

الطبيعة القانونية للعقد الذي يربط الطبيب بالمستشفى : عقد عمل أو عقد إجارة صناعة (عقد مقاوله) ؟

د. أشرف رمال

تعرف الفقرة الثالثة من المادة 624 من قانون الموجبات والعقود عقد المقاوله أو عقد إجارة الصناعة بأنه العقد الذي بموجبه يلتزم صاحب حرفة أو مهنة حرة تقديم خدماته للذين يتعاقدون معه. ومن نتائج إعتبار عقد الطبيب عقد مقاوله عدم خضوعه لأحكام قانون العمل بل يخضع لأحكام قانون الموجبات والعقود ولحرية التعاقد الواردة في هذا القانون<sup>(1)</sup>.

بالمقابل فإن عقد العمل بموجب أحكام الفقرة الأولى من المادة 624 موجبات وعقود المذكورة هو العقد الذي يلتزم بمقتضاه أحد المتعاقدين بأن يجعل عمله رهينة الفريق الآخر وتحت إدارته مقابل أجر يلتزم هذا الفريق اداءه له. وأن من نتائج إعتبار عقد الطبيب عقد عمل هو خضوعه لأحكام قانون العمل. فعناصره هي الأجر والعمل ورابطة التبعية القانونية<sup>(2)</sup>. وتطبيقا لهذه المادة إعتبرت محكمة التمييز المدنية<sup>(3)</sup> في قرار لها بتاريخ 2008/4/15 بأن ممارسة المدعية لمهنة الطب لا تحول دون إعتبار العقد الشفهي بينها وبين شركة الضمان عقد عمل إذا توافرت في تلك العلاقة العناصر الواجب تضافرها لقيام ذلك العقد وهي العمل، الأجر، والتبعية القانونية<sup>(4)</sup>.

---

(1) محكمة الدرجة الأولى في بيروت، الغرفة المدنية الخامسة، قرار رقم 173 بتاريخ 1998/2/12، الدكتور نجيب ط. / مستشفى أ. د.، مجلة العدل، عدد 1-3 سنة 2000، ص. 264.

(2) محكمة التمييز، الغرفة المدنية الثامنة، قرار رقم 7 تاريخ 2008/6/5، غنوي / جمعية العناية بالطفل والأم، المرجع كساندر رقم 6 لعام 2008، ص. 1292. مجموعة باز سنة 2008، ص. 776. محكمة التمييز، الغرفة المدنية الثامنة، قرار رقم 9 تاريخ 2000/12/13، الموقع الإلكتروني لمركز الأبحاث والدراسات في المعلوماتية القانونية في الجامعة اللبنانية. [www.legiliban.ul.edu.lb](http://www.legiliban.ul.edu.lb)

(3) محكمة التمييز، الغرفة المدنية الثامنة، قرار رقم 60 تاريخ 2008/4/15، مجلة العدل عدد 2 / 2008، ص. 1155.

(4) محكمة التمييز، الغرفة المدنية الثامنة، قرار رقم 103 تاريخ 2006/10/31، مستشفى ق. ج. / الطبية كوكا ج.، الموقع الإلكتروني لمركز الأبحاث والدراسات في المعلوماتية القانونية في الجامعة اللبنانية. [www.legiliban.ul.edu.lb](http://www.legiliban.ul.edu.lb)

إعتبرت محكمة التمييز المدنية بأن العلاقة التعاقدية الممتدة من 1979 الى 1983 هي علاقة عمل بعد التثبت من توافر عناصر العقد: عمل، اجر، رابطة تبعية. اما بالنسبة للمرحلة الثانية التي تبدأ من 1983/1/1 فان العلاقة بين الطرفين هي علاقة تعاقدية بين صاحبة مهنة حرة - طبيبة بنج - والمستشفى التي تقدم المعدات والاجهزة لتنفيذ الاعمال المطلوبة من الطبيبة، لا تتصف بعلاقة عمل وفقا لمفهوم

وعلى خلاف عنصر التبعية القانونية الذي يثير العديد من الإشكاليات، فإن عنصر العمل والأجر واضحان. إن العنصر الأول المتمثل بالعمل لا يثير أي إشكالية. فدوام العمل قد يكون كاملاً أو جزئياً<sup>(5)</sup>. وكذلك العنصر الثاني المتمثل بالأجر الذي هو دخل الأجير الناتج عن عمله وقد يكون الأجر مبلغاً ثابتاً محدداً سلفاً في عقد العمل أو أجراً بالقطعة. وأنه من الرجوع إلى قانون العمل اللبناني يتبين أنه أشار في مادته السابعة والأربعين إلى إمكانية أن يكون الأجر على أساس القطعة وفي مادته الأولى أوضح أن الأجر يمكن أن يكون عيناً أو نصيباً من الأرباح، وأيضاً فالمادة التاسعة فقرة أولى من قانون الضمان الإجتماعي تنص على أن الأجر يمكن أن يكون على شكل عمولة أو حصة من الأرباح<sup>(6)</sup>. مع العلم أن القانون لم يشترط أبداً تقاضي أجر بالمقدار ذاته شهرياً للقول بتوفر عنصر الأجر<sup>(7)</sup>.

بالمقابل فإن عنصر التبعية القانونية بين الطبيب والمستشفى يثير العديد من التساؤلات وأبرزها أن الطبيب بما يتمتع به من إستقلالية فنية في ممارسة عمله<sup>(8)</sup>، هل يمكن أن يكون هناك تبعية قانونية بينه وبين المستشفى؟ فالتبعية القانونية تعني وجود الأجير بمركز تابع لرب العمل، فيخضع عند تأديته العمل لسلطة وإدارة وإشراف رب العمل، سواء من الناحية الفنية، أو من الناحية الإدارية<sup>(9)</sup> أو التنظيمية، فلا يكون مستقلاً في عمله<sup>(10)</sup>. وتكتفي التبعية القانونية - التي تعتبر أبرز المعايير التي إعتدها الفقه والإجتihad - بتوفر التبعية التنظيمية حيثما يكون لأحد المتعاقدين الحق في تنظيم العمل، مكانه، زمانه، مدته، في حين يقوم المتعاقد الآخر بتنفيذ العمل بالنظر لكفاءته الفنية، حاصراً خضوعه لرب العمل فيما يعود لأوضاع العمل الخارجية ليس إلا<sup>(11)</sup>.

---

المادة 624 من قانون الموجبات والعقود. وقضت بعدم صلاحية مجلس العمل التحكيمي للبت في النزاع المتعلق بتعويضات الطبيبة عن المرحلة الثانية من التعاقد

<sup>(5)</sup> محكمة التمييز، الغرفة المدنية الثامنة، قرار رقم 7 تاريخ 2008/6/5، المرجع كساندر رقم 6 لعام 2008، ص. 1292. مذكور.

<sup>(6)</sup> مجلس العمل التحكيمي في لبنان الشمالي قرار رقم 124 تاريخ 2012/11/14، مجلة العدل، عدد 3 / 2013، ص. 2023.

<sup>(7)</sup> محكمة التمييز، الغرفة المدنية الثامنة، قرار رقم 7 تاريخ 2008/6/5، المرجع كساندر رقم 6 لعام 2008، ص. 1292. مذكور.

<sup>(8)</sup> Cass. 1<sup>re</sup> civ. 30 avr. 2014, n°13-14.288, D. n°18 du 15 mai 2014, p. 1039. Et Cass. 1<sup>re</sup> civ. 13 mars 2001, Bull. n°72, in VIALLA F., *Les grandes décisions du droit médical*, 2<sup>ème</sup> éd., 2014, LGDJ, p. 569.

<sup>(9)</sup> مجلس العمل التحكيمي في بيروت، حكم رقم 815 تاريخ 1965/7/22 الموقع الإلكتروني لمركز الأبحاث والدراسات في المعلوماتية القانونية في الجامعة اللبنانية. [www.legiliban.ul.edu.lb](http://www.legiliban.ul.edu.lb)

<sup>(10)</sup> محكمة التمييز، الغرفة المدنية الثامنة، قرار رقم 5 تاريخ 2013/07/09، مجلة العدل، عدد 3 / 2013، ص. 1920.

<sup>(11)</sup> مجلس العمل التحكيمي في لبنان الشمالي قرار رقم 124 تاريخ 2012/11/14، مجلة العدل، عدد 3 / 2013، ص. 2023. مذكور.

وكذلك فإن تقديم صاحب الحرفة أو المهنة الحرة عمله الحرفي أو الفني لصاحب عمل، لقاء بدل، مع تبعيته لهذا الأخير أثناء تأدية العمل، تنطبق عليه أحكام عقد العمل المنصوص عنها في الفقرة الأولى من المادة 624 موجبات وعقود، إنما إذا بقي مستقلاً في تأدية عمله، دون تبعية للفريق الذي تعاقد معه من أجل تقديم خدماته له، فيبقى العقد إجازة صناعة محكومة بالفقرة الثالثة من المادة 624 المذكورة<sup>(12)</sup>.

ومن مراجعة قرارات وأحكام القضاء اللبناني يتبين لنا بأن وصف العقد الذي يرتبط به الطبيب مع طرف آخر بأنه عقد عمل (أولاً) أو عقد مقاول (إجازة صناعة) يخضع لمضمون العقد والموجبات المترتبة على عاتق الطبيب تجاه الطرف الآخر (ثانياً).

### أولاً) العقد الذي يربط الطبيب بالمستشفى عقد عمل

إستقر الإجتهد<sup>(13)</sup> في لبنان على إعتبار أن ممارسة الأجير حرفة أو مهنة حرة لا تتعارض مع التبعية القانونية. كما أنه ليس هنالك أي نص قانوني يحظر، تحت طائلة البطلان المطلق، أن يكون موضوع العمل المؤدى بموجب عقد عمل هو تأدية حرفة أو مهنة حرة. فما يحظره القانون هو فقط القيام بالأعمال المنصوص عنها في المادة 628 موجبات وعقود<sup>(14)</sup>. وعلى غرار القانون الفرنسي<sup>(15)</sup>، الذي يعتبر أن الإستقلالية المهنية

---

<sup>(12)</sup> محكمة التمييز، الغرفة المدنية الثامنة، قرار رقم 5 تاريخ 2013/07/09، مجلة العدل، عدد 3 / 2013 ص. 1920.

<sup>(13)</sup> محكمة التمييز، الغرفة المدنية الثامنة، قرار رقم 5 تاريخ 2013/07/09، مجلة العدل، عدد 3 / 2013 ص. 1920 ؛ محكمة التمييز، الغرفة المدنية الثامنة، قرار رقم 32 تاريخ 2011/4/12، المرجع كساندر رقم 4 لعام 2011، ص. 787؛ مجموعة باز سنة 2011 القسم الثاني، ص. 1088 ؛ محكمة التمييز، الغرفة المدنية الثامنة، قرار رقم 7 تاريخ 2008/6/5، المرجع كساندر رقم 6 لعام 2008، ص. 1292. مجموعة باز سنة 2008، ص. 776؛ مجلس العمل التحكيمي في لبنان الشمالي قرار رقم 124 تاريخ 2012/11/14، الدكتور منذر ر. / شركة مركز ي. الطبي، مجلة العدل، عدد 3 / 2013، ص. 2023.

<sup>(14)</sup> المادة 628 موجبات وعقود: ...ويكون باطلاً على وجه مطلق أيضاً، كل اتفاق موضوعه : (أولاً) الامور المستحيلة مادياً، ثانياً) تعليم الاعمال السحرية الخفية والاعمال المخالفة للقانون او الآداب او النظام العام او إجراء الاعمال المذكورة.

<sup>(15)</sup> Article R. 4127-95 du code de la santé publique : Le fait pour un médecin d'être lié dans son exercice professionnel par un contrat ou un statut à un autre médecin, une administration, une collectivité ou tout autre organisme public ou privé n'enlève rien à ses devoirs professionnels et en particulier à ses obligations concernant le secret professionnel et l'indépendance de ses décisions. En aucune circonstance, le médecin ne peut accepter de limitation à son indépendance dans son exercice médical de la part du médecin, de l'entreprise ou de l'organisme qui l'emploie

للطبيب هي مبدا قانوني عام<sup>(16)</sup>، فقد إعتد الإجتهداد في لبنان<sup>(17)</sup> **التبعية التنظيمية** لتأكيد قيام عقد العمل في علاقة رب العمل مع أصحاب المهن الحرة، لأن تبني هذا النوع من التبعية لا يتعارض من وجه مبدئي مع ما يجب أن يتوافر لهؤلاء الأشخاص من حرية وإستقلال في أداء عملهم من الناحية الفنية<sup>(18)</sup>، ذلك أن عدم توافر الإشراف الفني لصاحب العمل، لا ينفي عن العلاقة كونها علاقة عمل، طالما تحقق خضوع من يؤدي العمل الى رقابة من يؤدي العمل له من الزاوية الإدارية أو التنظيمية<sup>(19)</sup>.

وتطبيقا لهذا المنحى، فقد إعتبرت محكمة التمييز المدنية<sup>(20)</sup> في قرار لها بتاريخ 2013/7/9 أنه إذا كان صاحب المهنة الحرة لا يخضع لرب العمل من الناحية الفنية، بل يبقى حرا وصاحب السلطة الوحيد في ما يتعلق بهذه الناحية من عمله، فإنه وبالرغم من ذلك، تبقى التبعية القانونية متوافرة، إذا كان خاضعا لرب العمل من الناحية الإدارية أو التنظيمية، أي الناحية المتعلقة بالظروف الخارجية التي ينفذ في ظلها العمل<sup>(21)</sup>. وأن عدم توجيه رب العمل تعليمات أو توجيهات مباشرة للأجير، صاحب المهنة الحرة، تتعلق بتأدية عمله، هو أمر تفرضه طبيعة عمل الطبيب الفنية، إلا أن هذا لا ينفي بحد ذاته تبعية الأخير له، إذ قد تتوافر عناصر أخرى تؤكد وجود التبعية القانونية بالرغم من إنتفاء التعليمات المتصلة بموضوع العمل. وبالتالي، وإن كانت المستشفى لا تملك سلطة الرقابة على أعمال الطبيب أثناء تقديم خدماته الطبية، أي على الناحية الفنية لعمله<sup>(22)</sup>، فإن ذلك ليس سببا واقعا كافيا للقول بإنتفاء عنصر التبعية القانونية حكما، سيما وأن التبعية المقصودة في المادة 1/ 624 موجبات وعقود ليست محصورة بالتبعية الفنية.

<sup>(16)</sup> Tribunal de conflit 14 fév. 2000, Ratinet, *Bull. trib. confl.* n°2, p. 2, D. 2000, IR p. 138, *RFDA* 2000, p. 1232, note D. Pouyaud.

<sup>(17)</sup> محكمة التمييز، الغرفة المدنية الثامنة، قرار رقم 7 تاريخ 2008/6/5، المرجع كساندر رقم 6 لعام 2008، ص. 1292. مجموعة باز سنة 2008، ص. 776؛ محكمة التمييز، الغرفة المدنية الثامنة، قرار رقم 6 تاريخ 2008/01/17، المرجع كساندر رقم 1 لعام 2008، ص. 97، الموقع الإلكتروني لمركز الأبحاث والدراسات في المعلوماتية القانونية في الجامعة اللبنانية. [www.legiliban.ul.edu.lb](http://www.legiliban.ul.edu.lb)؛

<sup>(18)</sup> Cass. crim., 5 mars 1992, *Bull. crim.* n°101, *JCP* 1992, II, 22013, note F, Chabas, in *LECA A.*, **Droit de l'exercice médial en clientèle privée**, LEH 2008, p. 397.

<sup>(19)</sup> VIALLA F., *Les grandes décisions du droit médical*, 2<sup>ème</sup> éd., 2014, LGDJ, p. 569.

<sup>(20)</sup> محكمة التمييز، الغرفة المدنية الثامنة، قرار رقم 5 تاريخ 2013/07/09، مجلة العدل، عدد 3/ 2013 ص. 1920.

<sup>(21)</sup> محكمة التمييز، الغرفة المدنية الثامنة، قرار رقم 77 تاريخ 2012/12/4، د. زياد ب. / شركة مستشفى خ.

<sup>(22)</sup> CE 1<sup>re</sup> et 6<sup>e</sup> s.-s. réunies 2 oct. 2009, n°309247 « Le principe de l'indépendance professionnelle des médecins fait obstacle à ce que les décisions prises par un praticien dans l'exercice de son art médical soient soumises à l'approbation d'un autre médecin ».

وأضافت المحكمة العليا أن حق رب العمل بتوقيع عقوبات وجزاءات بحق الأجير، وكذلك حق الأجير بالإجازات، هما من آثار عقد العمل الخاضع لقانون العمل، وليس من الشروط القانونية المفروضة بموجب المادة 624/1 موجبات وعقود لقيام عقد عمل، وإذا كان العمل « وفق دوام محدد » هو من المعايير المعتمدة للإستدلال على توافر التبعية القانونية<sup>(23)</sup>، إلا أنه لا عبرة لها إذا كان هذا الدوام قد فرض على الأجير فرضاً، دون أخذ رضاه مسبقاً، أو أنه جرى تحديده بالإتفاق معه، إذ يكفي إلترام الأجير بالعمل وفق دوام ما، بصرف النظر عن الظروف أو الأسباب التي أوجبت تحديده، وبالتالي، وإن كان الدوام الذي عمل بموجبه الطبيب قد جرى تنظيمه وتوزيعه بالإتفاق مع الأطباء ليتناسب مع عملهم خارج المركز<sup>(24)</sup>، فإن ذلك ليس مبرراً للقول بتخلف التبعية القانونية المقصودة في المادة 624/1 موجبات وعقود، إذ أن هذا النص لم يجعل من « الدوام المفروض » عنصراً من عناصره القانونية<sup>(25)</sup>.

ويمكن إيراد معايير أخرى طبقها الإجتهد لوصف العقد بين الطبيب والمستشفى بأنه عقد عمل. فقد إعتبرت محكمة التمييز المدنية<sup>(26)</sup> في قرار لها بتاريخ 2011/4/12 أن إدارة المستشفى هي من يحدد دوام العمل وأن رئيس لجنة الأطباء هو الذي يشرف على عمل الطبيبة وهي تعتبر عاملة في المستشفى وهي كطبيبة بنج تخضع لإشراف المستشفى التي تحدد دوام عملها حتى عند عدم وجود مرضى. وأن الطبيبة كانت ملزمة بالبقاء في المستشفى حتى في حال عدم وجود مرضى فيها وكان لها غرفة في المستشفى مخصصة لنومها فيها.

وأضافت المحكمة العليا، أن في مسألة علاقة تبعية تنظيمية، وجود عقد عمل بين الفريقين تتأكد بحضور الطبيبة في ساعات عمل محددة من إدارة المستشفى وفي أوقات منتظمة ومعينة ووضع عملها في خدمة المستشفى وتحت إشرافه وكانت الطبيبة تنام في المستشفى خلال العمل. وتبين هذا النوع من التبعية لدى الأطباء خاصة وأصحاب المهن الحرة عامة لا يتعارض من وجه مبدئي مع ما يجب أن يتوافر لهؤلاء الأشخاص من حرية وإستقلال في أداء عملهم من الناحية الفنية. وأن الأجر كما يكون أجراً ثابتاً ومقطوعاً كذلك قد يكون

<sup>(23)</sup> محكمة التمييز، الغرفة المدنية الثامنة، قرار رقم 6 تاريخ 2008/01/17، المرجع كساندر رقم 1 لعام 2008، ص. 97.

<sup>(24)</sup> محكمة التمييز، الغرفة المدنية الثامنة، قرار رقم 127 تاريخ 2006/12/19، المرجع كساندر رقم 12 لعام 2006، ص. 2216.

<sup>(25)</sup> محكمة التمييز، الغرفة المدنية الثامنة، قرار رقم 5 تاريخ 2013/07/09، مجلة العدل، عدد 3/2013 ص. 1920.

<sup>(26)</sup> محكمة التمييز، الغرفة المدنية الثامنة، قرار رقم 32 تاريخ 2011/4/12، جمعية ن. ش. اللبنانية / الطبيبة عبود، المرجع كساندر رقم 4 لعام 2011، ص. 787؛ مجموعة باز سنة 2011 القسم الثاني، ص. 1088.

نسبة من إنتاج المؤسسة التي يعمل لديها الأجير، فهذا التعاقد ليس من شأنه أن يغير من صفته القانونية طالما أن العمل كان يؤدي تحت إدارة ورقابة صاحب المؤسسة أو من ينيط به أمر المراقبة، وفي الأوقات المحددة.

ومن جهة أخرى، يوصف عقد الطبيب بعقد عمل في حال توفر عنصر الأجر في العلاقة التعاقدية ووجود تبعية تنظيمية ووجود دوام عمل محدد. في هذا الإطار إعتبرت محكمة التمييز المدنية<sup>(27)</sup> في قرار لها بتاريخ 2008/6/5 أن الطبيب عمل لدى الجمعية كطبيب ما بين 1994/1/1 وتاريخ صرفه من الخدمة في 1996/10/1. وأنه ثابت من الإفادة الموقعة من قبل مدير المستشفى التابعة للجمعية أن الطبيب كان يتقاضى بدل المناوبة الواحدة 20 000 ل.ل. وتصل عدد المناوبات الى عشرين مناوبة شهريا. وأن الأجير الطبيب تقاضى مبلغ 711 798 ل.ل. عن شهر أيلول 1996، مما يثبت أن عمله لدى الجمعية لم يكن مجانا وأن عنصر الأجر كان متوفرا في العلاقة التعاقدية التي كانت تربطهما.

وأضاف قضاة المحكمة العليا أن المعيار الأساسي للقول بتوفر عنصر التبعية التنظيمية في علاقة طبيب مع مستشفى يعمل فيها هو خضوعه الى قواعد تنظم عمله محددة بصورة منفردة من قبل إدارة هذه المستشفى ومنها خضوعه لدوام محدد وتحديد مواعيد المناوبة<sup>(28)</sup>. وكذلك وبصورة خاصة وجوب تأدية العمل بنفسه دون أن يكون له الحق بتكليف غيره للقيام بما تعهد به من عمل معين حدد طبيعته ونطاق تنفيذه ومواعيده في مقر عمله. وأن دوام العمل قد يكون جزئيا أو كاملا كما أنه يعود للأجير العمل خارج أوقات دوامه المحدد من قبل رب عمله، لحسابه الخاص، دون أن يؤثر ذلك على طبيعة العقد الذي يربطه برب عمله. وأن جداول دوام العمل الموضوع من قبل المستشفى وبطاقة مراقبة دخول وخروج الطبيب من العمل تثبت وجود دوام عمل محدد من قبل رب عمل بالإضافة الى الرقابة التي كانت تمارس على الطبيب أثناء تأدية عمله.

ومن العناصر التي يعتمدها القضاء<sup>(29)</sup> لوصف العقد بين طبيب التخدير والمستشفى على انه عقد عمل وهي فضلا عن التسمية الواردة فيه، الراتب الشهري المحدد، والالتزام بانظمة المستشفى وبدوام كامل فيه يقدم خلاله لمرضى

---

<sup>(27)</sup> محكمة التمييز، الغرفة المدنية الثامنة، قرار رقم 7 تاريخ 2008/6/5، غنوي / جمعية العناية بالطفل والأم، المرجع كساندر رقم 6 لعام 2008، ص. 1292. مجموعة باز سنة 2008، ص. 776.

<sup>(28)</sup> Cass. 1<sup>re</sup> civ., 9 nov. 2004, n°01-17168 et 01-17908, Bull. civ. I, n°260 et 262 « Le médecin salarié qui agit sans excéder les limites de la mission qui lui est impartie par l'établissement de santé privé n'engage pas sa responsabilité à l'égard du patient ».

<sup>(29)</sup> محكمة التمييز، الغرفة المدنية الثامنة، قرار رقم 9 تاريخ 2000/12/13، الموقع الالكتروني لمركز الأبحاث والدراسات في المعلوماتية القانونية في الجامعة اللبنانية. [www.legiliban.ul.edu.lb](http://www.legiliban.ul.edu.lb)

المستشفى بإستقلالية الخدمات الطبية والاستشفائية اللازمة التي تشمل كل ما يحتاجه المريض في حقل التخدير. كل ذلك لا يشكل دليلا على ممارسته مهنة حرة وكذلك هو الامر بالنسبة لخلو العقد من بند يمنع الطبيب من العمل لدى مؤسسة استشفائية اخرى.

وفي ذات السياق، إن ما ينطبق على الطبيب ينطبق أيضا على الصيدلي، ففي قرار له بتاريخ 2012/11/14 إعتبر مجلس العمل التحكيمي في لبنان الشمالي<sup>(30)</sup> أنه من الرجوع الى المبادئ القانونية العامة ولإجتهد هذا المجلس المستمر، فلكي يكون هذا الشخص مرتبطا دائما برب العمل وأن يكون تحت سلطته ورقابته بصورة مستمرة ومتواصلة وكي يكون هناك عقد إستخدام وفقا لنص المادة 624 موجبات وعقود، يجب أن يتوافر في هذا العقد شروط أساسية، منها الإرتباط المستمر لمدة معينة أو غير معينة وسلطة الخضوع ووجوب إنفاذ العقد حسب الشروط المتفق عليها من حيث نوع التنفيذ وشروط هذا التنفيذ. وأن الصيدلي كان يتقاضى من المستشفى أجرا شهريا ثابتا بمبلغ محدد كما كان يقبض دفعات شهرية. كما أنه لا يرد على ذلك أيضا، بان عمل الصيدلي بخدمة المستشفى كان بدوام غير كامل، طالما أنه ليس ما يمنع قانونا على الأجير التعاقد مع عدة أرباب عمل، طالما أن عدم تخصيصه نشاطه بكامله لخدمة رب عمل واحد لا ينفي عنه صفته كأجير<sup>(31)</sup>.

وأخيرا، فالصيدلي كان يقوم بعمله ضمن نطاق المستشفى ويستخدم في اداء مهامه الوسائل والأدوات والآلات الطبية العائدة للمستشفى نفسه ويقوم بتأدية عمله شخصا دون أن يستعين بغيره للقيام بالمهام المطلوبة منه وضمن دوام العمل المحدد من قبل المستشفى وأن تعاقد الصيدلي مع عيادة طبيب في أوقات لا تتعارض مع أوقات عمله لدى المستشفى، لا يمنع من وجود عقد عمل، فالعلاقة المتنازع بشأنها هي علاقة عمل وإستخدام بين المستشفى والدكتور الصيدلي.

## ثانيا) العقد الذي يربط الطبيب بالمستشفى عقد مقاوله أو إجارة صناعة

<sup>(30)</sup> مجلس العمل التحكيمي في لبنان الشمالي قرار رقم 124 تاريخ 2012/11/14، مجلة العدل، عدد 3 / 2013، ص. 2023.

<sup>(31)</sup> مجلس العمل التحكيمي في طرابلس قرار تاريخ 1973/3/27، غانم وأبو ناصر، مهن حرة رقم 219، ص. 203.

**عقد المقاوله أو عقد إجاره الصناعه** هو العقد الذي بموجبه يلتزم صاحب حرفة أو مهنة حرة تقديم خدماته للذين يتعاقدون معه. ومن نتائج إعتبار عقد الطبيب عقد مقاوله عدم خضوعه لأحكام قانون العمل بل يخضع لأحكام قانون الموجبات والعقود ولحرية التعاقد الواردة في هذا القانون<sup>(32)</sup>.

وكما رأينا، إن تقديم صاحب الحرفة أو المهنة الحرة عمله الحرفي أو الفني لصاحب عمل، لقاء بدل، مع تبعيته لهذا الأخير أثناء تأدية العمل، تنطبق عليه أحكام عقد العمل المنصوص عنها في الفقرة الأولى من المادة 624 موجبات وعقود.، بالمقابل، إذا بقي مستقلا في تأدية عمله، دون تبعية للفريق الذي تعاقد معه من أجل تقديم خدماته له، فيبقى العقد إجاره صناعه محكومة بالفقرة الثالثة من المادة 624 المذكورة<sup>(33)</sup>.

ويجب العودة الى قرارات المحاكم من أجل تبين معايير إعتبار عقد الطبيب عقد إجاره صناعه أو مقاوله. فقد إعتبرت محكمة التمييز المدنية<sup>(34)</sup> في قرار لها بتاريخ 2008/1/17 أنه وفقا لإجتهاه هذه المحكمة المستقر، المعيار الأساسي للقول بتوافر التبعية التنظيمية في علاقة طبيب بنج مع مستشفى يعمل فيها هو خضوعه الى قواعد تنظم عمله محددة بصورة منفردة من قبل هذا المستشفى<sup>(35)</sup>. ومنها خضوعه لداوم عمل محدد وتحديد مواعيد إجازته السنوية من قبل إدارة المستشفى وكذلك تحديد مواعيد المناوبة وأخيرا، وبصورة خاصة، وجوب تأديته العمل بنفسه من دون أن يكون له الحق بتكليف غيره للقيام بما تعهد به من عمل معين حدد نطاق تنفيذه وطبيعته ومواعيده في عقد عمله. وأن العقد الموقع بين الطبيب والمستشفى أجاز للطبيب إستنايه زميل له من ذات الإختصاص في حال غيابه، ولا سيما بسبب المرض أو السفر بعد إستشارة وموافقة الإدارة على أن يكون هو مسؤولا عن أعمال الطبيب البديل كما كان بإمكان الطبيب إستبدال داوم الطوارئ الذي كان يقوم به وذلك بناء على طلبه شرط أن يعمل بدل هذا اليوم المبدل معتبرا أن ذلك يدل على أنه كان يتمتع بحرية معينة لهذه الجهة لا يتمتع بها الأجير الخاضع لقانون العمل عادة. وبالنتيجة فإن العقد الذي يربط الطبيب بالمستشفى ليس عقد عمل لإنتفاء رابطة التبعية بل هو عقد مقاوله.

---

<sup>(32)</sup> محكمة الدرجة الأولى في بيروت، الغرفة المدنية الخامسة، قرار رقم 173 بتاريخ 1998/2/12، الدكتور نجيب ط. / مستشفى أ. د.، مجلة العدل، عدد 1-3 سنة 2000، ص. 264.

<sup>(33)</sup> محكمة التمييز، الغرفة المدنية الثامنة، قرار رقم 5 تاريخ 2013/07/09، مجلة العدل، عدد 3 / 2013 ص. 1920.

<sup>(34)</sup> محكمة التمييز، الغرفة المدنية الثامنة، قرار رقم 6 تاريخ 2008/01/17، المرجع كساندر رقم 1 لعام 2008، ص. 97.

<sup>(35)</sup> GENICOT G., *Droit médical et biomédical*, collection de la faculté de droit de l'Université de Liège, 2<sup>ème</sup> édition (éd.), Larcier 2016., p. 461.

وإن إنتفاء عنصر التبعية القانونية في العلاقة القائمة بين الطبيب والمستشفى، يمكن الإستدلال عليه من خلال إنتفاء عنصر الدوام. في هذا الإطار إعتبرت محكمة التمييز المدنية<sup>(36)</sup> في قرار لها بتاريخ 2006/12/19 بان إنتفاء عنصر الدوام وفقا للمفهوم المقصود في قانون العمل، حيث كان للطبيب الحرية في التوافق مع زملاء له على تنظيم أوقات الحضور الى المستشفى، وتوزيعها فيما بينهم. وإتصاف المستحقات التي كان يتقاضاها الطبيب بصفة الأتعاب، وليس بصفة الأجر وفقا للمفهوم المقصود في قانون العمل، بحيث أن ما كان يتقاضاه الطبيب لم يكن ثابتا، إذ كان مرتبطا بنسبة ما يساهم به خلال العمليات الى حد أنه قد لا يتقاضى أي شيء إذا لم تتم أي عملية جراحية يساهم فيها، إضافة الى ذلك أن ما كان يتقاضاه كان يحتسب وفقا لجدول تحدده وزارة الصحة، وهو أمر يبعد عن العقد سمة عقد العمل. وكذلك حرية الطبيب للتعاقد مع مستشفيات أخرى خلال فترة تعاطيه مع المستشفى، ومزاولته مهنته في إطارها.

وكما هي الحال في فرنسا<sup>(37)</sup>، إن إحتفاظ الطبيب بحرية تنظيم عمله ووضع بنود في العقد تمنع من التأثر على إستقلالية وحرية الطبيب يؤدي الى عدم وصف العقد بأنه عقد عمل<sup>(38)</sup>. فقد إعتبرت محكمة التمييز المدنية<sup>(39)</sup> في قرار لها بتاريخ 2006/4/25 بأنه ثبت من العقد الذي وقعه الطبيب، مع المستشفى، أن الطبيب إحتفظ بموجبه بحرية تنظيم عمله، وبحرية تحديد أوقات المعاینات في عيادته عن طريق إخضاع هذه المعاینات للدوام الذي تفتح فيه عيادته، من جهة، وبحرية تحديد توقيت تواجده لمدة ساعتين في الأسبوع في مركز المستشفى حيث تركت مسألة تعيين هاتين الساعتين لمزاجه، ولما يراه مناسبا، من جهة أخرى، فقد ترك للطبيب أيضا حرية التفاوض مع المستشفى لاجل التوصل الى توافق حول ترتيب طرق وأساليب إجراء فحص الكفاءة الصحية لمرة واحدة سنويا، كما هو ثابت من العقد. وأن المسائل الآنف ذكرها تنفي كليا عنصر التبعية وخضوع الطبيب لرقابة وإشراف المستشفى، وأن الفريقين توافقا، إثباتا لذلك، على تكريس هذا الأمر بشكل واضح وصریح في العقد، حيث إعتبروا أن هذا العقد لا يمكن أن يؤثر على إستقلالية وحرية الطبيب، وأنه يستبعد أي فكرة

<sup>(36)</sup> محكمة التمييز، الغرفة المدنية الثامنة، قرار رقم 127 تاريخ 2006/12/19، المرجع كساندر رقم 12 لعام 2006، ص. 2216.

<sup>(37)</sup> Cass. crim 5 mars 1992, *Bull. crim.* n°101, p. 255, *RTDciv.* 1993, p. 137, obs. P. Jourdain. Malgré le principe contenant à l'article R. 4127-5 du CSP qui dispose que « le médecin ne peut aliéner son indépendance professionnelle sous quelque forme que ce soit », le praticien pouvait, et ce, sans aliéner son indépendance professionnelle, conclure un contrat de travail avec un établissement de santé privé.

<sup>(38)</sup> VIALLA F., *Les grandes décisions du droit médical*, 2<sup>ème</sup> éd., 2014, LGDJ, p. 726.

<sup>(39)</sup> محكمة التمييز، الغرفة المدنية الثامنة، قرار رقم 47 تاريخ 2006/04/25، المرجع كساندر رقم 4 لعام 2006، ص. 858.

لوجود تبعية وخضوع من قبل هذا الأخير لمشيئة المستشفى، وأنه تبعاً لذلك لا يمكن بأي شكل من الأشكال أن يعتبر بمثابة عقد عمل<sup>(40)</sup>.

وفي حال كان عقد الطبيب لمدة قصيرة فلا يطبق عليه مبدأ التجديد لعدم حاجة الطبيب لهذه الحماية. فقد إعتبرت محكمة الدرجة الأولى في بيروت<sup>(41)</sup> في حكم بتاريخ 1998/2/12 أن المدعي تعاقد مع المستشفى بصفته طبيباً. وأن المشتري في قانون العمل أراد حماية الأجير الذي إعتبره فريقاً ضعيفاً بحاجة لحماية فإعتبر في المادة 58<sup>(42)</sup> من قانون العمل أن تجديد العقد المحدد بمدة معينة لسنتين على الأقل بدون إنقطاع يصبح بمثابة العقد غير المحدد المدة. وأن هذا الوضع لا ينطبق على عقد المقاولة. فمن جهة أولى أن عقد المقاولة يخضع لأحكام قانون الموجبات والعقود ولحرية التعاقد الواردة في هذا القانون. ومن جهة أخرى إن صاحب الحرفة أو المهنة في عقد المقاولة ليس فريقاً ضعيفاً بحاجة الى حماية كالأجير تجاه رب العمل ويستطيع أن يفرض شروطه على الفريق الآخر ولا يمكن بالتالي تطبيق الأحكام المتعلقة بعقد العمل على عقد الطبيب.

وأخيراً في قرار له بتاريخ 1995/6/27 إعتبر مجلس العمل التحكيمي<sup>(43)</sup> أنه ليس مختصاً للنظر بالنزاع غير الناشئ عن عقد عمل بمفهوم المادة 624 من قانون الموجبات والعقود، وذلك لانتفاء التبعية القانونية وغياب إشراف وسلطة ورقابة رب العمل كون المتعاقد مع رب العمل ذو مهنة حرة، وهو طبيب اختصاصي بالأشعة ويمارس عمله باستقلالية وحرية تامتين، ولو تقاضى اجرا مقطوعاً، فهو ليس بأجير، ولا يطبق على الطبيب هنا احكام قانون العمل، اذ ان عقده سندا للمادة 624 فقرتها الثالثة من قانون الموجبات والعقود، يعتبر

---

<sup>(40)</sup>LECA A., *Droit de l'exercice médical en clientèle privée*, LEH 2008, p. 397.

<sup>(41)</sup> محكمة الدرجة الأولى في بيروت، الغرفة المدنية الخامسة، حكم رقم 173 بتاريخ 1998/2/12، الدكتور نجيب ط. / مستشفى أ. د.، مجلة العدل، عدد 1-3 سنة 2000، ص. 264.

<sup>(42)</sup> المادة 58 : ان اجار الخدمة الحاصلة لمدة معينة بعقد او بنوع العمل لا تخضع لاحكام هذا الفصل المتعلقة بالعلم السابق وبتعويض الصرف. والاجراء الذين استفادوا من عقود لمدة معينة جددت بعقد او بالاستمرار على العمل بدون انقطاع خلال مدة سنين على الاقل يصبح حكمهم، بما يتعلق بتعويضات الصرف . كحكم الاجراء الذين يستفيدون من عقود لمدة غير معينة.

<sup>(43)</sup> مجالس العمل التحكيمية، حكم رقم 147 تاريخ 1995/6/27 الموقع الالكتروني لمركز الأبحاث والدراسات في المعلوماتية القانونية في الجامعة اللبنانية. [www.legiliban.ul.edu.lb](http://www.legiliban.ul.edu.lb)

اجارة صناعة وتطبّق عليه أحكام قانون الموجبات والعقود<sup>(44)</sup>. وفي ذات السياق، في قرار قديم<sup>(45)</sup>، يتعلق طبيعة العقد الذي يلتزم طبيب بموجبه بتقديم خدماته الى مؤسسة تجارية، إعتبرت ذات المحكمة ان العقد الذي بموجبه يتعهد الطبيب بتقديم خدماته لقاء بدل ولو مقطوعا لا يعتبر عقد عمل ما لم يتوفر فيه عنصر الخضوع . وحيث استقر اجتهاد هذا المجلس على اعتبار ان هذا العنصر يتوفر عندما يكون الطبيب ملزما بتقديم خدماته في اوقات محددة ومكان معين موضوع تحت الاشراف الاداري للشخص المتعاقد معه<sup>(46)</sup>.

---

<sup>(44)</sup> خليل جريج، الخطأ المهني، النشرة القضائية اللبنانية لعام 1976، ص. 78.

<sup>(45)</sup> مجلس العمل التحكيمي في بيروت، حكم رقم 1022 تاريخ 1965/11/26 الموقع الالكتروني لمركز الأبحاث والدراسات في المعلوماتية القانونية في الجامعة اللبنانية. [www.legiliban.ul.edu.lb](http://www.legiliban.ul.edu.lb).

<sup>(46)</sup> مجلس العمل التحكيمي في بيروت، حكم رقم 815 تاريخ 1965/7/22 الموقع الالكتروني لمركز الأبحاث والدراسات في المعلوماتية القانونية في الجامعة اللبنانية. [www.legiliban.ul.edu.lb](http://www.legiliban.ul.edu.lb).