسة، نتيجة انتشار الوباء، بناءً على قرارات السلطة العامة التي تقتضي بفرض الإغلاق. وفي حال عدم تسديد رواتبه، فإذا وجد فرصة عمل بديلة، ترك عمله دونما إنذار مسبق لصاحب عمله السابق أو تعويض عن هذا الفسخ، للالتحاق بعمله الجديد.

### المبحث الثاني

#### التدابير المعتمدة والمقترحات المطروحة

##### لإعادة التوازن العقدي لعقد العمل

يعتبر العقد خير وسيلة لقيام علاقة أكثر عدلاً بين الأطراف، لأنه أداة تندمج فيها إرادتان أو أكثر، هدفها تحقيق المصالح بين المتعاقدين. وقد صاغ الفقيه "Fouille Alfred" ذلك بعبارة وجيزة لها دلالة كبيرة " لمن قال عقد، قال عدل "، فالعقد يعبر حقيقة عن وجود عدالة تعاقدية بين الطرفين، متى تم إنشاء العقد بإرادة حرة، لأنه من غير المقبول أن يلتزم أحد أطراف العقد دون أن تتحقق من خلاله مصلحته.

إلا أن العقد بشكل عام، وعقد العمل بشكل خاص، قد تعثره عقبات أو حالات كثيرة تمس بتوازنه أثناء تنفيذه كحالة انتشار الوباء.

نظرية الظروف الطارئة بعدم تحمل أحد الطرفين للمخاطر الناتجة عن الظروف الطارئة، بقوله:

pour une partie qui n'avait pas accepté

"d'en assumer le risque"

حيث يفهم من ذلك أنه يجوز مثلاً في عقد العمل، وفق نظرية الظروف الطارئة في القانون المدني الفرنسي، أن يتم الاتفاق على تحمل المستخدم للمخاطر الممكن أن تنتج عن الظرف الطارئ، وبالتالي استبعاد نظرية الظروف الطارئة وبالتالي استبعاد الوفاء.

وبعد إعطاء لمحة عن القوة القاهرة، ونظرية الظروف الطارئة في القانون الفرنسي، وخاصة لناحية تطبيقهما على عقد العمل في ظل الوفاء، لا بد لنا من التطرق إلى التدابير المتخذة من الدولة الفرنسية لناحية إعادة التوازن العقدي إلى عقد العمل بسبب انهيار هذا التوازن بفعل الوفاء. وخير دليل على تلك الإجراءات والتدابير هي التي اتخذت خلال جائحة كورونا عام ٢٠٢٠. فقد أعلنت الحكومة عن عدد من الإجراءات لإعادة التوازن العقدي في عقد العمل، بحيث تم اتخاذ هذه التدابير بشكل متوازٍ لتعود بالفائدة على رب العمل والعمال في آن واحد، وذلك نظراً إلى ما خلفه هذا الوفاء من تأثير سلبي على جميع القطاعات وخاصة على قطاع العمل.

ومن هذه الإجراءات: أنشأت الدولة الفرنسية صندوق تضامن أسمته "Le fonds de solidarité" لمساعدة المؤسسات الصغيرة TPE التي تستخدم أقل من ١٠ أجراء، ولا تتجاوز قيمة أرباحها الستين ألف يورو سنوياً، وأصحاب العمل المستقلين، والمهنة الحرة... المشمولين بقرار تعليق العمل بسبب فيروس كورونا، والذين خسروا نتيجة لهذا القرار، نصف مداخيلهم، بمنحهم مساعدة مالية مقدارها ١٥٠٠ يورو بالإضافة إلى مساعدة أخرى للمؤسسات التي تعاني من أوضاع صعبة

يتحلل من أي التزام بخصوص أي إشعار مسبق أو تعويضات متعلقة بإنهاء عقد العمل إذا كان ذلك بسبب قوة القاهرة.

فإذا كان المشرع في قانون العمل الفرنسي قد جعل من القوة القاهرة سبباً من أسباب إنهاء عقد العمل، فإن الإشكال الذي يُطرح هو هل يعتبر الوفاء قوة القاهرة تؤدي إلى تسريح العامل وفسخ عقود العمل؟ وحده القاضي يمكنه تقدير ذلك.

فالقوة القاهرة حسب القانون المدني الفرنسي لا تكون إلا في حالة توافر شروط معينة وهي: حدث خارجي un événement extérieur / غير متوقع un événement imprévisible / غير ممكن الدفع un événement irresistible.

وللقاضي سلطة تقديرية في اعتبار الأوبئة قوة القاهرة متوفرة الشروط من عدمه. فقد يعتبر القضاء أن الأوبئة أمر مؤقت، يمكن إجراء تعديلات بسيطة على عقود العمل لرفع الإرهاق الذي يقع على رب العمل أو الأجير، أو يعتبر الأوبئة ليست قوة القاهرة بل ظرفاً طارئاً. فالمشرع الفرنسي تحدّث عن إجراء جديد لم يكن معروفاً في العقود الداخلية من قبل، وهو إعادة التفاوض بسبب الظروف الطارئة، حيث يمكن تصور أن يطلب المستخدم المتضرراً بسبب الوفاء، إذا تم تكييفها كظرف طارئ، من رب العمل إعادة التفاوض من جديد حول عقد العمل، من أجل تخفيف الأضرار الناتجة عن الظرف الطارئ، حيث نصت المادة ١١٩٤ من القانون المدني على أنه:

celle-ci peut demander une renégociation»

«du contrat à son cocontractant

إذ يمكن تصور تعديل عقد العمل، بين المستخدم ورب العمل بسبب الظروف الطارئة، طالما يكون التعديل باتفاق الطرفين، وربط المشرع الفرنسي في المادة ١٩٩٥ تفعيل

وقامت وزارة العمل من أجل ضمان العمالة، ببساطة بحظر استخدام الفصل لأسباب اقتصادية أثناء أزمة الفيروس التاجي. وغيرها من الإجراءات التي اتخذتها الحكومة الفرنسية للمحافظة على التوازن العقدي في عقد العمل.

### المطلب الثاني

#### التدابير المتخذة في لبنان ومقترحات رجال القانون لإعادة التوازن العقدي

لم يشهد لبنان في الأعوام السابقة أيّ انتشار لأيّ وباء على أراضيه، وبالتالي، لم يتطرق المشتري اللبناني في قانون العمل إلى حماية طرفي عقد العمل، وخاصة الأجير، من تداعيات الوباء عليهما وما يشكل من اختلال في التوازن العقدي لعقد العمل، لا بل أكثر من ذلك لم يتم إصدار أي مراسيم تنظم مثل تلك الحالة، أو حتى قانون غير قانون الأمراض المعدية في لبنان في سنة ١٩٥٧، المتعلق بصلاحيات الإدارة الرسمية في زمن الأوبئة للحد من تفشي الأمراض الانتقالية وليس لتنظيم العلاقة بين طرفي عقد العمل في حالة انتشار الوباء.

وفي العام ٢٠٢٠، اجتاحت لبنان جائحة كورونا أو ما يعرف بكوفيد-١٩، وكانت آثاره على جميع القطاعات وخاصة على قطاع العمل ما أدى إلى ظهور إشكاليات عدة بين أرباب العمل والعمال لأنه، كما ذكرنا سابقاً، لم يتم التطرق في القوانين، أو الاجتهادات، أو الفقه في لبنان إلى مثل تلك الحالة. فالإجراءات التي اتخذت على الصعيد الحكومي لم تتعد التمنيات والوعود وبعض المساعدات النقدية التي لم تصل إلى الحد الأدنى للأجور والتي لم يستفد منها سوى قلة قليلة.

وانطلاقاً من حقيقة أن الوباء يثير الكثير من التساؤلات والإشكالات ذات البعد الاقتصادي والقانوني، يتطلّب من رجال القانون والفقه مقارنةً حكيمةً تضمن التوازن العقدي وتكرّس

مقدارها يتراوح ما بين ٢٠٠٠ و ٥٠٠٠ يورو. من جهة أخرى، أصدرت الحكومة الفرنسية عدة قرارات لمساندة أصحاب العمل الذين يمرون بأوضاع صعبة، ومن هذه القرارات:

١- تقديم مشروع قانون الطوارئ للتعامل مع وباء كوفيد-١٩، يهدف إلى تخفيف عدد من أحكام قانون العمل مؤقتاً للسماح للشركات بالتكيف مع سياق الوباء.

٢- السماح لهم بتعديل شروط تنفيذ العمل لديهم باعتماد الدوام الجزئي بشروط مرنة.

٣- إعادة جدولة ديونهم لدى المصارف.

٤- إعفاؤهم من بدل الإيجار عن ثلاثة أشهر.

ومن جهة أخرى، اتخذت الدولة الفرنسية عدة تدابير لمساعدة الأجراء تقضي:

بوضع برنامج يتضمن منح إجازات للعمال للحفاظ على فرص العمل في ظل تداعيات جائحة كورونا.

والعمل بوضع البطالة الجزئية للموظف الحصول على تعويضات بمستوى ٧٠ بالمئة من الراتب الإجمالي و٨٤ بالمئة من الراتب الصافي. حيث تتكفل الدولة به كلياً حتى معدل راتب إجمالي بـ٤٥، مرة من الحد الأدنى للأجور (١٥٣٩ يورو لـ٣٥ ساعة عمل في الأسبوع) ما يمثل ٩٥ بالمئة من الرواتب. والمبلغ المتبقي يتكفل به صاحب العمل وذلك منعاً لتسريح العمال. بالإضافة إلى أنه يمكن للموظفين الذين استقالوا قبل تطبيق تدابير العزل، لحصولهم على عقد عمل في مؤسسة أخرى، أن يستفيدوا من ضمان البطالة.

وتسهيل الشروط المطلوبة لاستفادة العاطلين منهم عن العمل، من تعويض البطالة، أخذة بعين الاعتبار الأوضاع المستجدة، بمنحهم مساعدة نقدية للتعويض عليهم عن خسارتهم في حال تخفيض رواتبهم من قبل صاحب العمل، لتمكينهم من تأمين معيشتهم.



مقتضيات العمل.

أما بالنسبة إلى مصير العقود والتصاريح والاشتراكات لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي فيمكن أن تُحسب الاشتراكات على أساس الأجر الفعلي بعد التعديل المؤقت أو التعليق، خلافاً لأحكام المادة ٧٣ (١) من قانون الضمان الاجتماعي. ويمكن أن يُعطى ربُّ العمل إمكانية تقسيط الاشتراكات دون فائدة، كما يمكن أن يُعفى أرباب العمل خلال فترة التعبئة العامة من بعض الاشتراكات في الصندوق حسب الفروع (مرض وأمومة و / أو تعويضات عائلية و / أو نهاية خدمة)، مع إمكانية تغطية هذه الإعفاءات عن طريق قرض ميسر من البنك الدولي و / أو صندوق النقد الدولي أو هبة أو صندوق خاص يُنشأ لهذه الغاية...

وغيرها من التوصيات والاقتراحات التي طرحها رجال الفقه والقانون في لبنان.

إذاً، إنَّ الحفاظ على استمرارية عقود الاستخدام وعلى التوازن العقدي فيها في ظل الوباء، هي مسؤولية جماعية تتطلب المشاركة والتآزر الاجتماعي بين الدولة والمستخدمين وأصحاب العمل. وإن تخلي أو تكلؤ أي طرف عن القيام بدوره وواجباته في هذا الخصوص، سيؤدي إلى كارثة اجتماعية لن يسلم أحد من تداعياتها.

#### الخاتمة

إنَّ تأثيرات الأوبئة تعتبر من أهم الأزمات الصحية ذات التبعات الاقتصادية والقانونية التي يشهدها العالم منذ عقود حتى يومنا هذا، كان آخرها تداعيات جائحة كورونا. ولا نبالغ بالقول، والحال كما اتضح، إنَّ المشهدية الحقوقية المتأتمية عن الأزمة التي يحدثها انتشار الوباء، شديدة الدقة وربما التعقيد رغم الترسانة التشريعية التي اهتمت بمختلف تشريعات العمل. إلا أن المشرع اللبناني، وعلى غرار

الدور الأساسي للقضاء في تحقيق الأمن القانوني وحماية الأجراء. فكان لا بد من استنباط بعض التوصيات ومحاولة وضع أفكار تساعد على التخفيف من الأثر الاقتصادي والاجتماعي للوباء على علاقات العمل في لبنان وهذا ما قام به رجال القانون.

ومن هذه التوصيات:

- تكريس استمرارية عقود العمل في مدة التعبئة العامة وعدم إمكانية فسخها أو إنهاؤها في خلال هذه المدة، واعتبار أي إجراء بهذا الخصوص باطلاً وغير منتج لأي مفاعيل.

- تكريس مبدأ إمكانية تعديل عقود العمل بصورة مؤقتة وفقاً لمقتضيات العمل، وعلى أساس تمييز القطاعات والمهن وخصوصية كل منها، من تطبيق نظام "العمل عن بُعد"، وتعديل دوام العمل، أو عدد ساعاته، أو مكانه، أو طبيعته، وذلك بحسب مقتضيات العمل في كل مؤسسة، على أن تراعى في تعديل الأجر أسس التدابير المتخذة استثنائياً مع تحديد حد أدنى لا يمكن النزول عنه، على أن يُعاد العمل، وبالحقوق المكتسبة لكل أجير، حال انتهاء الأزمة.

- تكريس إمكانية تعليق عقد العمل في الحالات التي يكون فيها قد توقف تنفيذه مؤقتاً بسبب التعبئة العامة نتيجة انتشار الوباء، مع مراعاة حد أدنى للأجور ينفع للأجراء (يكون أدنى من الحد المذكور أعلاه في النقطة السابقة)، ويمكن لهذا الحد الأدنى أن يخفض تدريجياً وفق المراحل حتى التوقف عن دفعه بتاريخ معين. ومن أجل التعليق، يقتضي أن يبين رب العمل أنه لم تكن لديه الإمكانيات لمتابعة العمل في مؤسسته، وبأنه لم يكن بإمكانه توفير استمرارية العمل لأجرائه، إما لأسباب تقنية تتعلق بالتكنولوجيا أو لأسباب اقتصادية مثل توقف المبيعات، وذلك منعاً لإساءة استعمال الحق بتعليق العقود وتكون العودة إلى العمل بعد التعليق تدريجية ووفق

انتشار لأي وباء في المستقبل.  
 - وأخيراً نوصي بسرعة إصدار التشريعات المطلوبة لتجنب تفاقم الإشكاليات بين طرفي عقد العمل والتي تنتج عن انتشار الأوبئة في المستقبل.  
 وحتى ذلك الوقت، ونظراً إلى بطء ورتابة العملية التشريعية، وما قد يلحق من أضرار جسيمة أثناء ذلك قد تصيب طرفي عقد العمل، يطرح التساؤل التالي: ماذا سيكون موقف القضاء اللبناني من انتشار الوباء على عقود العمل؟ هل سيأخذ به كظرف قاهر؟ وما هي الحلول التي سوف يعتمدها لإعادة التوازن العقدي لعقد العمل؟

أغلبية القوانين المقارنة، جاءت نصوصه قاصرة عن معالجة ما قد يطرأ على علاقات العمل من تغير في الظروف الاستثنائية كحالة انتشار الوباء، بالإضافة إلى عدم بزوغ رؤية واضحة من جانب الاجتهاد اللبناني في هذا الخصوص أيضاً.

وفي ضوء ما سبق، فإننا نتوجّه ببعض التوصيات، وهي على الشكل التالي:

- نوصي بالقيام بتعديلات تشريعية توجد حلاً قانونية متوازنة وعملية في قانون العمل اللبناني لمواجهة انتشار أي وباء.

- ونوصي بالأخذ بمقترحات رجال الفقه والقانون إبان جائحة كورونا والأخذ بها إبان

### المراجع والمصادر

- (١) ثريا الصلح، "نور العلماء والمفكرين في زمن الأزمات، سلسلة مقالات عن أوقات الأزمات"، رقم ٢، موقع المعهد الوطني للإدارة في لبنان على الرابط: <https://m.facebook.com/enaliban>
- (٢) يراجع: <https://www.skynewsarabia.com/technology>
- (٣) "سيناريوهات للنظام العالمي بعد كورونا"، جريدة القبس، الكويت، العدد ١٦٧٦٨، ١٨/٤/٢٠٢٠، على الرابط: <https://alqabas.com>
- (٤) مصطفى العوجي، القانون المدني، الجزء الثاني المسؤولية المدنية، منشورات الحلبي الحقوقية، صفحة ١١١.
- (٥) مصطفى العوجي، القانون المدني: العقد مع مقدمة في الموجبات المدنية، الجزء الأول، الطبعة الثانية، منشورات الحلبي الحقوقية، .
- (٦) عبد السلام شعيب، محاضرات في قانون العمل والضمان الاجتماعي، الجامعة اللبنانية، ٢٠٠٢ - ٢٠٠٣،
- (٧) FRANCE: pour le cas de maladie, Soc. 2 decembre 1955, d. et s. 1956. Jp. 137. Dr. Soc 1956.91, Soc 22 decembre 1957, D. 1957.
- (٨) T. Yamaguchi Suspension du Contrat de Travail Librairie générale de droit et de jurisprudence, 1963, p: 122
- (٧) محمد لبيب شنب، شرح احكام قانون العمل، مؤسسة الرضا للطباعة و التوزيعات، ص ٣٠٢.
- (٨) محمد الخشبي، الوجيز في التشريع الاجتماعي اللبناني، بيروت، صادر المنشورات الحقوقية، ٢٠١٢، ص ٣٤٩.
- (٩) <http://www.legallaw.ul.edu.lb/>.
- (١٠) حسين حمدان، قانون العمل اللبناني، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، ٢٠٠٣، ص ٢٨٤
- (١١) وسام غياض، الوجيز في قانون العمل اللبناني، دار المواسم، بيروت، ٢٠٠٦، ص ٨١.
- (١٢) حسن كيره، أصول قانون العمل، الطبعة الثانية، القاهرة، منشأة المعارف، الاسكندرية، ١٩٦١، ص ٢٤٧.
- (١٣) هانيا فقيه، "قانونية الإجراءات المتخذت من المؤسسات تجاه العمال تحت نريعة الأسباب الاقتصادية"، مجلة محكمة، أبحاث ودراسات، ١٦/١/٢٠٢٠، على الرابط: <https://www.mahkama.net/?>.
- (١٤) أرلت جريصاتي، قرار التعبئة العامة وعقود العمل السارية المفعول، المجلة القضائية، أخبار كورونا، موقع صادر، ٢٩/٤/٢٠٢٠، على الرابط: <http://lebanon.saderlex.com>.
- (١٥) منشور على موقع المعلوماتية القانونية على الرابط: <http://www.legallaw.ul.edu.lb/>.