

الجامعة اللبنانية
كلية الحقوق والعلوم السياسية والإدارية
العمادة

تأثير جائحة كورونا على تنفيذ عقود العمل
رسالة أعدت لنيل شهادة الماجستير البحثي في قانون الأعمال

إعداد
الطالبة آية خالد عبدالرحمن

لجنة المناقشة

رئيساً	الأستاذ المشرف	الدكتور بلال عبد الله
عضواً	أستاذ	الدكتورة أودين سلوم
عضواً	أستاذ مساعد	الدكتورة كارول نجم

الجامعة اللبنانية غير مسؤولة عن الآراء الواردة في هذا البحث وهي تعبر عن رأي صاحبها
فقط

الإهداء

لبنان رسالتنا، ورسالتي وطني
حلمناه أجمل، فلا تيقظني
لن أياس ما دامت تدعمني
" أمي: نجية هي سر وجودي
هي أشواق الفؤادي، هي درعي وعمادي
هي رمز للصفاء، هي أحلى من أنادي
وما زادني إصرارًا و علمني التحدي
زينة أهداها الخالق لحياتي
نورت دربي، أضاءت لي ظلماتي
زرعت بي التحدي من بعد سقياها
واستنشقت رائحة الحرية من سهل هواها
زينات على الأرض، زينة الأرض أراها
ولا يمكن ان أتغافل عن ذكر مدلل قلبي
الزمن
متمنياً حتمًا سعادة أبنائه
يتلاشى تعبهُ عند رؤيتنا متفوقين
وبصدقٍ وحبٍ والله الكمال كُرمت النفس
الإعتدال
فإن ركب الخيل، فهو أمهر خيال
في الأطلال
مطلًا على بحر من عزام
شهادتي بهم أنهم الأفضل لو سمحتم
وآخرًا، إلى أخوتي الذين تحملوني في مسيرتي ، فمن دونهم يصعب علينا تخطي الكثير
من الصعاب في هذه الحياة.

قدوتي هم، سأمشي على خطاهم لأزهر وطني ومستقبلي 

الشكر والتقدير

" من لم يشكر الناس لم يشكر الله "

أتقدم بجزيل الشكر والامتنان للدكتور بلال عبد الله المحترم الذي تفضل بقبول الإشراف على رسالتي، والذي مدّ يد العون من أجل إنجاز هذا العمل عبر تصويبه بالتوجيهات والملاحظات القيمة قصد إخراج هذا العمل إلى حيز الوجود.

كما أتقدم بخالص الشكر والعرفان لأعضاء لجنة المناقشة المحترمين على وقتهم الثمين بتدقيقهم هذه الرسالة، فلکم جزيل الشكر والعرفان على الملاحظات والتوجيهات التي ستنتير مسيرتي العلمية.

كما أتقدم بجزيل الشكر للجامعة اللبنانية على كل الجهود التي تبذلها للحفاظ على مصالح الطلاب. وأخيرًا، أتوجه بالشكر والتقدير لكل من ساندني من أجل إنجاز هذا البحث، لكم مني كل الثناء والتقدير. .

لائحة بالمختصرات

العدل: مجلة العدل الصادرة عن نقابة المحامين في بيروت

مجموعة باز: خلاصة أحكام محكمة التمييز المدنية لجميل باز

م.ع.ت : مجلس العمل التحكيمي

ص: صفحة

ه: هجري أي سنة هجرية

م: ميلادي

PUF: publié

التصميم

المقدمة

القسم الأول: إستمرارية عقود العمل في ظل جائحة كورونا

الفصل الأول: إزدواجية التكيف لجائحة كورونا على عقود العمل

المبحث الأول: الطبيعة الخاصة لتكيف جائحة كورونا

المبحث الثاني: الوسائل الوقائية لحفظ الإستقرار التعاقدى في ظل جائحة كورونا

الفصل الثاني: إزدواجية تطبيق عقود العمل وتنفيذها في ظل جائحة كورونا

المبحث الأول: أثر جائحة كورونا على شكل تنفيذ عقود العمل

المبحث الثاني: أثر جائحة كورونا على تعليق عقود العمل

القسم الثاني: إنهاء عقود العمل في ظل جائحة كورونا

الفصل الأول: أوجه إنهاء عقود العمل في ظل جائحة كورونا

المبحث الأول: إنهاء عقود العمل بين إستحالة التنفيذ والمشروعية أثناء جائحة كورونا

المبحث الثاني: الدور الرقابي لوزارة العمل أثناء جائحة كورونا

الفصل الثاني: حل نزاعات عقود العمل في ظل جائحة كورونا

المبحث الأول: الدعوى المتولدة عن انتهاء عقود العمل في ظل جائحة كورونا

المبحث الثاني: دور مجالس العمل التحكيمية في تكريس العدالة الإجتماعية

الخاتمة

المقدمة

شهدت البشرية انقلاباً عالمياً، ما هدّد العالم بأكمله بإحداثه تغييرات فجائية غير متوقّعة. فهذا الانقلاب العالمي متمثّل بأزمة لم تطرق الأبواب، إنما دخلت بدون استئذان، ما أدّى إلى تلاشي آثارها على الأصعدة والمجالات كافة، من ضمنها مجال العمل الذي يؤدي دوراً ركيناً في تقدّم المجتمعات وتفعيل الحياة الفردية لإسهامه في ازدهار الحضارات.

هذه الأزمة تجلّت بدايةً بوباء ألقى بظلاله على الحياة البشرية، فمصادره تتنوّع بتنوّع الأسباب، حيث يمكن أن يكون مصدره القدرة الإلهية القادرة على إحداث علامة فارقة، كالذي حصل عندما أنزل الله سبحانه وتعالى على الكافرين الذين أشركوا به العديد من الأوثان، كالجراد والضفادع كما ذكر في القرآن الكريم¹.

علاوة على ذلك، قد يكون هذا الوباء مصدره التداخل بين الفعل البشري والقدرة السماوية، ويتجلّى ذلك عندما يظهر فيروس لا يُعرف مصدره، والعامّة لا تبالي له عبر اتخاذ كافة التدابير الاحترازية، في هذه الحال، يكون الإنسان قد شارك في تفساد الوباء².

إنّ انتشار الوباء في بؤرة مدينة ووهان في الصين نتيجة إصابة أحد الأشخاص به، وبعد حين انتقل بالسرعة البارقة من دون معرفة أسباب إنتقاله³، فاطلق عليه من قبل منظمة الصحة العالمية أنه "جائحة" لأنه اخترق حدود دولة الصين إلى أن امتد إلى الحدود الدولية كافة⁴.

¹ سورة الأعراف، الآية ١٣٣:

"فأرسلنا عليهم الطوفان والجراد والقمل والضفادع والدم ءآيتٍ مفصّلتٍ فاستكبروا وكانوا قوماً مجرمين".

² فوزي بن احمد بالكناني، "جائحة كورونا بين تداخل الوصف القانوني وتشعب الآثار القانونية على علاقات العمل"، المجلة الدولية للقانون، المجلد التاسع، العدد الرابع ٢٠٢٠، عدد خاص حول (القانون وفيروس كورونا المستجد "كوفيد-١٩")، ص: ٤١ وما يليها.

³ فوزي بن احمد بالكناني، المرجع سابق الذكر، ص: ٤١ وما يليها.

⁴ اعلنت منظمة الصحة العالمية بتاريخ ١١ آذار ٢٠٢٠ عن ان فيروس كورونا يمكن وصفه على أنه "جائحة"، تم الدخول بتاريخ ٢٠٢٢/٩/٤ من خلال الموقع الإلكتروني المرفق أدناه:

<https://news.un.org/ar/story/2020/03/1051041>

كما صنفت منظمة الصحة العالمية تفشي فيروس كورونا بوصفه وباءً عالمياً "جائحة". وهذا مصطلح كانت المنظمة تتردد في استخدامه حتى هذه اللحظة لوصف انتشار الفيروس.

نظرًا لما أعلنته منظمة الصحة العالمية عن خطورة هذه الجائحة وضرورة الحكومات في أنحاء العالم كافة اتخاذ تدابير احترازية للوقاية منها، أصدرت الحكومة اللبنانية¹ قرار إعلان حالة التعبئة العامة الذي قضى بضرورة إلزام جميع المواطنين الحجر المنزلي ووقف العمل في كافة الشركات والمؤسسات العامة والخاصة، ما عدا المرضى والمرضى في المستشفيات ولجميع العاملين في القطاع الطبي لضرورة وجودهم في أماكن عملهم لمعالجة المصابين بهذا الفيروس المعروف بجائحة كوفيد-219.

تجدد الإشارة، إلى أن فكرة الحجر الصحي بدأت بالتداول عندما ذكر رسول الله محمد (ص): " إذا سمعتم به بأرضٍ فلا تقدموا عليه، وإذا وقع بأرضٍ وأنتم بها فلا تخرجوا فراراً منه"، وردّ الرسول هذا الأمر عندما كان هناك مرض الطاعون، حيث أعلن الحجر الصحي ودعا العامة إلى أخذ الحيطة والحذر نظراً لخطورته³.

إن قرار التعبئة العامة الذي قضى بحجر المواطنين في منازلهم مصدره فكرة الحجر الصحي التي كانت متداولة في ذلك العصر، غير أنه حتى لو لم يكن هناك رواية تذكر هذا الأمر، فمن المنطق والعقل إذا كان مكان منتشر فيه الوباء، فإنه لا ينبغي الاقتراب منه، وفي الوقت ذاته، إن

وقال رئيس منظمة الصحة العالمية، الدكتور تيدروس أدهانوم غيبريسوس، إن المنظمة ستستخدم هذا المصطلح لسببين رئيسيين هما: سرعة تفشي العدوى واتساع نطاقها والقلق الشديد إزاء قصور النهج الذي تتبعه بعض الدول على مستوى الإرادة السياسية اللازمة للسيطرة على هذا التفشي"، تم الدخول بتاريخ ٢٠٢٢/٩/٤ من خلال الموقع الإلكتروني المرفق أدناه:

<https://www.bbc.com/arabic/science-and-tech-51854975>

¹ رئاسة مجلس الوزراء، قرار صادر بتاريخ ١٥ آذار ٢٠٢٠ متعلق بإعلان حالة التعبئة العامة لمواجهة فيروس كورونا.

" أولاً: إعلان التعبئة العامة اعتبارًا من صدور هذا القرار بتاريخ ١٥ آذار ٢٠٢٠ ولغاية منتصف ليل ٢٩ آذار ٢٠٢٠ وذلك لتنفيذ الخطط التالية:

التأكد على وجوب التزام المواطنين البقاء في منازلهم وعدم الخروج منها الا للضرورة القصوى لما في ذلك من تأثير سلبي يفضي إلى انتشار الوباء".

² يستثنى من قرار الإقفال بموجب القرار الصادر بتاريخ ١٥ آذار ٢٠٢٠ :

"... كل ما يرتبط بالقطاع الصحي في المجالات الاستشفائية...".

" ثانيًا: تعليق العمل في الشركات والمؤسسات الخاصة والمحلات التجارية على اختلافها، ومكاتب أصحاب المهن الحرة مع مراعاة الضرورة القصوى المرتبطة بأوضاع العمل بالتنسيق مع نقابات هذه المهن الحرة. ويستثنى من ذلك المطاحن، الأفران...".

³ فوزي بن احمد بالكناني، جائحة كورونا بين تداخل الوصف القانوني وتشعب الآثار القانونية على علاقات العمل، مرجع سابق الذكر، ص: ٤١ وما يليها.

أصاب أحدهم الوباء فمقتضى الحكمة وانطلاقاً من أن الحفاظ على النفس واجب وعدم رمي النفس في التهلكة يقابله عدم تعريض حياة الآخرين للخطر¹، فيكون من واجب كل فرد من أفراد المجتمع بحكم العقل حماية المجتمع.

لذلك، فإن هذه الرواية تُستخدم من باب وقاية النفس ووقاية المجتمع ككل. بالتالي، فإنه ضمن إطار الوقاية اتخذت الحكومة كما سبق أن ذكرنا قرار الحجر الصحي من خلال قرار التعبئة العامة الذي انعكس على الأجراء العاملين في المؤسسات والشركات الخاصة، بحيث أصبحوا أسرى الظروف الراهنة التي فرضت عليهم البقاء في منازلهم من أجل الحفاظ على صحتهم وسلامتهم مقابل عدم الذهاب إلى أعمالهم لتأمين قوت عيشهم، ما أثارت هذه الجائحة مفاعيل تعدت الجانب الصحي لتشمل الجوانب كافة من ضمنها مجال عقود العمل.

وجدير بالذكر أنه من أهم أسباب نشأة قانون العمل هو تحقيق التوازن بين طرفي عقد العمل لعدم سيطرة القوي (ربّ العمل) على الضعيف (الأجير) ما يعرّز توفير الحماية الاجتماعية للأجراء²، فقانون العمل يراعى الإتصال المباشر الناشئ من قيام شخص (أجير، عامل، مستخدم) بمزاولة عمل تابع مأجور لحساب رب عمل (شخص طبيعي، او شخص معنوي) ضمن القطاع الخاص ولا علاقة للقطاع العام به، وهذا الإتصال يترجمه عقد يسمى بـ "عقد العمل" الذي ينتج مفاعيل قانونية من أهمها تأدية الأجير بعمل تابع تحت إشراف ورقابة صاحب العمل مقابل بدل مادي يحصل عليه من هذا الأخير. غير أن الجائحة قلبت كل الموازين بحيث أفقدت التوازن بين الموجبات المتقابلة وحدّة من إرادة الطرفين في تنفيذ العقد بالطريقة التي اختارونها أثناء إبرامهما له³. فكان من الضروري، انطلاقاً من مبادئ حسن النية والعدالة والإنصاف التعاون والتضامن بين كل من المتعاقدين لتعزيز الثقة التي تربط بينهما في عقد العمل⁴.

¹ بلال عبد الله، محاضرات في قانون العمل والضمان الاجتماعي، الجامعة اللبنانية، كلية الحقوق والعلوم السياسية والإدارية، الفرع الخامس عام ٢٠١٨.

² بلال عبد الله، محاضرات في قانون العمل والضمان الاجتماعي، مرجع سابق الذكر.

³ بلال عبد الله، المرجع سابق الذكر.

⁴ ربي الحيدري، حسن النية في تنفيذ عقد العمل، تم الدخول بتاريخ ٢٠٢٢/٩/٥، مركز المعلوماتية القانونية، الجامعة اللبنانية، Legiliban.ul.edu.lb.

لا بد من التنويه، أن قانون العمل اللبناني لم يعطِ تعريفاً لعقد العمل، فعقد العمل نظمه قانون الموجبات والعقود الصادر سنة ١٩٣٢ وتناوله قانون العمل اللبناني الصادر سنة ١٩٤٦، في متن هذه الحالة يُرجع إلى القانون العام الذي يُعدّ أمّا للقوانين الخاصة¹.

فبالاستناد إلى القانون العام الذي يتجلى بقانون الموجبات والعقود، فقد عرّف عقد العمل بما معناه بموجب الفقرة الأولى من المادة ٦٢٤ من قانون الموجبات والعقود اللبناني بأنه عقد رضائي تلتقي بموجبه إرادة الأجير الذي يبقى خاضعاً لسلطة رب العمل مقابل بدل مادي يحصل عليه².

على ضوء ذلك، يتبين من التعريف بأن عقد العمل يتألف من فريقين: الأجير الذي يخضع لرقابة وإشراف وإدارة طرف آخر عند قيامه بعمل ما، لقاء أجر يتلقاه من رب العمل، يستخلص منه ثلاثة عناصر: العمل، الأجر والتبعية التي تُعد المفتاح الأساس لتمييز عقد العمل عن غيره من العقود³.

إن هذه الجائحة دفعت بالتساؤل نحو تكييفها لمعرفة الآثار التي ستترتب على كل عقد من عقود العمل، وذلك يكون بحسب التوصيف الذي سيُعطى لها، ما إذا كانت تشكّل قوة قاهرة أم ظرفاً طارئاً⁴، باعتبارهما اليتيمين يُلجأ إليهما كمبادئ أخلاقية تكمن أهميتهما بعدم تحميل أطراف علاقات العمل التعاقدية أكثر من قدرتهم على التحمّل بالرغم من أن لكل واحدة من هاتين النظريتين آثاراً مختلفة عن الأخرى، وما إذا كان بالإمكان اللجوء إلى نظرية الظروف الطارئة لتحقيق التوازن في علاقات العمل التعاقدية على الرغم من قصور التشريع المدني اللبناني من إدراجها في متن نصوصه القانونية⁵.

1 غالب فرحات، محاضرات في قانون العمل والضمان الاجتماعي، الجامعة اللبنانية، كلية الحقوق والعلوم السياسية والإدارية، الفرع الأول عام ٢٠٢٠.

بلال عبد الله، محاضرات في قانون العمل والضمان الاجتماعي، مرجع سابق الذكر.

2 المادة ٦٢٤ من قانون الموجبات والعقود:

" إجارة العمل أو الخدمة، عقد يلتزم بمقتضاه أحد المتعاقدين أن يجعل عمله رهين خدمة الفريق الآخر وتحت إدارته، مقابل أجر يلتزم هذا الفريق أداءه له "

3 م.ع.ت. في بيروت، قرار رقم ٤٩٣ تاريخ ٢٩/٥/٢٠١٣، العدل ٢٠١٣، العدد الثالث، ص: ١٤٤٣ وما يليها.

4 أيمن شكل، ندوة التشريع القانوني تناقش عقود العمل في جانحة "كورونا"، الوطن، ١٤ أكتوبر ٢٠٢٠، تم الدخول بتاريخ ٢٥/٧/٢٠٢٢ من خلال الموقع الإلكتروني المرفق أدناه:

<https://alwatannews.net/Bahrain/article/898887/%D9%86%D8%AF%D9%88%D8%A9->

5 محمد الخضراوي، الآثار القانونية لفيروس كورونا المستجد على الالتزامات التعاقدية، الإتحاد العربي للقضاة، المغرب، ١٧ آذار ٢٠٢٠.

إبراهيم حمود مهنا، تأثير فيروس كورونا على الالتزامات التعاقدية في القانون المدني العراقي، مجلة كلية القانون للعلوم القانونية والسياسية، المجلد ٩، العدد خاص ٢٠٢٠، ص: ١٥٨.

فكل هذه الأمور أثرت على " مبدأ القوّة الملزمة للعقد " باعتبار أساس المبدأ هو حرية التعاقد ضمن ما هو متفق عليه في العقد بنحو يراعي القوانين المرعية الإجراء، وفي ظلّ هذه القرارات التي يتفرد ربّ العمل باتخاذها بصورة منفردة ومنعزلة عن إرادة الأجير، فإن هذا الأمر يمثل نقيضاً للعقد المبرم بينهما وإجحافاً بحق الأجير، إضافة إلى أنه يخرق أهم مبدأ من المبادئ التي يسودها أي عقد من العقود¹.

إن جائحة كورونا قطعت أوصال البلد وفاقمت الأزمة النقدية والشلل الاقتصادي والحكومي والبيئة الاستثمارية للبنان، فانعكس على القدرة الشرائية والقدرة العاملة بالمعيشة.

الجدير بالذكر، انه كلما قُدرت قيمة العمل المؤدى به، كلما ساهم في تطوير إقتصاد الدولة من خلال أفرادها الذين يقومون بأعمالهم من اجل العيش بتفاني وكرامة طلباً للإكتفاء الذاتي والإقتصادي لأنه الطريق الوحيد لتوفير الحاجات اليومية للأجراء ولعائلاتهم وذلك من خلال العقود المبرمة مع أصحاب مؤسسات ومشاريع ضخمة.

على ضوء ذلك، انعكست جائحة كورونا على تنفيذ عقود العمل إما استحالة وإما تعليقاً أو اللجوء إلى أسلوب العمل عن بُعد، ما وّلد ثغرات بينود العقد سواء بموضوع رواتب الأجراء أو عدد ساعات عملهم أم طريقة قيامهم بالعمل الموكل للأجير من قبل ربّ العمل، وإلى تبيان مصير الأجر خلال فترة التعليق وما إذا كان قرار ربّ العمل بصرف أجرائه يُعدّ تعسّفاً أو مبرراً.

من هذا المنطلق، أصبح هناك أزمة بقاء بالنسبة إلى مؤسسة صاحب العمل، وأزمة معاشات بالنسبة إلى العاملين ما يستدعي التوفيق وأجراء مفاضلة بين مصالح رب العمل لبقاء مؤسسته وبين مصالح العمّال بالحصول على أدنى مقوّمات الحياة نتيجة عملهم، لأنها أثرت تأثيراً كبيراً على علاقات العمل في لبنان والدليل على ذلك حالات الصرف التي نشهدها.

وانطلاقاً ممّا سلف، سنعمد إلى تبيان ما إذا كانت وزارة العمل قد اتخذت تدابير فعّالة أثناء الجائحة، أم لم يكن بمقدورها التصدي لهذه الظروف الصعبة، إضافة إلى معالجة المسار الذي يسلكه القضاء لإصدار الحكم ما إذا سيكون مراعيّاً للنصوص القانونية فقط، أم سيستمد الأحكام انطلاقاً من

¹ ياسر عبد الحميد الإفتيحات، جائحة كورونا وأثرها على تنفيذ الالتزامات العقدية، مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، السنة الثامنة، ملحق خاص، العدد ٦، شوال ١٤٤١ هـ، يونيو ٢٠٢٠ م، ص: ٧٦٩.

اجتهادات سابقة متعلّقة بحالات مماثلة أو سيتبنّى اجتهادات جديدة تراعي ما يمليه حسن التعامل والأخلاق في مثل ظروف شهدها لبنان لأول مرة.

فمن هنا جاءت أهمية البحث عن تأثير جائحة كورونا المترامنة مع الظروف الاقتصادية المتردّية¹ على تنفيذ عقود العمل للوقوف عند الجوانب القانونية وما تمليه العدالة والإنصاف على فرقاء العقد، وسيعالج هذا الأمر استنادًا إلى العديد من المؤلفات والنصوص المدرجة في قانون الموجبات والعقود وقانون العمل اللبناني. إضافة إلى بعض نصوص التشريعات والاتفاقات المقارنة التي تطرقت إلى آلية تنفيذ عقود العمل نظرًا لأهميته بشأن حماية الطرف الضعيف والحفاظ على التوازن بين فرقاء علاقات العمل التعاقدية، وذلك للوقوف على كافة الجوانب بما يراعي روح النصوص المرعية الإجراء.

إنّ جائحة كورونا شكّلت تحدّيًا كبيرًا بتبيان ما إذا كانت القوانين المدنية اللبنانية كافية لإيجاد حلول لتنفيذ علاقات العمل التعاقدية في ظلّ الأوضاع الراهنة، وترتيب المفاعيل القانونية لهذه الجائحة على مجال عقود العمل.

تجدر الإشارة إلى أن تأثير جائحة كورونا على آلية تنفيذ عقد العمل يُعدّ بحد ذاته موضوعًا جديدًا، لا بل أكثر ما يشغل المشهد العالمي اليوم نظرًا لكون الفيروس المستجد المعروف بكوفيد-19 ظهر في أواخر العام 2019.

ولا تزال الدراسات والأبحاث القانونية وتبعاته على عقد العمل تتوالى حتى الآن نظرًا لأهمية قانون العمل لأن غالبية المجتمع تحديداً العاملين يستندون عليه من أجل تنظيم علاقاتهم القانونية مع أرباب عملهم².

¹ تمر البلاد بظروف اقتصادية صعبة منذ ثورة 17 تشرين 2019 مرورًا بجائحة كورونا والتداعيات التي أسفرت من جراء انفجار مرفأ بيروت بتاريخ 4 آب 2020. فاللبنانيون يمرون بأوضاع اقتصادية صعبة نظرًا لتدني قيمة العملة الوطنية يقابلها الإرتفاع الجنوني في سعر صرف الدولار. فكل هذه الأمور انعكست مباشرة على مدخول الأجراء وإعادة النظر في تنفيذ عقودهم.

² هيثم حامد المصاروة، **المنتقى في شرح قانون العمل (دراسة مقارنة بالقانون المدني)**، الطبعة الأولى 2008، دار الحامد للنشر والتوزيع، ص: 13.

استنادًا إلى ما سبق، فإن الإشكالية القانونية التي نحن بصدد معالجتها في متن هذه الرسالة تتمحور حول ما مدى تأثير جائحة كورونا على سير علاقة العمل التعاقدية من حيث تكييفها والمفاعيل القانونية التي ستتولد عنها؟

للقوف على ذلك، سيعالج هذا الموضوع انطلاقًا من أهمية دراسة عقود العمل، خاصة أنه أصبح هناك صراع بتأرجح بين بقاء عقد العمل أو إنهائه في ظل جائحة كورونا، وما إذا كانت تُغلب مصلحة رب العمل أم مصلحة الأجير الذي يشكل الطبقة الاجتماعية، أم يُغلب العامل العقدي ومفهوم العدالة الاجتماعية المستوحاة من روح القوانين المرعية الإجراء التي تطرّق إليها في العديد من المؤلفات نظرًا لأهميتها.

كذلك سيجري التطرّق إلى معالجة دور وزارة العمل ومجلس العمل التحكيمي في التخفيف من الأزمة على مصير عقود العمل.

فمن أجل الإحاطة بمختلف النواحي القانونية والأخلاقية لحسن تنفيذ عقود العمل أثناء جائحة كورونا، سوف نعمل على معالجة استمرارية عقود العمل في ظل جائحة كورونا (القسم الأول) لننتقل بعد ذلك إلى دراسة إنهاء عقود العمل في ظل جائحة كورونا (القسم الثاني).

القسم الأول: استمرارية عقود العمل في ظل جائحة كورونا

القسم الثاني: إنهاء عقود العمل في ظل جائحة كورونا

القسم الأول

استمرارية عقود العمل في ظل جائحة كورونا

أسفرت جائحة كورونا العديد من التداعيات التي لم تقتصر على الجانب الصحي، إنما تعدّته إلى أن شملت مختلف المجالات والقطاعات من ضمنها مجال عقود العمل¹. فعقود العمل تؤدي دورًا بارزًا في تنظيم العلاقات بين الأجراء وأصحاب المشاريع الضخمة، ما يعزّز الثقة بينهما عبر تحديد الشروط التي يرغبون فيها لتنفيذ التزاماتهما التعاقدية عملاً بمبدأ "العقد شريعة المتعاقدين"، ولكن دون تخطّي القواعد القانونية الآمرة، كما أن الموجبات العقدية ينبغي تنفيذها بحسن نية من قبل فرقاء التعاقد من غير أن يتدخّل أي طرف ثالث خارج الإطار التعاقدية² للتوفيق بين المصالح المتضاربة التي ولّدتها جائحة كورونا.

في ظل جائحة كورونا تضاربت المصالح بين أرباب العمل والأجراء بشأن تنفيذ العقود المبرمة بينهما من جرّاء فرض قرار التعبئة العامة من قبل الحكومة اللبنانية بسبب نفثي جائحة كورونا متزامنة مع الظروف الاقتصادية التي طرأت على لبنان منذ ١٧ تشرين الأول من العام ٢٠١٩، الأمر الذي انعكس سلبيًا على الأجراء من ناحية فسخ العقود أم تعليقها أو الاتجاه نحو مسار العمل عن بُعد إن كان بالإمكان اللجوء إلى هذا الأسلوب من العمل نظرًا لخصوصيته. لذلك، فقبل ترتيب الآثار على كل عقد من المنطقي بالبداية تجزئة كل نشاط على حدة لمعرفة قابليته في التكيف

¹ نعمان محمد عبد الله عودات، مدى تأثير جائحة كورونا على عقود العمل الفردية، مجلة كلية الشريعة والقانون بتفهما الإشراف- دقهلية، العدد الثالث والعشرون لسنة ٢٠٢١ م، الجزء الثاني، ص: ٤٧٧.

² مصطفى العوجي، القانون المدني: العقد مع مقدمة في الموجبات المدنية، الجزء الأول، الطبعة الأولى، مؤسسة بحسون للنشر والتوزيع، بيروت ١٩٩٥، ص: ٨٧.

المادة ١٦٦ من قانون الموجبات والعقود: "إن قانون العقود خاضع لمبدأ حرية التعاقد، فلأفراد أن يرتبوا علاقاتهم القانونية كما يشاؤون شرط أن يراعوا مقتضى النظام العام والأداب العامة والأحكام القانونية التي لها صفة إلزامية".

المادة ٢٢١ من قانون الموجبات والعقود: "إن العقود المنشأة على الوجه القانوني تلزم المتعاقدين ويجب ان تفهم وتفسر وتنفذ وفاقا لحسن النية والإنصاف والعرف".

إنّ المادة ٢٢١ جاءت كحجر أساسي متمم للمادة ١٦٦ من قانون الموجبات والعقود وذلك من خلال ضبط مبدأ الحرية التعاقدية ضمن إطار الممارسات العادلة والمشروعة التي لا تتخطى أهم مبدأ من المبادئ الأخلاقية والقانونية الذي يتجلى بمبدأ "حسن النية في تنفيذ العقود".

مع الظروف المستجدة¹.

على ضوء ذلك، سوف نعالج هذا القسم من ناحية التكيف القانوني لجائحة كورونا على عقود العمل (الفصل الأول)، لننتقل بعد ذلك إلى ازدواجية تطبيق عقود العمل وتنفيذها في ظل جائحة كورونا (الفصل الثاني).

الفصل الأول: ازدواجية التكيف لجائحة كورونا على عقود العمل

الفصل الثاني: ازدواجية تطبيق عقود العمل وتنفيذها في ظل جائحة كورونا

¹ انس فيصل التورة، تأثيرات جائحة كورونا على عقد العمل بين الظروف الطارئة والقوة القاهرة، مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، ملحق خاص، العدد ٦، شوال ١٤٤١هـ، يونيو ٢٠٢٠، ص: ٣٠٨.

الفصل الأول: ازدواجية التكيف لجائحة كورونا على عقود العمل

في ظل انتشار جائحة كورونا، ازداد البحث عن التوصيف القانوني لها نظرًا لمفاعيلها على الالتزامات التعاقدية بحيث أصبح المتعاقدون غير قادرين على تحديد المسار الذي سيتبعونه لتقرير مصير التزاماتهم.

ومن هذا المنطلق، يقتضي معالجة ما إذا كان هناك استحالة تنفيذ العقد أم صعوبة في تنفيذه وذلك من خلال التطرق إلى مفهوم كلا النظريتين والأساس القانوني لهما لإعطاء التكيف السليم¹.

وتقتضي الإشارة إلى أنه مهما كان التكيف القانوني لجائحة كورونا، لا يُغيّر هذا الأمر نوعًا ما من التداعيات التي خلّفتها هذه الجائحة على المتعاقدين. لذلك، اتُّخذت بعض من الإجراءات للتخفيف من تبعات الجائحة على الالتزامات التعاقدية المتعلقة بعقود العمل.

على ضوء ذلك، وبالنظر إلى ما يعتريه العقد من صعوبات جمّة في هذه الظروف التي لم يشهد لها مثيل من قبل، لا بدّ من دراسة الطبيعة الخاصة لجائحة كورونا (المبحث الأول)، ومن ثم البحث عن الوسائل الوقائية لحفظ الاستقرار التعاقدية في ظل جائحة كورونا (المبحث الثاني).

المبحث الأول: الطبيعة الخاصة لتكيف جائحة كورونا

لمعرفة التكيف الخاص لجائحة كورونا يقتضي تحديد الوصف القانوني الذي ينطبق على هذه الجائحة وذلك للوصول إلى إطلاق حكم على هذه الواقعة المسماة بـ "جائحة كورونا". فنظرًا إلى أن عقود العمل هي عقود متشعبة من حيث الأنشطة والأعمال، فإن هذه الجائحة فرضت نفسها بالتسبب بزعة علاقات العمل التعاقدية لهذه العقود، ما أدى إلى إخلال توازنها.

بالتالي، لا بدّ في هذه الحالة لإيجاد علاج لهذا الأمر من توصيف هذه الجائحة لمعرفة كيفية التعامل مع هذه المشكلة، وذلك من خلال البحث في تكيف عناصر القوة القاهرة على جائحة كورونا (الفقرة الأولى) لننتقل بعد ذلك إلى معالجة تكيف عناصر الظروف الطارئة على جائحة كورونا (الفقرة الثانية).

¹ أنس فيصل التورة، تأثيرات جائحة كورونا على عقد العمل بين الظروف الطارئة والقوة القاهرة، مرجع سابق الذكر، ص: ٣٠١.

الفقرة الأولى: تكيف عناصر القوة القاهرة على جائحة كورونا

من غير المنطق الطبيعي إطلاق وصف عام على أن كل فيروس يشكّل جائحة عالمية، وكل جائحة تشكّل قوة القاهرة، فكل أمر له خصوصيته وذلك بحسب مقتضيات وظروف كل حالة على حدة¹. بالتالي، يقتضي التطرق إلى هذا الأمر من ناحيتين: التوصيف العلمي والقانوني لجائحة كورونا (أولاً)، ومن ثم التطرق إلى شروط تطبيق عناصر القوة القاهرة على جائحة كورونا (ثانياً).

أولاً: التوصيف العلمي والقانوني لجائحة كورونا

كورونا هي جائحة عالمية، بمعنى أنها لم تقتصر على حدود دولة واحدة، إنما امتدت وشملت حدود العالم بأكمله. فمنظمة الصحة العالمية هي التي أطلقت على فيروس كورونا بأنه " جائحة" نظراً لما يتمتع هذا المصطلح من خصائص يشير إلى خطورة الوضع والسرعة في نقله وانتشاره². فالحدث بدأ في ٣١ كانون الأول ٢٠١٩ عندما تعرّض سبعة أشخاص للعدوى في إحدى المدارس الصينية، وبعدها تفاقمت الحالات المرضية في هذه المدينة فأصبح يُشخص المرض من قبل الأطباء على أنه التهاب رئوي حاد. وبعد حين، انتشرت العدوى بين العاملين في المركز الطبي وبين أطباء هذا المركز، ما أثار القلق والذعر في نفوس مواطني مدينة ووهان عند فقد العديد من الناس أحبّتهم جرّاء هذا الوباء، وأدركوا أن هذا المرض معدٍ وخطير، على الرغم من أن أحد أطباء مدينة الصين حدّر بأنه مميت. لكن مواطني هذه المدينة رأوا في البداية أنه ينشر إشاعات عارية من الصحة وبعدها شعروا بقيمة ما قاله عند انتشار العدوى وموت العديد من الأشخاص سواء من داخل المركز الطبي أو خارجه³.

عندها، بتاريخ ٢٣ من شهر كانون الثاني ٢٠٢٠، أعلنت السلطات الصينية إغلاق مدينة ووهان لتلافي تفشي الفيروس إلى كافة أنحاء العالم، لكن بالرغم من قرارها بالإغلاق، فإن هذا الفيروس اخترق جدار مدينة الصين ليمتد أثره إلى كافة الدول والسبب في ذلك كان في ضعف التنسيق بين

¹ أنس فيصل التورة، تأثيرات جائحة كورونا على عقد العمل بين الظروف الطارئة والقوة القاهرة، مرجع سابق الذكر، ص: ٣٠١.

² منظمة الصحة العالمية، يمكن وصف كوفيد ١٩ بأنه جائحة، نشر بتاريخ ١١ آذار ٢٠٢٠. تم الدخول بتاريخ ٢٠٢١/١/٧ عبر الموقع الإلكتروني المرفق أدناه:

<https://news.un.org>

³ فيروز زباني، تقرير حول مدينة ووهان الصينية وكيفية تصديها لفيروس كورونا، نشر على قناة الجزيرة بتاريخ ٢٠٢٠/٣/٢٣ ضمن برنامج للقصة بقية.

الوزارات المعنية وعدم الإفصاح عن هذا الوباء وأخذه بعين الاعتبار بدلاً من الاستهتار في أخذ الاحتياطات اللازمة منذ بداية الأمر¹.

فبعد أن اخترق هذا الفيروس الحدود بين الدول، أعلنت منظمة الصحة العالمية بتاريخ ١١ آذار ٢٠٢٠ أن هذا الفيروس يطلق عليه تسمية "الجائحة" نظراً لخطورته التي تشير إليه خصائصه بأنه مميت وينشر العدوى بين الأفراد.

إن آثار هذه الجائحة ليست مقتصرة على الناحية الصحية، إنما تمتد لتشمل نواحي الحياة الاجتماعية والاقتصادية كافة، ولهذا الأمر تسعى منظمة الصحة العالمية، بالإضافة إلى صلاحيتها بالمحافظة على الصحة العامة، إلى التعاون مع الكثير من الشركاء من مختلف القطاعات الاجتماعية والاقتصادية للتقليص من الآثار التي تسببها الجائحة².

مع الإشارة إلى أنه ليس لأول مرة تعلن منظمة الصحة العالمية عن فيروس شديد الخطورة بأنه جائحة اجتاح العالم بأكمله³، نظراً لسرعة تفشيه ونقل العدوى بين الأفراد في مختلف أنحاء العالم⁴.

ولا بدّ من التنويه، أن مدير منظمة الصحة العالمية أدهانوم غيبريبيوس عند بداية انتشار هذا الفيروس رأى بالإمكان تلافي خطورة الوضع الذي نمر به وذلك من خلال اتخاذ تدابير وقائية أكثر فعالية، إضافة إلى توفير لقاح مضاد لهذا الفيروس يُوزَّع بأسلوب عادل بين كافة أنحاء العالم⁵. علماً أنه ما زال حتّى الآن بالرغم من أخذ بعض الأفراد من كافة أنحاء العالم هذا اللقاح، لكنه لم يحميهم من خطر التقاط العدوى. فهذا الفيروس، على الرغم من صغر حجمه، شديد الكبر

¹ فيروز زباني، تقرير حول مدينة ووهان الصينية وكيفية تصديها لفيروس كورونا، مرجع سابق الذكر.

² منظمة الصحة العالمية، يمكن وصف كوفيد ١٩ بأنه جائحة، مرجع سابق الذكر.

³ سبق أن كانت منظمة الصحة العالمية تعلن عن حالة طوارئ صحية عامة في ما يتعلق ببعض الأوبئة كجائحة: ايبولا سنة ٢٠١٩ و٢٠١٤ في بعض بلدان أفريقيا، انفلونزا الخنازير سنة ٢٠٠٩ ومرض الطاعون.

⁴ فيروس كورونا: لماذا صنفه منظمة الصحة العالمية وباءً عالمياً، نُشر بتاريخ ١٢ آذار ٢٠٢٠، تم الدخول بتاريخ ٢٠٢٢/١/٧ عبر الموقع المرفق أدناه:

<https://www.bbc.com/arabia/science>

⁵ وفقاً لما رده مدير منظمة الصحة العالمية تيدروس أدهانوم غيبريبيوس: بأنه في العام ٢٠٢٢ سيتم القضاء على الجائحة عبر الأدوات التي بين يديهم والتي تخولهم لمناهضة كوفيد ١٩. لكن المشكلة تكمن في التوزيع غير المنصف بالحصول على اللقاح، ما أدى إلى تفاقم الوضع الصحي وظهور متحورات جديدة لهذا الفيروس. فعلى سبيل المثال حول اللامساواة في توزيع اللقاح بين الدول، ففي أفريقيا هناك ثلاثة عاملين في القطاع الصحي لم يتلقوا اللقاح، بالمقابل، في أوروبا وأميركا بدأ الناس يتلقون الجرعة الثالثة. بالتالي، وحسب رأيه إذا تم هناك توزيع عادل للقاحات حول العالم، سنتمكن من القضاء على ذلك الفيروس الفتاك الذي يتمحور ويغير من أشكاله. وقال أيضاً إنه سيتكاتف مع الحكومات لمنح الأفضلية للمبادرات العالمية ليتمكنوا من إيصال اللقاحات. مثل "كوفاكس" و"أفات".

تم نشره بتاريخ ٣١ ديسمبر ٢٠٢١ عبر موقع arabia.cnn.com

في مفاعيله وما يؤكد هذا الأمر هو متحوّره الجديد الذي أطلقت عليه منظمة الصحة العالمية اسم " أوميكرون "1.

فبالنسبة إلى تعريف الجائحة، من المفترض التمييز بين التعريف العلمي لها والتعريف القانوني. فالتعريف العلمي يتحدث عن خصائص فيروس وقابلية نسخه ونقله وتفاسده، أما التعريف القانوني عندما يعرف الجائحة فهو يعرفها بجزء منها كتعريف علمي وجزء كتعريف قانوني نابع من إطار المسؤولية الجزائية والمدنية. فهذه المسؤولية بنوعها تتطلب النظر إلى قيمة الفعل بحد ذاته، فالمرض هو قضاء وقدر ولا يوجد له قيمة فعلية ترتب آثاراً قانونية إلا عند اقترانه مع مسألة الاحتراز الذي هو واجب على كل فرد مسؤول وحذر في أن يحافظ على صحته وصحة من حوله، لأن القانون يعاقب الأشخاص الذين ينقلون المرض عن طريق علم أو اختبار، نشر جائحة أو إهمال أدى إلى نشرها.

بالتالي، هناك عناصر تؤدي إلى خلق جائحة عن طريق فعل الإنسان والدليل على هذا الأمر ما حصل في الصين في البداية، حيث استمروا في حياتهم الطبيعية في بادئ الأمر وكأن لا شيء كان قد حدث.

لذلك، بعدما أعلنت منظمة الصحة العالمية عن هذه الجائحة كان من واجب الحكومات في دول العالم اتخاذ تدابير وفرض قرارات للحد من انتشار هذا الفيروس، ومنهم الحكومة اللبنانية عندما أعلنت حالة التعبئة العامة لمواجهة انتشار فيروس كورونا بتاريخ ١٥ آذار ٢٠٢٠ بموجب قرار من مجلس الوزراء مفاده إلزام المواطنين الحجر المنزلي وعدم مغادرتها إلا لحالات طارئة، إضافة إلى تعليق العمل في المؤسسات والشركات الخاصة إلا ما استثني منهم بموجب هذا القرار². وينبغي الإشارة إلى أن مفهوم التعبئة العامة يختلف عن مفهوم إعلان حالة الطوارئ³، فكلاهما

¹ متحور كورونا الجديد، ما سر اسم " أوميكرون "؟، تم الدخول بتاريخ ٣/١/٢٠٢٢ من خلال الموقع الإلكتروني المرفق أدناه: www.skynewsarabia.com وأيضاً وفقاً لتقرير نشرته صحيفة نيويورك تايمز: أوميكرون.. كيف حصل متحور كورونا الجديد على اسمه؟، آخر تحديث ٢٨/١١/٢٠٢١ تم الدخول بتاريخ ٦/١/٢٠٢٢ عبر الموقع المرفق أدناه:

² <https://www.aljazeera.net/news/2021/11/28/%D9%83%D9%8A%D9%81-> حيث أطلقت منظمة الصحة العالمية على متحور كورونا الجديد اسم " أوميكرون "، وهو الحرف الخامس عشر من الحروف الأبجدية اليونانية.

³ رئاسة مجلس الوزراء، قرار صادر بتاريخ ١٥ آذار ٢٠٢٠ متعلق بإعلان حالة التعبئة العامة لمواجهة فيروس كورونا.

³ وهيب دوره، سلسلة مقالات عن أوقات الأزمة ٢٠٢٠، مفهوم التعبئة العامة، Ecole Nationale d'Administration-ENS Liban، المعهد الوطني للإدارة في لبنان تم نشرها على صفحتهم عبر الفيسبوك www.facebook.com/enaliban، بتاريخ ١٤/٤/٢٠٢٠، تمّ الدخول إلى الموقع بتاريخ ٦ كانون الثاني ٢٠٢٢.

يُعدان وفقاً للدستور اللبناني أنهما من المواضيع المهمة التي لا يكتمل نصابهما إلا بموافقة ثلثي عدد أعضاء الحكومة، وصلاحيّة إعلانهما عائدة لمجلس الوزراء¹. ويكمن الفرق بينهما في أن إعلان حالة الطوارئ تكون فقط لدواعٍ ومقتضيات أمنية²، وحالة التعبئة العامة تشمل دوافع عديدة منها الدوافع الصحية.

انطلاقاً من أن هذا الفيروس ولا جدل فيه بأنه غير متوقّع ولا يمكن السيطرة عليه، فالغالبية ترى أن فعل الانتشار بحد ذاته لا يمكن التحكم به ويوصف على أساس القوة القاهرة، والبعض الآخر يطرح ما إذا كان المرض هو بحد ذاته يشكل القوة القاهرة عندما ينتشر، أم أن الشخص المصاب بالفيروس نتيجة قلة احترازه وعدم مسؤوليته هو من تسبب بنشر هذا الفيروس، فتتنفي بهذه الحالة عناصر القوة القاهرة؟. يقتضي معرفة أن ليس كل مرض يشكل قوة القاهرة، فمحكمة كولمار الفرنسية رأت أن غياب المدعى عليه عن جلسة المحاكمة يُعد من قبيل القوة القاهرة نظراً لعدم توقّع حصول الحدث وإمكانية التغلب والسيطرة عليه³. وبالمقابل القضاء الفرنسي عند انتشار جائحة وباء الحمى الضنك في أيلول ٢٠٠٧ بجزيرة المارتينيك رأت معظم المحاكم من محكمة باس-تير ومحكمة استئناف نانسي لا يشكل قوة القاهرة، والسبب في ذلك أن المنطقة كانت تدرك بأن هناك حالات شبيهة لهذا الفيروس أي كان متوقّعاً في تلك المنطقة، وعلى الرغم من ذلك لم تتخذ الاحتياطات اللازمة لدفعه لأنه كان بالإمكان دفعه عبر التدابير الوقائية اللازمة⁴.

1 الدستور اللبناني الصادر في ٢٣ أيار سنة ١٩٢٦ مع جميع تعديلاته بموجب البند الخامس من المادة ٦٥ التي تنص على:

“ يجتمع مجلس الوزراء دورياً في مقر خاص يترأس رئيس الجمهورية جلساته عندما يحضر. ويكون النصاب القانوني لانعقاده أكثرية ثلثي أعضائه، ويتخذ قراراته توافقياً. فإذا تعذر ذلك فبالتصويت، ويتخذ قراراته بأكثرية الحضور. أما المواضيع الأساسية فإنها تحتاج إلى موافقة ثلثي أعضاء الحكومة المحدد في مرسوم تشكيلها. ويعتبر مواضيع أساسية ما يأتي:

تعديل الدستور، إعلان حالة الطوارئ والغاؤها، الحرب والسلم، التعبئة العامة، الاتفاقات والمعاهدات الدولية، الموازنة العامة للدولة...”

2 المرسوم الإشتراعي رقم ٥٢ الصادر بتاريخ ١٩٦٧/٨/٥ بموجب المادة الأولى منه:

“ تعلن حالة الطوارئ أو المنطقة العسكرية في جميع الأراضي اللبنانية أو في جزء منها : عند تعرض البلاد لخطر مداهم ناتج عن حرب خارجية أو ثورة مسلحة أو أعمال أو اضطرابات تهدد النظام العام والأمن أو عند وقوع أحداث تأخذ طابع الكارثة ”.

³ PLCJ Team law firm, **Covid-19 (France) les caractéristiques de la force majeure sont réunies selon la cour d'appel de colmar**, April 1,2020, Accessed on 26 August 2022 through the link that attached below:

<https://plcj.net/covid-19-les-caracteristiques-de-la-force-majeure-sont-reunies-selon-la-cour-dappel-de-colmar/>

⁴ محمد طي، **جانحة كورونا وتأثيراتها على القانون تشريعاً وتطبيقاً**، المركز الاستشاري للدراسات والتوثيق، ص: ١٣، ١٤.

بالتالي يقتضي النظر بكل حالة على حدة وذلك حسب الظروف المرافقة لها، فالمحاكم تنظر إلى قيمة الفعل، فالمرض هو قضاء وقدر ولكن الإنسان يعاقب إذا كان مسؤولاً عن انتشار هذا المرض عن طريق إهماله وقلة احترازه، وإلى تصرف الشخص إذا كان محترراً ولم يهمل في انتشار المرض، في هذه الحالة يشكل قوة قاهرة. أما إذا شخص سبب بانتشار العدوى عن طريق إهماله، ففي هذه الحالة ليس قوة قاهرة. فإدأ، ليس كل وباء جائحة، وليست كل جائحة تُعد من قبيل القوة القاهرة، إنما يجري التكييف حسب كل حالة على حدة. وتماشياً مع ما ذكر، فالتعريف العلمي للجائحة يتحدث عن خصائص فيروس وقابلية نسخه ونقله وتفاسده. أما التعريف القانوني فعندما يعرّف الجائحة يعرفها بجزء منها كتعريف علمي فيه استعداد للفيروس وجزء آخر في إطار المسؤولية المدنية والجزائية للشخص الذي يكون مسؤولاً في أن يحافظ على صحته وصحة من حوله. وإذا أردنا تكييف الحدث مع الوضع الراهن في لبنان، سنعمد إلى التطرق إلى شروط تطبيق نظرية القوة القاهرة على جائحة كورونا (ثانياً).

Covid-19 et Force majeure: la Cour d'appel de colmar est la première à se prononcer, 8/4/2020. Accessed on 6 January 2022 through the link that attached below:

<https://www.actanceavocats.com/actualites/actualite-jurisprudentielle/-/covid-19-et-force-majeure-:-la-cour-dappel-de-colmar-est-la-premiere-a-se-prononcer-227>

استبرق محمد حمزة وعمار مراد غركان، الآثار القانونية لفايروس "كوفيد ١٩" كورونا على عقود العمل، المجلة الدولية للدراسات القانونية والفقهية المقارنة International Journal of Legal and Comparative Jurisprudence Studies (LCJS)، ص: 82. تم الدخول بتاريخ ١٠/٦/٢٠٢٢ من خلال الموقع الإلكتروني:

https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=http://www.refaad.com/Files/LCJS/LCJS-1-2-3.pdf&ved=2ahUKEwiXsPn_2rb4AhUgi_0HHZ7VDykQFnoECAkQAQ&usq=A0vVaw2rVqRaymLcEVUVyTQgc7Ky

حيث بموجب هذه المجلة " إعتبرت فيه المحكمة عدم حضور أحد المتقاضين أمام المحكمة، نظراً للظروف الاستثنائية التي لا يمكن تجاوزها، والتي تحمل طابع القوة القاهرة، بسبب وباء كوفيد المنتشر حيث إنه لم يتمكن من الحضور، لكونه تحت الحجر ١٤ يوماً لمخالطة شخص تأكد إصابته بفيروس كوفيد -١٩، لتنتهي المحكمة إلى أن تلك الظروف الاستثنائية تشكل قوة قاهرة كونها خارجة عن السيطرة وغير متوقعة ولا يمكن مقاومتها، ومن ثم ثبت للمحكمة على عدم إمكانية الحضور أو التواصل عن بعد لهذه الجلسة المحددة سلفاً. "ينظر: تابت(جان)، وباء كورونا والقوة القاهرة: تعليق على قرار محكمة الاستئناف colmar، تم نشر هذا المقال بتاريخ ٢٠٢٠/٤/١٣ من خلال الموقع الإلكتروني المرفق أدناه:

<https://www.mahkama.net/?p=19549>

ثانياً: شروط تطبيق نظرية القوة القاهرة على جائحة كورونا

في واقع الأمر، لم ينص المشرع اللبناني في قانون الموجبات والعقود صراحةً على عناصر القوة القاهرة، غير أن الفقه والاجتهاد حدّداً عناصرها بأنها حدث خارجي عن إرادة المتعاقدين، وليس بمقدورهما توقّع هذا الحدث المفاجئ أو تجنّب آثاره¹، فهو حادث لا دخل للإنسان به ولا يمكن التغلّب عليه لأنه طرأ فجأة². على عكس المشرّع الفرنسي الذي أدرج تعريف القوة القاهرة ضمن نص صريح من القانون المدني الفرنسي الجديد³ بموجب الفقرة الأولى من المادة ١٢١٨ مفادها أن القوة القاهرة تمنع المتعاقدين من تنفيذ التزاماتهم نظراً لظروف خارجة عن إرادتهم وغير متوقّعة لا يمكن تلافيها أو التخفيف من آثارها.

فالقوة القاهرة الناتجة عن أسباب أجنبية خارجية غير متوقّعة لتطبيقها ليس من المحتمّ إعلانها من خلال قرار تنظيمي أو مرسوم، إنما يكفي تطبيقها عند توافر الشروط المتوجّبة التطبيق⁴.

ومن هذا المنطلق، يترتّب على القوة القاهرة جعل تنفيذ الالتزام الملقى على عاتق المدين مستحيلًا، ويتمثل بتحرير المدين من الالتزامات الملقاة على عاتقه نتيجة العقد المبرم بينهما وذلك من دون

¹ مصطفى العوجي، القانون المدني: المسؤولية المدنية، الجزء الثاني، الطبعة الخامسة، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت ٢٠١٦، ص: ١١٠ وما يليها.

² خليل جريج، النظرية العامة للموجبات، الجزء الأول، الطبعة الأولى، المنشورات الحقوقية صادر، بيروت ١٩٩٨، ص: ٣١٢.

جورج سيوفي، النظرية العامة للموجبات والعقود، الجزء الأول، الطبعة الثانية، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت ١٩٩٤، ص: ٤٧٧.

³ Article 1218 du code civil version en vigueur depuis le 01 Octobre 2016:

"Il y a force majeure en matière contractuelle lorsqu' un événement échappant au contrôle du débiteur, qui ne pouvait être, ent prévu lors de la conclusion du contrat et don't les effets ne peuvent être évités par des mesures appropriées, empêche l' exécution de son obligation par le débiteur.

Si l' empêchement est temporaire, l' exécution de l' obligation est suspendue à moins que le retard qui en résulterait ne justifie la résolution du contrat. Si l' empêchement est définit le contrat est résolu de plein droit et les parties sont libérées de leurs obligations dans les conditions prévues aux articles 1351 et 1351-1. " Légifrance

محمد حسن قاسم، قانون العقود الفرنسي الجديد باللغة العربية، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت ٢٠١٨، ص: ٩٤ وما يليها.

المادة ١٢١٨ من القانون المدني الفرنسي الجديد: " تتحقق القوة القاهرة في المسائل التعاقدية عندما يمتنع على المدين تنفيذ التزامه نتيجة حادث خارج عن سيطرته، ولم يكن بالإمكان، على نحو معقول، توقّعه عند إبرام العقد، ولم يكن من الممكن تجنب آثاره باتخاذ التدابير المناسبة.

إذا كان المانع مؤقتاً يوقف تنفيذ العقد ما لم يكن التأخر الناجم عنه مبرراً لفسخ العقد. وإذا كان المانع نهائياً يعتبر العقد مفسوخاً بقوة القانون ويبرأ الأطراف من التزاماتهم طبقاً للشروط المنصوص عليها ".

⁴ أحمد إشراقية، الوسائل القانونية الخاصة بمواجهة آثار جائحة فيروس كورونا المستجد على العلاقات التعاقدية: دراسة في القانونين الفرنسي واللبناني، مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، السنة الثامنة، ملحق خاص، العدد ٦، شوال ١٤٤١ هـ - يونيو ٢٠٢٠ م، ص: ٧٣٥.

ترتيب أي مسؤولية عليه جرّاء عدم التنفيذ نظرًا للحدث الفجائي غير المتوقع بعد تكوين الموجب وبدون خطأ من المدين¹، وللاستفادة من هذه الاستحالة يقع عليه عبء إثبات أن الحدث نجم عن سبب أجنبي لا يد له به ولا يمتّ بأي صلة له بأنه مهمل أو ما شابه. بالمقابل، بإمكان الدائن أن يثبت بأن الخطأ ناجم عن تأخير المدين وإبطائه في تنفيذ الموجب الملقى على عاتقه لكي يبقى الالتزام ساري المفعول².

لا بدّ من التأكيد، على أنه لتطبيق نظرية القوة القاهرة يقتضي توافر ثلاثة شروط مجتمعة ألا وهي: عدم توقّع الحدث النادر وغير الاعتيادي أثناء توقيع العقد. ويُقاس عدم التوقّع بالاستناد إلى المعيار الموضوعي الذي بموجبه يُنظر إلى تصرفات الرجل العادي الذي إن وجد مكان الشخص الذي أبرم العقد، ما إذا كان بمقدوره توقّع حصول الحدث، فإذا كان معاكسًا لهذا المسار تطبّق أحكام هذه النظرية. إضافة إلى شرط آخر متمم له هو عدم إمكانية دفع هذا الحادث، لأنه إن كان بإمكان المدين على الرغم من عدم توقّعه، رده ومقاومته عبر اتخاذ التدابير لتجنب وقوعه في هذه الحالة لا تطبّق النظرية، وذلك على عكس إذا كان متوقّعًا ولكن من غير المستطاع ردع هذا الحادث، في هذه الحالة تطبّق نظرية القوة القاهرة³. والشرط الثالث أجمع عليه الفقه والاجتهاد للاعتداد بأن هذا الحدث أجنبيًا ولا يد للمتعاقدين به⁴، لأنه إذا كانت الاستحالة بسبب خطأ من المدين لانتفت شروط القوة القاهرة وتحمل المدين المسؤولية عبر إعطاء الدائن تعويضًا نقديًا⁵.

وإذا أردنا تكييف هذه الشروط على جائحة كورونا، ففي بداية الأمر يُرجع إلى العقد المبرم من قبل الأطراف عملاً بمبدأ إلزامية تنفيذ العقود، ولتوضيح هذا الأمر سنميز بين ثلاث حالات يجب أخذها بعين الاعتبار عند تحديد تكييف الجائحة ما إذا كانت تشكّل قوة قاهرة أم لا. في الحالة الأولى، عندما يكون الأطراف في متن العقد مدرجين بندًا على أن الوباءات تُعد من قبيل القوة القاهرة، في هذه الحالة وعملاً بالقوة الملزمة لكافة الشروط المتفق عليها في متن العقد تُكَيّف الجائحة على أنها قوة قاهرة، بخلاف الحالة الثانية عندما يدرجون في متن العقد الحالات التي تُعد

¹ المادة ٣٤١ من قانون الموجبات والعقود: " يسقط الموجب إذا كان، بعد نشأته قد أصبح موضوعه مستحيلًا من الوجه الطبيعي أو الوجه القانوني بدون فعل أو خطأ من المدين "

² المادة ٣٤٢ من قانون الموجبات والعقود: " يجب على المدين ان يقيم البرهان على وجود القوة القاهرة ويبقى مع ذلك للدائن متسع لكي يثبت ان الطارئ الذي وقع بمعزل عن المدين كان مسبوقا أو مصحوبا بخطأ ارتكبه كإبطاء في التنفيذ جعله في حالة التأخر. في مثل هذا الموقف يظل الموجب قائماً "

³ محمد حسن قاسم، القانون المدني: الالتزامات - المصادر - العقد، المجلد الثاني، الطبعة الثانية، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت ٢٠١٨، ص: ٢٥٩ وما يليها.

⁴ R.GEYSEN, JURISPRUDENCE DU TRAVAIL: ARBEIDSRECHTSPRAAK, BRUXELLES, BRUSSEL, 1966, Page: 80.

⁵ محكمة التمييز المدنية، الغرفة الرابعة، قرار رقم ١٩٧٤/٦٧ تاريخ ١٩٧٤/١١/١١، تم الدخول بتاريخ ٢٠٢٢/٢/١٠، مركز المعلوماتية القانونية، الجامعة اللبنانية، Legiliban.ul.edu.lb.

من قبيل القوة القاهرة ويجري إقصاء الوباءات منها، في مثل هذه الحالة لا يمكن توصيف الجائحة على أنها قوة القاهرة. أما الحالة الثالثة فلها وجهان: الوجه الأول عندما يدرجون حالات القوة القاهرة دون التطرق بتاتاً إلى الوباءات ما إذا كانت تشكل قوة القاهرة أم لا، والوجه الثاني هو عندما لم يدرجوا في متن العقد أي اتفاق حيال تحديد القوة القاهرة، في كلا الوجهين يعود لمحكمة الأساس تقدير ما إذا كانت الجائحة تشكل قوة القاهرة أم لا وذلك بحسب ظروف كل قضية¹.

ولإعطاء التكييف السليم لجائحة كورونا بأنها تشكل قوة القاهرة، ينبغي توافر الشروط التالية: بالعودة إلى شرط عدم توقع الحدث، فإن هذا الوباء المتمثل بـ"فيروس كورونا" الذي أطلقت منظمة الصحة العالمية تسميته على أنه جائحة نظراً لخطورته كما أسلفنا سابقاً من المستحيل على أي متعاقد أبرم عقده بتاريخ سابق على انتشار الجائحة أن يعلم بحدوثه وتأثيراته التي طالت كل القطاعات وليس فقط القطاع الصحي².

أما بالنسبة إلى الشرط الثاني المتمثل بعدم دفعه، فهذا الفيروس انتشر بسرعة ولم يكن بالإمكان درء مخاطره، فحتى المتخصصون في المجال الطبي لم يتمكنوا من إيجاد علاج فعال له على الرغم من اللقاح حُصص لهذه الغاية، لكن بالرغم من أخذه لم يمنع من خطر التقاط العدوى حتى إن اتخذ الإجراءات اللازمة من تباعد اجتماعي وارتداء الكمامة وإلى ما هنالك من تدابير، لأن مثل هكذا فيروس لا أحد يعلم كيف تنتقل العدوى من خلاله، فمن المنطق الطبيعي للأمر أنه لا يمكن دفعه. وأخيراً، لتطبيق نظرية القوة القاهرة يجب توافر شرط الطابع الخارجي للفيروس ويقصد به انتفاء خطأ المدين. ومن المنطقي اعتبار أن الفيروس لم ينبثق عن المدين ولم يتسبب به شخصياً أو نتج عن إهماله³. فإذا استجمعت الشروط المستوجبة التطبيق توصف الجائحة على أنها قوة القاهرة.

¹ نجيب الحاج شاهين، فيروس الكورونا والعقود الجارية، العدل ٢٠٢٠، العدد الثالث، السنة الرابعة والخمسون، ص: ٩٨٤ وما يليها.

² هانيا فقيه، أثر الكورونا على تنفيذ العقود - دراسة وفقاً للقانون اللبناني، مجلة كامبريدج للبحوث العلمية، العدد الأول، تموز ٢٠٢٠، ص: ١٤ وما يليها.

³ هانيا فقيه، المرجع سابق الذكر، ص: ١٤ وما يليها.

أندره نادر، وباء الكورونا وتأثيره على عقود العمل، المجلة القضائية، دراسات وآراء، تم نشره بتاريخ ١١-٥-٢٠٢٠ عبر صادر لكس، تم الدخول بتاريخ ١٥/١٢/٢٠٢٠.

سامر عويدات، أثر فايروس كورونا على الالتزامات التعاقدية، المجلة القضائية، دراسات وأبحاث، نُشر بتاريخ ٣٠-٤-٢٠٢٠ عبر صادر لكس، تم الدخول إلى الموقع بتاريخ ١٣/١٢/٢٠٢٠.

محمد شهاب، العقود بين القانون والظروف الاستثنائية، نُشرت من خلال مجلة محكمة بتاريخ ٣/٦/٢٠٢٠ نهار الأربعاء، تم الدخول بتاريخ ٢/٧/٢٠٢٠ عبر الموقع الإلكتروني المرفق أدناه:

<https://mahkama.net/%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%82%D9%88%D8%A>

F-6

بالمقابل، سنعمد إلى معالجة مسار آخر لتكييف الجائحة ما إذا كان بالإمكان تكييف عناصر الظروف الطارئة على جائحة كورونا (الفقرة الثانية).

الفقرة الثانية: تكييف عناصر الظروف الطارئة على جائحة كورونا

لا مناص من القول، أنه ليس كل تغيير يطرأ على أحد المتعاقدين أو كلاهما، يؤدي إلى زعزعة الاستقرار التعاقدى لعقود العمل تحديداً إنما فقط التغيير الذي يجعل من تنفيذ الالتزامات تشكّل إرهاقاً على عاتق الطرفين أو أحدهما، ويطبق هذا الأمر عند توافر الشروط التي سنعمد إلى تبينها في ما بعد.

لذلك، سنتطرق (أولاً) في البحث عن الظروف الطارئة التي تُعد أساس عامل التغيير العقدي لبيح الأمر للرجوع إلى نظرية الظروف الطارئة التي هي المسبب الأول والرئيس للتغيير العقدي على وجه العموم، ومن ثم نتطرق إلى البحث في شروط تطبيق نظرية الظروف الطارئة على جائحة كورونا (ثانياً).

أولاً: الظروف الطارئة أساس عامل التغيير العقدي

مما لا شك فيه أن لكل نظام مؤشّرين: عنصر الثبات وعامل التغيير. فعنصر الثبات يعني الاستقرار، لكنّ هذا الاستقرار نسبيّ وليس مطلقاً، بمعنى أنه يتأثر بعامل الزمن جرّاء التحوّلات الاجتماعية والاقتصادية التي تطرأ. وعامل التغيير يتصف عبر الزمن بالحركة الدائمة، حيث تختلف نتائجه من عقد إلى آخر باختلاف مضمون كل عقد. فالالتزامات العقدية تتأثر بالفاعل الذي قد يحصل بين عنصر الثبات وعامل التغيير. فلديمومة أي نظام، ينبغي التفاعل بين هذين المؤشّرين لتحقيق الإنصاف والعدالة¹.

يتصف القانون بالاستقرار عند نشأته، لكن لكي لا يفقد وظيفته لا بدّ من تعديله عندما تطرأ عليه ظروف مغايرة كالأوضاع التي نشهدها حالياً، وذلك تطبيقاً لمبدأ مرونة القواعد القانونية². ففي صدد الالتزامات التعاقدية، كما نعلم أن إبرام العقد يتمّ عبر تلاقي إرادتين حريتين تلتزمان وترتّب عليهما موجبات متبادلة نتيجة تلاقي الإيجاب مع القبول. فالعقد يتمتع بميزة الاستقرار عند إبرامه، لكن على الرغم من هذا الاستقرار لا يمكن أن نغفل عن التغييرات التي ممكن أن تطرأ لكي لا

أنس فيصل التورة، تأثيرات جائحة كورونا على عقد العمل بين الظروف الطارئة والقوة القاهرة، مرجع سابق الذكر، ص: ٣٠٦.

¹ سامي منصور، عنصر الثبات وعامل التغيير في العقد المدني: في القانونين اللبناني والفرنسي والمقارن، الطبعة الأولى، دار الفكر اللبناني، بيروت ١٩٧٨، ص: ١٣ وما يليها.

² سامي منصور، المرجع سابق الذكر، ص: ١٣ وما يليها.

يفقد العقد منفعته ويشكل نقيضاً للواقع بتغيير الظروف التي من شأنها أن تؤثر على العقد وتعطيه نطاقاً جديداً غير الذي كان قائماً عليه سابقاً¹.

وجدير بالذكر، ليس كل جديد يتصف بالتغيير الذي يتيح إمكانية تعديل العقد من قبل الأطراف لتحقيق العدالة بينهما، لأنه وجب على الطرف الآخر أن يكون متعاوناً مع الطرف الذي يسبب له العقد إرهاباً وإلا عُدَّ سيئ النية. لذلك، سنتطرق إلى الشروط التي تستدعي التغيير العقدي².

فبالنسبة إلى الشرط المتمثل بعدم توقع الحادث يتمثل أنه عند إبرام العقد، المتعاقدان لم يتوقعا حصوله³ لأن الحدث الذي حصل ليس ضمن نطاق المجرى الطبيعي للأمر. فإذا كان الحادث يقع عادة في ظلّ وضعيات معيّنة وحدث، لا يمكن بالتالي الاستفادة من هذا الشرط لأن الظرف الاستثنائي هو الظرف الذي يكون من النادر حصوله في الظروف العادية⁴.

وفي نفس الصدد، يُقاس عنصر عدم التوقع مقارنة بوضعية الشخص العادي وليس بالنظر إلى المعايير الشخصية المختصة بالمدين كإعلان إفلاسه أو حصول عطل في معداته وغيرهما من الأمور⁵. فالمقصود بالشخص العادي هو شخص ليس مبدع الذكاء والتفكير ولا حتّى محدود التفكير، إنما هو شخص متبصر ومتيقظ للأمر كالأب الصالح⁶. فعلى سبيل المثال: انتشار جائحة كورونا التي أسفر عنها تهديد لأرواح البشر وصحتهم ظرف عام شمل كل المواطنين ولم يكن بالإمكان للمتعاقدين توقع حصوله.

لا بدّ من الإشارة إلى أن عنصر عدم التوقع قد يكون في عدم توقع الحادث أو عدم توقع نتيجته، فيمكن أثناء التعاقد توقع حصول أمر معيّن ويقبلوا تحمل هذا الأمر كون نتائجه تكون طفيفة. إلّا أنه في الواقع ليس كل ما يحسبه المرء يكون هو الذي سيحصل لأنه قد يسفر عن حادث معيّن نتائج لم تكن داخلة في الحسبان، كحالة المرض لا يخلو الأمر من مرض أحد الأطراف، ولكن لا

¹ سامي منصور، عنصر الثبات وعامل التغيير في العقد المدني: في القانونين اللبناني والفرنسي والمقارن، مرجع سابق الذكر، ص: ١٣ وما يليها.

² سامي منصور، المرجع سابق الذكر، ص: ١٣ وما يليها.

³ عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني الجديد: نظرية الالتزام بوجه عام - مصادر الالتزام، المجلد الأول، الطبعة الثالثة الجديدة، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت ٢٠١١، ص: ٩٩٦.

عبد الرزاق السنهوري، النظرية العامة للالتزامات: نظرية العقد، الجزء الثاني، الطبعة الثانية الجديدة، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت ١٩٩٨، ص: ٩٦٤.

⁴ عاطف النقيب، نظرية العقد، الطبعة الأولى والطبعة الثانية، المنشورات الحقوقية صادر، بيروت ١٩٨٨، ص: ٣٩٣.

⁵ خليل جريج، النظرية العامة للموجبات: مصادر الموجبات المتصلة بالإرادة، الجزء الثاني، الطبعة الرابعة منقحة، المنشورات الحقوقية صادر، بيروت ٢٠٠٠، ص: ٣٦٩.

⁶ سامي منصور، عنصر الثبات وعامل التغيير في العقد المدني: في القانونين اللبناني والفرنسي والمقارن، مرجع سابق الذكر، ص: ٢٨.

أحد كان قد يتوقع انتشار مرض فتاك بهذه الخطورة التي كان عليها حيث زرع الاستقرار التعاقدية ألا وهو: " فيروس كورونا ". بالتالي، إن عامل التغيير الذي يصيب التوازن العقدي للالتزامات ليس فقط يصب في الحدث المفاجئ الذي قد يطرأ، وإنما أيضًا بالنتيجة غير المألوفة التي قد تنجم وتقلب كل الموازين في العقد الذي كان قد أبرم في ظل ظروف عادية. ولإعمال عامل التغيير ولكي لا تتعطل مفاعيله، ينبغي أن لا يكون هناك يد للمتعاقد بهذا الحادث الذي حصل أو بنفاقم النتيجة التي طرأت¹.

ولا بد لنا من التنويه، أنه صحيح نتيجة الظروف والنتائج التي قد تنجم يسفر عنها خسارة في العقد، ولكن ليس كل خسارة تُعدّ إخلالاً بالتوازن العقدي. فالحياة ربح وخسارة خاصة في مجال التعااطي بالعقود لما لحساسيتها في ترتيب الآثار القانونية. فعنصر الثبات العقدي يمكن المساس به عندما تكون ظروف التعامل قد خرجت عن المألوف وشكّلت عبئاً وخسارة فادحة².

وتماشياً مع ما ذكر، فإن الخسارة الفادحة هي العبء الذي يؤدي إلى فقدان التوازن الاقتصادي للعقد بشكل غير مألوف، بحيث تتجاوز المنفعة الذي عُقد العقد لأجلها. فهذه الخسارة غير العادية هي التي سنتكلم عنها عندما نتحدث عن أن تنفيذ الالتزام أصبح مرهقاً على عاتق المدين نتيجة الحدث المفاجئ الذي أسفر عنه نتائج سلبية زعزعت الثبات العقدي وأدت إلى الإخلال بين الموجبات العقدية. فعند تقديرنا للخسارة، يُعتد بالظروف الموضوعية أي بالخسارة التي حلت بهذا العقد وليس الخسارة التي لحقت بشخص المتعاقد وتحديداً المدين بالموجبات³.

ولا يكفي فقط بعدم إمكانية توقع الحادث أو النتيجة، إنما أيضاً بعدم إمكانية دفعهما واتخاذ كافة التدابير اللازمة لدرء هذا الأمر، فإذا استجمعت هذه الشروط، وجب عملاً بالمصلحة العليا تعديل العقد ولكن من قبل الفرقاء بالاتفاق بينهم، لأن القانون اللبناني بخلاف كل التشريعات المقارنة لا يجيز للقاضي التدخل بالعقد كونه لا يوجد أي نص يتيح هذا الأمر. بالتالي، هناك ارتباط وثيق بين الثبات العقدي وعامل التغيير لتكريس مبدأ العدالة الاجتماعية⁴.

وتأسيساً على ذلك، يدفعنا إلى التطرق إلى شروط تطبيق نظرية الظروف الطارئة على جائحة كورونا لإعطاء الوصف الصحيح لها.

1 سامي منصور، عنصر الثبات وعامل التغيير في العقد المدني: في القانونين اللبناني والفرنسي والمقارن، مرجع سابق الذكر، ص: ٣٣ وما يليها.

2 سامي منصور، المرجع سابق الذكر، ص: ٤٦ وما يليها.

3 سامي منصور، المرجع سابق الذكر، ص: ٤٦ وما يليها.

4 سامي منصور، عنصر الثبات وعامل التغيير في العقد المدني: في القانونين اللبناني والفرنسي والمقارن، مرجع سابق الذكر، ص: ٣٣ وما يليها.

ثانياً: شروط تطبيق نظرية الظروف الطارئة على جائحة كورونا

إنّ نظرية الظروف الطارئة تُعد حماية اجتماعية للفريق الذي شكّل الظرف الطارئ بالنسبة إليه عبئاً، بحيث أصبح غير قادر على تنفيذ التزامه العقدي إلا من خلال تعديل بنود العقد التي اختلّ توازنها بسبب الأحداث غير متوقّعة. وفي هذا السياق، تكمن أهمية هذه النظرية بأنها تحرر الطرف المرهق من ضغط تنفيذ التزاماته المرهقة¹.

فعلى ضوء ذلك، سنبيّن ما إذا كان بالإمكان في ظل واقعة جائحة كورونا اللجوء إلى نظرية الظروف الطارئة لتلافي ما سيستتبع من آثار على توازن الموجبات العقدية، والتطرق إلى موقف القانون المقارن والقانون اللبناني من هذه النظرية، وذلك بعد تبيان التطور التشريعي لها².

١. التطور التشريعي لنظرية الظروف الطارئة

إنّ نظرية الظروف الطارئة استثناء على مبدأ القوة الإلزامية للعقد، وقد مرّت بتطور تاريخي وتشريعي حتى كرّست في بعض القوانين العربية والأجنبية³.

فمن وجهة النظر التاريخية، فإن دراسة نظرية الظروف الطارئة ظهرت بداية في القانون الكنسي في العصور الوسطى، وذلك من أجل رفع الظلم عن المدين متى كان تنفيذ الالتزام مرهقاً بالنسبة إليه نتيجة الظروف الطارئة، سواء في مرحلة إبرام العقد أو خلال فترة تنفيذه. فرجال الكنيسة لا يسمحون بالغبن وحثهم في ذلك أنه ما دامت الظروف على حالها ولم تتبدّل، فإن الالتزام يُنفذ كما هو متّفق عليه في متن العقد المبرم بينهم، ولكن بالمقابل، إن تبدّلت الظروف تُعدّل حينها الالتزامات العقدية لإعادة التوازن⁴.

زد على ذلك، برزت هذه النظرية في بعض العقود لدى فقهاء الإسلام، مرتكزين على مبدأ أن الظروف الطارئة تكون مبرراً للمدين بطلب الفسخ أو خفض التزاماته، وأن هذه النظرية تعطي مرونة في حل القضايا على وجه يتفق مع روح العدالة والإنصاف⁵.

1 عبد المنعم فرج الصده، نظرية العقد في قوانين البلاد العربية (القانون المصري واللبناني والسوري والعراقي والليبي والكويتي والسوداني)، دون ذكر الطبعة، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت ١٩٧٤، ص: ٤٧٩ وما يليها.

2 عبد المنعم فرج الصده، المرجع سابق الذكر، ص: ٤٧٩ وما يليها.

3 عبد المنعم فرج الصده، المرجع سابق الذكر، ص: ٤٧٩ وما يليها.

4 عبد المنعم فرج الصده، نظرية العقد في قوانين البلاد العربية (القانون المصري واللبناني والسوري والعراقي والليبي والكويتي والسوداني)، مرجع سابق الذكر، ص: ٤٧٩ وما يليها.

5 خليل جريج، النظرية العامة للموجبات: مصادر الموجبات المتصلة بالإرادة، مرجع سابق الذكر، ص: ٣٦١.

زد على ذلك، أخذ بنظرية الظروف الطارئة بعض من فلاسفة العصر الروماني أمثال: شيشرون وسينيكا، معتبرين وفقاً لأقوالهم¹ أنه عندما يتغير الزمن الذي هو أمر حتمي نتيجة التبدلات التي تطرأ على العالم المعاصر يتغير الموجب ولا ينبغي تحميل المدين فوق قدرته متى أصبح تنفيذ التزامه مرهقاً، وإذا نكل عن تنفيذ التزاماته، لا يمكن اتهامه بأنه أحلّ بالعقد كون الظروف تبدلت عما كانت عليه وقت إبرام العقد، ولا يُعقل تنفيذ التزام أصبح بالنسبة إليه يسبب ضرراً أكثر من الفائدة التي كانت مرجوة في متن العقد².

أما في ما يتعلق بالشريعة الإسلامية، فلا نجد تكريساً لنظرية الظروف الطارئة، لكن يوجد قواعد تُعد من أهم الدعائم التي تقوم عليها أحكام الشريعة الإسلامية التي ذُكرت في مجلة الأحكام العدلية³ مفادها متمثل بإزالة الضرر عن المدين عندما يصبح تنفيذ التزامه مرهقاً بالنسبة إليه بسبب الظروف الطارئة المفاجئة⁴.

ولعل من المفيد، أنه إعمالاً لروح العدالة ولمبدأ تنفيذ العقود بحسن نية، جاء مبدأ منع الضرر عن المدين الذي حصل نتيجة الظروف الطارئة، ما جعل فقهاء الشريعة الإسلامية أكثر مرونة في التعاطي مع مبدأ تطبيق القوة الإلزامية للعقد وعدم جواز تعديله⁵.

¹ وفقاً لشيشرون: "عندما يتغير الزمن يتغير الموجب" ولا يجب التمسك بالوعود التي تصبح ضارة بمن صدرت لهم، وإذا أصبح التعهد الذي أعطيته يسبب من النفع لمن تعهدت له، فلا يكون مخالفاً للواجب ان نكلت عنه فإن الفائدة الأكبر تفضل على الأقل".

وأما سينيكا يقول: "أنا لا أعتبر حائناً لعهدي، ولا يمكن إتهامي بعدم الوفاء إلا إذا بقيت الأمور على ما هي عليه وقت التزامي ثم لم أنفذه.. والتغير الذي يطرأ على أمر واحد يجعلني حراً في أن أناقش التزامي من جديد ويخلصني من كلامي الذي أعطيته، يجب أن يبقى كل شيء على حاله التي كان عليها في الوقت الذي تعهدت فيه لكي أستطيع المحافظة على كلامي".

² إدوارعيد، أثر إنخفاض قيمة العملة على الالتزامات المدنية، المجلد الأول، الطبعة الأولى، منشورات زين الحقوقية، بيروت ١٩٩٠، ص: ٢٨

³ مواد مجلة الأحكام العدلية: "المشقة تجلب التيسير" (المادة ١٧)، "لا ضرر ولا ضرار" (المادة ١٩)، "الضرر يزال" (المادة ٢٠)، "الضرورات تبيح المحظورات" (المادة ٢١)، "الضرر الأشد يزال بالضرر الأخف" (المادة ٢٧)، "الضرر يدفع بقدر الإمكان" (المادة ٣١).

⁴ إدوارعيد، أثر إنخفاض قيمة العملة على الالتزامات المدنية، مرجع سابق الذكر، ص: ٣٠.
⁵ سامي منصور، عنصر الثبات وعامل التغير في العقد المدني (في القانونين اللبناني والفرنسي والمقارن)، مرجع سابق الذكر، ص: ٢٨٨.

إدوارعيد، أثر إنخفاض قيمة العملة على الالتزامات المدنية، مرجع سابق الذكر، ص: ٣١.

٢. نظرية الظروف الطارئة في التشريع المقارن

أخذ المشرع المصري بنظرية الظروف الطارئة بعد أن كان رافضاً لها وذلك من أجل التوفيق بين روح القانون والعدالة الاجتماعية، ورأى أنه إن طرأت ظروف استثنائية غير متوقعة جعلت تنفيذ الموجبات تشكّل إرهاباً، في هذه الحالة يُسمح للقاضي بتعديل الالتزامات التعاقدية لإعادة

توازنها¹. كذلك تجاوزت مع نظرية الظروف الطارئة القوانين المدنية في الأردن وسوريا قانون دولة الإمارات العربية المتحدة والعراق وقطر². زد على ذلك، اعتمدت القوانين الأجنبية على نظرية تطبيق الظروف الطارئة في بعض الحالات نتيجة تولّي المشرع في عدد من الدول وضع قوانين جديدة متعلّقة بتكريس هذه النظرية، كالقانون المدني الإيطالي والقانون اليوناني والهولندي³، مع الإشارة إلى أن المشرع البولوني أول من تبنّى نظرية الظروف الطارئة⁴. أما بالنسبة إلى المشرع الفرنسي، ففي بادئ الأمر لم يصدر أي تشريع يُكرّس نظرية الظروف الطارئة وذلك مراعاةً لمبدأ سلطان الإرادة وغير مكثرئين بأي حدث طارئ لا يتصف باستحالة

¹ المادة ١٤٧ من القانون المدني المصري رقم ١٣١ لسنة ١٩٤٨:

"(1) العقد شريعة المتعاقدين، فلا يجوز نقضه ولا تعديله إلا باتفاق الطرفين، أو للأسباب التي يقررها القانون." (2) "ومع ذلك إذا طرأت حوادث استثنائية عامة لم يكن في الواسع توقّعها وترتب على حدوثها أن تنفيذ الالتزام التعاقدية، وإن لم يصبح مستحيلًا، صار مرهقًا للمدين بحيث يهدده بخسارة فادحة، جاز للقاضي تبعًا للظروف وسد الموازنة بين مصلحة الطرفين أن يرد الالتزام المرهق إلى الحد المعقول. ويقع باطلاً كل اتفاق على خلاف ذلك."

² المادة ٢٠٥ من القانون المدني الأردني لسنة ١٩٧٦: "إذا طرأت حوادث استثنائية عامة لم يكن في الواسع توقّعها وترتب على حدوثها أن تنفيذ الالتزام التعاقدية وإن لم يصبح مستحيلًا، صار مرهقًا للمدين بحيث يهدده بخسارة فادحة، جاز للقاضي تبعًا للظروف وسد الموازنة بين مصلحة الطرفين أن يرد الالتزام المرهق إلى الحد المعقول. ويقع باطلاً كل اتفاق على خلاف ذلك."

المادة ١٤٨ مرسوم تشريعي رقم (٨٤) لعام ١٩٤٩ القانون المدني السوري: "ومع ذلك إذا طرأت حوادث استثنائية عامة لم يكن في الواسع توقّعها وترتب على حدوثها أن تنفيذ الالتزام التعاقدية، وإن لم يصبح مستحيلًا، صار مرهقًا للمدين بحيث يهدده بخسارة فادحة، جاز للقاضي تبعًا للظروف وسد الموازنة بين مصلحة الطرفين أن يرد الالتزام المرهق إلى الحد المعقول. ويقع باطلاً كل اتفاق على خلاف ذلك."

المادة ٢٤٩ من قانون ٥ لسنة ١٩٨٥ بشأن إصدار قانون المعاملات المدنية لدولة الإمارات العربية المتحدة: "ومع ذلك إذا طرأت حوادث استثنائية عامة لم يكن في الواسع توقّعها وترتب على حدوثها أن تنفيذ الالتزام التعاقدية، وإن لم يصبح مستحيلًا، صار مرهقًا للمدين بحيث يهدده بخسارة فادحة، جاز للقاضي تبعًا للظروف وسد الموازنة بين مصلحة الطرفين أن يرد الالتزام المرهق إلى الحد المعقول. ويقع باطلاً كل اتفاق على خلاف ذلك."

المادة ١٤٦ فقرة ٢ من القانون المدني العراقي رقم ٤٠ لسنة ١٩٥١: "ومع ذلك إذا طرأت حوادث استثنائية عامة لم يكن في الواسع توقّعها وترتب على حدوثها أن تنفيذ الالتزام التعاقدية، وإن لم يصبح مستحيلًا، صار مرهقًا للمدين بحيث يهدده بخسارة فادحة، جاز للقاضي تبعًا للظروف وسد الموازنة بين مصلحة الطرفين أن يرد الالتزام المرهق إلى الحد المعقول. ويقع باطلاً كل اتفاق على خلاف ذلك."

² المادة ١٧١ فقرة ٢ من قانون (٢٢) لسنة ٢٠٠٤ من القانون المدني القطري: "ومع ذلك إذا طرأت حوادث استثنائية عامة لم يكن في الواسع توقّعها وترتب على حدوثها أن تنفيذ الالتزام التعاقدية، وإن لم يصبح مستحيلًا، صار مرهقًا للمدين بحيث يهدده بخسارة فادحة، جاز للقاضي تبعًا للظروف وسد الموازنة بين مصلحة الطرفين أن يرد الالتزام المرهق إلى الحد المعقول. ويقع باطلاً كل اتفاق على خلاف ذلك."

³ مصطفى العوجي، القانون المدني: العقد مع مقدمة في الموجبات المدنية، مرجع سابق الذكر، ص: ٦٧٥.

⁴ خليل جريج، النظرية العامة للموجبات: مصادر الموجبات المتصلة بالإرادة، مرجع سابق الذكر، ص: ٣٦٧.

التنفيذ وبأي اعتبار يقوم على روح العدالة والإنصاف¹، ولكن بعد حين وفي أحدث تشريع كرس هذه النظرية بموجب المادة ١١٩٥ من القانون المدني بموجب القرار رقم ٢٠١٦/١٣١ معتبراً أنه إن حصل إخلال بالتوازن العقدي نتيجة ظرف فجائي بحيث لم يكن متوقعاً عند إبرام العقد، مُنح للفريق الذي أصبح العقد بالنسبة إليه مرهقاً أن يطلب من الفريق المقابل إجراء مفاوضات لإعادة ترتيب الالتزامات بنحو تتوافق مع الظروف الحالية. فإن رُفض التفاوض أو لم يُسفر عنه أي اتفاق، عندها يحق للفرقاء سلوك مسار من الاتجاهين: إما الإنهاء وإما الطلب من القاضي بالاتفاق بينهم تعديل العقد لإعادة التوازن بين الالتزامات. أما إن لم يتفق الفرقاء خلال مهلة معينة على أن يتم اللجوء إلى تعديل العقد من قبل القاضي، ففي هذه الحال يمكن للقاضي بناءً على طلب من أحد المتعاقدين تعديل العقد أو إنهاؤه بحسب الشروط التي يراها مناسبة².

٣. نظرية الظروف الطارئة في القانون اللبناني

على صعيد القانون اللبناني سنعتمد إلى معالجة موقفه من كافة الجوانب سواء التشريعية، الاجتهادية أو الفقهية، ومن ثم التطرق إلى نطاق تطبيق نظرية الظروف الطارئة على جائحة كورونا ضمن الشروط المستوجبة.

أ. موقف التشريع

بخلاف العديد من التشريعات التي أدرجت في نصوصها إمكانية تعديل العقد في حال حصول ظروف طارئة أفقدت التوازن بين الموجبات التي يقوم عليها العقد المبرم بين الفرقاء. غير أن القانون اللبناني لم يتجاوب مع نظرية الظروف الطارئة معتبراً أنها تشكل نقيضاً لجوهر المادة

¹ خليل جريج، المرجع سابق الذكر، ص: ٣٦٠ وما يليها.

عبدالرزاق السنهوري، النظرية العامة للالتزامات: نظرية العقد، مرجع سابق الذكر، ص: ٩٧٢ وما يليها.

² Article 1195 version en vigueur de puis le 01 October 2016. Modifié par ordonnance n 2016-131 du 10 février 2016-art.2

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 convenir de la résolution du contrat, à la date et aux conditions qu'elles déterminent, ou demander d'un commun accord au juge de procéder à son adaptation. A défaut d'accord dans un délai raisonnable, le juge peut, à la demande d'une partie, réviser le contrat ou y mettre fin, à la date et aux conditions qu'il fixe.

[Www.legifrance.fr](http://www.legifrance.fr)

١٦٦ من قانون الموجبات والعقود¹ التي ترى أن المتعاقدين هم فقط من لهم الحق في تقرير مصير العقد المنظم بينهم، ويستمد قوته الملزمة من إرادتهم مع الأخذ بعين الاعتبار النصوص القانونية التي تتمتع بقوة الإلزام وذلك حفاظاً على مقتضيات المصلحة العامة. فالمرء هو وحده صاحب السلطان² بترتيب الموجبات مع الإرادة الأخرى دون الحاجة للقاضي إلى أن يتدخل بالعقد المبرم من قبل الأطراف إلا إذا كان مخالفاً للنظام العام. بيد أن العقد يخضع للرقابة القضائية في ما يتعلق تطبيقه بحسن نية، وذلك منعاً لاستغلال أي طرف من أطراف العقد الطرف الآخر كان يفرض الدائن على المدين تنفيذ التزاماته في ظل ظروف مرهقة لم تكن داخلة بالحسبان عند إبرام العقد³.

مع الإشارة إلى أن إرساء مبدأ سلطان الإرادة الذي يركز عليه العقد لصحة إبرامه، كُرس بعد مروره بالعديد من الجذور التاريخية سنأتي على ذكرها للتشديد على أهميتها من خلال ترجمتها بالعقد المنظم بينهما⁴.

فمنذ القدم، كان عند الرومان لصحة إبرام العقد اتباع شكليات معينة، فعنصر الشكل هو الذي يعطي الصبغة الخاصة على العقد لإنتاج كل المفاعيل القانونية وذلك بصرف النظر عن إرادة الطرفين ما إذا كانت حرة وخالية من أي عيب من عيوب الرضى. ولكن مع تطور المجتمعات وتأثر القانون الروماني بالقانون الكنسي وبالمبادئ الدينية، ونتيجة تغير معالم الحياة حتى أصبحت أكثر تعقيداً، حيث بدأ القانون الروماني يتأثر بالتطورات التي حصلت نتيجة عوامل متعددة منها: انتشار المذهب الفردي، العوامل السياسية والاقتصادية من كثرة المعاملات من جراء توسع التجارة وتوزيع الأعمال... ما دفع القانونيين إلى إبداء رأيهم حيال أهمية ودور الإرادة في إنشاء العقد وإحداث آثار قانونية له، ما خفف من بعض الشكليات فظهرت عقود أخرى غير العقود الشكلية وأهمها العقود الرضائية⁵.

1 المادة ١٦٦ من قانون الموجبات والعقود.

2 بلال عبد الله، محاضرات في العقد، الجامعة اللبنانية، كلية الحقوق والعلوم السياسية والإدارية، الفرع الخامس عام ٢٠١٧.

3 المادة ٢٢١ من قانون الموجبات والعقود.

مصطفى العوجي، القانون المدني: العقد مع مقدمة في الموجبات المدنية، مرجع سابق الذكر، ص: ٨٧.

4 عبد الرزاق أحمد السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني الجديد: نظرية الإلتزام بوجه عام - مصادر الإلتزام، مرجع سابق الذكر، ص: ١٥٣ وما يليها.

5 عبد الرزاق أحمد السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني الجديد: نظرية الإلتزام بوجه عام - مصادر الإلتزام، المرجع سابق الذكر، ص: ١٥٣ وما يليها.

عاطف النقيب، نظرية العقد، مرجع سابق الذكر، ص: ٤٥ وما يليها.

محمد حسن قاسم، القانون المدني: الإلتزامات - المصادر - العقد، مرجع سابق الذكر، ص: ٤٦ وما يليها.

ففي العصور الوسطى، أصبح مبدأ سلطان الإرادة يحتل الصدارة بإنشاء العقود وذلك بفضل تحرك رجال القانون ورجال علم الفلسفة بالتكلم عن أهمية الإرادة. فرجال الفلسفة يرون أن تفكير الإنسان وتصوره لواقع معين أو لأمر ما يعكس شخصيته. فعملية التفكير تتضمن كيفية التعامل مع شتى الأمور ما تسهم في حل المشكلات واتخاذ القرارات. فمن أهم الفلاسفة المؤكدين مبدأ سلطان الإرادة هما: " روسو ومن بعده كانت"¹. وهكذا بدأت النظريات القانونية والفلسفية تؤدي دوراً في إرساء مبدأ سلطان الإرادة حتى تَلقت الثورة الفرنسية كل هذه النظريات وأسلمت بها عندما وضعتها بيد المشرّعين في أواخر القرن التاسع عشر².

ففي عام ١٨٠٤، كرّست مبدأ الرضائية الذي نراه في الشريعة الإسلامية الذي جعل العقد قائماً على التراضي دون الحاجة إلى أي إجراء شكلي آخر. فالأساس هو صحّة وسلامة تراضي الأطراف. فكل هذه المبادئ التي كرّستها الشريعة الإسلامية انسحبت آثارها على القوانين الوضعية ومنها القانون المدني الفرنسي الذي تأثر بها وجعل العقود قائمة على مبدأ التراضي. بالتالي، هناك تحوّل في العقد من القيود الشكلية لصحته إلى مفهوم الرضائية وصولاً إلى سلطان الإرادة الذي من شأنه عند التقاء مشيئتين أو أكثر ترتيب الموجبات المتقابلة³. فعلى الرغم من أن هذه النظريات لاقت العديد من المعارضين، انتصر في نهاية المطاف مبدأ سلطان الإرادة في إبرام العقود شرط أن لا يكون هناك إخلال بالقواعد القانونية الأمرة لأنّ التدخلات التشريعية لا تتعارض مع مبدأ سلطان الإرادة، إنما تضيف عليه ضمانات لحرية خاصة في مجال حماية الطرف الضعيف في العلاقة التعاقدية. فعلى سبيل المثال، عندما يتدخّل المشرّع في تحديد الحد الأدنى للأجور في العلاقة بين العامل ورب العمل، يكون ذلك حمايةً للعامل كونه الطرف الأضعف في هذه الحلقة التعاقدية. فهذه الإرادة التي أتاحت إمكانية إبرام العقود، أسفر عنها مبدأ "العقد شريعة المتعاقدين" الذي كرّسه قانون الموجبات والعقود بموجب المادة ١٦٦ بنص صريح، فهذا العقد يلزم الأطراف بتنفيذه ويلزم القاضي باحترام العقد وعدم التدخل في إرادة الفرقاء، والالتزام بتطبيقه يجب أن

جورج سيوفي، النظرية العامة للموجبات والعقود، مرجع سابق الذكر، ص: ٢٨.
عبد المحيد الحكيم، الوسيط في نظرية العقد، الجزء الأول في انعقاد العقد، الطبعة الأولى، شركة الطبع والنشر الأهلية، العراق ١٣٧٨- ١٩٦٧م، ص: ٦٩ وما يليها.

١ عبد الرزاق أحمد السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني الجديد: نظرية الإلتزام بوجه عام - مصادر الإلتزام، مرجع سابق الذكر، ص: ١٥٣ وما يليها.

عاطف النقيب، نظرية العقد، مرجع سابق الذكر، ص: ٤٥ وما يليها.

محمد حسن قاسم، القانون المدني: الإلتزامات - العقد، مرجع سابق الذكر، ص: ٤٦ وما يليها.

جورج سيوفي، النظرية العامة للموجبات والعقود، مرجع سابق الذكر، ص: ٢٨

عبد المحيد الحكيم، الوسيط في نظرية العقد، مرجع سابق الذكر، ص: ٦٩ وما يليها.

٢ عبد الرزاق أحمد السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني الجديد: نظرية الإلتزام بوجه عام - مصادر الإلتزام، مرجع سابق الذكر، ص: ١٥٦.

٣ بلال عبد الله، محاضرات في العقد، مرجع سابق الذكر.

يكون بحسن نية، فحديثنا عن تحوّل العقد من عقد شكلي إلى عقد يستند على مبدأ الرضائية لتبيان أهمية دور الإرادة، وبأنه لا يمكن لأحد غير أطراف العلاقة التعاقدية التدخّل بها حتى من قبل القاضي ما دام العقد مراعيًا للنظام العام والآداب العامة¹.

ب. موقف الاجتهاد

إن المحاكم العدلية اللبنانية لم تأخذ بنظرية الظروف الطارئة التي تقضي بتعديل الالتزامات التعاقدية. والبيّنة لهم بأن تبني نظرية التعديل العقدي من قبل القاضي تعارض مبدأ أساس كُرس بنص صريح وواضح بموجب الفقرة الأولى من المادة ٢٢١ من قانون الموجبات والعقود، كما فسّرنا سابقًا، ومفادها أن أطراف العلاقة التعاقدية لهم وحدهم الحق في تقرير مصير العقد بالأمور المتعلقة به كافة. كذلك رأت المحاكم أن ما ورد في الفقرة الثانية ضمن إطار المادة ذاتها لا تشكل نقيضاً للفقرة الأولى ولا حتى استثناء على مبدأ "العقد شريعة المتعاقدين"، بل تُعدّ مكّمة لها كون العقد منذ إبرامه يتمتع بالإلزام كقوة القانون بالنسبة إلى طرفيه. وهذا الطابع الإلزامي لا يُعقل أن يكون بعيداً عن أخلاقيات التعامل التي تتركز على حسن نية أطراف العقد خلال مرحلة تنفيذه. ولهذا السبب، لا يمكن للقاضي التدخل في تعديل الالتزامات التعاقدية حتّى إن طرأت ظروف غير متوقّعة، كتدني قيمة النقد الوطني وأدت إلى إخلال التوازن العقدي².

وذلك بخلاف المحاكم الإدارية التي ترى أنه يحق للقاضي بعد توافر شروط نظرية الظروف الطارئة المتمثلة بحصول حدث مفاجئ غير متوقّع عند توقيع العقد، إعادة التوازن العقدي وذلك حرصاً على استمرارية المرفق العام³.

ففي قرار اعتمده محكمة التمييز المدنية مفاده إمكانية تعديل العقد من قبل القاضي، أنه عندما أقدم أطراف العلاقة التعاقدية على تنظيم العقد في الوقت التي كانت الأوضاع الاقتصادية تشير

¹ بلال عبد الله، محاضرات في العقد، مرجع سابق الذكر.

² محكمة استئناف بيروت، الغرفة الحادية عشرة، قرار رقم ١٩٩٤/٢٠٨ تاريخ ١٩٩٤/٣/٢٣، تم الدخول بتاريخ ٢٠٢٢/٨/٢٢، مركز المعلوماتية القانونية، الجامعة اللبنانية، Legiliban.ul.edu.lb، محكمة الاستئناف في جبل لبنان، قرار رقم ١١ تاريخ ١٩٨٧/١/٢٧، مصطفى العوجي، القانون المدني: العقد، مرجع سابق الذكر، ص: ٦٨١.

محكمة التمييز المدنية، الغرفة الأولى، قرار رقم ٣٧ تاريخ ١٩٩٩/٣/١١، مجموعة باز، المجموعة الثامنة والثلاثون، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت ٢٠٠٠، ص: ٢٤٠.

محكمة التمييز المدنية، الغرفة الخامسة، قرار رقم ١٦ تاريخ ١٩٩٢/٧/٣٠، مجموعة باز، المجموعة الحادية والثلاثون، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت ١٩٩٧، ص: ٤٥٢.

محكمة التمييز المدنية، الغرفة الرابعة، قرار رقم ١٩ تاريخ ١٩٩٤/٦/١٤، مجموعة باز، المجموعة الثالثة والثلاثون، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت ١٩٩٩، ص: ٣٥٨.

³ محكمة التمييز المدنية، الغرفة المدنية الأولى، قرار رقم ١٩٥٦/٥/١٩ تاريخ ١٩٥٦/٥/١٩، تم الدخول بتاريخ ٢٠٢٢/٨/٢٢، مركز المعلوماتية القانونية، الجامعة اللبنانية، Legiliban.ul.edu.lb.

إلى حصول تقلبات في الأسعار، وبعد ذلك أثناء تنفيذ العقد حصل تدرّج في قيمة النقد الوطني فأصبح من المتعثر على أحد المتعاقدين تنفيذ التزاماته أو ربما استحاله عليه التنفيذ¹.

خلاصة القول، إن القضاء العدلي اللبناني لم يأخذ بنظرية الظروف الطارئة عملاً بالقوة الملزمة للعقود المدنية، عكس القضاء الإداري الذي اعتمد هذه النظرية بموجب أحكامه الصريحة وسمح للقاضي بتعديل العقد خاصة في حال التدرّج في قيمة النقد الوطني أو حدوث ظروف أمنية دفعت إلى اختلال التوازن بين الموجبات التعاقدية².

ت. موقف الفقه

عمد الفقه في لبنان إلى تأييد³ نظرية الظروف الطارئة بعد الأحداث الأليمة التي شهدتها لبنان سابقاً، وما زال التاريخ يُعيد نفسه في ما يتعلق بتدهور قيمة العملة الوطنية بسبب الأسباب السياسية والاقتصادية، ما أسس مخاوف لدى العاملين المحاصرين بأوضاع معيشية صعبة⁴، ما دفع الفقهاء في لبنان⁵ ومنهم البروفيسور سامي منصور التطرق إلى نظرية الظروف الطارئة المتمثلة بإمكانية القاضي تعديل العقد المنظم من قبل الأطراف بغية إعادة التوازن بين الموجبات التي اختل توازنها نتيجة الظرف المفاجئ وغير المتوقع. فرأى أن تدخّل القاضي لا يشكل تجاوزاً لدور إرادة الأطراف، إنما يُعدّ مفسراً لها باعتبار أن المتعاقدين عند إبرام العقد في ظل الظروف العادية لم يكن في حسابهم حصول ظرف طارئ يمس جوهر عقدهم، فإن كان على الأقل أحدهم متوقّفاً

1 محكمة التمييز المدنية، الغرفة الأولى، قرار رقم ١٩٩٥/٦٤ تاريخ ١٩٩٥/١٢/٧، تم الدخول بتاريخ ٢٠٢٢/٨/٢٢، مركز المعلوماتية القانونية، الجامعة اللبنانية، Legiliban.ul.edu.lb.

2 مجلس شورى الدولة، الغرفة الخامسة، رقم ١٩٩٨/١٢٠ تاريخ ١٩٩٨/١١/٢٥، تم الدخول بتاريخ ٢٠٢٢/٨/٢٢، مركز المعلوماتية القانونية، الجامعة اللبنانية، Legiliban.ul.edu.lb.

3 محكمة التمييز المدنية، قرار رقم ٢٠٠٠/١٥ تاريخ ٢٠٠٠/١١/٢٤، تم الدخول بتاريخ ٢٠٢٢/٨/٢٢، مركز المعلوماتية القانونية، الجامعة اللبنانية، Legiliban.ul.edu.lb.

4 محكمة التمييز المدنية، الغرفة الأولى، قرار رقم ٥٨ تاريخ ١٩٩٩/٤/٢٧، جميل باز، المجموعة الثامنة والثلاثون، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت ٢٠٠٠، ص: ٢٦٨.

5 أمثال: ٣ مصطفى العوجي، القانون المدني: العقد مع مقدمة في الموجبات المدنية، مرجع سابق الذكر، ص: ٦٧٨.

٤ إدوار عيد، أثر إنخفاض قيمة العملة على الإلتزامات المدنية، مرجع سابق الذكر، ص: ٧٨.

٥ أمثال:

إدوار عيد، عالج هذه النظرية في مؤلفه: أثر إنخفاض قيمة العملة على الإلتزامات المدنية (نظرية الحوادث الطارئة)، الطبعة الأولى ١٩٩٠، مرجع سابق الذكر.

سامي منصور، عالج هذه النظرية في مؤلفه: عنصر الثبات وعامل التغير في العقد المدني: في القانونيين اللبناني والفرنسي والمقارن، مرجع سابق الذكر.

ارستوت اراتيموس، إنخفاض قيمة العملة وتأثيره في حقوق المتعاقدين والمتقاضين، العدل ١٩٨٨، ص: ١ وما يليها.

مخايل فارس لحد، نظرية الحوادث الطارئة (في العقود المتبادلة ذات الأجل)، العدل ٢٠٠٠، العدد الأول، السنة الرابعة والثلاثون، ص: ٢٦ وما يليها.

حصول الطرف الفجائي لما أقدم على الاتفاق على نفس الشروط، وربما كان تراجع عن التعاقد¹. وعلى الرغم من أن العقد يتمتع بالقوة الملزمة بالنسبة إلى طرفيه، بحيث تؤدي الإرادة دور المحرك الأساس له، لا يجب أن تكون مطلقة بل مقيّدة بالمبادئ الاجتماعية النابعة من القواعد الأخلاقية ومن المبدأ القانوني الذي يفرض نفسه بتنفيذ الموجبات المتمثل بمبدأ " حسن النية "، لأن عدم تعديل العقد رغم الخسارة يشجع سوء نية الطرف الذي يريد تنفيذ العقد دون ان يأخذ بعين الاعتبار الظروف الفجائية المستجدة².

كذلك أضاف البروفيسور سامي منصور أن عدم الأخذ بهذه النظرية يعزز مبدأ الإثراء غير المشروع، أي إثراء الدائن على حساب المدين، وهذا يُشكل ظلماً له ويناهض مبدأ حسن النية والقواعد الاجتماعية والأدبية المرتكزة على مبادئ الأخلاق والآداب³.

ومن هذا المنطلق، وُجد أنه من الضروري الأخذ بنظرية الظروف الطارئة متى توافرت شروطها لإعادة التوازن العقدي.

ث. نطاق تطبيق نظرية الظروف الطارئة على جائحة كورونا ضمن الشروط المستوجبة

مما لا شك فيه أن نظرية الظروف الطارئة تفترض وجود عقد يُنفذ ليس حالاً، إنما في موعد لاحق حسب اتفاق الطرفين. وعند حلول وقت التنفيذ قد تطرأ ظروف فجائية لم تكن داخلة في الحسبان ولا يد للمتعاقدين بها. فهذه الظروف لا تؤدي إلى استحالة تنفيذ الموجبات المترتبة على عاتق الطرفين، إنما تؤدي إلى اختلال في التوازن بين هذه الموجبات، فتسبب خسارة فادحة على أحد الطرفين إذا نفذ الالتزام متى أصبح تنفيذه مرهقاً بالنسبة إليه. فلو أن هذا الطرف المستجد أدى إلى استحالة التنفيذ لكننا أمام توصيف مغاير يتجلى بالقوة القاهرة⁴ التي تعرف بأنها ظرف استثنائي غير متوقّع حصل بعد مرحلة إبرام العقد، ما رتب هذا الأمر أن أفقد العقد المنفعة المرجوة

¹ سامي منصور، عنصر الثبات وعامل التغير في العقد المدني: في القانونيين اللبناني والفرنسي والمقارن، مرجع سابق الذكر، ص: ٤٥١.

² سامي منصور، عنصر الثبات وعامل التغير في العقد المدني: في القانونيين اللبناني والفرنسي والمقارن، مرجع سابق الذكر، ص: ٤٦٥ وما يليها.
ادوار عيد، أثر انخفاض قيمة العملة على الالتزامات المدنية (نظرية الحوادث الطارئة)، مرجع سابق الذكر، ص: ٨٧.

³ سامي منصور، المرجع سابق الذكر، ص: ٤٦٢ وما يليها.

⁴ عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني الجديد: نظرية الالتزام بوجه عام - مصادر الالتزام، مرجع سابق الذكر، ص: ٧٠٦ وما يليها.

منه بحيث أصبح تنفيذ المدين لموجباته يشكّل إرهاباً هائلاً¹. لذلك، سعى رجال القانون إلى معالجة هذا الأمر ورأوا أن لديهم فقط مسارين: إما أن يعض النظر عن قاعدة "العقد شريعة المتعاقدين"، وإما أن يسلطوا نظرهم على القواعد الأدبية المرتكزة على المساواة والعدالة الاجتماعية من أجل تحقيق الإنصاف بين الأفراد من خلال مقومات العدالة، ومن غير العدل تحميل الإنسان فوق طاقته وإلا عدّ من قبيل الظلم بالنسبة إليه². فهناك عقبة أساسية في تطبيق هذه النظرية التي هي أساس جذورها قواعد العدالة الأخلاقية والاجتماعية، لذلك هناك اصطدام بين مبدأ العقد شريعة المتعاقدين ومبدأ الإنصاف الذي يحقق التوازن العقدي³. فلتطبيق هذه النظرية يقتضي توافر شروط مستجمعة وسنكيّفها مع جائحة كورونا لمعرفة ما إذا كان ينطبق على هذه الجائحة وصف الطرف الطارئ.

تطبق هذه النظرية على العقود المتتابعة التنفيذ من حيث المبدأ، وهي العقود التي تحمل فترة زمنية بين إبرام العقد وتنفيذه، حيث يحصل الحادث بين هاتين الفترتين. ومن النادر تطبيق هذه النظرية في العقود الفورية عندما يُبرم العقد ومن بعدها يطرأ الحادث قبل التنفيذ. أما في ما يتعلق بالعقود الاحتمالية، فلا يصلح تطبيق النظرية في مثل هذه العقود نظراً لخصوصية هذا العقد، حيث إن وقت إبرامه لم يكن في وسع المتعاقدين تحديد المنافع المتحصّلة ورائه وتحديد التزامات كل من الطرفين لتوقف ذلك على حدث غير محقّق. وهذا الحادث لا يكفي أن يكون استثنائياً عاماً يضم طائفة من الأشخاص أو في منطقة معيّنة، إنما يجب أن يكون غير متوقّع الحدوث من قبل الأطراف ولا يمكن دفعه عبر إتخاذ كافة الوسائل والتدابير اللازمة لتفادي الحادث أو التقليل من مخاطره. وهذا المعيار موضوعي يُقاس مقارنةً بالرجل العادي الذي يكون المدين في نفس وضعيّته في مثل هذه الوضعية. وتُقاس ضخامة الخسائر بالنسبة إلى الخسارة التي لحقت بالمعاملة وليس بالنسبة إلى الخسائر التي لحقت مباشرة بالمدين. فإذا كان المدين نتيجة هذا الطرف خسر الكثير في العقد الذي أبرمه، لكن هذا الأمر لم يؤثر على وضعيّته لأنه غني ولديه مركز مالي عريق، فهذا لا يهمننا لتطبيق هذه النظرية أو عدم تطبيقها لأن المعيار موضوعي وليس ذاتياً ينظر إلى المعاملة لا إلى وضعية الشخص⁴. زد على ذلك، لتطبيق هذه النظرية يجب أن لا يكون هناك إهمال من قبل أحد المتعاقدين، بما معناه أن لا يكون هناك تقاعس من قبل المدين في تنفيذ التزاماته في

1 عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني، الجزء الأول، الطبعة الأولى، دار إحياء التراث العربي، بيروت ١٩٥٢، ص: ٦٣١.

2 خليل جريج، النظرية العامة للموجبات، مرجع سابق الذكر، ص: ٣٦٠.

3 عاطف النقيب، نظرية العقد، مرجع سابق الذكر، ص: ٣٩١.

4 عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني الجديد: نظرية الالتزام بوجه عام - مصادر الالتزام، مرجع سابق الذكر، ص: ٧١٧ وما يليها.

عبد المنعم فرج الصده، نظرية العقد في قوانين البلاد العربية (المصري والليبي والسوري والعراقي والليبي والكويتي والسوداني)، مرجع سابق الذكر، ص: ٤٨٢ وما يليها.

الموعد المخصص له، وفي وجه مقابل لا يجوز للدائن أن يكون قد أهمل وتراخى عند تنفيذ الموجبات كأن لا يقدّم للعامل اليد العاملة والمواد اللازمة للعمل¹. ينبغي الإشارة إلى أنه إذا امتد أثر هذه الظروف الطارئة لحين أصبح تنفيذ الالتزام من قبل المدين يشكل إرهاباً له بصورة دائمة وليست مؤقتة، بحيث يستحيل العودة إلى حالته الطبيعية، في هذه الحالة يؤدي إلى فسخ العقد بحجة القوة القاهرة وليس الظروف الطارئة. ولا بد من الإشارة إلى أن قياس معيار الإرهاب ليس ثابتاً على جميع الظروف والحالات، إنما هو مرن يتغير ويتبدل حسب الظروف ومعطيات القضية².

فانطلاقاً من الوضع الراهن، بالنسبة إلى شرط الاستثنائية، لا شك في أن جائحة كورونا هي ظرف استثنائي استجد على الساحة الدولية، ما أثر على فقدان توازن الالتزامات التعاقدية لعقود العمل، بحيث أصبح تنفيذ التزام الأجير يشكل إرهاباً بالنسبة إليه.

بالتالي، هذا الفيروس والإجراءات الصارمة التي اتخذت لتلافيه، شكلاً عائقاً أمام تنفيذ عقد العمل. كذلك فإن هذا الظرف من الصعب كان توقعه لأن حتى الرجل المتبصر للأمور لم يكن يتوقعه عند إبرام العقد، كما أنه لا يمكن دفعه أو اتخاذ أي إجراء لتلافيه لأنه كما شهدنا وما زلنا نشهد، حتى الأطباء المتخصصون في المجال الطبي لم يتمكنوا من تشخيص كيفية انتقال العدوى بين الأفراد. وبالرغم من توافر لقاح لفيروس كورونا من بعد عدة تجارب، ولكن حتى اللقاح ليس كافياً لتفادي الإصابة. فهناك حالات عديدة بالرغم من التزامهم بكافة التدابير الوقائية التي فرضتها وزارة الصحة أصيبوا بهذه العدوى.

أما في ما يتعلق بالشرط المتمثل بالطابع الخارجي فهو خارج عن إرادة المدين، فمن المنطق الطبيعي للأمور أنه لم ينبثق عن المدين ولم يتسبب به شخصياً ولم ينتج عن إهماله أو عن خطئه. فعندما أعلنت الحكومة اللبنانية قرارها بالتعبئة العامة، لم تلتفت إلى مصير العمّال وماذا سيحل بهم. فكانت الصاعقة كبيرة التي حلت بالعمال ليس بسبب الجائحة إنما أيضاً بسبب الأوضاع المتردية التي يمر بها لبنان إلى أن جعل تنفيذ التزاماتهم يشكل إرهاباً على عاتقهم. لذلك، فإن جائحة كورونا هي حدث استثنائي لم يكن في حساب أحد المتعاقدين وقت إبرام العقد، حيث أثرت

¹ خليل جريج، النظرية العامة للموجبات، مرجع سابق الذكر، ص: ٣٧٠.
² مخايل فارس لحدود، نظرية الحوادث الطارئة (في العقود المتبادلة ذات الأجل)، مرجع سابق الذكر، ص: ٣٣.

على حقوق وواجبات كل طرف من أطراف العملية التعاقدية بنحو أصبح فيه التنفيذ مرهقاً على عاتق الطرفين أو أحدهما، ومن منطق العدالة عدم تحميل الفرد أكثر من قدرته. لكن الثغرة في القانون اللبناني تكمن في أنه لم ينص في أي مادة من مواد تطبيق نظرية الظروف الطارئة كما فعلت التشريعات المقارنة الأخرى كما بينا سابقاً. غير أنه في كلا الحالتين، سواء في التشريع اللبناني أم في التشريعات المقارنة، لا يمكن تطبيق نظرية الظروف الطارئة بحال كان هناك تلاقٍ بين خطأ المدين وحدث الظرف الطارئ المتمثل بجائحة كورونا¹. فعلى سبيل المثال، إذا كان هناك ملاحظة من قبل الأجير في تنفيذ موجباته قبل الجائحة بالرغم من أنه لو بذل جهداً كان قد نفذها قبل انتشار هذه الجائحة، غير أنه تقاعس عن تنفيذها وخلال فترة تقاعسه أعلن عن انتشار الجائحة وأصبح بسببها غير قادر على التنفيذ. في مثل هذه الحالة لا تطبق النظرية بسبب إهماله وتقاعسه.

استناداً إلى ما سبق، تُكفي الجائحة بحسب الحالة المعروضة أمام القاضي، فيمكن لنفس الحالة ولكن بظروف مختلفة توصيفها على وجهين. فبالعودة إلى المثل السابق وللتأكيد على كيفية التوصيف الصحيح فإنه في حال مرض الأجير بفيروس كورونا مرضاً خفيفاً، لا يترتب فسخ للعقد إنما يُعلّق العقد نتيجة الظرف الطارئ، أو في حال إغلاق المؤسسة مؤقتاً كالأمر الذي حدث أثناء فترة التعبئة العامة لا يتحرر العامل من الالتزامات الملقاة على عاتقه، إنما يعلّق تنفيذ هذا العقد ريثما يزول هذا الظرف. أما إذا شكّل هذا المرض أو الإقفال بالنسبة إلى الفريق الآخر عبئاً واستغرق مرض الأجير أو امتد الإقفال لفترة طويلة، ففي مثل هذه الحالة تتحول الاستحالة المؤقتة إلى تامة وتطبق نظرية القوة القاهرة. ففي الحالة الأولى يكون ظرف طارئ يزول عند شفائه، بينما إذا كان مرضه طويلاً، بحيث يتجاوز مدة العقد الأصلية، أو إذا امتد الإقفال لوقت طويل، هنا تُطبّق نظرية القوة القاهرة². فإذاً، معيار التطبيق هو معيار نسبي وليس مطلقاً يراعي كافة مبادئ حسن النية.

¹ فؤاد قاسم الشعبي، جائحة كورونا كحدث استثنائي أو قوة القاهرة وفقاً للتطبيقات القضائية الإماراتية الحديثة، وزارة العدل: إدارة البحوث والدراسات، الإمارات العربية المتحدة ٢٠٢٠ م، ص: ٩.

² فؤاد قاسم الشعبي، جائحة كورونا كحدث استثنائي أو قوة القاهرة وفقاً للتطبيقات القضائية الإماراتية الحديثة، مرجع سابق الذكر، ص: ٩.

وبعد البحث عن التوصيف القانوني لجائحة كورونا (المبحث الأول)، سوف نعود إلى البحث عن الوسائل الوقائية لحفظ الاستقرار التعاقدى في ظل جائحة كورونا (المبحث الثاني).

المبحث الثاني: الوسائل الوقائية لحفظ الاستقرار التعاقدى في ظل جائحة كورونا

يرتبط عمل الأجراء بصحتهم لأنها الأساس لضمان استمرارية أعمالهم، ونظرًا لتفشي جائحة كورونا كان ينبغي على الأجراء اتباع بعض الإجراءات التي تمكّنهم من تفادي تعرّضهم لخطر التقاط العدوى والوقاية منها، كتلقّي اللقاحات وتفادي مخالطة شخص مريض أو شخص تظهر عليه عوارض الفيروس. كذلك ينبغي على الشركات الالتزام بكافة معايير السلامة داخل مقرّاتها، والالتزام بكافة الإجراءات التي تراعى وقاية الأجراء وسلامتهم وفقًا لما نصت عليه القوانين المرعية الإجراء. فنظرًا لمخاوف الأجراء إزاء كيفية التعامل مع هذه الأزمة بشأن عقودهم المبرمة مع أرباب العمل، كان القانون إلى جانبهم عندما فرض بعض الوسائل التي من شأنها حماية حقوقهم والحفاظ على صحتهم.

على ضوء ذلك، سنتطرق إلى هذه الوسائل من خلال البحث عن التدابير القانونية المستحدثة للحد من تداعيات الجائحة على الالتزامات التعاقدية (الفقرة الأولى)، لننتقل بعد ذلك إلى التدابير القانونية الأخلاقية للحد من تداعيات الجائحة على الالتزامات التعاقدية (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى: التدابير القانونية المستحدثة للحد من تداعيات الجائحة على الالتزامات التعاقدية

إن قرار الحجر الصحي شمل كافة دول العالم بدون استثناء وذلك لمنع انتشار العدوى بين الدول، ما جعل تنفيذ الالتزامات التعاقدية مهدّدة إما باستحالة تنفيذها وإما بجعلها مرهقة بالنسبة إلى أطراف العقد، لأنه عندما أبرم العقد حُدّدت الشروط والموجبات بالاستناد إلى مبدأ التوازن بين كل الفرقاء. ولمنع الالتباس، يقتضي الإشارة إلى أن التوازن المقصود به ليس بأن تكون الموجبات المعقودة متساوية، وإنما يُقصد به أن يبقى العقد محققاً للغاية المرجوة منه. ومن منطلق الحفاظ على التوازن بين الموجبات خلال مرحلة تنفيذ العقد، سنتطرق إلى أحدث القوانين التي صدرت في لبنان وفرنسا في ظل الأزمة الراهنة والتي من شأنها إعطاء الحماية القانونية لأطراف العلاقة التعاقدية.

أولاً: القانون الفرنسي بموجب المرسوم رقم ٢٠٢٠/٣٠٦ بتاريخ ٢٣ آذار ٢٠٢٠

بدأت ذي بدء، فإن مفاد هذا القانون¹ تعليق تنفيذ العقود خلال الفترة التي حددها، فأثناء فترة سريان هذا القانون تكون الموجبات الملقة على عاتق المدين مجمدة. بالتالي، لا يمكن مطالبته بالتنفيذ ولا يُعد عدم تنفيذه للموجبات خلال هذه الفترة بأنه يشكل إخلالاً بالالتزامات الملقة على عاتقه، فالذي يستفيد من هذا التعليق المذكور هو المدين بالموجب وليس الدائن بهذا الموجب². لكن ينبغي التمييز بين عدّة حالات ألا وهي: إذا كانت مدة العقد من المفترض أن تنتهي قبل سريان هذا القانون، ففي هذه الحالة تبقى مفاعيل الموجب سارية لأن المدين يُعد متأخراً ومماطلاً في التنفيذ. أما إذا كان الموجب ينبغي تنفيذه خلال فترة الحماية القانونية، في متن هذه الحالة يُعلق تنفيذه ريثما تنتهي مدة سريان هذا القانون، وبعد انتهاء سريانه يتيح القانون للمدين مهلة شهر للتنفيذ وإذا أُخلّ في ذلك يحق للدائن المطالبة بالتنفيذ أو تطبيق بحق المدين كافة الآثار المرعية الاجراء كإلغاء العقد وفسخه. بينما إذا كان من الأساس تنفيذ الموجب بعد سريان هذا القانون، ففي هذه الحالة تتوقف المهلة وتعود للسريان مجدداً بعد انتهاء مفعول هذا القانون. بالمقابل، هناك حالة يُجمد فيها العقد ويُمدد لفترة شهرين تبدأ من تاريخ انقضاء مفعول هذا القانون عندما يكون العقد محدد المدة، وتنتهي مدته خلال فترة الحماية القانونية أو إذا كان العقد يتجدد تلقائياً كعقد الإيجار أو عقود العمل³.

¹ القانون الفرنسي بموجب المرسوم رقم ٢٠٢٠/٣٠٦ بتاريخ ٢٣ آذار ٢٠٢٠.

² أحمد إشراقية، الوسائل القانونية الخاصة بمواجهة آثار جائحة كورونا المستجد على العلاقات التعاقدية: دراسة في القانونين الفرنسي واللبناني، مرجع سابق الذكر، ص: ٧٥١.

Dossier Législatif: LOI n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19(1). Accessed on 15/6/2022 through the link that attaches below:

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000041746313/>

Rödl & Partner Avocats, **Coronavirus (COVID-19)/ what to know about France-Assolombarda**, Strasbourg Office, paris@roedl.com, 24 of April 2020, Accessed on 15/6/2022 through the link that attaches below:

https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://www.assolombarda.it/servizi/internazionalizzazione/documenti/covid-19-guide-france&ved=2ahUKEwiK_N2hoLD4AhUrm_0HHdvXBBUQFnoECAMQAQ&usg=AOvVaw2XKiJx-0srxrhHKas_KMb-

³ أحمد إشراقية، الوسائل القانونية الخاصة بمواجهة آثار جائحة كورونا المستجد على العلاقات التعاقدية: دراسة في القانونين الفرنسي واللبناني، مرجع سابق الذكر، ص: ٧٥١.

وفي هذا الإطار، إذا أردنا تكييف هذا الأمر على مجال عقود العمل فإنه عند إعلان حالة الطوارئ الصحية بسبب جائحة كورونا، خلال هذه الفترة ولتفادي انهاء وفسخ عقود العمل وعملاً بمبدأ استمرارية تنفيذ العقود تُعلّق كافة العقود التي كان من المفترض تنفيذها خلال هذه الفترة ومن ثم تعود بالسريان بعد انقضاء هذه المدة وذلك بحسب الحالات السالفة الذكر.

بالتالي، وفقاً لمضمون هذا القانون، فإنه وضع من أجل حماية المدين الذي يكيف بحسب حالتنا الراهنة بأنه الأجير في عقود العمل، ما يعزز من استقرار علاقة العمل التعاقدية المبرمة ومنعه من خسارة عمله أثناء هذه الفترة.

ثانياً: القانون المتعلق بتعليق المهل القانونية، القضائية والعقدية رقم ٢٠٢٠/١٦٠ في لبنان

تدهور الوضع الاقتصادي في لبنان بسبب انتشار جائحة كورونا، ما انعكس سلبيًا على علاقات العمل التعاقدية خاصةً عندما أصبح هناك إغلاقات قسرية نظرًا لقرار التعبئة العامة الذي اتخذته الحكومة اللبنانية لمواجهة انتشار هذه الجائحة، والذي قضى بإقفال البلاد بنحو تام وتعليق العمل في كافة الشركات والمؤسسات وذلك من أجل الحفاظ على سلامة وصحة مواطنيها. وبما أن من واجب الحكومة حماية الأفراد لمنع ضياع حقوقهم، قدمت مشروعًا يتناول تعليق المهل وأقره المجلس النيابي¹ بتاريخ ٨ أيار ٢٠٢٠ تحت رقم ٢٠٢٠/١٦٠ بعد أن كانت وزارة العمل قد أصدرت مذكرة رقم ١/٢٤ " تمديد العمل بالمذكرة رقم ١/١٩ تاريخ ١٣/٣/٢٠٢٠² المتعلقة بتعليق العمل بسبب الظروف الاستثنائية.

ولعلّ من المفيد، أن الدوافع الأساسية وراء إصدار قانون تعليق المهل هي الظروف الاستثنائية التي شهدتها لبنان المتمثلة بثورة ١٧ تشرين الاول ٢٠١٩، إضافة إلى انتشار جائحة كورونا عندما أعلن عن أول حالة في ٢٠ شباط ٢٠٢٠ ما أدى إلى شلّ العمل في البلاد³.

¹ القانون رقم ١٦٠ حول تعليق المهل القانونية والقضائية والعقدية الصادر بتاريخ ٨/٥/٢٠٢٠، الجريدة الرسمية، العدد ٢٠ الصادر بتاريخ ١٤/٥/٢٠٢٠، تم الاطلاع عليه بتاريخ ١٥/٦/٢٠٢٢ من خلال مركز المعلوماتية القانونية، الجامعة اللبنانية، Legiliban.ul.edu.lb.

² مذكرة صادرة عن وزارة العمل رقم ١/٢٤ متعلقة بتمديد العمل بالمذكرة رقم ١/١٩ تاريخ ١٣/٣/٢٠٢٠.
³ الأسباب الموجبة للقانون رقم ١٦٠ حول تعليق المهل القانونية والقضائية والعقدية الصادر بتاريخ ٨/٥/٢٠٢٠: " بما أن لبنان قد شهد منذ ١٧ تشرين الاول ٢٠١٩ أحداثًا استثنائية، اتصفت في ظروفها وحيثياتها بالخطيرة، ما حال بفعل القوة القاهرة المتأتية عنها دون ممارسة الدولة والمواطنين لحقوقهم في خلال المهل القانونية والقضائية والعقدية،

وبما أنه في ٢٠ شباط ٢٠٢٠، سجل لبنان أول حالة إصابة بفيروس كورونا، ومن ثم تفشى الفيروس ما أدى إلى تعطيل الحياة العامة في البلاد.

كذلك رأت الحكومة ضمن الأسباب الموجبة أن ثورة ١٧ تشرين الأول ٢٠١٩ تشكل قوة قاهرة من دون التطرق إلى توصيف جائحة كورونا عمّا اذا كانت تُشكل قوة قاهرة أم لا¹. إن مفاد تعليق جميع المهل في الفترة الممتدة من ١٨ تشرين الأول ٢٠١٩ ولغاية ٣٠ تموز ٢٠٢٠ لأشخاص الحقلين الخاص والعام من أجل تحصيل حقوقهم على الأصدقاء كافة، سواء على صعيد الشكل أو الأساس².

عدا عن ذلك، يُطبّق هذا القانون على العقود المدنية والتجارية والإدارية كافة وحتى الجزائية، إلا ما استثناءهم المشرع بموجب المادة الثانية من أحكام التعليق³.

إن المشرّع اللبناني على الرغم من إصداره هذا القانون، لم يغفل عن باله مبدأ سلطان إرادة المتعاقدين وفتح لهم المجال بصورة صريحة إمكانية إدراج تنازلهم خطياً عن مفعول تعليق المهل في الاتفاقيات والعقود التي أبرموها⁴، وإنّ هذه المهل التي حددها القانون المذكور تعود بالسريان مجدداً ريثما تنتهي المدة المحددة في هذا القانون⁵ أي بعد تاريخ ٣٠ تموز ٢٠٢٠.

وبما أن صون حقوق المواطنين وحمايتهم، في رأس أولويات الحكومة، ما أوجب تقديم مشروع القانون الرامي إلى تعليق هذه المهل، اسوة بما حصل في مراحل سابقة من تاريخ البلاد تبعاً للظروف المبررة في حينه ".
1 الأسباب الموجبة للقانون رقم ١٦٠ حول تعليق المهل القانونية والقضائية والعقدية، مرجع سابق الذكر.
عبد جليل غصوب، ملاحظات على القانون رقم ٢٠٢٠/١٦٠ (قانون تعليق المهل القانونية والقضائية والعقدية)، العدل ٢٠٢٠، السنة الرابعة والخمسون، العدد الثاني، ص: ٤٧٨ وما يليها.
2 المادة الأولى من القانون رقم ١٦٠ حول تعليق المهل القانونية والقضائية والعقدية الصادر بتاريخ ٢٠٢٠/٥/٨:
" علق حكماً بين تاريخ ١٨ تشرين الأول ٢٠١٩ و ٣٠ ضمناً سريان جميع المهل القانونية والقضائية والعقدية الممنوحة لأشخاص الحقلين العام والخاص بهدف ممارسة الحقوق على أنواعها، سواء أكانت هذه المهل شكلية أو إجرائية أو امتد أثرنا إلى أساس الحق ".
3 المادة ٢ من قانون رقم ١٦٠ الصادر بتاريخ ٢٠٢٠/٥/٨ حول تعليق المهل القانونية والقضائية والعقدية:
" يُستثنى من أحكام التعليق:

- 1- المهل القضائية التي يترك القانون للقاضي ان يقدرها.
- 2- المهل الممنوحة من الإدارة او المحددة منها تبعاً لسلطتها الاستثنائية.
- 3- مهل الإسقاط ومرور الزمن والترك وإخلاء السبيل في القضايا الجزائية، على ان تبقى المهل لممارسة الحقوق الشخصية معلقة فيها.
- 4- جميع المهل القانونية والمهل المتعلقة بانعقاد الهيئات العامة لل نقابات والتعاونيات التي عقدت قبل صدور القانون.
- 5- المهل المتعلقة بشؤون العائلة من نفقة ووصاية ومشاهدة وسواها.
- 6- المهل الواردة في قانون الإجراءات الصادر بتاريخ 2014/5/9 والمعدل بموجب القانون رقم 2017/2 ".
4 المادة الرابعة من القانون رقم ١٦٠ الصادر بتاريخ ٢٠٢٠/٥/٨، تعليق المهل القانونية والقضائية والعقدية:
" للفرقاء في الاتفاقيات والعقود أن يتنازلوا عن مفعول التعليق شرط أن يكون التنازل صريحاً وخطياً "
5 المادة الأولى من القانون رقم ١٦٠ حول تعليق المهل القانونية والقضائية والعقدية الصادر بتاريخ ٢٠٢٠/٥/٨:
" يُعلق حكماً بين تاريخ ١٨ تشرين الأول ٢٠١٩ و ٣٠ ضمناً سريان جميع المهل القانونية والقضائية والعقدية.. "

لا بدّ من الإشارة إلى أن المشرع خلال الأزمات السياسية التي شهدها لبنان سابقاً عامي ١٩٨٣ و١٩٩١ أصدر¹ ذات التشريع المتعلق بتعليق المهل القضائية والقانونية والعقدية، ما يستدعي الملاحظة أنه يصدر مثل هذا القانون في كل مرة يجد أن هناك ضرورة ملحة تتطلب هذا الأمر وذلك لحفظ حقوق المتعاقدين خاصة في ظل الأزمة الراهنة التي يشهدها لبنان ولم يشهد لها مثيل من قبل على مدى تاريخه المعاصر.

خلاصة القول، إن قانون تعليق المهل خلال فترة التعبئة العامة يضمن حقوق الأجراء من خلال تجميد المهل في الفترة المذكورة وعودتها للسريان بعد انتهاء مهلة التعليق وذلك ضماناً لاستمرارية تنفيذ عقودهم في ما بعد بدلاً من إنهائها.

الفقرة الثانية: التدابير القانونية والأخلاقية للحد من تداعيات الجائحة على الالتزامات التعاقدية

فضلاً عن التدابير القانونية المستحدثة للحد من تداعيات الجائحة على التزامات العمل التعاقدية، سنتطرق إلى التدابير القانونية الأخلاقية لذات الأمر بموجب التطرق إلى أهم الموجبات الملقة على عاتق رب العمل وهو موجب احترام رب العمل في توفير الأمن الصحي لعماله (أولاً)، ومن ثم ننقل لمعالجة حدود القاضي بممارسة التعديل العقدي (ثانياً).

أولاً: موجب احترام رب العمل في توفير الأمن الصحي لعماله

يتبين وفقاً لمضمون المادة ٦٤٧ من قانون الموجبات والعقود أنه ينبغي على رب العمل الحفاظ على صحة وسلامة أجراءه، وذلك من خلال تأمين ما يلزم من إجراءات الصحة والسلامة في مؤسسته من أجل حماية حياتهم. بالتالي، على إثر واقعة جائحة كورونا يجب أن تكون المؤسسة التي يعمل لديها الأجير مهياًة بكافة التدابير الوقائية بنحو يضمن سلامته.

كون قانون العمل هو قانون اجتماعي يساعد على تعزيز الاستقرار في المجتمع لأنه يأخذ بعين الاعتبار بأن الذي يؤدي العمل لدى رب العمل هو إنسان لا يجب معاملته إلا معاملة حسنة². لذلك، حدد قانون العمل بموجب فصل خاص نظراً لأهميته تحت عنوان "وقاية الأجراء" قواعد

¹ القانون رقم ٥٠ تاريخ ١٩٩١/٥/٢٣، بتعليق المهل القانونية والقضائية والعقدية، الجريدة الرسمية، العدد ٢١. تاريخ ٢٣ أيار ١٩٩١، تم الدخول بتاريخ ٢٩/٨/٢٠٢٢، تم الاطلاع عليه بتاريخ ١٥/٦/٢٠٢٢، مركز المعلوماتية القانونية، الجامعة اللبنانية، Legiliban.ul.edu.lb

² وسام غياض، **الوجيز في قانون العمل اللبناني**، الطبعة الثالثة، دار الموسم للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت ٢٠١٣ ص: ٨٧.

الصحة والسلامة المتوجبة على رب العمل أن يرهاها وذلك بموجب المواد التالية:1 وفقاً لمضمون المادة ٦١ من قانون العمل أنه يجب على الشركة أن تكون مهيأة بكافة المستلزمات الصحية بنحو تضمن سلامة أجراءها، والمادة ٦٢ من هذا القانون التي حددت بموجب مراسيم تتخذ في مجلس الوزراء بعد أخذ رأي وزارة العمل الإجراءات المستوجبة على رب العمل من أجل حماية ووقاية الأجراء الصحية داخل مؤسسة رب العمل. ولقد صدر مرسوم² رقم ١١٨٠٢ حدّد بموجبه كيفية تنظيم الإجراءات الوقائية للمحافظة على صحة الأجراء.

فإذا رأى الأجراء أن المكان الذي يمارسون فيه أعمالهم يشكّل خطراً عليهم، يحق لهم في هذه الحالة الابتعاد عنه وإعلام المسؤول الرسمي لأعمالهم عن الخطورة التي توجد في ذلك المكان. إضافة إلى أنه يتوجب³ على أصحاب العمل إعلام الأجراء عن المخاطر المرتبطة بأعمالهم بأسلوب واضح ودقيق، كما يجري إعلامهم بالقواعد والنصوص القانونية المتعلقة بصحة وسلامة الأجراء⁴ الذي يفرض عليهم التقيد بكافة المعايير المنظمة أصولاً بشأن هذا الأمر⁵. زد على ذلك، ينبغي على كافة المؤسسات تعيين طبيب إن زاد عدد أجراءها عن الخمسة عشر أجيرواً وذلك

1 المادة ٦١ من قانون العمل: " مع الاحتفاظ بأحكام المرسوم الاشتراعي رقم ٢١ تاريخ ٢٢ تموز سنة ١٩٣٦ المتعلق بالمؤسسات الخطرة والمضرة بالصحة أو المزعجة، وبأحكام المراسيم والقرارات المتخذة تنفيذاً للمرسوم الاشتراعي الألف الذكر وبأحكام المادة ٦٤٧ من قانون الموجبات والعقود يجب أن تكون المؤسسات المنصوص عليها في المادة ٨ من هذا القانون نظيفة دائماً ومستوفية لشروط الصحة والراحة الضروريتين للأجراء. ويجب أن تكون المؤسسة مهيئة على وجه يضمن سلامة الأجراء. أما الآلات والقطع الميكانيكية وأجهزة الانتقال والأدوات والعدد فيجب أن تراعى في تركيبها أفضل شروط ممكنة للسلامة".

المادة ٦٢ من قانون العمل: " تحدد بمراسيم تتخذ في مجلس الوزراء بعد أخذ رأي وزارة العمل:

1 - التدابير العامة للحماية والوقاية الصحية التي تطبق على جميع المؤسسات الخاضعة لها، لا سيما في ما يتعلق بتدابير السلامة والإنارة والتهوية وتجديد الهواء والمياه الصالحة للشرب والمراحيض وإخراج الغبار والدخان ومنامة الأجراء والاحتياطات المتخذة ضد الحرائق.

2 - التعليمات الخاصة المتعلقة إما ببعض الحرف وإما ببعض أنواع العمل وذلك حسب الضرورات".

المادة ٦٣ من قانون العمل: " بما يتعلق بتطبيق المراسيم المشار إليها في المادة السابقة يجب على المفتشين أن يندروا رؤساء المؤسسات بوجوب تقيدهم بتلك التعليمات قبل أن ينظموا محضراً بحقهم".

2 مرسوم رقم ١١٨٠٢ تاريخ ١١/٣٠/٢٠٠٤، تنظيم الوقاية والسلامة والصحة المهنية في كافة المؤسسات الخاضعة لقانون العمل، الجريدة الرسمية، العدد ٨ تاريخ ١٢/٢/٢٠٠٤.

" المادة ١: يلغى المرسوم رقم ٦٣٤١ تاريخ ١٠/٢٤/١٩٥١، المتعلق بتنظيم الحماية والوقاية الصحية في كافة المؤسسات الخاضعة لقانون العمل ويستبدل بالنصوص التالية..".

3 المادة الثانية بموجب المرسوم رقم ١١٨٠٢ تاريخ ١١/٣٠/٢٠٠٤:

" تسري أحكام هذا المرسوم على جميع أصحاب العمل وعلى كافة المؤسسات المنصوص عنها في المادة الثامنة من قانون العمل، وكذلك على مؤسسات المهن الحرفية والأسرية".

4 المادة ٥٨ بموجب المرسوم رقم ١١٨٠٢ تاريخ ١١/٣٠/٢٠٠٤:

" يُعرّف الأجراء تعريفاً كافياً ومناسباً بالمخاطر التي قد ترتبط بأعمالهم، كما يمكنهم الابتعاد عن أي موقع في العمل إذا ظهرت ظروف تبدو مبرراً معقولاً للإعتقاد بوجود خطر شديد على سلامتهم أو صحتهم، وعليهم إبلاغ المشرف على أعمالهم بذلك، كما يبلغ الأجراء بأي نصوص قانونية وإرشادات تتعلق بقواعد السلامة والصحة المهنية".

5 المادة ٥٩ بموجب المرسوم رقم ١١٨٠٢ تاريخ ١١/٣٠/٢٠٠٤:

" يتوجب على الأجراء التقيد التام بجميع التعليمات التي تتعلق بقواعد السلامة في العمل".

لوقايتهم ومراقبة حالتهم الصحية دائماً، واتباع كافة الوسائل الوقائية للتخفيف من التعرض للأمراض المعدية. وقبل مباشرة أي أجبر العمل وفي أي مؤسسة مهما كان عدد أجرائها، لا بد من إجراء فحص طبي يؤكد سلامتهم¹ خاصةً في ظل تفشي جائحة كورونا. وبالنسبة إلى تكاليف أجرة الأطباء والفحوصات التي يجريها الأجراء، فإنها تقع على عاتق صاحب العمل².

تجدر الإشارة إلى أنه من أهم الموجبات المفروضة على رب العمل هي موجب ضمان السلامة العامة للأجراء واتخاذ كافة التدابير لوقايتهم، ويتحقق هذا الأمر عبر جهاز المراقبة من قبل رب العمل المعنيّ بوقاية الأجراء لتأمين الحماية اللازمة لصحتهم من أخطار العمل ومن الأضرار الصحية التي يمكن أن تنجم، وأن يُهيء مؤسسته بوسائل الإسعاف الطبية ليكون على استعداد دائم

1 المادة ٣٤ بموجب المرسوم رقم ١١٨٠٢ تاريخ ١١/٣٠/٢٠٠٤:

" على جميع المؤسسات التي تخضع لقانون العمل، والتي يزيد عدد الأجراء فيها عن خمسة عشر أجيراً، أو يكون لديها طبيب يقوم مقام "طبيب العمل" في حال عدم وجوده، وذلك لمراقبة حالة الأجراء الصحية والقيام بالوسائل الوقائية والصحية في أماكن العمل ولتخفيف خطر التعرض للأمراض العادية والمهنية وحوادث العمل. وعلى هذه المؤسسات إبلاغ وزارة العمل عن اسم الطبيب أو أطباء العمل فيها، أن الفحص الطبي للأجراء قبل استخدامهم هو ملزم بصرف النظر عن عدد الأجراء في المؤسسة".

2 المادة ٣٧ بموجب المرسوم رقم ١١٨٠٢ تاريخ ١١/٣٠/٢٠٠٤:

" يدفع أصحاب العمل أجرة الأطباء لديهم، ولا تترتب أي تكاليف على الأجير بسبب المعاينات السريرية والفحوصات المخبرية والشعاعية".

بكافة المخاطر التي من الممكن أن تطرأ¹، وكل شخص ينتهك قواعد الصحة والسلامة تُفرض عليه عقوبة، إضافة إلى اتخاذ بعض الإجراءات بحقه².

ففي ظل جائحة كورونا، يُمكن لرب العمل انطلاقاً من واجبه بالحفاظ على صحة أجراءه أن يتخذ تدابير داخل مؤسسته تحد من انتشار الجائحة، وذلك من باب احترازه بتأمين الرعاية الصحية لأجراءه ولتقليل مخاطر انتقال العدوى. من بين هذه التدابير التي من الممكن أن يتخذها رب العمل: أن يصدر قراراً بتقسيم دوام الأجراء وذلك من أجل الالتزام بالتباعد بينهم، خاصةً الذين يعملون في نفس المكان أو يستخدمون وسيلة نقل مشتركة، ما يسهم في تجنب الازدحام داخل مؤسسة العمل. زد على ذلك، يمكن لرب العمل أن يطلب من الأجراء المستخدمين الذين يمكنهم القيام بالمهام المتوجبة عليهم بمفردهم عن طريق العمل عن بُعد أن يفصلهم عن العمل والمستخدمين الذين لا يمكنهم إلا القيام بالعمل داخل مؤسستهم، وهذا يسهم في التباعد الجسدي بينهم، كما ينظم حركة الخروج والدخول لمواقع العمل، ما يسهم في تقليل مخاطر نشر العدوى. بالإضافة إلى ذلك، بإمكان رب العمل تنظيم حملات توعية للأجراء على كيفية المحافظة على صحتهم من خطر التقاط العدوى من خلال لصق إعلانات لشرح أهمية الالتزام بقواعد التباعد الاجتماعي لضمان معايير الصحة العامة، وأن يوفر لأجراءه كافة المطهرات والمستلزمات اللازمة، من توفير الكمادات والقفازات بصورة دورية ويفرض عليهم ارتدائها باستمرار أثناء وجودهم في العمل، كما يطلب منهم عدم استعمال هواتف ومعدات زملائهم لضمان فاعلية الحماية³. كذلك يُبلِّغ عن الحالات المشتبه بإصابتها أو المؤكد منها مع ضرورة تعميم هذا الأمر على كافة الأجراء واتخاذ تدابير احترازية داخل المؤسسة من تطهير المؤسسة بالكامل وتعقيمها،

¹ علي محسن عبد الله الوراق، سلطة صاحب العمل والقواعد القانونية المنظمة لها (طبقاً لأحكام قانون العمل البحريني والقانون المقارن)، الجزء الأول، الطبعة الأولى، مكتبة كلية الحقوق في جامعة بيروت العربية ١٩٩٧ ص: ٢٧١.

هيثم حامد المصاروة، المنتقى في شرح قانون العمل: دراسة مقارنة بالقانون المدني، مرجع سابق الذكر، ص: ٢٣٢.

فتحي عبد الصبور، الوسيط في قانون العمل (المدخل إلى تشريع العمل - عقد العمل الفردي)، الجزء الأول، دون ذكر الطبعة، المطبعة العالمية، القاهرة ١٩٦٧، ص: ٤٢٢ وما يليها.

Elsa Peskine & Cyril Wolmark, **Droit du travail**, 12e édition 2018, Dalloz, page: 330, 331.

² المادة ٦١ بموجب المرسوم رقم ١١٨٠٢ تاريخ ٢٠٠٤/١/٣٠: " تعطي المحاكم النازرة في الدعاوى الناتجة عن مخالفة احكام هذا المرسوم حق وقف استعمال الآلات ووقف الأعمال الناتج عنها الضرر وتعيين التدابير الواجب اتخاذها لتلافي الخطر وذلك علاوة عن العقوبة المنصوص عنها في القوانين المرعية الإجراء...".

³ حكومة دبي، قواعد إرشادية لأصحاب العمل للحفاظ على صحة الموظفين في ظل انتشار فيروس كورونا، مركز التحكم والسيطرة لمكافحة فيروس كورونا، الإصدار الثالث، تاريخ ٥ كانون الثاني ٢٠٢١، الإمارات - دبي ٢٠٢١، ص: ١٠ وما يليها.

ووضع جميع المخالطين للأجير المصاب في منطقة الحجر الصحي بعيداً عن الأجراء الآخرين ومراقبتهم لحين صدور نتائج اختبار فحص الكورونا¹.

تماشياً مع ما ذكر، فإن على رب العمل الحرص على سلامة أجراءه كما يحرص على سلامته وسلامة عائلته. فالأجير يُعيل عائلة بأكملها ولا يقتصر الأمر على تعريض حياته للخطر، إنما هذا الخطر يمتد أثره على حياة عائلته. لذلك، على رب العمل أن يُعلم الأجير عن كل طارئ يستجد سواء كان متعلقاً به أو بأحد الأشخاص الذين يكون الأجير على علاقة مباشرة بهم داخل المؤسسة أو الشركة التي يعمل فيها².

زد على ذلك، أوجبت معايير العمل الدولية " الحرص على صحة وسلامة الأجراء "، ويتحقق ذلك من خلال اتخاذ رب العمل كل التدابير الوقائية داخل شركته وإرشاد أجراءه حيال كيفية استخدام أجهزة الحماية بالطرق السليمة وإلزامهم بضرورة إبلاغ الشركة عن أي حالة يشتبهون في أمرها. فكل التدابير الوقائية التي تلجأ إليها الشركة وكل المعدات التي تقدمها على نفقتها، لا يلزم الأجير بتحمل أيّ مصاريف³.

ثانياً: نطاق القاضي بتكريس التعديل العقدي

إنّ القاضي ملزم بما ينص عليه القانون، ولا ينبغي عليه الخروج عن القواعد الإلزامية أو تخطيها. بالتالي، يطبق النصوص القانونية على العناصر الواقعية المعروضة أمامه. لكن يجدر به أن لا يكون غافلاً عن قواعد الإنصاف والعدالة ومبادئ حسن النية. فنظرية الظروف الطارئة ليست بعيدة كل البعد عن العدالة الاجتماعية، غير أن القانون اللبناني لم يأخذ بها بعكس القانون المدني الفرنسي الجديد الذي كرّس هذه النظرية بوضوح وصراحة⁴.

¹ حكومة دبي، قواعد إرشادية لأصحاب العمل للحفاظ على صحة الموظفين في ظل انتشار فيروس كورونا، المرجع سابق الذكر، ص: ١٠ وما يليها.

² في إحدى القضايا التي أثارها الرأي العام حيال مخالفة رب العمل جوهر المادتين ٦١ و ٦٢ من قانون العمل، إضافة إلى عدم الامتثال للقواعد التي أوردتها منظمة العمل الدولية وكوفيد ١٩ عندما تعرّض رب العمل هو وابنته بسبب السفر لهذا الفيروس، ورغم ذلك لم يعمد إلى إبلاغ أجراءه، ما أدى إلى انتشار هذا الفيروس بين الأجراء داخل شركته، ورغم ذلك أصدرت الشركة قراراً بإلزامهم إجراء فحص الكورونا على نفقتهم الخاصة، ومن لم تتوفر لديه الإمكانيات ستقوم الشركة بدفعها لهم ومن ثم تحسم المبلغ المراد دفعه من أجورهم على الرغم من أن الشركة هي من تسببت بنقل العدوى، ومن الناحية القانونية يفرض عليها إجراء الفحوصات على نفقتها الخاصة، إضافة إلى أن الأجراء بإمكانهم مداعتها.

³ معايير منظمة العمل الدولية وكوفيد-١٩ (فيروس كورونا)، ٢٣ آذار ٢٠٢٠، تم الدخول بتاريخ ٢٣/٥/٢٠٢١ من خلال الموقع الإلكتروني المرفق أدناه:

https://www.ilo.org-wcms_74182.pdf

⁴ محمد حسن قاسم، القانون المدني: الإلتزامات - المصادر - العقد، مرجع سابق الذكر، ص: ٨٨ وما يليها.

وتجدر الإشارة إلى أن المشرع الفرنسي خطا خطوة فريدة من نوعها عندما عدّل القانون المدني بتاريخ ٢٠١٦/٢/١٠ بموجب المرسوم رقم ٢٠١٦/١٣١، وكرس بموجب نص صريح إمكانية القاضي تعديل العقد في حال حدوث ظرف طارئ رتب إرهاباً على عاتق أحد الطرفين إن نفذ الموجبات الملقاة على عاتقه، وذلك بناءً على طلب أطراف العلاقة التعاقدية أو أحدهما بتعديل العقد أو إنهائه. بالتالي، بحال أصبح تنفيذ العقد يشكّل عبئاً بالنسبة إلى أحد أطرافه، فبإمكان هذا الطرف أن يطلب من الطرف الآخر إعادة التفاوض، وإن لم يسفر عن هذا التفاوض أي نتيجة أو رفض من قبل المتعاقد الآخر، في مثل هذه الحالة يمكنهم إما فسخ العقد وإما أن يطلبوا من القاضي تعديله لإعادة التوازن العقدي. لكن إذا لم يُتَّفَقْ لا على التعديل ولا على فسخ العقد، يحق لأحد الأطراف الطلب من القاضي إما تعديل العقد بنحو يتلاءم مع مقتضيات العدالة الاجتماعية التي هي محور أساس لتطبيق العدل والمساواة، ويتمثل هدفها الأساس في الحفاظ على الغاية المرجوة من العقد وهي تحقيق مصالح الطرفين وليس تحقيق مصلحة طرف على حساب الطرف الآخر، والخيار الثاني للقاضي هو إنهاء العقد وفق المعايير والأسس التي يضعها¹.

لكن لا يفوتنا أن ننوه بأن تبني المشرع الفرنسي نظرية الظروف الطارئة وتكريسها بنص صريح لم يأت من فراغ، إنما حصل بعد العديد من المناشآت تُرجمت على أرض الواقع من خلال مشاريع القوانين وبصفة خاصة مشروع CATALA ٢٠٠٥ ومشروع وزارة العدل الفرنسية ٢٠٠٨².

فكان مضمون مشروع CATALA أنه إن حصلت ظروف طارئة لا يُسمح للقاضي بتعديل العقد، إنما فقط ينحصر دوره في أن يأمر بإجراء المفاوضات من أجل تعديل العقد من قبل الأطراف، وإن فشلت عملية التفاوض يُنهي العقد³. أما بالنسبة إلى مشروع وزارة العدل الفرنسية فكان مضمونه يصبّ في إمكانية تعديل العقد من قبل القاضي في ظل حدوث ظرف طارئ، ولكن وفقاً لشروط معينة ألا وهي: تعديل العقد من قبل القاضي مقيداً في أن يكون بناءً على طلب أحد

¹ محمد حسن قاسم، القانون المدني: الإلتزامات - المصادر - العقد، مرجع سابق الذكر، ص: ٨٨ وما يليها.
المادة ١١٩٥ من هذا القانون: " إذا حدث تغير في الظروف، غير ممكن التوقع، عند إبرام العقد، ترتب عليه أن صار التنفيذ باهظ الكلفة بالنسبة إلى أحد الأطراف، الذي لم يقبل تحمل تبعه هذا التغير، يمكن لهذا الأخير أن يطلب من المتعاقد معه إعادة التفاوض على العقد، على أن يستمر في تنفيذ التزاماته أثناء إعادة التفاوض.
في حال رفض أو فشل إعادة التفاوض يجوز للأطراف الاتفاق على فسخ العقد اعتباراً من التاريخ ووفق الشروط التي يحددها، أو الطلب من القاضي، باتفاقهم المشترك، أن يطوع العقد. في حالة عدم الاتفاق، خلال مدة معقولة، يمكن للقاضي، بناءً على طلب أحد الأطراف، تعديل العقد أو إنهائه، إعتباراً من التاريخ ووفق الشروط التي يحددها".

² محمد حسن قاسم، القانون المدني: الإلتزامات - المصادر - العقد، مرجع سابق الذكر، ص: ٧٨ وما يليها.

³ محمد حسن قاسم، المرجع سابق الذكر، ص: ٧٨ وما يليها.

الأطراف وليس من تلقاء نفسه، وأن يكون هذا الظرف غير متوقَّع عند إبرام العقد ولا يمكن دفعه ويكون نتيجة هذا الأمر إرهاب أحد الأطراف بتنفيذ العقد. بالتالي، يطلب من الفريق الآخر إعادة التفاوض ما لم يكن الفريق الذي يكون تنفيذ العقد أصبح مرهقاً له نتيجة هذا الظرف كان قد قَبِل عند توقيع العقد تحمّل تبعات الظروف المستجدة. وإن رفض إعادة التفاوض أو لم يُتوصَّل إلى حلِّ ما، في هذه الحالة بإمكان القاضي بناءً على طلب أحد الأطراف تعديل العقد أو إنهائه بحسب الظروف والشروط التي يراها مناسبة¹.

فمشروع CATALA ومشروع وزارة العدل الفرنسية يلتقيان في أن كليهما يلجأون إلى الحل التفاوضي في حال حدوث ظروف طارئة. وأضاف مشروع وزارة العدل الفرنسية عبر تحديده كافة الشروط التي تدفع من تطبيق نظرية الظروف الطارئة، ورأى أنه بإمكان القاضي في حال فشل أو رفض الفريق الآخر التفاوض، يُعطى الحق للقاضي بتعديل أو إنهاء العقد ولكن هذا الأمر مقيد بطلب أحد الطرفين. على عكس مشروع CATALA الذي ينحصر دور القاضي في أن يأمر بأجراء المفاوضات من أجل تعديل العقد من قبل الأطراف لأنه لا يحق من تلقاء نفسه تعديله².

زد على ذلك، هناك مشروع غير المشاريع التي ذُكرت أشار إلى وجوب تبني نظرية الظروف الطارئة ألا وهو: مشروع TERRÉ الذي أكدَّ على مبدأ القوة الملزمة لتنفيذ العقد، غير أنه بالمقابل أعطى دوراً للقاضي يتجلى في أنه عند حصول ظروف غير متوقَّعة أثناء إبرام العقد بحيث جعلت تنفيذ الالتزام عسيراً ولم يتوصل الفرقاء إلى حل أثناء عملية المفاوضات، يمكن في هذه الحالة بناءً على الاتفاق المشروع بين فرقاء العقد تعديله أو إنهائه. وفي هذا السياق نلاحظ أن دور القاضي محصور بالأخذ بالتعديلات التي وضعها أطراف العلاقة التعاقدية أو يتخذ قراراً بإنهاء العقد³.

لا بد من التنويه إلى أن المتعاقدين حتى في ظل عدم تكريس نظرية الظروف الطارئة كانوا يأخذون بعين الاعتبار التقلبات الفجائية التي من الممكن أن تطرأ وتفزع العقد من بعض مضامينه، لذلك كانوا على يقظة من هذا الأمر فأدرجوا من خلال العقد المنظم بينهما بنوداً خاصة تُسمّى بنود "Hardship" التي أقرتها المحكمة الأوروبية تجيز، إن طرأ أثناء تنفيذ العقد ظروف طارئة، إعادة النظر بشأن العقود التي نُقِّدت على عدة مراحل وإجبار كلا الطرفين على إعادة

¹ محمد حسن قاسم، القانون المدني: الإلتزامات - المصادر - العقد، مرجع سابق الذكر، ص: ٨٣ وما يليها.

² محمد حسن قاسم، المرجع سابق الذكر، ص: ٨٤ وما يليها.

³ محمد حسن قاسم، المرجع سابق الذكر، ص: ٨٦ وما يليها.

عملية المفاوضات. ونظرًا لأهمية هذه البنود أصبحت متداولة في العديد من العقود الدولية. وفي نهاية المطاف، استجاب المشرع الفرنسي لهذه المناشدات وكرّس نظرية الظروف الطارئة بموجب المادة ١١٩٥ من القانون المدني الفرنسي الجديد التي تطرقتنا إلى مضمونها سابقًا¹.

فالمشرع الفرنسي لم يتطرق إلى تحديد وتبيان الظروف التي تُعد طارئة، ولكن رأى أن كل حالة غير ملحوظة تطرأ فجأة تخلّ بالتوازن العقدي نتيجة التغيير الذي نجم².

يفتضي لفت النظر إلى أن التغيير ليس من الضروري أن يكون بسبب ظروف اقتصادية، إنما كل تغيير يزعزع الفائدة والغاية المرجوة من العقد ويقبله رأسًا على عقب، ما أدى إلى جعل تنفيذ الالتزام صعباً بالنسبة إلى أحد الأطراف، كما أنه ليس كل تغيير يطرأ نطلق عليه أحكام نظرية الظروف الطارئة، إنما فقط التغيير غير المألوف الذي يؤثر تأثيراً جوهرياً على مضمون العقد. ولإعمال هذه النظرية، يجب أن لا يكون هناك اتفاق عند إبرام العقد على تحمّل المخاطر التي من الممكن أن تنجم فجأة. والشرط الثاني لتطبيق هذه النظرية أن يصبح تنفيذ العقد مرهقاً بالنسبة إلى أحد الأطراف وليس مستحيلاً، وهذا ما يميزه عن نظرية القوة القاهرة. ونسبة الإرهاق يجري القياس بشأنها على ضوء المنفعة المرجوة من العقد وليس على ضوء قدرة المدين الحالية. بالتالي، المعيار يكون موضوعياً متعلقاً بالصفقة المرجوة في متن العقد وليس ذاتياً شخصياً متعلقاً بوضع المدين تحديداً، على أن الإرهاق الذي نتكلم عنه يكون قد وقع أثناء تنفيذ العقد وليس عند إبرامه، وهذا ما يميزه عن مفهوم الغبن الذي هو عيب من عيوب الرضى يؤدي إلى إبطال العقد، خاصةً أن الإخلال كان عند إبرام العقد. والشرط الأخير هو أن لا يكون هناك بنود مدرجة في متن العقد على عدم تطبيق نظرية الظروف الطارئة في حال حدوثها، وهذا ما يؤكد على الدور الحر للإرادة في إبرامها للعقود³.

إن توافرت شروط تطبيق نظرية الظروف الطارئة، في هذه الحالة يحق للفريق المرهق أن يطلب من الفريق الآخر إعادة التفاوض، وإن فشل هذا الأمر أو رفض الطرف المقابل إجراء التفاوض، يجوز للأطراف إما فسخ العقد وإما الاتفاق في ما بينهم على الطلب من القاضي التدخل بتعديل العقد، وطبعاً من دون تقييد منهم كما كانت الحال في مشروع TERRÉ.

¹ ميليندا بوعون، سلطة القاضي في تعديل العقد ونظرية الظروف الطارئة غير المتوقعة (في القانون الفرنسي الجديد والقانون اللبناني)، العدل ٢٠١٦، السنة الخمسون، العدد الثالث، ص: ١٢٥٧.

² ميليندا بوعون، المرجع سابق الذكر، ص: ١٢٥٧.

³ ميليندا بوعون، المرجع سابق الذكر، ص: ١٢٥٧ وما يليها.

بالتالي، وكما نعلم بأن القواعد القانونية هي قواعد اجتماعية تُظمت لترتيب العلاقات بين الأفراد في معاملاتهم التي هي نابعة أساساً لتأمين التناسق الاجتماعي وتعزيز المصالح داخل المجتمع، كونها اشتقت من أدبيات ينبغي على كل فرد مراعاتها والوقوف عند محاسن الأخلاق والآداب العالية المتمثلة بمفهوم حسن النية¹. لذلك، وبحسب الفقيه الفرنسي Ghestin لا بدّ من التسوية بين عدالة العقد والعدالة الاجتماعية. فعدالة العقد تركز على التوازن بين موجبات الأطراف وعدم وجود تفاوت فاحش بينهم، بمعنى إذا حصلت ظروف أدت إلى الإخلال بالتوازن الذي كان موجوداً أثناء إبرام العقد كان لا بدّ من إيجاد وسيلة فعّالة تجاري التطورات السريعة للمعاملات. أما العدالة الاجتماعية فمفادها منفعة الأفراد من العقد المبرم بينهما. بالتالي، لا بد من النظر إلى المصلحة الاجتماعية لفرقاء العقد وليس إلى الإرادة الفردية لشخص واحد منهم. وتحقق هذه المصلحة عندما يلتزم الأطراف أثناء تنفيذ العقد بمبدأ حسن النية² الذي كُرس في نصوص القوانين المدنية كالقانون المدني المصري بموجب المادة ١٤٨ منها وفي المادة ٥٦ عمل مصري³، بحيث يتوجب على الأجير تأدية عمله بكل أمانة وإخلاص كما هو محدد في القانون وعقود العمل سواء الجماعية أو الفردية، وأن ينجز العمل المطلوب منه في الميعاد المخصص وبكل دقة وعناية. فبحسب الفقه المصري كان متشدداً على أن يقع على عاتق كلا الأطراف، الأجير ورب العمل، كافة الموجبات المنبثقة من القواعد العامة في تأدية العقد والمنسجمة مع مبادئ حسن النية. فضلاً عن أن المشرع الفرنسي كرس أيضاً مبدأ حسن النية في تنفيذ العقد وذلك من خلال نص المادة ١١٣٤ من هذا

¹ ربي الحيدري، التحولات في عقد العمل بين القانون المدني وقانون العمل (دراسة مقارنة مع قانون العمل الفرنسي والمصري)، الطبعة الأولى، المؤسسة الحديثة للكتاب، بيروت ٢٠١٥، ص: ٢٢٥.

² ربي الحيدري، التحولات في عقد العمل بين القانون المدني وقانون العمل (دراسة مقارنة مع قانون العمل الفرنسي والمصري)، مرجع سابق الذكر، ص: ٢٢٥.

³ المادة ١٤٨ من القانون المدني المصري:

" يجب تنفيذ العقد طبقاً لما اشتمل عليه وبطريقة تنفق مع ما يوجبه حسن النية ولا يقتصر العقد على إلزام المتعاقدين بما ورد فيه ولكن يتناول أيضاً ما هو من مستلزماته وفقاً للقانون والعرف والعدالة بحسب طبيعة الالتزام".

المادة ٥٦ من قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ (قانون العمل الموحد):
" يجب على العامل:

- (أ) أن يؤدي بنفسه الواجبات المنوطة به بدقة وأمانة، وذلك وفقاً لما هو محدد بالقانون ولوائح العمل وعقود العمل الفردية والجماعية، وأن ينجزها في الوقت المحدد، وأن يبذل فيها عناية الشخص المعتاد.
- (ب) أن ينفذ أوامر وتعليمات صاحب العمل الخاصة بتنفيذ الواجبات التي تدخل في نطاق العمل المنوط به إذا لم يكن في الأوامر والتعليمات ما يخالف العقد أو القانون أو اللوائح أو الآداب العامة ولم يكن في تنفيذها ما يعرضه للخطر. أن يحافظ على مواعيد العمل، وأن يتبع الإجراءات المقررة في حالة التغيب عن العمل أو مخالفة مواعيده ..."

القانون¹. أضف إلى ذلك، أخضع قانون العمل اللبناني في أحكامه للمبادئ العامة التي كرسها قانون الموجبات والعقود المتعلقة بموجب حسن النية في تنفيذ العقد وذلك من خلال نص المادة ٢٢١ منه². ولا مناص من القول، أن المبدأ الجوهرى الذي يحكم العلاقة التعاقدية هو مبدأ سلطان الإرادة، أخذ به المشرع اللبناني كقاعدة لا يمكن التفات منها وإلا عدّ العقد باطلاً، إذ إن الأطراف وحدهم من يحدّدون مصير العقد وكل ما ينظّم علاقاتهم القانونية وبعد الاتفاق يسري عليهم بحكم الإلزام كقوة القانون، ويكون القاضي ملزماً بما ذهبت إليه إرادة الفرقاء ولا يحق له تغيير أي أمر يتعلق به من كل جوانبه، وينحصر دوره فقط في حال غموض النص ويريد تفسيره وذلك عبر البحث عن نية الأطراف الحقيقية، وأيضاً عند مخالفة القواعد الإلزامية الأمرة وذلك حفاظاً على مصلحة الفريق الأضعف في العقد.

فالمشرع اللبناني لم يتولّى تعريف مبدأ حسن النية، بل اكتفى بذكره في بعض النصوص كمبدأ أساس لحسن تنفيذ العقود، ما دفع أحد الفقهاء³ إلى طرح مفاده أن من مرتكزات النية الصافية في مختلف مراحل العقد سواء عند تنفيذه أم عند تكوينه ضمن إطار الشرعية والقواعد الأخلاقية في التعامل بأمانة وصدق وإخلاص مع الطرف الآخر خاصة ومع الغير عموماً بصورة تضمن لهم ممارسة الحق بالصورة المتفق عليها أثناء إبرامه وعدم الخروج عن هذا المسار، وإلا سيتدخل القاضي لمنع إساءة كل إخلال يمس بالقوة التنفيذية للعقد، فيتعامل مع هذا المبدأ ويعيد التوازن العقدي. بالتالي، القوة الإلزامية للعقد تنبثق من مبدأ قانوني أخلاقي يدخل في جوهر النظام الاجتماعي في كافة العقود وهو مبدأ حسن النية⁴.

¹ Article 1134 du code civil: Les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites.

Elles ne peuvent être révoquées que de leur consentement mutuel, ou pour les causes que la loi autorise.

Elles doivent être exécutées de bonne foi.

Accessed on 2 July 2020 through the link that attached bellow:

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000006436298/1804-02-17

² المادة ٢٢١ من قانون الموجبات والعقود الصادر بتاريخ ١٩٣٢/٣/٩ :
" إن العقود المنشأة على الوجه القانوني تلزم المتعاقدين. ويجب أن تفهم وتفسر وتنفذ وفقاً لحسن النية والإنصاف والعرف".

³ الفقيه اللبناني مصطفى العوجي، القانون المدني: العقد مع مقدمة في الموجبات المدنية، مرجع سابق الذكر، ص: ١١٤ وما يليها.

⁴ مصطفى العوجي، القانون المدني: العقد مع مقدمة في الموجبات المدنية، مرجع سابق الذكر، ص: ١١٤ وما يليها.

تبني الاجتهاد هذا المبدأ، والدليل على ذلك عندما صدر القرار التحكيمي الدولي عن لجنة محكمين كان جاك غستان أحد أعضائها، حيث جاء القرار التحكيمي مكرساً لمبدأ حسن النية، وقد جرى تأييده من قبل المحكمة العليا في النمسا ومحكمة باريس الابتدائية، ورأوا أن هذا المبدأ جوهرى وأساس في القانون المدني. بالتالي، هناك مصدران للقوة الإلزامية للعقد: الأول مصدره القواعد القانونية والثاني مصدره منطلق من البواعث الشخصية للمتعاقدين النابعة من القواعد الأدبية المرتكزة على أساسيات التعامل في الالتزامات التعاقدية. فإذا امتنع أحد المتعاقدين عن تنفيذ التزاماته كما هي مدرجة في العقد، يحق للطرف الآخر عبر اللجوء إلى القضاء لإجباره على التنفيذ¹. هنا القاضي لا ينظر فقط إلى القوة الإلزامية للعقد، إنما أيضاً يأخذ في عين الاعتبار مبادئ حسن النية². ولعلّ من المفيد أن نؤكد على أن مبدأ حسن النية ينبغي أن يسود في كافة العقود ويحتل الحيز الأساس للعلاقات التعاقدية، تحديداً في عقد العمل موضوع دراستنا. فالعلاقة التي تربط الأجير برب عمله ينبغي أن يسودها حسن نية وثقة في التعامل من أجل نجاح العلاقة التعاقدية. فبحسب الفقه الفرنسي "planiol Ripert Rouast" يتوجب على كلا الطرفين الالتزام بما اتفقا عليه في متن العقد، وأي إخلال يعرضهما للمساءلة تحت إطار المسؤولية العقدية³. وانطلاقاً من معايير حسن النية وما يفرضه من موجبات أخلاقية على الفرقاء الذين يريدون تنفيذ العقد بطريقة تحقق منافع متبادلة لهما، وليس تحقيق مصلحة شخص على حساب الآخر. وفي ظلّ جائحة كورونا المترامنة مع الأوضاع الاقتصادية وغلاء المعيشة، تضرّر فرقاء العقد جرّاء هذه الظروف التي كانت غير متوقّعة.

لذلك، يجب على كل الفرقاء التعامل مع هذا الوضع بكل أمانة وإخلاص. فربّ العمل يتوجب عليه أن يتعاون مع أجيره بكل أمانة وإخلاص ولا يفرض عليه شروطاً قاسية من أجل تنفيذ العقد إذا أصبح تنفيذه يشكّل إرهاقاً عليه، مثل ما يحصل في الوقت الراهن عندما ارتفع سعر الصرف ارتفاعاً جنونياً بحيث أصبح المدين غير قادر على الذهاب إلى عمله، وما فاقم من الأزمة انتشار فيروس كورونا، حيث أصبح تنفيذ العقد من قبل الأجير أكثر عبئاً عليه عمّا كان وقت إبرامه. فعلى سبيل المثال، يمكنهما الاتفاق على آلية أسهل وأسلس لتأدية العمل، كما يمكن لرب العمل أن يعدّل من أجر الأجير الذي لم يعد كما كان في ظل الظروف العادية من تحقيق غايته المرجوة كما في السابق، ولكن طبعاً يؤخذ بعين الاعتبار ظروف رب العمل أيضاً لأنه كالأجير تضرر نتيجة

¹ مصطفى العوجي، القانون المدني: العقد مع مقدمة في الموجبات المدنية، مرجع سابق الذكر، ص: ١١٤ وما يليها.

² مصطفى العوجي، المرجع سابق الذكر، ص: ١١٤ وما يليها.

³ ربي الحيدري، التحولات في عقد العمل بين القانون المدني وقانون العمل (دراسة مقارنة مع قانون العمل الفرنسي والمصري)، مرجع سابق الذكر، ص: ٢٢٧.

هذه الظروف. لذلك، على الأجير في ظل هذه الظروف الوقوف مع أرباب أعمالهم بكل أمانة وأن لا يقوموا بأي عمل يلحق الضرر بهم من أجل تحقيق مصالحهم الذاتية، لأن الأساس الذي تُبنى عليه علاقات العمل التعاقدية هي الجوانب الأخلاقية المتمثلة بمبدأ حسن النية التي تعكس تصرفات الفرقاء¹. تماشياً مع ما ذكر، فإن الاستناد إلى مبدأ حسن النية في تنفيذ العقود يُعزز من مبدأ العدالة الاجتماعية² من خلال تضامن الفرقاء في ما بينهم لتعديل العقد للحد من تفاقم الضرر الذي تسفره جائحة كورونا، خاصةً أنه في ظل القانون اللبناني لا يُسمح للقاضي بتعديل العقد.

بطبيعة الحال، بعد تبياننا التكييف القانوني لجائحة كورونا (الفصل الأول)، سنعمد إلى التكلم عن الازدواجية في التطبيق والتنفيذ بين عقود العمل (الفصل الثاني).

¹ محمد حسن قاسم، القانون المدني: الإلتزامات - المصادر - العقد، مرجع سابق الذكر، ص: ٤٧ وما يليها.
² مصطفى العوجي، القانون المدني: العقد مع مقدمة في الموجبات المدنية، مرجع سابق الذكر، ص: ١١٤ وما يليها.

الفصل الثاني: ازدواجية تطبيق عقود العمل وتنفيذها في ظل جائحة كورونا

إن تنفيذ العمل داخل مؤسسة صاحب العمل أمر في بالغ الأهمية، فهو لا يُعدّ فقط المكان المادي الذي يباشر فيه الأجير عمله، إنما تكمن أهميته في كونه يشكّل " مركز سياسات الإدارة من إخفاقات ونجاحات "، وهذا الأمر مرتبط بأداء العاملين عن بُعد وإنتاجيتهم، وما سهّل هذا الأمر أنه يعكس البيئة الافتراضية المرتكزة على العولمة التكنولوجية التي نعيش في داخلها¹.

لكن في ظل انتشار جائحة كورونا وإغلاق جميع المكاتب في الشركات والمؤسسات بناءً لقرار التعبئة العامة، واجه الأجراء في جميع أنحاء العالم نقطة تحوّل جوهرية لمستقبلهم، فأصبحوا يعملون من منازلهم أو في أماكن أخرى غير أماكن مؤسسة صاحب العمل. وبعد رفع حالة التعبئة العامة، أصبح هناك دمج بين العمل من داخل المؤسسة والعمل عن بُعد وذلك بحسب ظروف كل أجير وطبيعة عمله². في المقابل، هناك أعمال بطبيعتها كالأعمال الحرفية واليدوية التي لا يمكن تنفيذها إلا من داخل المصنع ومن غير الممكن تأديتها عن بُعد، ما يؤدي إلى الاتجاه نحو مسار تعليق تنفيذ عقد العمل. لذلك، سنعمد إلى التطرّق إلى أثر جائحة كورونا على شكل تنفيذ عقود العمل في جوانبه كافة، وذلك من خلال (المبحث الأول) من هذا الفصل، ومن ثمّ التطرّق إلى معالجة أثر جائحة كورونا في تعليق عقود العمل من خلال (المبحث الثاني) بين القانون والواقع.

المبحث الأول: أثر جائحة كورونا على شكل تنفيذ عقود العمل

شغّل عقد العمل عن بُعد حيّزاً واسعاً من الأهمية في ظلّ تفشّي جائحة كورونا وما سهّل تبني هذا الإسلوب انه مرّن لعمل الشركات والمؤسسات الخاصة نظراً لانه يواكب التطورات المعاصرة عبر استخدام الوسائل الحديثة من أجل تنفيذ العمل³.

وعلى ضوء ذلك، سنعمد إلى تبيان أهمية تفعيل عقد العمل عن بُعد أثناء جائحة كورونا (الفقرة الأولى) لننتقل بعد ذلك إلى معالجة المفاعيل القانونية لعقد العمل عن بُعد (الفقرة الثانية).

¹ Peter Cappelli, **The Future Of The Work From Home, Remote to work, and the hard choices we all face**, published by wharton school press, University of pennsylvania, 2021, page: 5 and beyond.

² Peter Cappelli, previous reference, page: 5 and beyond.

³ حاتم ماضي، مفهوم السلطة في قانون العمل (دراسة مقارنة مع قوانين فرنسا، مصر، الكويت، الإمارات العربية المتحدة، المغرب، قطر)، دون ذكر الطبعة، المنشورات الحقوقية صادر ناشرون، بيروت ٢٠٠٨، ص: ١٤٧.

الفقرة الأولى: أهمية تفعيل عقد العمل عن بُعد جراء جائحة كورونا

بسبب جائحة كورونا، نَقَدَ بعض الأجراء عقود عملهم عن بُعد في الأعمال التي بطبيعتها تصلح تنفيذها عن بُعد. فعقد العمل عن بُعد عُرِّف بصورة شاملة على أنه عقد يؤدي من خلاله الأجراء أعمالهم خارج إطار الوجود المادي للمؤسسة، أو على الأقل يعمدون إلى تنفيذ جزء من أعمالهم خارج المؤسسة وذلك من خلال استخدام المعدات التكنولوجية الحديثة التي تسمح للمستخدمين بتنفيذ التزاماتهم التعاقدية¹.

نظرًا لما يحتويه هذا التعريف من خصوصية في آلية التنفيذ سنعتمد بالتفصيل إلى تحديد مفهوم عقد العمل عن بُعد (أولاً) ومن ثم من خلال مفهومه نستخلص عناصر عقد العمل عن بُعد (ثانيًا)، لمعرفة ما إذا كان يُشكّل عقد عمل خاضعًا للمبادئ العامة المتعلقة بعقد العمل الفردي أم يُشكّل عقدًا منفصلًا عنه.

أولاً: مفهوم عقد العمل عن بُعد

نُظِمَ عقد العمل عن بُعد ضمن إطار **FRAMEWORK AGREEMENT ON TELEWOK** عام ٢٠٠٢ بعد المرور بالعديد من المفاوضات من قبل " منظمات العمال وأصحاب العمل على مستوى الاتحاد الأوروبي لنقابات العمال ETUC، واتحاد الاتحادات الصناعية واتحادات أصحاب العمل في أوروبا UNICE، والرابطة الأوروبية للحرف الصغيرة والمتوسطة الحجم، ومؤسسات UEAPME والمركز الأوروبي للشركات مع الجمهور ومشروعات المساهمة والمشاركة في المصلحة الاقتصادية العامة CEEP"³.

تكمن أهمية هذه الاتفاقية في المحافظة على التوازن بين حماية الأجراء وضمان استمرارية أعمال الشركات تحت أي ظرف يُستجد.

يشمل عقد العمل عن بُعد عنصرين أساسيين، الأول يتجلى بممارسة العمل خارج مقر مؤسسة صاحب العمل، والعنصر الثاني يتحقق بتنفيذ عقد العمل باستخدام الوسائل التكنولوجية. وانطلاقاً

¹ Jungwoo Lee, **The Impact of ICT On Work**, Springer Singapore Heidelberg New York Dordrecht London, 2016, page:42.

² إتفاقية أُسندت إلى التوجيه الأوروبي لعام ١٩٩٠ الذي تطرّق لالتزامات رب العمل، وقد تمّ إلغاؤه فيما بعد. Replaced Directive 1990 on the Obligations Of Employer.

³ Erik J.H. Andriessse and Matti Vartianen, **Mobile Virtual Work: A New Paradigm**, First edition Heidelberg 2006, springer, Berlin-Germany, page: 75 and above.

من هذه العناصر التي تُعد جزءاً لا يتجزأ من منح العقد خصوصيته سيُعرف على أنه عقد عمل يُنفذ خارج الإطار المادي للمؤسسة باستخدام الوسائل الإلكترونية¹.

تجدر الإشارة إلى أنه بالنسبة إلى الوسائل الإلكترونية لم تُحدّد حصراً وذلك من أجل مراعاة التطورات السريعة في ابتكار تقنيات جديدة تواكب العصر الذي نعيشه. فتنفيذ عقد العمل عن بُعد يصبح استخدام وسائل التكنولوجيا، فهي جزء لا ينفصل عن تعريفه كونها جوهر عمله².

لا بد من الإشارة إلى أنه بحسب **FRAMEWORK AGREEMENT ON TELEWOK**³ فإنّ عقد العمل عن بُعد هو عقد عمل عادي، غير أن طريقة تنفيذه مختلفة من حيث مكان وطريقة تنفيذ العمل. وفي هذا السياق، يتبيّن أن عقد العمل عن بُعد هو صورة من صور تنفيذ عقد العمل التقليدي بآلية مختلفة عنه.

إن القانون الذي يحكم عقد العمل عن بُعد هو قانون العمل، سواء قام الفرقاء عند توقيع العقد بالاتفاق على أن آلية التنفيذ تقوم على هذا النحو، أو اتفق على العمل عن بُعد في مرحلة لاحقة من مرحلة تكوين العقد⁴.

من التشريعات التي قنّنت بموجب نصوصها الصريحة العمل عن بُعد هو التشريع الروماني باعتبار رومانيا عضواً في الاتحاد الأوروبي⁵.

كذلك عرّفت منظمة العمل الدولية ضمن اتفاقيتها بشأن العمل في المنزل بموجب مادتها الأولى⁶ عقد العمل عن بُعد بأنه العقد الذي يُنفذ خارج مؤسسة صاحب العمل، بحيث يؤدي الأجير عمله

¹ Maria Caprile-Clara and Loren, **Teleworking and Industrial relations in Europe**, a Working Guide from Eurofound, 27 November 1998. Accessed on 8,7,2021 through the link that attached below:

<https://www.eurofound.europa.eu/TeleworkingandindustrialrelationsinEurope>

² Erik J.H. Andriessen(Erik) and Matti Vartianen ,previous reference, page: 77.

³ Frame Work Agreement On Telework, Brussels, 16 july 2002، page: 1 and more above.

⁴ Erik J.H. Andriessen(Erik) and Matti Vartianen ,previous reference, page: 78 and above.

⁵ Agata Mihaela Popescu, **Tele-Working in European Legislation and the Romanian Law System**, RAIS RESEARCH ASSOCIATION for INTERDISCIPLINARY STUDIES, November 2019. Accessed on 10 February 2021 through the link that attached bellow:

<http://rais.education/wp-content/uploads/2019/11/021AP.pdf>

⁶ المادة الأولى من الاتفاقية رقم ١٧٧، مؤتمر العمل الدولي: اتفاقية بشأن العمل في المنزل، ٢٠ حزيران ١٩٩٦:

وفقاً للشروط التي تُحدّد من قبل صاحب العمل بغض النظر عن الجهة التي توفّر المعدات والمواد، مقابل أجر يحصل عليه هذا الأجير. ولتطبيق أحكام هذه الاتفاقية، ينبغي على الأجير الذي يؤدي الأعمال من منزله أن لا يكون ممارساً لهذه الأعمال بصورة عرضية، كما أنه لا تُطبّق إذا كان الأجير يتمتع بالاستقلالية في أداء عمله.

أما قانون العمل الفرنسي¹ فقد عرّف عقد العمل عن بُعد بأنه الأجير الذي يعمل خارج إطار شركته ومن منزله لقاء عمل أو كله إياه رب العمل مباشرة، أو من خلال وسيطه مقابل أجر يتلقاه

" في مفهوم هذه الاتفاقية:

(أ) تعني عبارة " العمل في المنزل " عمل يؤديه شخص يُشار إليه باسم العامل في المنزل،
" ١ " في منزله أو في أماكن أخرى يختارها، خلاف مكان عمل صاحب العمل،
" ٢ " مقابل أجر،

" ٣ " ويؤدي إلى ناتج أو خدمة وفقاً لمواصفات صاحب العمل، بصرف النظر عن الجهة التي تقدم المعدات والمواد أو سائر المدخلات المستخدمة،
ما لم يكن هذا الشخص يتمتع بالدرجة اللازمة من الاستقلالية ومن الاستقلال الاقتصادي لاعتباره عاملاً مستقلاً بمقتضى القوانين أو اللوائح الوطنية أو أحكام المحاكم،

(ب) لا يصبح الأشخاص الذين لهم وضع العمال بالأجر عمالاً في المنزل في مفهوم هذه الاتفاقية، لمجرد أدائهم لعملهم في المنزل كعمال بالأجر، بدلاً من أدائه في أماكن عملهم المعتادة،

(ت) تعني عبارة " صاحب العمل " كل شخص طبيعي أو اعتيادي يسند بصورة مباشرة أو عن طريق وسيط، سواء كان التشريع الوطني ينص أو لا ينص على وجود وسطاء، عمالاً في المنزل لأغراض تنفيذ نشاط من أنشطة منشأته "

¹ Article L7412-1 code du travail:

"St travailleur à domicile toute personne qui:

1° Exécute, moyennant une rémunération forfaitaire, pour le compte d'un ou plusieurs établissements, un travail qui lui est confié soit directement, soit par un intermédiaire ;

2° Travaille soit seule, soit avec son conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité, concubin ou avec ses enfants à charge au sens fixé par l'article L. 313-3 du code de la sécurité sociale, ou avec un auxiliaire.

Il n'y a pas lieu de rechercher :

a) S'il existe entre lui et le donneur d'ouvrage un lien de subordination juridique, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 8221-6 ;

b) S'il travaille sous la surveillance immédiate et habituelle du donneur d'ouvrage ;

c) Si le local où il travaille et le matériel qu'il emploie, quelle qu'en soit l'importance, lui appartient ;

d) S'il se procure lui-même les fournitures accessoires ;

هذا الأجير. أما بالنسبة إلى المشرّع اللبناني فلم يتطرق إلى تحديد مفهوم عقد العمل عن بُعد، إنما عرّف عقد العمل بنحو مطلق بموجب الفقرة الأولى من المادة ٦٢٤ من قانون الموجبات والعقود، عندما نصّت على أن "إجارة العمل أو الخدمة، عقد يلتزم بمقتضاه أحد المتعاقدين أن يجعل عمله رهين خدمة الفريق الآخر وتحت إدارته، مقابل أجر يلتزم هذا الفريق بأدائه له".

إنّ المشرّع اللبناني عند تعريفه لعقد العمل لم يتطرق إلى آلية تنفيذه ما إذا نُفذ داخل مركز المؤسسة أم خارجه. بالتالي، عقد العمل عن بُعد ليس أسلوبًا مغايرًا لعقد العمل وليس عقدًا مستقلًا عنه، إنما يُعد صورة من صور تنفيذ عقد العمل. على ضوء ما ذكر، سيجري التطرق إلى عناصر عقد العمل عن بُعد ما إذا كانت تتأثر من جرّاء تنفيذ هكذا نوع من العمل، مشدّدين على عنصر التبعية الذي يُعد الحجر الأساس في تكوين عقد العمل.

ثانيًا: عناصر عقد العمل عن بُعد

لقد فعّلت جائحة كورونا نموذجًا من العمل، فمع اجتياح هذه الجائحة فضّل الأجراء بالاتفاق مع أرباب العمل، على العمل عن بُعد بدلاً من الاحتكاك الجسدي المباشر في ما بينهم. فهذا الواقع الجديد الذي نتج جرّاء جائحة أثار على مجال عقود العمل، فلم يكن هناك وسيلة للاستمرار في العمل لتأمين كافة المستلزمات المعيشية في ظل أوضاع رديئة سوى لجوء المؤسسات إلى هذا الأسلوب من أجل ضمان ديمومتها وجني الربح بدلاً من إقفالها ووقف أعمالها. فقام الأجراء بتنفيذ الاعمال عن بُعد، وما سهّل هذا الأمر التطور في وسائل التكنولوجيا نتيجة العولمة التي سهّلت انتشار المعرفة التكنولوجية وابتكار أساليب متنوعة. وبنظرنا أن عقد العمل عن بُعد يتميز بذات خصائص وعناصر عقد العمل العادي لأنه شكل من أشكاله. فعقد العمل المتمثل بتأدية العمل لقاء أجر يتقاضاه تحت إشراف ورقابة صاحب العمل، نستخلص منه العناصر الثلاثة: عنصر تأدية العمل، عنصر الأجر، وعنصر التبعية الذي يؤدي دورًا مهمًا لتمييز عقد العمل عن عقد المقاوله

e) Le nombre d'heures accomplies. Accessed on 10 February 2022 through the link that attached bellow:

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000006904757/

وغيره من العقود نظرًا للخصائص التي يتمتع بها من سلطة رب العمل في التوجيه والإشراف على عمّاله¹.

بالنسبة إلى عنصر تأدية العمل، فالعمل هو حق دستوري ومكرّس في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان نظرًا لأهميته كونه مصدر رزق العامل من خلال الأجر الذي يتقاضاه مقابل عمله، وبما أن كل فرد في المجتمع له الحق بأن يعمل، لا بل أكثر من ذلك في اختيار نوع عمله ما يسهم في تفعيل الدورة الاقتصادية والإنتاجية في المجتمع. وهذا العنصر متوافر في عقد العمل عن بُعد، حيث يؤدي المستخدم عمله عن بعد باستخدام الوسائل التكنولوجية خارج مقر مؤسسة صاحب العمل².

بالنسبة إلى الأجر فهو الهدف الذي يعمل العامل من أجله لتأمين الماء والكأ له ولأفراد عائلته لتغطية كل مستلزمات المعيشة اللائقة³.

أما بالنسبة إلى معيار التبعية، حيث يكون العامل تابعًا لرب العمل في أداء الموجبات الملقاة على عاتقه انطلاقًا من سلطة الرقابة والإشراف الممنوحتين له وفقًا للقوانين المرعية الإجراء. ونوع التبعية المقصودة هنا هي التبعية القانونية التي تتجلى بهذه المميزات، كون التبعية الاقتصادية عارية من هذه الخصائص ويكون العامل تابعًا بالأجر لرب العمل بحيث يكون مصدر رزقه الوحيد هو الأجر الذي يتقاضاه من رب العمل⁴. أما التبعية القانونية فتتمثل بتنفيذ العمل من قبل

¹ حاتم ماضي، مفهوم السلطة في قانون العمل (دراسة مقارنة مع قوانين فرنسا، مصر، الكويت، الإمارات العربية المتحدة، المغرب، قطر)، مرجع سابق الذكر، ص: ١٣٥.

م.ع.ت. في بيروت تاريخ ٢٠١٥/١٢/٣٠، العدد ٢٠١٧، العدد الرابع، ص: ١٩٣٦ وما يليها، تم الدخول بتاريخ ٢٠٢٢/٢/١٠، مركز المعلوماتية القانونية، الجامعة اللبنانية، Legiliban.ul.edu.lb.

م.ع.ت. في بيروت، قرار رقم ٤٩٣ تاريخ ٢٠١٣/٥/٢٩، العدد ٢٠١٣، العدد الثالث، ص: ١٤٤٣ وما يليها. محكمة التمييز المدنية في بيروت رقم ١١٣ تاريخ ٢٠١٢/١٠/٢٣، مجموعة باز ٢٠١٢، المجموعة الواحد والخمسون، ص: ١٠٩٦ وما يليها، تم الدخول بتاريخ ٢٠٢٢/٢/١٠، مركز المعلوماتية القانونية، الجامعة اللبنانية، Legiliban.ul.edu.lb.

م.ع.ت. في بيروت، قرار رقم ٧٦٢ تاريخ ١٩٧١/٦/٤، العدد ١٩٧٢، العدد الأول، ص: ٧٨ وما يليها، تم الدخول بتاريخ ٢٠٢٢/٢/١٠، مركز المعلوماتية القانونية، الجامعة اللبنانية، Legiliban.ul.edu.lb.

م.ع.ت. في بيروت تاريخ ١٩٦٧/٩/٢١، العدد ١٩٦٧، العدد الثالث، ص: ٤٣٠ وما يليها، تم الدخول بتاريخ ٢٠٢٢/٢/١٠، مركز المعلوماتية القانونية، الجامعة اللبنانية، Legiliban.ul.edu.lb.

² حاتم ماضي، مفهوم السلطة في قانون العمل (دراسة مقارنة مع قوانين فرنسا، مصر، الكويت، الإمارات العربية المتحدة، المغرب، قطر)، مرجع سابق الذكر، ص: ٩٧ وما يليها.

³ الفقرة الثانية من المادة ٢٣ من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر في ١٩٤٨/١٢/١٠: " لكل فرد دون تمييز الحق في أجر مساو للعمل".

⁴ محمد حسين منصور، قانون العمل في مصر ولبنان، المجلد الأول، الطبعة الأولى، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت ١٩٩٥، ص: ١٤٥ وما يليها.

أحمد عبد الكريم أبو شنب، شرح قانون العمل وفقاً لأحدث التعديلات، الطبعة الخامسة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان ٢٠١٠، ص: ٨٤ وما يليها.

الأجير تحت إشراف ورقابة رب العمل الذي له الصلاحية المطلقة لإعطائه التوجيهات اللازمة لضمان حسن سير العمل، وفرض العقاب على الأجير إن تقاعس عن أداء واجباته أو أهمل في تنفيذ تعليمات صاحب عمله¹.

إن أردنا تكييف ما إذا كان هذا العنصر متوافقاً مع أسلوب عقد العمل عن بُعد، نرى أن مفهوم التبعية مرن وقابل للتكيف مع كافة التطورات التي تحصل. وبما أن طريقة تنفيذ عقد العمل عن بُعد تتم من خلال الوسائل التقنية الحديثة نظراً لليونتها لأنها تسهّل معرفة شخصية الأجير الذي يؤدي العمل المطلوب منه، مثل أن يعتمد إلى الاتصال بالمؤسسة التي يعمل لديها والتواصل مع المعنّيين عبر تطبيقات زوم، سكايب، غوغل ميت، فيديو.. فمن خلال هذه التقنيات يتمكّن رب العمل من مراقبة الأجير أثناء تأدية عمله بغض النظر عن مكان وزمان العمل ويتم التأكد من التزام الأجير لتعليمات وأوامر رب العمل عند إنهائه العمل في الوقت المحدد له، أي يُنظر إلى النتيجة المتوخّاة من عمله سواء النتيجة النهائية أو عند إنهاء جزء منها، ويعاقب الأجير غير الملتزم بتعليمات رب العمل. فإذًا، ما يزال الأجير بالرغم من بُعد المسافة خاضعاً لسلطة وإشراف ورقابة رب العمل بالرغم من تحويل الرقابة التي كانت ضمن الإطار المادي للمؤسسة التي يعمل فيها الأجير إلى رقابة غير مباشرة خارج هذا الإطار، عبر الوسائل الحديثة التي سهّلت في ظل هذه الظروف من عدم تعريض حياة الأجير إلى خطر العدوى وتدهور حالته المعيشية ومكنته من العمل عن بُعد².

وانطلاقاً ممّا سلف، يتبيّن أن التبعية القانونية ليست مقتصرة فقط على إشراف رب العمل للأجير داخل مركز عمله، إنما تمتد إلى خارجه ما دام الأجير يمارس مهامه وفقاً للموعد المحدد له ووفق التعليمات الموجهة، والإخلال بتنفيذ التزاماته تجعله عرضة لتوقيع الجزاءات التأديبية عليه من قبل صاحب العمل³. إنّ المشرّع اللبناني أخذ بمعيار التبعية القانونية لتطبيق أحكام قانون العمل

محمد حسين منصور، قانون العمل، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت ٢٠١٠، ص: ١٦٦ وما يليها.

محمد علي عبده، قانون العمل اللبناني (دراسة مقارنة)، الطبعة الأولى، منشورات زين الحقوقية، بيروت ٢٠٠٧، ص: ٣٦ وما يليها.

¹ بلال عثمان عبد الله، محاضرات في قانون العمل والضمان الاجتماعي، مرجع سابق الذكر.

² محمد عبد الحفيظ المناصير، النظام القانوني لعقد العمل عن بُعد " دراسة في القانون المقارن "، دراسات: علوم الشريعة والقانون، المجلد ٤٦، العدد الأول عام ٢٠١٩، ص: ٢٤٩ وما يليها.

³ رمضان أبو السعود، الوسيط في شرح قانون العمل (المصري واللبناني): النظرية العامة لقانون العمل، الطبعة الأولى، الدار الجامعية للطباعة والنشر، بيروت ١٩٨٣، ص: ٣٠٣ وما يليها.

علي محسن عبد الله الوراق، سلطات صاحب العمل والقواعد القانونية المنظمة لها (طبقاً لأحكام قانون العمل البحريني والقانون المقارن)، مرجع سابق الذكر، ص: ٢٧٤.

عن بُعد بوجهيها: التبعية الإدارية التي يكفي إشراف رب العمل على النتيجة التي توصل لها الأجير عند قيامه بالمهام المطلوبة منه، بحيث يكون الأجير ملماً بالعمل المعطى له، بعد تحديد أجره وموعد إنهاء المهمة الموكلة له وذلك بواسطة استخدام الوسائل الإلكترونية. والتبعية الفنية التي يكون رب العمل بموجبها على علم ودراية بمهنة الأجير، في هذه الحالة ينبغي على الأجير التقيد بتعليمات وتوجيهات رب العمل بالتفصيل¹.

فعنصرا الرقابة والإشراف يؤديان دوراً جوهرياً في تكييف العقود كونه فقط يستقيم في عقود العمل، وذلك من خلال مراقبة رب العمل للعامل مباشرة من مركز العمل ضمن مكان وزمان محددين ويطّلع على مدى تطبيق العامل للقوانين والأنظمة المعمول بها في النظام الداخلي للمؤسسة². لكن هذه الرقابة تحولت من رقابة مباشرة إلى رقابة غير مباشرة من خلال العمل عن بُعد، أي العمل في المنزل أو في أمكنة أخرى غير مركز المؤسسة التابع لها الأجير في الأعمال التي تُنفذ عن بُعد. وتتم هذه الرقابة غير المباشرة من خلال التقنيات والوسائل الحديثة التي تسهّل التواصل بينهم. لذلك، يغلب على عقد العمل عن بُعد موجب النتيجة على موجب بذل العناية³.

إن تبني أسلوب تنفيذ عقد العمل عن بُعد خياراً صائباً يلامس روح القانون والعدالة الاجتماعية، لأنه من خلال هذا الأسلوب خاصة خلال فترة التعبئة العامة يُمكن للأجير المحافظة على استمرارية عقد عمله، ويوفر عليه في ظل الظروف الاقتصادية الصعبة بدل نقل عن كل يوم

¹ محمد علي عبده، قانون العمل اللبناني (دراسة مقارنة)، مرجع سابق الذكر، ص: ٤١ وما يليها.

بلال عثمان عبد الله، محاضرات في قانون العمل والضمان الاجتماعي، مرجع سابق الذكر.

² علي محسن عبد الله الورقاء، سلطات صاحب العمل والقواعد القانونية المنظمة لها (طبقاً لأحكام قانون العمل البحريني والقانون المقارن)، مرجع سابق الذكر، ص: ٢٦٨ وما يليها.

³ Taskin Laurent and Devos Valerie, **paradoxes from the Individualization of Human Resource Management: The case of Telework**, Journal of business Ethics, Issue 62, 2005, page: 13 and more above.

حضور إلى مركز عمله. ومن الطبيعي كأبي عقد من العقود، لا بدّ له من إنتاج مفاعيله القانونية التي سنتكلم عنها من خلال الفقرة الثانية من هذا المبحث.

الفقرة الثانية: المفاعيل القانونية لعقد العمل عن بُعد

في ظل جائحة كورونا، خاصةً خلال فترة التعبئة العامة، لم يُعطَ خيار للأجراء الذين تسمح طبيعة عملهم بتنفيذها عن بُعد، سوى العمل من داخل منازلهم، ثم سرعان ما تحوّل هذا الحدث إلى واقع طويل المدى وأصبح تقريباً وضعاً طبيعياً جديداً. لكن ينبغي لفت النظر إلى أن العمل من المنزل له تداعيات هائلة على الأفراد وأرباب العمل والمجتمع.

صحيح أنّ عقد العمل عن بُعد وسيلة لتحرير الأجراء من خطر التقاط العدوى نتيجة التجمعات الموجودة في أماكن النقل، هذا إضافة إلى توفير تكلفة بدلات النقل، لكن هناك تحديات وصعوبات في تطبيق سيرورة عقد العمل عن بُعد.

على ضوء ذلك، سنتطرق إلى حقوق والتزامات أطراف عقد العمل عن بُعد (أولاً) لننتقل بعد ذلك إلى معالجة صعوبات تطبيق عقد العمل عن بُعد (ثانياً).

أولاً: حقوق والتزامات أطراف عقد العمل عن بُعد

وفقاً لما تضمنته **FRAMEWORK AGREEMENT ON TELEWOK** بأنها أعطت العامل عن بُعد نفس الحقوق والواجبات التي يتمتع بها العامل الذي يؤدي عمله من داخل الإطار المادي للمؤسسة¹.

وعلى ضوء ذلك، سنتطرق إلى حقوق وواجبات كل طرف من أطراف العلاقة التعاقدية.

¹ Frame Work Agreement On Telework, Brussels, 16 july 2002, page: 2. Report By The EUROPEAN SOCIAL PARTNERS, **IMPLEMENTATION OF THE EUROPEAN FRAMEWORK AGREEMENT ON TELEWORK**, Adopted by the social dialogue committee on 28 june 2006, page: 2. Accessed on 7 February 2021 through the link attached below: https://resourcecentr.etuc.org/linked_files/documents/Framework%20on%20telework%20EN.pdf
-COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIEE, **COMMISSION STAFF WORKING PAPER: Report on the implementation of the European social partners' Frqme2ork Agreement on Telework**, Brussels, 2.7.2008, p: 4. Accessed on 7 February 2022 through the link attached bellow: http://erconline.eu/LexUriServ.do_.pdf

بالنسبة إلى حقوق العامل عن بُعد، فإنه يمنح أجرًا عادلاً مساوياً لأجر العامل التقليدي مع إمكانية حسم بدل نقل عن كل يوم حضور، وذلك لتحقيق العدالة والإنصاف بينهما وعدم إعطاء أفضلية لأي منهما على الآخر ما دام المبدأ ذاته هو تنفيذ عقد العمل بغض النظر عن التباين في طريق تأدية العمل. إضافة إلى ذلك، يحق له أن يتفق مع صاحب العمل على تحديد دقيق لدوام العمل لكي لا يعمل بساعات إضافية عن الساعات المتفق عليها، كما من حقه أن يخضع لنفس التدريبات التي يخضع لها العامل داخل الوجود المادي للمؤسسة¹.

زد على ذلك، من حق الأجير العامل عن بُعد قبل المباشرة بأداء عمله بواسطة أدوات مملوكة من قبل رب العمل تدريبه على استخدامها وإعلامه عن المخاطر التي من الممكن أن تنجم في حال استخدامها بطريقة مخالفة للتعليمات التي أعطاها رب العمل للأجير، وذلك لضمان سلامة وصحة الأجراء العاملين عن بُعد، كما يحق للعامل عن بُعد الذي تكبد تكاليف عند صيانة المعدات المستعملة وتكاليف فواتير الكهرباء والإنترنت، استرجاعها لأنها تكون على نفقة رب العمل².

أما في ما يتعلق بواجبات الأجير، فينبغي عليه التقيد بكافة التعليمات والإرشادات التي قدمها رب العمل له بشأن كيفية استخدام الآليات والمعدات الإلكترونية، إضافة إلى أمثاله للتدريبات التي ينظمها رب العمل للعامل عن بُعد من أجل حسن سير استخدامها وعدم استعمالها لأسباب شخصية، إنما فقط لدواعي العمل المراد تأديته لمصلحة المؤسسة التي يعمل لديها، وأي مخالفة لهذه التعليمات يُعاقب الأجير من قبل رب عمله³.

¹ EUROPEAN SOCIAL PARTNERS, **IMPLEMENTATION OF THE EUROPEAN FRAMEWORK AGREEMENT ON TELEWORK**, REPORT BY THE EUROPEAN SOCIAL PARTNERS, Adopted by the social dialogue committee on 28 June 2006. Accessed on 7 February 2021 through the link attached below:
https://resourcecentr.etuc.org/linked_files/documents/Framework%20on%20telework%20EN.pdf

² EUROPEAN SOCIAL PARTNERS, **IMPLEMENTATION OF THE EUROPEAN FRAMEWORK AGREEMENT ON TELEWORK**, previous reference, page:2 and above.
Accessed on 7 February 2021 through the link attached below:
https://resourcecentr.etuc.org/linked_files/documents/Framework%20on%20telework%20EN.pdf

³Louise Escola, **Telecommuting puts anti-harassment measure in focus**, published on BUSINESS INSURANCE in March 27,2020, Accessed on 9 February 2022 through the link that attached below:

بالمقابل، هناك حقوق وموجبات لرب العمل، فمن حقوق رب العمل الاطلاع كل فترة وتتبع الأعمال كافة التي يؤديها عن بُعد ضمن الإرشادات والتعليمات التي قُدمت له، كما من حقه إجراء كشف على المعدات التي يعمل لها العامل عن بُعد بصور دورية بعد أخذ إذنه، لكي لا يُعد دخول صاحب العمل إلى منزل الأجير بمثابة تعدي على حياته الخاصة، وأيضاً من حق رب العمل تنظيم طرق الحماية لبياناته المرتبطة بالعمل المناط من قبل الأجير واتخاذ تدابير فعّالة بحق الأخير إذا علم بها أشخاص آخرون¹.

زد على ذلك، من حق رب العمل صرف كل أجير يعمل عن بُعد إذا كان غير ممتثل للإرشادات والتعليمات الموجهة له. أما بالنسبة إلى أبرز الواجبات المناطة برب العمل تجاه العامل عن بُعد فهي الحرص على صحة وسلامة العامل من خلال تقديم الإرشادات والتعليمات المتعلقة بتأدية العمل من خلالها. كذلك يتحمل رب العمل تكاليف الصيانة إن حصل أي عطل في المعدات بدون خطأ من الأجير. ويُفترض على رب العمل احترام خصوصية العامل عن بُعد، بمعنى أنه إذا أراد وضع أنظمة مراقبة داخل معداته يجب إعلام الأجير بهذا الأمر². إضافة إلى ذلك، من واجب رب العمل أن يُطلع العامل عن بُعد قبل المباشرة بتأدية عمله بالأنظمة الداخلية للمؤسسة، لئمكّنه من معرفة القواعد التي تتبعها المؤسسة بصدد تنظيم عملها من تحديد دوام العمل، منح الإجازات، أوقات الاستراحات وغير ذلك. كذلك تشير المؤسسة ضمن نظامها الداخلي إلى الإجراءات التي تتخذها في حال مخالفته الامتثال للقواعد المفروضة³. تماشياً مع ما ذكر، وبالاستناد إلى الأحكام العامة المتعلقة بعقد العمل الفردي، تُطبّق نفسها على عقد العمل عن بُعد في ما يتعلق بالحقوق

<https://www.businessinsurance.com/article/20200327/NEWS06/912333751/Telecommuting-puts-anti-harassment-measures-in-focus-coronavirus-COVID-19-pandem>

¹ EUROPEAN SOCIAL PARTNERS, **IMPLEMENTATION OF THE EUROPEAN FRAMEWORK AGREEMENT ON TELEWORK**, previous reference, page:2 and above.

Accessed on 7 February 2021 through the link attached below:
https://resourcecentrr.etuc.org/linked_files/documents/Framework%20on%20telework%20EN.pdf

² EUROPEAN SOCIAL PARTNERS, **IMPLEMENTATION OF THE EUROPEAN FRAMEWORK AGREEMENT ON TELEWORK**, previous reference, page:2 and above.

³ EUROPEAN SOCIAL PARTNERS, previous reference, page:2 and above.
Accessed on 7 February 2021 through the link attached below:
https://resourcecentrr.etuc.org/linked_files/documents/Framework%20on%20telework%20EN.pdf

والواجبات المترتبة على عاتق أطراف العلاقة التعاقدية، باعتباره أسلوبًا من أساليب تنفيذ عقد العمل.

وبما أن قانون العمل يغلب عليه الطابع الحمائي ما يُمكنه من الاستعانة باتفاقية **FRAMEWORK AGREEMENT ON TELEWOK** التي نظمت الأحكام المتعلقة بعقد العمل عن بُعد بكافة جوانبه كما أسلفنا سابقًا. ما يعني أن الأجير الذي لجأ إلى أسلوب تنفيذ عقد العمل عن بُعد خلال جائحة كورونا نتيجة اتخاذ المؤسسة التي يعمل لمصلحتها هذا القرار، فإن هذا الأمر ليس من شأنه أن يؤثر على سير علاقتهما التعاقدية من حيث المزايا التي يحصلون عليها في عقد العمل الذي يُنفَّذ من داخل المؤسسة¹.

بعد تبياننا للحقوق والالتزامات التي تقع على عاتق أطراف علاقة العمل التعاقدية، لا بد من تبيان التحديات التي تسفر عن اللجوء مثل هذا الأسلوب في تنفيذ العقد، وذلك من خلال تبيان صعوبات تطبيق عقد العمل عن بُعد (ثانيًا).

ثانيًا: صعوبات تطبيق عقد العمل عن بُعد

لجأت معظم الشركات إلى اعتماد أسلوب العمل عن بُعد عبر استخدام وسائل التكنولوجيا الحديثة، ما يزيد من إنتاجية الشركات من أجل زيادة الأرباح، كما يشجع الأجراء على العمل في أكثر شركة من أجل تحسين مستوى معيشتهم وتخفيف عبء النقل عليه خاصة في ظل الأوضاع الاقتصادية الذي يشهدها لبنان، ولكن بالمقابل هناك صعوبة واجهت بعض الأجراء في اعتماد هذا الأسلوب.

فالعمل عن بُعد بالرغم من مرونته، يضعف من شعور انتساب الأجير للشركة التي يعمل لمصلحتها، لأن هذه الأمور من النظرة الأولى تُعد بسيطة، لكنها تخفي في جوهرها عوامل تسهم في خلق تنافس وتفاعل بين الأجراء ما يزيد من إبداعهم وإنتاجيتهم في الشركة².

¹ EUROPEAN SOCIAL PARTNERS, **IMPLEMENTATION OF THE EUROPEAN FRAMEWORK AGREEMENT ON TELEWORK**, page:2 and above.

² Dan Shawbel, **Survey: Remote workers Are More Disengaged and More likely to Quit**, November 15, 2018 on Harvard Business Review under personal policies, accessed on 8,2,2022 through the link that attached below: <https://hbr.org/2018/11/survey-remote-workers-are-more-disengaged-and-more-likely-to-quit>

كذلك يخلق العديد من المشكلات المتعلقة بالتوازن بين الحياة المهنية والحياة الشخصية في حال عدم إمكانية تنظيم الوقت¹. ومن منطلق حسن نية أرباب العمل في ظل اعتماد هذا الشكل من العمل، لا بدّ لهم من تقديم مجموعة متنوعة من تكنولوجيا المعلومات للعمال كما ذكر في اتفاقية التوجيه الأوروبي، ولكنّ المشكلة تكمن في انهيار الوضع الاقتصادي في لبنان بسبب جائحة كورونا مترامنة مع تدهور قيمة العملة الوطنية مقابل الارتفاع في سعر صرف الدولار التي انعكست على الأجراء، وعلى أرباب أعمالهم بحيث لم يعودوا قادرين على تغطية التكاليف كافة، بما فيها تكاليف مقدمة الأدوات وكل التكاليف المرافقة لها. إضافة إلى ما ذكر، فمنهم من رأى² أن هناك صعوبة مراقبة أداء الأجير بالنحو الدقيق وتحديد الجدول الزمني الذي يعمل به، فضلاً عن الصعوبة في التفرقة بين ساعات العمل المتوجّبة على الأجير والساعات الإضافية³. لكننا لسنا مع هذا الرأي نظراً لإمكانية مراقبة عمل الأجير بواسطة الوسائل الحديثة المتطورة بكل سهولة. ولا بد من الذكر أنه ليست كل الأعمال ممكنة التنفيذ عن بُعد، فبعضها كالأعمال اليدوية والحرفية والخدماتية لا يمكن تنفيذها عن بعد، كالعامل الذي يعمل على آلة في مصنع أي عمال التصنيع، العاملون في المطاعم وغير ذلك، ما يخلق تبايناً اجتماعياً واقتصادياً بين الفئات العاملة ضمن المجتمع الواحد لعدم إمكانية جميع الأجراء اعتماد هذا الأسلوب نظراً لطبيعة عملهم⁴.

إنّ عقد العمل عن بُعد لم يقتصر استخدامه فقط من قبل الشركات الكبيرة، إنما يطال أيضاً الشركات الصغيرة⁵.

¹ Jungwo Lee, **The Impact of ICT on work**, springer, center for work science, yonsei university, seoul, korea, Republic of south korew, singaphora, pages: 42, 50, 51.

² Rich Henson

³ Rich Henson, **Drafting a REMOTE WORK POLICY**, article publish on March 18,2020. Accessed on 9 February 2022 through the link that attached below: <https://www.hrmorning.com/articles/drafting-remote-work-policy-5-legal-pitfalls/>

⁴ Misha Ketchell, **Remote work worsens inequality by mostly helping high-income earners**, THE CONSERVATION Academic Rigour Journalistic Flair Blog, May 10, 2020. Accessed on 8,7,2022 Through the link attached below: <https://theconversation.com/remote-work-worsens-inequality-by-mostly-helping-high-income-earners-136160>

⁵YELENA PETIC, **How coronnavirus is Driving Remote Work: The Pros & Cons**, published on vesa Didital Blog, Accessedvon 9,2,2022 through the link attached below: <https://www.vezadigital.com/post/how-coronavirus-is-driving-remote-work-the-pros-cons>

إن بعض الأعمال تتطلب حضور الأجير شخصياً إلى مكان عمله لتنفيذ العمل المطلوب منه، كتنفيذ الأعمال الحرفية واليدوية والصناعية. فمن هذا المنطلق، في مثل هذه الظروف، يُعَلَّق تنفيذ عقد العمل وينعكس هذا الأمر على أجر الأجير الذي حكمًا سيتأثر. ونظرًا لأهمية الأجر الذي يُعد عنصرًا أساسيًا لتحفيز الأجير على المثابرة في عمله، سنعمد إلى التكلم عن أثر جائحة كورونا على تعليق عقود العمل (المبحث الثاني).

المبحث الثاني: أثر جائحة كورونا على تعليق عقود العمل

إن تعليق عقد العمل يهدف إلى استمرارية تنفيذ الالتزامات التعاقدية بعد زوال الطرف المؤقت من أجل تكريس مبدأ الحماية الاجتماعية للأجراء وتوطيد العلاقة بينهم وبين أصحاب العمل للمحافظة على مبدأ القوة الملزمة لتنفيذ الموجبات التعاقدية، إضافة إلى تعزيز النظام الاجتماعي لكي تتسجم القواعد القانونية مع كافة التغيرات التي تطرأ على العالم المعاصر لتحقيق الغاية المرجوة من قانون العمل المتمثلة بتأمين ضمانات لحماية الأجير¹. فنظرًا لحساسية ما يمكن أن يسفر هذا التعليق من مفاعيل خاصة بالنسبة إلى مصير الأجر، ليس من الممكن إطلاق أحكام مطلقة مفادها أن كل حالة توصف على أنها ضمن حالات تعليق عقود العمل.

لذلك، سنتطرق إلى المقصود بالتعليق القانوني المبرر (الفقرة الأولى) لننتقل إلى النتائج المترتبة على تعليق عقد العمل في ظل الأوضاع الراهنة (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى: التعليق القانوني المبرر

إن تعليق عقد العمل ورد في نصوص مواد قانون العمل، وبعض المراسيم التي تفرضها ضرورات ملحة، كإعلان الحكومة اللبنانية قرار التعبئة العامة نتيجة انتشار جائحة كورونا، بحيث ورد ضمن قرارها توقف العمل في الشركات والمؤسسات الخاصة من أجل الحفاظ على صحة الأجراء

¹ محمد علي عبده، قانون العمل اللبناني (دراسة مقارنة)، مرجع سابق الذكر، ص: ١٥٢.

وأرباب العمل من خطر العدوى، فهذا القرار برّر توقف العمل في الشركات وعدم ذهاب الأجراء إلى أعمالهم.

ومن أجل التوضيح أكثر، سنعمد إلى تحديد مفهوم تعليق عقد العمل (أولاً) ومن ثمّ سنعمد إلى تكييفه على ضوء الحالات الراهنة (ثانياً).

أولاً: مفهوم تعليق عقد العمل

يُقصّد بتعليق عقد العمل إيقافه لفترة مؤقتة عن إنتاج مفاعيله القانونية ريثما يزول سبب التعليق، عندها تعود مجرى علاقة العمل التعاقدية كما كانت في السابق، فلم يُعرّف مفهوم تعليق عقد العمل من خلال النصوص القانونية، إنما جرى استنباطه من الفقه¹ على أنه توقف للعمل خلال فترة مؤقتة لحين زوال الظرف الطارئ الذي يكون مصدره أسباب مرتبطة بالأجير أو برب العمل وإما بظروف خارجية.

إن نظرية تعليق عقد العمل انبثقت ولو بصورة غير مباشرة من روح القوانين المرعية الأجراء التي تدعم فكرة إلزامية تنفيذ العقود واستقرارها، حتّى لو طرأت ظروف خارجة عن إرادة أطراف العقد. وما يؤكد هذا الأمر الفقرة الأخيرة من نص المادة ٦٥٦ من قانون الموجبات والعقود² متزامنة مع نص المادة ٦٠ من قانون العمل اللذين يكرسان استمرارية العقد بين رب العمل والأجير بالرغم من وجود الظرف الطارئ³.

¹ محمد علي الشخبي، الوجيز في التشريع الاجتماعي اللبناني، المنشورات الحقوقية صادر، بيروت ١٩٩٨، ص: ١٠٦.

محمد علي عبده، قانون العمل اللبناني (دراسة مقارنة)، مرجع سابق الذكر، ص: ١٥٢ وما يليها.
عصام يوسف القيسي، قانون العمل اللبناني: عقد العمل الفردي - علاقات العمل الجماعية - الضمان الاجتماعي - قضاء العمل، الطبعة الثالثة، منشورات عشّار، بيروت ١٩٩٧ ص: ٢٧٤ وما يليها.

خليل الدحداح، قانون العمل: المرتكز في قانون العمل والضمان الاجتماعي، الطبعة الأولى، منشورات المركز الدولي ش.م.م، بيروت ٢٠١٤، ص: ١٤٤ وما يليها.

² المادة ٦٥٦ من قانون الموجبات والعقود: "... إن الكف عن المشروع لا يجعل رب العمل في جليّ من احترام موجباته مل لم تكن هناك قوة قاهرة. أما إذا طرأ تغيير في حالة رب العمل من الوجهة القانونية خصوصاً إذا كان بسبب إرث أو بيع أو إدغام في شكل المؤسسة أو تحويل إلى شركة، فإن جميع عقود العمل التي تكون جارية يوم حدوث التغيير تبقى قائمة بين رب العمل الجديد ومستخدمي المؤسسة".

³ المادة ٦٠ من قانون العمل: " إذا طرأ تغيير في حالة رب العمل من الوجهة القانونية بسبب إرث أو بيع أو إدغام أو ما ذلك في شكل المؤسسة أو تحويل إلى شركة فإن جميع عقود العمل التي تكون جارية يوم حدوث التغيير تبقى قائمة بين رب العمل الجديد وأجراء المؤسسة".

تجدر الإشارة إلى أن شخصية رب العمل ليس لها اعتبار شخصي أو تأثير على العلاقة التعاقدية بينهما، فالذي يؤدي دورًا مهمًا هو علاقة الأجير بالمؤسسة التي يعمل فيها وكل التأثيرات التي تلحق بها يتأثر الأجير بها مباشرة¹.

لا بدّ من الإشارة إلى أن وقف عقد العمل يختلف عن وقف العقد وفقًا للقانون المدني الذي ينبغي لتطبيق حالة وقف العقد توافر شروط القوة القاهرة المتمثلة بالحدث الخارجي غير المتوقع والذي لا يمكن مقاومته، وذلك بعكس حالات وقف عقد العمل التي غالبًا ما تكون متوقّعة بغض النظر عن درجة توقّعها. بالتالي، ليس بالضرورة في تعليق عقد العمل استجماع شروط القوة القاهرة. وإن توافرت شروط القوة القاهرة يكون تعليق عقد العمل لفترة قصيرة، بحيث لا يتقاضى الأجير أجرًا خلال هذه الفترة بانتظار إنهاء هذا الوضع الاستثنائي وعودة الأجير إلى عمله كما كان معتادًا سابقًا، لأنه إن طال أمدها يتحول هذا التعليق إلى إنهاء للعقد. يتقاضى الأجير أجرًا خلال هذه الفترة بانتظار إنهاء هذا الوضع الاستثنائي وعودة الأجير إلى عمله كما كان معتادًا سابقًا، لأنه إن طال أمدها يتحول هذا التعليق إلى إنهاء للعقد.

إضافة إلى أن وقف العقد في القانون المدني أثره يكون في تحرر الطرفين من الموجبات الملقاة على عاتقهم، بعكس تعليق عقد العمل التي تبقى بموجبه الالتزامات الفرعية سارية المفعول كالالتزام الأجير بالسريّة المهنية، والتزام رب العمل في بعض الحالات بدفع الأجر للأجير كحالة المرض. والسبب في هذا التباين هو أن عقد العمل ليس كعقد عادي، إنما ترتبط به العديد من العائلات لتأمين قوت عيشهم².

لذلك، حماية لهذه الفئات من الأوضاع الاستثنائية كافة التي تطرأ، وجدت نظرية تعليق عقد العمل، فعلى الرغم من أن المشرّع اللبناني لم يأت على ذكرها من خلال تبيان تعريفها وخصائصها، لكنه تناول حالاتها في بعض النصوص القانونية³ التي أجازت توقيف العمل لفترة مؤقتة كحالة مرض الأجير، إضافة إلى ذكر المشرّع بصورة صريحة بموجب المرسوم الإشتراعي رقم ١٩٧٧/١٧ بوجوب تعليق العمل نتيجة الأحداث الأمنية التي جرت في لبنان⁴.

¹ محمد علي الشخبي، أبحاث في التشريع الاجتماعي اللبناني، الطبعة الأولى، طيران الشرق الأوسط-الخطوط الجوية اللبنانية ش.م.ل، بيروت ٢٠٠٧، ص: ٢٠٣.

² عصام يوسف القيسي، قانون العمل اللبناني: عقد العمل الفردي - علاقات العمل الجماعية - الضمان الاجتماعي - قضاء العمل، مرجع سابق الذكر، ص: ٢٧٤ وما يليها.

³ المادة ٤٠ من قانون العمل اللبناني:

" إذا أصيب الأجير بمرض غير الأمراض الناجمة عن خدمته وحوادث العمل المنصوص عليها في المرسوم الإشتراعي رقم ٢٥ تاريخ ٤ أيار ١٩٤٣، فله الحق بإجازة مرضية "

⁴ الحرب الأهلية التي جرت في لبنان واستمرت من عام ١٩٧٥ إلى عام ١٩٩٠.

ثانياً: تكييف شروط تعليق عقد العمل على ضوء الحالات الراهنة

هناك حالات عديدة¹ يطلق عليها بحالات تعليق عقد العمل، لكن ما يعيننا في بحثنا الراهن هي حالة تعليق عقد العمل نتيجة صدور قرار من السلطة الإدارية بإعلان التعبئة العامة الذي قضى بتعليق العمل في الشركات والمؤسسات الخاصة، وذلك من أجل الحفاظ على صحّة وسلامة الأجراء من خطر التقاط العدوى.

إن تعليق عقد العمل خلال هذه الفترة يستتبع معه توقيف تنفيذ الموجبات كافة الملقاة على عاتق الأطراف، وعودتها إلى السريان بعد رفع حالة التعبئة العامة وذلك حرصاً على عدم تدهور علاقات العمل التعاقدية. فتنبّى الاجتهاد اللبناني² هذه النظرية ورأى أن العقد يتوقف عن إنتاج مفاعيله القانونية أثناء ظروف أمنية طارئة تُبرّر للأجير امتناعه عن تنفيذ موجباته التعاقدية دون ترتيب أيّ مسؤولية عليه، وبعد عودة الظروف إلى عهدتها السابق يُستأنف عقد العمل مفاعيله كما كان متّفقاً عليها قبل توقفه عن العمل.

زد على ذلك، إن مرض الأجير يُعد أيضاً ضمن حالات تعليق عقد العمل، بحيث رأى مجلس العمل التحكيمي³ في إحدى الدعاوى المقدمة إليه أن إقدام رب العمل على اتخاذ قرار بصرف الأجير من العمل نتيجة تغييره بسبب المرض الذي تعرّض له جزاء الأحداث الأمنية، وبالرغم من معرفة رب العمل بهذا الأمر وإطلاعه على التقارير الطبية أقدم على صرفه، فرأى أن هذا الصرف يُشكّل صرفاً تعسّفاً لأنه في مثل هذه الحالة ينبغي تطبيق نظرية تعليق عقد العمل وليس إنهاؤه نظراً لان مرضه كان نتيجة الأحداث الأمنية.

فضلاً عن ذلك، فإنه ينبغي التمييز بين المرض الطويل والمرض القصير، ففي الحالة الأولى يُعلّق عقد العمل وفي الحالة الثانية إنهاؤه⁴.

1 حالات تعليق عقد العمل: مرض الأجير، الأمومة، الإضراب، خدمة العلم، توقيف الأجير احتياطياً..
2 م.ع.ت. في بيروت، قرار رقم ١١ تاريخ ١٩٩١/٤/٩، نبيلة زين، قضايا العمل، الطبعة الأولى، مؤسسة بحسون للنشر والتوزيع، بيروت ١٩٩٢، ص: ٨٣.

م.ع.ت. في بيروت، قرار رقم ١٦ تاريخ ١٩٩١/٤/٢٣، نبيلة زين، المرجع سابق الذكر، ص: ٨٣.
م.ع.ت. في بيروت، قرار رقم ١٩٦٥/١١٢٨ تاريخ ١٩٦٥/١٢/٣، تم الدخول بتاريخ ٢٠٢٢/٩/١، مركز المعلوماتية القانونية، الجامعة اللبنانية، Legiliban.ul.edu.lb

م.ع.ت. في بيروت، قرار رقم ١١ تاريخ ١٩٩١/٤/٩، نبيلة زين، المرجع سابق الذكر، ص: ٨٥.
3 م.ع.ت. في بيروت، قرار رقم ٢٣ تاريخ ١٩٩١/٥/١٤، نبيلة زين، المرجع سابق الذكر، ص: ١٦٣ وما يليها.

م.ع.ت. في بيروت، قرار رقم ١٨ تاريخ ١٩٩١/٤/٣٠، نبيلة زين، المرجع سابق الذكر، ص: ١٦٤.
4 حسن كيره، دروس في قانون العمل اللبناني والمقارن، مكتبة مكابي، جامعة بيروت العربية، كلية الحقوق عام ١٩٧٧، ص: ٢٦٣ وما يليها.

اعتمد الاجتهاد الفرنسي¹ في كل حالة تُعرض أمامه بشأن تكييف المرض ما إذا كان يُشكّل تعليقاً لعقد العمل أو انهاءً له، وقياس مدته على مقدرة المؤسسة تحمّل غياب الأجير عنها من دون إلحاق ضرر بمصلحتها. ويُقاس حجم الضرر ليس بالاستناد إلى العمل الذي يؤديه الأجير فقط، إنما على أساس تأثير هذا العمل على مستوى الشركة عموماً. لذلك، فالمعيار نسبيّ وليس مطلقاً يعتمد على مدى أهمية الأجير في حُسن سير عمل المؤسسة.

ولعلّ من المفيد أن نؤكد أنه لكي يُعد العقد معلّقاً ينبغي أن تكون مدّة الاستحالة مؤقتة لكي يُستفاد من أحكام نظرية تعليق عقد العمل ومفاعيله، والتي سنتطرّق إليها من خلال النتائج المترتبة على تعليق عقد العمل في ظل الأوضاع الراهنة (الفقرة الثانية).

الفقرة الثانية: النتائج المترتبة على تعليق عقد العمل في ظل الأوضاع الراهنة

إن عنصر الأجر يُعد من أبرز العناصر التي يتأثر بها جرّاء تعليق عقد العمل لأنه يُعدّ من أهم ركائز استمرار علاقة العمل التعاقدية بكل ما يحتويه من ملحقات ومشمّلات من بدل النقل وعلاوة غلاء المعيشة...، ما يدفع العامل إلى بذل جهده للإخلاص لعمله لمصلحة رب العمل مقابل حصوله على أجر يتناسب مع طبيعة العمل المبذول من قبله، فلولا حصوله على الأجر لما كان قد قام بعمله. تأسيساً على ذلك، وانطلاقاً من أهمية الأجر باستمرار الرابطة التعاقدية، سنعالج مصيره في ظل تعليق عقد العمل².

على ضوء ذلك، لا بد من التطرق إلى واقع الأجر في حال التعليق في ظل قانون العمل اللبناني (أولاً)، ومن ثمّ ننقل إلى معالجة إلى دور لجنة المؤشّر في حماية أطراف عقد العمل (ثانياً).

أولاً: واقع الأجر في حالة التعليق في ظل قانون العمل اللبناني

يؤدي الأجر دوراً ركيّزاً في جعل الأجير يُقدّم على التعاقد، لأنّ الباعث الأساس له هو التمكن من تأمين كافة المتطلبات الحياتية من أجل إعالة عائلته لقاء عمل يؤديه لمصلحة رب العمل. بالتالي، عنصر الأجر يُعد من أهم الدعائم الأساسية التي يركز عليها عقد العمل³.

¹ Arrêt de la Cour de cassation, chambre sociale du 23 septembre 2020, Accessed on 2/9/2022 through Légifrance.gouv.fr.

² زيد محمود العفالية، الحماية التشريعية لأجر العامل في القانون الإماراتي (دراسة مقارنة)، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، العدد ٥٤، أكتوبر ٢٠١٣، ص: ٨٣٥ وما يليها.

³ MAZEAUD Antoine, **Droit du travail**, 3ème édition, Montchrestien, Paris 2002, page: 507.

RIVERO JEAN et SAVATIER JEAN, **DROIT DU TRAVAIL**, PUF, 12e édition 1991, paris, page: 565.

أولت الاتفاقيات العربية والدولية أهمية للأجر من خلال نصوصها القانونية¹ معتبرة أن الأجر هو الذي يحصل عليه الأجير لقاء تأديته العمل المطلوب منه، ويتضمن إضافة إلى الأجر الأساس الملحق التي تُعد جزءاً لا يتجزأ منه.

إضافة إلى أن المشرّع اللبناني بموجب الفقرة الثانية من المادة ٥٧ من قانون العمل² عرّف الأجر على أنه الذي يحصل عليه الأجير لقاء تأديته العمل الذي يُحدد على أساس مدة عمله، إضافة إلى المتمّمات التي تُضاف إلى الأجر عند احتسابه. فالأجر يُعد كل ما يتلقاه الأجير لقاء تأدية عمله سواء نقدًا أم عينًا³.

تجدر الإشارة إلى أنه بالرغم من أهمية الأجر في الاستمرار بالرابطة التعاقدية القائمة بين الأطراف، هناك حالات يتوقف فيها رب العمل عن تأدية الأجر للأجير على الرغم من استمرار الرابطة التعاقدية كما حصل عند إعلان الحكومة اللبنانية قرار التعبئة العامة، بحيث جرى تعليق تنفيذ عقود العمل التي لا يمكن تأديتها عن بُعد أو غير المؤهلة لتنفيذها على هذا النحو من قبل الأجير. ففي هذه الحالة، سار الاجتهاد⁴ على أنه لا يمكن للأجراء المطالبة بأيّ أجر أثناء هذه الفترة وإلاّ تكون مطالبهم غير محقّة عملاً بمبدأ من لا يعمل لا يتلقّى أجرًا، وإن أراد المشرّع إلزام رب العمل بدفع أجر لأجرائه خلال هذه الفترة لأدرج ذلك بموجب نص صريح⁵ كما فعل

1 الفقرة (أ) من المادة الأولى بموجب اتفاقية العمل الدولية قم ١٠٠ الخاصة بمساواة العمال والعمالات في الأجر لدى تساوي قيمة العمل:

تشمل كلمة الأجر أو الراتب العادي، الأساس الأدنى، وجميع التعويضات الأخرى، التي يدفعها صاحب العمل للعامل بصورة مباشرة أو غير مباشرة، نقدًا أو عينًا، لقاء استخدامه له.

" اتفاقية العمل العربية رقم ١٥ المتعلقة بتحديد وحماية الأجر والمبرمة من قبل الدولة اللبنانية بموجب القانون رقم ١٨٣ تاريخ ٢٤ أيار ٢٠٠ نصت في مادتها الأولى على أنه:

"يقصد بالأجر كل ما يتقاضاه العامل مقابل عمله بما فيه العلاوات والمكافآت والمنح والمزايا وغير ذلك من متممات الأجر".

2 المادة ٥٧ بموجب الفقرة الثانية من قانون العمل نصّت على أن: "يقصد بالأجر: الأجر الأساس الذي يتقاضاه الأجير على أساس الوقت مع الزيادات والتعويضات والعمولات التي أضيفت إلى الأجر الأساس".

3 م.ع.ت. في بيروت، قرار رقم ١٦ تاريخ ١٦/٤/٢٣، نبيلة زين، قضايا العمل، مرجع سابق الذكر، ص: ٨٢.

م.ع.ت. في بيروت، قرار رقم ١٨ تاريخ ١٨/٤/٣٠، نبيلة زين، المرجع سابق الذكر، ص: ٨٢.

4 م.ع.ت. في بيروت، قرار رقم ١٦ تاريخ ١٦/٤/٢٣، نبيلة زين، قضايا العمل، مرجع سابق الذكر، ص: ٨٢.

م.ع.ت. في بيروت، قرار رقم ١٨ تاريخ ١٨/٤/٣٠، نبيلة زين، المرجع سابق الذكر، ص: ٨٢.

5 المرسوم الإشتراعي رقم ١٧ تاريخ ١٩٧٧/٣/٤:

المادة ٨:

" يحدد مصير الأجر خلال فترات التعليق، وشرط عدم امتناع الأجير عن العودة إلى العمل دون عذر شرعي، بموجب اتفاقات خاصة يعقدها صاحب العمل مع الأجير، مع مراعاة احكام المادتين ٩ و ١٠ ادناه. وإذا استمر التعليق بعد ١٩٧٧/٧/٣١، فلا يتوجب اي أجر عن فترات التعليق اللاحقة لهذا التاريخ".

عام ١٩٧٧ عندما أصدر مرسومًا اشتراعيًا قضى بوجوب أرباب العمل دفع أجور لأجرائهم خلال الفترة الممتدة بين ١٩٧٧/٢/٦٢ و ١٩٧٧/٧/٣١، وبعد هذه الفترة لا يمكن التذرع بأحكام هذا المرسوم لأنه حدد الفترة التي يستفيد الأجير من منح الأجر ولم يترك المشرع المهلة مفتوحة. وجدير بالذكر، المادة ٣٨ من قانون العمل اللبناني التي تتناول إجازة الأجير السنوية أنه من حق الأجير أن يحصل على إجازة سنوية مدتها خمسة عشر يومًا بشرط واحد وهو أن يكون قد عمل في المؤسسة مدة سنة على الأقل، وصاحب العمل هو من له سلطة استثنائية في اختيار موعد هذه الإجازات بحسب طبيعة العمل، وخلال منحه الإجازة السنوية لا يحق لرب العمل توجيه أي إنذار للأجير يتضمّن الصرف من الخدمة¹

يجدر بنا الإشارة إلى أنه خلال فترة التعبئة العامة لا يمكن اعتبار فترة التعبئة العامة كإجازة سنوية مدفوعة الأجر للعامل، لأنه برأينا هذا الأمر غير جائز لأن العامل عندما يُمنح الإجازة فإنها تكون لغاية الراحة أو السفر وليس في حالة الحجر المنزلي التي فرضته التعبئة العامة. لذلك، لا يحق لرب العمل اعتبار فترة التعبئة العامة بمثابة إجازة سنوية للأجير².

بعد إنهاء مصير الأجر خلال فترة التعليق، سنتطرق إلى دور لجنة المؤشر في حماية أطراف عقد العمل (ثانيًا).

المادة ٩:

“ تراعى حكماً في الاتفاقات المشار إليها في المادة 8 أعلاه الأسس الآتية، فيما خص الفترة الممتدة ما بين تاريخ التعليق و 1977/2/28:

- بالنسبة إلى الأجور التي لا تزيد عن 2000 ل.ل. شهرياً، يجب أن لا يقل الأجر المتفق عليه بين صاحب العمل والأجير عن ثلث الأجر الذي كان يتقاضاه قبل التعليق، وأن لا يقل هذا الأجر في مطلق الأحوال عن 250 ل.ل. شهرياً بالنسبة إلى الأجراء الذين يطبق عليهم الحد الأدنى للأجور.
- بالنسبة إلى الأجور التي تزيد عن 2000 ل.ل. شهرياً، يجب أن لا يقل الأجر عن 700 ل.ل. شهرياً دون مراعاة أي نسبة مئوية معينة.”

المادة ١٠: “ تخفض النسب والحدود الدنيا للأجور كما هي محددة في المادة 9 أعلاه إلى نصفها فيما خص الفترة الممتدة ما بين 1977/3/1 و 1977/7/31.”

1 المادة ٣٨ من قانون العمل اللبناني: “ لكل أجير الحق في إجازة سنوية خمسة عشر يوماً بأجر كامل شرط ان يكون مستخدماً في المؤسسة منذ سنة على الأقل.

لرب العمل أن يختار تاريخ هذه الإجازات بحسب مقتضيات الخدمة، وليس لن ان يصرف الأجير ولا يوجّه إليه علم الصرف خلال الإجازة.”

² مقابلة مع معالي وزير العمل السيد مصطفى بيرم، وزارة العمل - المشرفية، تاريخ ٢٠٢٢/٦/٢٦.

ثانياً: دور لجنة المؤشر في حماية أطراف عقد العمل

إن الأجر كما سبق أن بيّنا هو ضمان سترة العامل لتأمين حياة كريمة مُفعمة بالكرامة الإنسانية، وهذا الأمر مُكرّس في الفقرة الثالثة بموجب المادة ٢٣ من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان¹. ولضمان سترة العامل ينبغي أن لا يقل الأجر عن الحد الأدنى المحدد له. فالحد الأدنى وفقاً لاتفاقية العمل العربية هو القيمة التي يستطيع من خلالها الأجير على الأقل تأمين المستلزمات الضرورية له ولعائلته لنيل الغاية المرجوة منه².

بالرغم من أن المشرّع اللبناني لم يعمد إلى تعريف المقصود بالحد الأدنى للأجور، غير أنه حدّد الأسس التي يركز عليها المتمثلة بأن يكون هذا الحد كافياً لمواجهة أعباء الحياة المعيشية³، إضافة إلى إعطائه الطابع الحيوي المُنبثق من القواعد الإنسانية والأخلاقية عندما ذكر إمكانية تعديل الحد الأدنى للأجر كلما استدعى الأمر⁴، ما أعطى مرونة للجهات المختصة بتعديل الحد الأدنى للأجور في ظل الظروف الاقتصادية التي يشهدها لبنان المتمثلة بنفسي جائحة كورونا متزامنة مع تدني قيمة العملة الوطنية مقابل الارتفاع في سعر صرف الدولار، ما أضعف القدرة الشرائية للأجراء خصوصاً ولكافة المواطنين عموماً.

على ضوء ذلك، أصدر مجلس الوزراء بموجب المرسوم⁵ رقم ٢٠٢٢/٩١٢٩ المتعلق بـ"بتعيين بدل غلاء المعيشة للمستخدمين والعمّال الخاضعين لقانون العمل"، بحيث أصبح الحد الأدنى للأجر لا يقل عن مليون وثلاثمئة وخمس وعشرون ألف ليرة لبنانية بعد أن كان لا يقل عن ستمئة وخمس

1 الفقرة الثالثة بموجب المادة ٢٣ من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر في ١٠/١٢/١٩٤٨: " لكل فرد يؤدي عملاً الحق في أجر عادل مرض يكفل له ولأسرته عيشة لائقة بكرامة الإنسان، تضاف إليه عند اللزوم وسائل أخرى للحماية الاجتماعية".

2 اتفاقية العمل العربية رقم ١٥ المتعلقة بتحديد وحماية الأجر نصت بموجب المادة ١٦ على أن: " يُقصد بالحد الأدنى العام للأجور: المستوى المقدر للأجر ليكون كافياً لإشباع الحاجات الضرورية للعامل وأسرته كالملبس والسكن للعيش بمستوى انساني لائق".

3 المادة ٤٤ من قانون العمل: يجب أن يكون الحد الأدنى من الأجر كافياً لبيد حاجات الأجير الضرورية وحاجات عائلته على أن يؤخذ بعين الاعتبار نوع العمل ويجب أن لا يقل عن الحد الأدنى الرسمي".

4 المادة ٤٦ من قانون العمل: " يعاد النظر في تحديد الأجر الأدنى كلما دعت الظروف الاقتصادية إلى ذلك ".
5 مرسوم رقم ٩١٢٩ تاريخ ١٢ أيار ٢٠٢٢ القاضي بتعيين بدل غلاء المعيشة للمستخدمين والعمّال الخاضعين لقانون العمل ونص على:

" المادة الأولى: تضاف إلى الحد الأدنى للأجور الشهري المحدد بموجب المرسوم ٢٠١٢/٧٤٢٦ وإلى أساس الأجر الشهري الذي كان يتقاضاه الأجير بتاريخ ٢٠٢٢/٣/١ زيادة غلاء معيشة قدرها:

1 - بالنسبة إلى الأجر الشهري الذي لا يتجاوز 400,000 ل.ل (أربعة ملايين ليرة لبنانية): مليون وثلاثمئة وخمس وعشرون ألف ليرة لبنانية".

المادة الثانية: " تضاف إلى الحد الأدنى الرسمي للأجور المحدد بموجب المرسوم رقم ٧٤٢٦ تاريخ ٢٠١٢/١/٢٥ وإلى أساس الأجر اليومي الذي يتقاضاه الأجير بتاريخ ٢٠٢٢/٣/١ زيادة غلاء معيشة قدرها:

1 - بالنسبة إلى الأجر اليومي الذي لا يتجاوز 182,000 ل.ل (مئة واثنان وثمانون ألف ليرة لبنانية): 61,000 ل.ل (واحد وستون ألف ليرة لبنانية)".

وسبعين ألف ليرة لبنانية¹، غير أن هذا الحد الأدنى للأجر زيد بموجب المرسوم² رقم ٢٠٢٢/١٠٥٩٨. وبعد ذلك، ما لبث ان عُُدل هذا الحد الأدنى للأجور بموجب المرسوم³ رقم ٢٠٢٣/١١٢٢٦ ليصبح تسعة مليون ليرة لبنانية، ومئتان وخمسون ألف ليرة لبنانية بدل نقل عن كل يوم حضور بموجب المرسوم رقم ٢٠٢٣/١١٢٢٤.

إن نسبة غلاء المعيشة تؤخذ بعين الاعتبار عند تحديد قيمة الأجر وذلك من أجل تكريس مبدأ العدالة الاجتماعية⁵.

الجدير بالذكر، أن تحديد قيمة الحد الأدنى للأجور وإقراره من قبل مجلس الوزراء يتم بعد مناقشات وإجراء دراسات ضمن اجتماعات لجنة المؤشر المنصوص عليها بموجب المرسوم⁶ رقم ٤٢٠٦ تاريخ ١٩٨١/٨/٨، والتي من مهامها دراسة تقلبات الأسعار التي تحصل في السوق لتنظيم مؤشر غلاء المعيشة وإرساله إلى الجهات المختصة⁷. بالتالي، إن لهذه اللجنة صلاحية في

1 المرسوم رقم ٧٤٢٦ تاريخ ٢٠١٢/١/٢٥، المتعلق بتعيين الحد الأدنى لأجور المستخدمين والعمال الخاضعين لقانون العمل ونسبة غلاء المعيشة وكيفية تطبيقها، الجريدة الرسمية، العدد ٤ تاريخ ٢٠١٢/١/٢٦، ص: ٢٠١، تم الدخول من خلال مركز المعلوماتية القانونية.

نصت المادة الثانية منه (المعدلة بموجب المرسوم رقم ٣٧٩١ تاريخ ٢٠١٦/٦/٣) على: "إعتباراً من ٢٠١٢/٢/١ يعين الحد الرسمي للأجر الشهري بمبلغ ستمئة وخمسة وسبعين ألف ليرة لبنانية ويعين الحد الأدنى للأجر اليومي بمبلغ ٢٦ ألف ليرة لبنانية وفقاً لأحكام المادتين الأولى والثانية من القانون رقم ٣٧/٦٧ الصادر بتاريخ ١٩٦٧/٥/١٦".

2 مرسوم رقم ١٠٥٩٨ تاريخ ٢٠٢٢/١٠/٢٠، إقرار زيادة مالية مضافة على الأجر الشهري للمستخدمين والعمال الخاضعين لقانون العمل، الجريدة الرسمية - ملحق العدد ٤٥ - ٢٠٢٢/١٠/٢٠. المادة الأولى منه: "تضاف إلى الزيادة المقررة على الأجر الشهري بموجب المرسوم رقم ٩١٢٩ تاريخ ٢٠٢٢/٥/١٢ مبلغاً وقدره ٦٠٠ ألف ليرة لبنانية..".

3 مرسوم رقم ٢٠٢٣/١١٢٢٦ تاريخ ٢٠٢٣/٤/١٨، تعيين الحد الأدنى لأجور المستخدمين والعمال الخاضعين لقانون العمل ونسبة غلاء المعيشة، الجريدة الرسمية، العدد ١٧، بيروت ٢٠٢٣/٤/٢٦.

4 مرسوم رقم ٢٠٢٣/١١٢٢٤ تاريخ ٢٠٢٣/٤/١٨، تعديل قيمة بدل النقل اليومي المحدد بموجب المرسوم رقم ٢٠٢٢/٩٨٤٩ والمنصوص عليه في المادة الأولى من القانون رقم ٢١٧ تاريخ ٢٠١٢/٣/٣٠، الجريدة الرسمية، العدد ١٧، بيروت ٢٠٢٣/٤/٢٦.

5 علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل، دون ذكر الطبعة، دار المطبوعات الجامعية، مصر ١٩٩٦، ص: ٥٥.

6 مرسوم رقم ٤٢٠٦ تاريخ ١٩٨١/٨/٨، تشكيل لجنة المؤشر، الجريدة الرسمية، العدد ٣٣ تاريخ ١٩٨١/٨/٢، ص: ٤٥٨ وما يليها، مركز المعلوماتية القانونية، الجامعة اللبنانية، Legiliban.ul.edu.lb "المادة ١: تشكل لجنة قوامها السادة:

- وزير العمل والشؤون الاجتماعية رئيساً
 - مدير عام وزارة العمل والشؤون الاجتماعية نائباً للرئيس
 - ممثلان عن الدولة أحدهما من إدارة الإحصاء المركزي
 - ممثلان عن الهيئات الاقتصادية
 - ممثلان عن الهيئات الاقتصادية
 - ممثلان عن الاتحاد العمالي العام- أعضاء
 - موظف من وزارة العمل والشؤون الاجتماعية- مقررراً "
- 7 المادة الثانية من المرسوم رقم ٤٢٠٦ تاريخ ١٩٨١/٨/٨ المتعلق بتشكيل لجنة المؤشر:

إعداد ودراسة البيانات المتعلقة بغلاء المعيشة، والتي أتت على ذكرها المادة السادسة من القانون رقم ٣٦/٦٧ الصادر في ١٦ ايار ١٩٦٧ القاضي "بتعيين الحد الأدنى لأجور المستخدمين والعمال ومعدل غلاء المعيشة"¹.

فمع ازدياد كلفة المعيشة، استوجبت تدخل الوزير لإعادة تفعيل لجنة المؤشر نظراً لضرورتها في صدد حماية الأجراء في ظل الأوضاع الصعبة، وللتقليص من انعكاسات الأزمة على مصالحهم بعد أن كانت متوقفة عن تأدية اجتماعاتها منذ العام ٢٠١٦.²

تجدر الإشارة إلى أن لجنة المؤشر عقدت منذ تفعيلها عدّة اجتماعات تناولت بموجبها الحد الأدنى للأجور التي أسفرت عن استجابة الحكومة لقراراتها، بحيث أصدر³ المرسوم رقم ٢٠٢٢/٩١٢٩ السالف الذكر، إضافة إلى إصدار المرسوم رقم ٢٠٢٢/٩٨٤٩ مفاده تحديد قيمة بدل النقل عن كل يوم حضور بخمسة وتسعين ألف ليرة لبنانية، وبعدها أضيف ٢٨ ألف ليرة لبنانية بموجب المرسوم رقم ٢٠٢٢/١٠٥٩٨، وصولاً إلى الإتفاق على ضرورة زيادة الحد الأدنى للأجور والتي استجاب مجلس الوزراء لهذا الأمر عند إقراره المرسوم رقم ٢٠٢٣/١١٢٢٦ وتعيين بدل النقل عن كل يوم حضور بموجب المرسوم رقم ١١٢٢٤ كما سبق وأشرنا، وأشار وزير العمل إلى ان هذه الزيادات قابلة للتعديل تبعاً للتقلبات في سعر صرف الدولار لضمان تحقيق الغاية المرجوة⁴. ضمن هذا الإطار، نذكر أنه بالرغم من إقرار الزيادة في الحد الأدنى للأجور، هذه

" تحدد مهام اللجنة المشكلة بموجب المادة الأولى من هذا المرسوم بالمواضيع الآتية:

- 1 - درس تطور الاسعار وأسباب ارتفاعها
 - 2 - رصد قضية الغلاء وإعداد مؤشر دوري لتقلبات الأسعار
 - 3 - درس الأرقام القياسية لغلاء المعيشة في إدارة الإحصاء المركزي
 - 4 - درس سياسة الأجور وتقديم المقترحات والتوصيات الآيلة إلى مكافحة الغلاء والحد من ارتفاع الأسعار".
- المادة الخامسة من ذات المرسوم: " تباشر اللجنة فور تبليغها مرسوم تشكيلها إعداد مؤشر غلاء المعيشة لعام ١٩٨١ تمهيد العرض على المراجع المختصة "
- ¹ بلال عبد الله، زيادة الأجور حقيقة ام وهم، العدل ٢٠١٣، السنة السابعة والأربعون، العدد الأول، ص: ٤٧.
- ² مقابلة مع معالي وزير العمل السيد مصطفى بريم، مرجع سابق الذكر.
- ³ مراسيم وزارة العمل: مرسوم رقم ٩٨٤٩، تعديل قيمة بدل النقل اليومي المحدد بموجب المرسوم رقم ٢٠٢٢/٨٧٤٠ والمنصوص عليه في المادة الأولى من القانون رقم ٢١٧ تاريخ ٢٠١٢/٣/٣٠، الجريدة الرسمية، العدد ٣٦ تاريخ ٢٠٢٢/٨/١٨، ص: ١٧٩١.
- المادة الأولى: " تحدد قيمة بدل النقل اليومي الذي يتوجب على صاحب العمل دفعه للأجير عن كل يوم حضور فعلي إلى مركز العمل بخمس وتسعين ألف ليرة لبنانية ".
كذلك المرسوم رقم ١٠٥٩٨، مرجع سابق الذكر،
المادة الأولى منه: "... ويضاف مبلغ قدره ٢٨ ألف ليرة لبنانية إلى الأجر اليومي الذي كان يتقاضاه العامل مياومة".

⁴ الوزير يعلن بعد إجتماع اللجنة المؤشر بتاريخ ٢٠٢٣/٣/٣٠ الإتفاق على رفع الحد الأدنى في القطاع الخاص، تمّ الدخول بتاريخ ٢٠٢٣/٦/٣ عبر الموقع المرفق أدناه:

<https://www.labor.gov.lb/LatestNewsDetails.aspx?newsid=22820>

الزيادات تُعد بمثابة سراب بالنسبة إلى الأجراء¹ لأنه يترافق معها زيادات غير ملحوظة في قيمة السلع والخدمات، كالارتفاع الهائل في فواتير الكهرباء والمياه، الارتفاع الحاد في سعر المحروقات بحيث لم يعد أجر العامل كافيًا لتأمين قوت يومه وتسيير أموره الحياتية نتيجة تدني قيمة العملة الوطنية يقابلها التقلبات الفجائية في سعر صرف الدولار.

لذلك، تُعد هذه الزيادات " في الواقع ليست أكثر من هَلَل له الأجراء"²، فلا بدَّ من مواكبة تعديل الحد الأدنى للأجور بصورة مستمرة نظرًا للتغيرات في سعر صرف الدولار.

¹ بلال عبد الله، زيادة الأجور حقيقة ام وهم، مرجع سابق الذكر، ص: ٦١ وما يليها.
² بلال عبد الله، المرجع سابق الذكر، ص: ٦٢.

خلاصة ما تقدم في ما يتعلق بالقسم الأول، يتبين أن التكييف القانوني لجائحة كورونا يختلف بحسب اختلاف معطيات كل قضية. فبحالة القوة القاهرة، يؤدي إلى استحالة التنفيذ إذا كانت دائمة وإلى تعليق عقد العمل إذا كانت مؤقتة، ولا يحق للأجير في ظل غياب نص قانوني المطالبة بأجوره عن فترة التعليق استحقاقها، لأنها تخالف المبدأ الذي يقوم عليه عقد العمل بأن الأجير يحصل على أجره مقابل العمل الذي يؤديه. وفي ما يتعلق بتنفيذ العقود التي تسمح طبيعة نشاطها أن تنفذ عن بُعد، يستحق الأجير ذات الأجر ولو كان ينفذ عمله من داخل مؤسسته مع حسم بدل نقل عن كل يوم حضور وذلك لضمان استمرارية تنفيذ عقود العمل.

فضلاً عن أن إرادة المتعاقدين في تعديل العقد هي وحدها التي تتحكم بمصيره، أي إنه عند حصول إخلال بالتوازن بين الموجبات التعاقدية، فإنه بحسب القانون اللبناني لا يحق لغير الأطراف التحكم بمصير العقد.

القسم الثاني

إنهاء عقود العمل في ظلّ جائحة كورونا

بعد أن عالجتنا في متن القسم الأول التوصيف القانوني لجائحة كورونا، وكيفية المحافظة على الاستقرار التعاقدية في ظلّها من خلال التدابير القانونية والأخلاقية للحد من انعكاسات الجائحة على حسن سير الالتزامات التعاقدية لعقود العمل.

كذلك تناولنا الأحكام التي تنظّم أسلوب العمل عن بُعد الذي وجدناه ليس عقداً مغايراً لعقد العمل، إنما شكلاً من أشكاله يتيح للأجراء تبني هذا الأسلوب إن أرادت المؤسسة ذلك في الأعمال التي من الممكن تأديتها عن بُعد، وفي غير ذلك يُعلّق عقد العمل ريثما يزول سبب التعليق.

إضافة إلى ذلك، لقد بيّنا مصير الأجر أثناء فترة التعليق ومهام لجنة المؤشر في صدد حماية أطراف عقد العمل، من خلال التوفيق بين مصلحة الأجير الذي يعتمد على الأجر الذي يتقاضاه من رب العمل، ومصلحة رب العمل للحفاظ على استمرارية تنفيذ أعماله، استناداً إلى مبدأ التوفيق بين المصلحتين المتعارضتين.

لا بد من التنويه، أنه ليس كل الأعمال يمكن تنفيذها عن بُعد أو حتى اللجوء إلى نظرية تعليق عقد العمل أثناء جائحة كورونا، لأن هناك أعمالاً استحال على الأطراف تنفيذها.

في ضوء ذلك، نجد أن المشرّع اللبناني تدخّل في تحديد إطار إنهاء عقد العمل، فحدّد طريقة الإنهاء والآثار المترتبة عليه، فضلاً عن ذكره بعض الشروط الشكلية والموضوعية التي ينبغي على رب العمل اتباعها عند إنهاء عقد العمل¹، وإلا يُعد صرف الأجير الذي هو صورة من صور الإنهاء من قبيل الصرف التعسفي خاصةً في ظلّ الأزمة الراهنة.

فانطلاقاً من أهمية الموضوع وخطورته وانعكاساته السلبية على الوضع الاقتصادي والاجتماعي للأجير، نشهد اكتظاظاً في الدعاوى أمام مجالس العمل التحكيمية بموضوع الصرف التعسفي.

¹ بلال عبد الله، محاضرات في قانون العمل والضمان الاجتماعي، مرجع سابق الذكر.

وعلى ضوء كل ما نحن بصدد معالجته، سنعمد إلى التطرّق من خلال هذا القسم إلى أوجه إنهاء عقود العمل في ظل جائحة كورونا (الفصل الأول)، لننتقل بعد ذلك إلى حل نزاعات عقود العمل في ظل جائحة كورونا (الفصل الثاني).

الفصل الأول: أوجه إنهاء عقود العمل في ظلّ جائحة كورونا

الفصل الثاني: حل نزاعات عقود العمل في ظلّ جائحة كورونا

الفصل الأول: أوجه إنهاء عقود العمل في ظل جائحة كورونا

إنّ انتشار جائحة كورونا عمّقت من الأزمات الاجتماعية والاقتصادية للأجراء نظراً لتأثيرها على قوت عيشهم، وعلى أرباب العمل لتأثيرها على إنتاجية عملهم.

تجدد الإشارة إلى أن جائحة كورونا رسمت صورة قاتمة لمصير استمرار عمل المؤسسات الخاصة التي خسرت العديد من أجزائها نتيجة عدم إمكانيتها تحمّل التكاليف كافة.

لذلك، برز دور وزارة العمل من أجل التوفيق بين مصلحة الأجراء ومصلحة أرباب العمل في ظل ظروف ألفت بظلالها على أصحاب الطبقة العاملة وأصحاب الطبقة الرأسمالية في كل شكوى تقدّم أمامها، فتحاول تقديم مقترحات وإيجاد حلول حُبيّة تراعي كل طرف من أطراف العملية الإنتاجية وذلك تجنّباً لولوج السلك القضائي التي تطول إجراءاته خلال تحصيل الحقوق والمطالب.

ضمن هذا الإطار، سنتطرق إلى حالة إنهاء عقود العمل بين استحالة التنفيذ والمشروعية أثناء جائحة كورونا (المبحث الأول)، لننتقل بعد ذلك إلى الدور الرقابي لوزارة العمل أثناء جائحة كورونا (المبحث الثاني).

المبحث الأول: إنهاء عقود العمل بين استحالة التنفيذ والمشروعية أثناء جائحة كورونا

انطلاقاً من المبدأ الذي يركز على صيانة حقوق الأجراء وبناء التوازن في علاقات العمل الفردية بين طرفي العملية الإنتاجية، الأجير ورب العمل، فإن المشرّع اللبناني حدّد الآليات الواجب اعتمادها لإنهاء عقد العمل من خلال نصوصه القانونية التي توجب على كلّ من الأجير وصاحب العمل الالتزام بها.

فالمادة ٦٤٣ من قانون الموجبات والعقود حدّدت حالات إنهاء عقود العمل من بينها حالة إنهاء عقد العمل المحدد المدة بانتهاء مدته، وحالة إنهاء عقد العمل إن حدث ظرف طارئ تتوافر فيه شروط القوة القاهرة التي تؤدي إلى استحالة دائمة بتنفيذ الموجبات، ما يُحتمّ فسخ عقد العمل¹. زد

¹ المادة ٦٤٣ من قانون الموجبات والعقود :

" تنتهي إجارة الخدمة أو الصناعة:

أولاً: بانقضاء المدة المتفق عليها أو بإتمام العمل.

ثانياً: بصدور حكم من القاضي بفسخ العقد في أحوال معيّنة في القانون.

ثالثاً: باستحالة إجراء العمل لسبب قوة القاهرة أو لوفاة المستخدم أو المستنعم. وتراعى في هذه الحالة الأخيرة

الأحكام الاستثنائية المنصوص عليها في القانون.

ولا تنتهي إجارة الخدمة أو الصناعة بوفاة السيد أو المولى " .

على ذلك، أوجب المشرّع بموجب قانون العمل قبل إنهاء عقد العمل غير المحدّد المدة اتباع شروط معيّنة سنّاتي على ذكرها في ما بعد.

لذلك، سنعمد إلى معالجة حالة استحالة التنفيذ الدائمة في ظل جائحة كورونا (الفقرة الأولى)، ومن ثم التطرّق إلى مشروعية الصرف لأسباب اقتصادية (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى: استحالة التنفيذ الدائمة في ظل جائحة كورونا

إنّ استحالة التنفيذ الدائمة تعني عدم إمكانية أي من المتعاقدين تنفيذ الالتزامات الملقاة على عاتقهم بسبب حدث خارج عن إرادتهم ولا يد لهم بحصوله، ما يُحتّم فسخ العقد المبرم بينهما¹.

لا بدّ من الإشارة إلى أنه لا يمكن تحقّق الفسخ الناتج عن الاستحالة إلا بعد تحقّق الشروط التالية: أنه من المُتعدّر تنفيذ الالتزام، وهذا التعدّر يكون نتيجة سبب موضوعي متعلق بالموجب تحديداً وليس راجعاً لأسباب ذاتية متعلقة بالمتعاقدين، كتدهور حالته المادية ما يحول دون إمكانية أداء الالتزامات الملقاة على عاتقه².

زد على ذلك، لفسخ العقد نتيجة الاستحالة يُفترض أن تكون هذه الاستحالة مطلقة وليست مؤقتة. فالاستحالة المطلقة تجعل من تنفيذ الالتزام مستحيلًا، وهذه الاستحالة المطلقة قد تكون مادية كمرض الأجير الطويل، أو قانونية عند صدور قانون أو قرار من السلطة الإدارية يمنع من تنفيذ الموجبات³، كتعدّر الأجير تنفيذ الالتزامات الملقاة على عاتقه بسبب حدث خارج عن إرادة المتعاقدين⁴ كما هي الحال عند فرض قرار التعبئة العامة الذي كان من المفترض تنفيذ الالتزام أثناء المدّة المقررة، لكنه استحال على الأجير تأديته ما يُبرّر فسخه للعقد من دون ترتيب أيّ مسؤولية على عاتق المتعاقدين⁵. أما الاستحالة المؤقتة هي التي يكون بالإمكان تنفيذ الالتزام ريثما يزول الظرف الطارئ الذي نجم أثناء تنفيذ العقد وليس عند إنشائه⁶. على سبيل المثال، في العقود المتتابعة التنفيذ كعقد العمل⁷ عند مرض الأجير مرضاً خفيفاً، في هذه الحالة لا يفسخ عقد العمل،

1 محمد حسين منصور، مصادر الالتزام: العقد والإرادة المنفردة، مرجع سابق الذكر، ص: ٤٢٥.

2 محمد حسين منصور، المرجع سابق الذكر، ص: ٤٢٦.

3 محمد حسين منصور، المرجع سابق الذكر، ص: ٤٢٧.

4 حسين عبد اللطيف، قانون العمل اللبناني، دون ذكر الطبعة، الدار الجامعية، بيروت، دون ذكر سنة النشر، ص: ٢٣١.

5 مصطفى العوجي، القانون المدني: المسؤولية المدنية، مرجع سابق الذكر، ص: ١١٠.

6 منذر الفضل، النظرية العامة للالتزامات في القانون المدني: دراسة مقارنة بين الفقه الإسلامي والقوانين المدنية الوضعية، الجزء الثاني: أحكام الالتزام، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، مسقط ١٩٩٥، ص: ٢٩٥.

7 نقولا أسود، محاضرات في قانون العمل والضمان الاجتماعي، الجامعة اللبنانية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، الفرع الأول عام ١٩٨٠، ص: ٨٥.

إنما يُعلق خلال هذه الفترة، أو عند إغلاق المؤسسة مؤقتاً كما حصل عندما أغلقت الشركات والمؤسسات عند إعلان التعبئة العامة. في هذه الحالة، لا يتحرر الأجير من الالتزامات الملقاة على عاتقه، وإنما يُعلق تنفيذ عقد العمل ريثما يزول هذا الظرف. ولكن إذا شكّل هذا المرض أو الإقفال خطراً بالنسبة إلى الفريق الآخر واستغرق وقتاً طويلاً تتحول هذه الاستحالة المؤقتة إلى استحالة تامة، بحيث لا يلزم المرء بتنفيذ ما أصبح بالنسبة إليه مستحيلاً، فيفسخ العقد¹.

كذلك فإنّ هذه الاستحالة من غير الممكن تطبيق آثارها إن كانت متوقعة وقت إبرام العقد، نظراً لأنه من الشروط الجوهرية أن تقع استحالة التنفيذ بعد إبرام العقد².

لا بدّ من لفت النظر إلى أنّ العقد ينتهي بانتهاء المدة المدرجة فيه، إضافة إلى حالات أخرى قد ينتهي قبل انتهاء المدة المقررة، من بين هذه الحالات: وفاة الأجير، استحالة التنفيذ ومرض أحد فرقاء علاقة العمل التعاقدية، فينتهي العقد بوفاة العامل نظراً للطابع الشخصي الذي يعتريه عقد العمل، فشخصية الأجير لها محل اعتبار في تنفيذ عقد العمل بعكس رب العمل الذي عند وفاته لا داعي لإنهاء عقد العمل لأنه عبارة عن تأدية العامل عمله لقاء بدل ينفذه من رب العمل، فتأدية العمل مرتبطة بالمؤسسة وليس بصاحبها، إلا إذا كانت شخصية رب العمل تحتل مكانة مهمة مثل الطبيب والعامل لديه عند وفاة الطبيب لا داعي للعامل في الاستمرار بعقد العمل. ففي حال وفاة رب العمل يعطى ورثته الأجر للأجير من أموال التركة وليس من أموالهم الخاصة³.

بالتالي، فإن استحالة التنفيذ تحقق عند عدم القدرة على تنفيذ الالتزام الملقى على عاتق الشخص الملتمزم ما يؤدي إلى انقضاء العقد بحكم القانون دون الحاجة إلى ترتيب أي مسؤولية على عاتق أي طرف من أطراف العلاقة التعاقدية⁴ كما سبق أن ذكرنا عندما تطرّقنا من خلال القسم الأول إلى القوة القاهرة، فهي بحد ذاتها نتيجة حتمية لإنهاء العقد إذا توافرت شروطها السالفة الذكر. فالمبدأ أنه إذا استحال على الأجير تنفيذ الموجبات الملقاة على عاتقه نتيجة القوة القاهرة بعد توافر شروطها، تكون النتيجة الحتمية المتوخّاة هي إنهاء عقد العمل دون الحاجة إلى إجراءات خاصة تقرّر هذا الإنهاء ودون ترتيب أي مسؤولية على عاتق رب العمل، سواء كان العقد محدد المدة أو غير محدد المدة.

¹ آلان بينانت، القانون المدني: الموجبات (أو الالتزامات)، الطبعة الأولى، مجد المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت ٢٠٠٤، ص: ٢٥٥ وما يليها.

² محمد حسين منصور، مصادر الالتزام (العقد والإرادة المنفردة)، مرجع سابق الذكر، ص: ٤٢٦.

³ المادة ٦٤٣ من قانون الموجبات والعقود.

حسن كير، دروس في قانون العمل اللبناني والمقارن، مرجع سابق الذكر، ص: ٢٦١ وما يليها.

⁴ محمد حسين منصور، مصادر الالتزام (العقد والإرادة المنفردة)، مرجع سابق الذكر، ص: ٤٢٥.

في حال تدمير مؤسسة صاحب العمل بكل طواقمها جزاء انفجار مرفأ بيروت في ٤ آب ٢٠٢٠، يُصبح من الصعب عليه تغطية التكاليف، سواء تكاليف الترميم أو تكاليف إعطاء أجور للأجراء العاملين لديه، فيعتمد في هذه الحالة إلى إنهاء عقود العمل.

كما في حالة العقد المحدد المدة عند الاتفاق على تنفيذ العقد خلال موسم معيّن، وكان هذا الاتفاق قبل حصول الجائحة، وبعدها جرى الإعلان عن حالة التعبئة العامة بسبب انتشار فيروس مميت متمثل بجائحة كورونا، فاستحال على الأجير تنفيذ العقد المبرم لأنه أثناء إعلان حالة التعبئة العامة كان خلال الموسم المحدد. في هذه الحالة ينتهي العقد بدون ترتيب أيّ مسؤولية على أحد الأطراف لاستحالة التنفيذ.

والحالة ذاتها إذا أبرم عقد عمل بين طرفين لمدة سنة، مفاده إنجاز مشروع معيّن وتسليمه خلال هذه السنة، فعند توقف العمل عدّة شهور بسبب الجائحة والإقفال الذي حصل، هنا الملتزم بتسليم المشروع أصبح غير قادر على إنجازه كما هو متفق في العقد بسبب تجمّد الأعمال خلال الأشهر التي أعلن فيها الإقفال، فبموجب ذلك ينتهي العقد ولا تترتب أيّ مسؤولية على الفرقاء نظراً للظرف الاستثنائي الخارج عن إرادتهم والذي لا يمكن توقّع حدوثه أو درء آثاره.

وأيضاً عند مرض الأجير بفيروس كورونا، ما أدى إلى تضاعف حالته بحيث تزداد سوءاً يوماً بعد يوم، في صدد ذلك إذا كان مرضه بهذا الفيروس يتجاوز المدة القصوى المقررة للإجازة المرضية، في هذه الحالة يُعد سبباً لانتهاء العقد، غير أنه لا ينتهي حكماً بقوة القانون، إنما يتوجب على رب العمل من أجل إعطاء صبغة خاصة لهذا الإنهاء ودفع المسؤولية عنه من خلال الإجراء الشكلي الذي يعطيه رب العمل للأجير وتثبيت إنجازه للعقد، وإلا بعد استنفاد مدة الإجازة المرضية للأجير، يحق له الاستمرار في عمله لأن رب العمل لم يعمد إلى تقديم إثبات أثناء تلك الفترة بإنهاء عقد العمل بسبب تجاوز مرضه فترة الإجازة المعطاة له بموجب القوانين والأنظمة المرعية الإجراء¹. وأيضاً ما دفع أصحاب العمل إلى تسريح عمالهم الخسائر المادية التي لحقت بهم جزاء الإغلاق، ما أدى إلى إنهاء بعض عقود العمل أو كلها، وللتعرف أكثر إلى هذا الأمر سنعمد إلى معالجة مشروعية الصرف لأسباب اقتصادية (الفقرة الثانية).

¹ حسن كيره، دروس في قانون العمل اللبناني والمقارن، مرجع سابق الذكر، ص: ٢٦١ وما يليها.

الفقرة الثانية: مشروعية الصرف لأسباب اقتصادية

أمام الأزمات الاقتصادية والصحية التي يمر بها لبنان والتي انعكست مباشرة على الشركات الخاصة التجارية، عمد أصحاب العمل في الشركات المتعثرة إلى صرف كل الأجراء أو بعضهم استناداً إلى الحق الذي حوّله إياه القانون بموجب الفقرة (و) المادة ٥٠ من قانون العمل اللبناني التي سمحت بصرف الأجراء لأسباب اقتصادية¹.

إن الغاية الأساسية التي تكمن جرّاء إعطائه هذا الحق لا يشكّل هدراً لحقوق الأجراء ولا وضعهم كضحية للظروف، وإنما لأن المصلحة العليا تغلب على المصالح الفردية لتعزيز الاستقرار في المجتمع، فانهيار الشركات يؤدي إلى انهيار العمود الفقري للاقتصاد.

لذلك، إذا كان صرف الأجراء يُعد وسيلة وقائية يلجأ إليها صاحب العمل تجنباً للوقوع في خطر الإفلاس ومساوئه السلبية، بالتالي، فإنه يُعد كتدبير متوافق مع روح العدالة لإعادة تقويم الوضع الاقتصادي للشركة التي يمكنها استرجاع الأجراء عند عودة عملها كالسابق، بينما إذا انهارت الشركة تنهار كافة العقود المبرمة وينهار معها الكيان التجاري للشركة ككل².

غير أن هذا الحق استعماله ليس مطلقاً، إنما ضمن ضوابط من المفترض أن يتبعها رب العمل لا اعتبار الصرف مبرراً ومشروعاً وأي تجاوز لهذه الشروط التي سنتطرق إليها تفصيلياً يتحول من صرف اقتصادي مشروع إلى صرف تعسفي غير مشروع.

على ضوء ذلك، سنتطرق إلى تبيان مفهوم الصرف الاقتصادي (أولاً) لننتقل بعد ذلك إلى الشروط الشكلية للصرف الاقتصادي (ثانياً).

أولاً: مفهوم الصرف الاقتصادي

يتميز العالم المعاصر بسرعة التبدلات السياسية والاجتماعية والاقتصادية، إلى جانب التحولات في المجال التكنولوجي والمعلوماتي³. فكل التبدلات التي كانت وما زالت مستمرة قد تؤدي إلى

¹ البند الأول من الفقرة (و) بموجب المادة ٥٠ من قانون العمل اللبناني: " يجوز لصاحب العمل إنهاء بعض أو كل عقود العمل الجارية في المؤسسة إذا اقتضت قوة قاهرة أو ظروف اقتصادية أو فنية هذا الإنهاء، كتقليص حجم المؤسسة أو استبدال نظام إنتاج بأخر أو التوقف نهائياً عن العمل ".
² حسين توفيق فيض الله، الشامل في الإفلاس الكتاب الثاني: تحديث الإفلاس في التشريعات العربية (دراسة مقارنة)، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت ٢٠٢٢ ص: ١٦ وما يليها.
³ عبد السلام عبد المنعم شعيب، قانون العمل اللبناني وتحولات النظام الاجتماعي، الطبعة الأولى، المنشورات الحقوقية صادر، بيروت ٢٠٢١، ص: ١١.

التأثير على سوق العمل¹ بدلالة ما حصل عند حدوث الأزمات الإقتصادية والمترامنة مع جائحة كورونا، حيث دفعت العديد من أصحاب العمل إتخاذ قرار بالإستغناء عن كل او جزء من الأجراء او لربما سلوك مسار إغلاق الشركة.

كما أنّ القرار الذي قضى بإقفال البلاد تنفيذًا لإعلان حالة التعبئة العامة، أسفر عنه تعطيل عمل الشركات دفع أصحاب العمل إلى صرف الأجراء لأسباب إقتصادية.

لقد استقى قانون العمل الحق بمنح صاحب العمل بصرف اجرائه من التشريع الفرنسي الذي أظهر مصطلح الصرف الإقتصادي عام ١٩٤٥. وفي الوقت الذي أخذ به المشرع اللبناني لتبيان إطاره القانوني بموجب القانون ١٧ شباط ١٩٧٥ الذي تم إصداره نتيجة الأزمات الإقتصادية والأحداث الأمنية التي عرفها البلد عام ١٩٧٥².

على ضوء ذلك، أعطى المشرع اللبناني بموجب المادة ٥٠ بند (و) من قانون العمل اللبناني لصاحب العمل في كل مرة تطرأ ظروف إقتصادية أو فنية أو قوة قاهرة، الحق بصرف الأجراء³، مع التوضيح أنه على الرغم من ان المشرع اللبناني أعطى رب العمل الحق بصرفهم، إلا أن هذا الصرف ليس مطلقًا إنما مقيدًا بشروط أوجبت على رب العمل الإلتزام بها قبل تنفيذ قرار الصرف⁴.

وعليه، فإنّ المشرع حدّد حالات الصرف على سبيل المثال وليس الحصر وذلك لترك المجال للسلطة التقديرية للقاضي لإعطاء التوصيف السليم ما إذا كان الصرف يعد صرفًا تعسفيًا أم إقتصاديًا، ومن دون تحديد مفهوم الصرف الإقتصادي⁵. كذلك الامر الإجتهد لم يعمد إلى تحديده إنما جرى التطرق عن حالاته في متن بعض القرارات⁶.

1 بلال عبد الله، محاضرات في قانون العمل والضمان الإجتماعي، مرجع سابق الذكر.

2 بلال عبد الله، المرجع سابق الذكر.

3 البند الأول من الفقرة (و) بموجب المادة ٥٠ من قانون العمل اللبناني:

" يجوز لصاحب العمل إنهاء بعض أو كل عقود العمل الجارية في المؤسسة إذا اقتضت قوة قاهرة أو ظروف إقتصادية أو فنية هذا الإنهاء، كتقليص حجم المؤسسة أو استبدال نظام إنتاج بأخر أو التوقف نهائيًا عن العمل "

4 البند الثاني من الفقرة (و) بموجب المادة ٥٠ من قانون العمل اللبناني :

" وعلى صاحب العمل ان يبلغ وزارة العمل والشؤون الاجتماعية رغبته في إنهاء تلك العقود قبل شهر من تنفيذه، وعليه أن يتشاور مع الوزارة لوضع برنامج نهائي لذلك الإنهاء .."

5 حاتم ماضي، مفهوم السلطة في قانون العمل (دراسة مقارنة مع قوانين فرنسا، مصر، الكويت، الإمارات العربية المتحدة، المغرب، قطر)، مرجع سابق الذكر، ص: ٤١٤.

6 محكمة التمييز المدنية، قرار رقم ٦٧ تاريخ ٢٤/٤/٢٠٠٧، حاتم ماضي، مفهوم السلطة في قانون العمل، المنشورات الحقوقية صادر، بيروت ٢٠٠٨، ص: ٤١٥.

م.ع.ت. في جبل لبنان، قرار رقم ٨ تاريخ ١٢/١/١٩٩٨، حاتم ماضي، مفهوم السلطة في قانون العمل، مرجع سابق الذكر، ص: ٤١٥.

يبقى الإشارة إلى أن هناك عنصرين ينجم عنهما الصرف لأسباب إقتصادية، عنصر مسبب للصرف وعناصر ناجمة عنه¹.

لإعتبار الصرف لأسباب إقتصادية مبرراً، ينبغي توافر سبب حقيقي وفعلي ظاهري لا يخفي أسباباً أخرى مخالفة للسبب الحاصل، ولا يعتد بما يدلي به صاحب العمل من أسباب إذا كانت تخفي أسباباً مناقضة للحقيقة. لذلك، يُنظر إلى حالة المؤسسة والدافع الحقيقي والموجود الذي دفعها لاتخاذ مثل هذا القرار².

جدير بالذكر، أن كل شركة بطبيعة الحال قد تعترضها صعوبات ومشاكل أثناء سير عملها ما يمنعها من تنفيذ موجباتها التعاقدية إذا ما عمدت لتلافي الآثار السلبية، ما يدفعها إلى اتخاذ قرار الاستغناء عن كل أجزائها أو بعضهم³، لكنه يقتضي لفت النظر إلى أنه ليس كل مشكلة إقتصادية تطرأ على المؤسسة تُعد من الأسباب المبررة التي تستدعي الصرف، إنما فقط إذا كانت تشكل خطورة تتصف بالديمومة وليس بظرف عابر من شأنها التأثير على نشاط المؤسسة⁴، وإفقال رب العمل لمؤسسته وتسريح أجزائه نتيجة القوة القاهرة سبباً مبرراً للصرف إن استجمعت شروط القوة القاهرة⁵.

إن المشاكل الإقتصادية ينبغي أن تكون السبب الرئيسي لإلغاء بعض الأعمال أو تحويل العمل أو حتى تعديله، والتاريخ الذي يؤخذ بعين الاعتبار لتحديد وجود الصعوبات الإقتصادية التي تعاني منها المؤسسة هو تاريخ إعلام الأجير بالصرف من خلال توجيه إنذار له⁶.

في ما يتعلق بتعديل العقد، ينبغي التفريق بين تعديل شروط العمل وتعديل عقد العمل لإعطاء توصيف مبرر من قبل القاضي لتكييف الصرف ما إذا كان يشكل صرفاً إقتصادياً أم تعسفاً⁷. بالنسبة إلى تعديل شروط العمل، فإن رب العمل له وحده أن يقرر مصلحة المؤسسة انطلاقاً من سلطته التنظيمية التي تتيح له أن يقدم وبصورة منفردة على تعديل شروط العمل دون أن يكون

1 بلال عبد الله، محاضرات في قانون العمل والضمان الاجتماعي، مرجع سابق الذكر.
2 هدى لطيف العقيدى، التعويض عن الفصل التعسفي في قانون العمل: دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت ٢٠١١، ص: ٧٧.
3 م.ع.ت. في بيروت، قرار رقم ٥٧ تاريخ ١٩٧٧/٧/١، رندا كاج، الصرف التعسفي للأجراء ومعلمي المدارس الخاصة (اجتهادات ونصوص قانونية)، الطبعة الأولى، المؤسسة الحديثة للكتاب، بيروت ٢٠١٥، ص: ٣٩.
4 بلال عبد الله، محاضرات في قانون العمل والضمان الاجتماعي، مرجع سابق الذكر.
5 م.ع.ت. في بيروت، قرار رقم ١٢٣١ تاريخ ١٩٩٨/٦/٢٩، رندا كاج، مرجع سابق الذكر، ص: ٤٤.
6 بلال عبد الله، محاضرات في قانون العمل والضمان الاجتماعي، مرجع سابق الذكر.
7 بلال عبد الله، المرجع سابق الذكر.

للأجير أي حق في رفضه، وإلا يُعدّ صرف رب العمل للأجير بمثابة صرف لسبب حقيقي وجدي. أما تعديل عقد العمل فإن الأجير انطلاقاً من الحرية التعاقدية، له الحق برفض التعديل أو قبوله. لذلك، فإن رب العمل لا يحق له تعديل بنود العقد بإرادته المنفردة وصرف الأجير، لهذا السبب يُعدّ صرفاً تعسّفاً لأنه غير مبرّر. و في ما يتعلق بتعديل مكان عمل الأجير من شأنه أن يشكل تعديلاً للعقد إذا كان المكان الجديد خارج النطاق الجغرافي الذي يعمل فيه الأجير. ولكن يمكن لرب العمل أن يحتفظ بسلطته في نقل الأجير من مكان إلى آخر إذا أدرج بموجب العقد بنداً جغرافياً يتضمن الحق لرب العمل نقل الأجير من مكان لآخر ولو كان خارج النطاق الجغرافي. ففي الحالة الأولى لا يبرر لرب العمل صرف الأجير إذا رفض التعديل بعكس الحالة الثانية الذي يبرر لرب العمل قرار الصرف¹.

لقد رأت محكمة التمييز المدنية أنه إن قرر رب العمل نقل الأجير من مكان إلى آخر، فإن هذا الأمر يُعدّ تعديلاً لشروط عقد العمل، فإذا رفض الأجير هذا التعديل وترك العمل على مسؤولية رب العمل عدّ هذا التعديل الذي أجراه رب العمل من قبيل الإساءة لأنه استند إلى سبب غير مشروع وغير مقبول بالاستناد إلى الفقرة (د) الأولى من المادة ٥٠ من قانون العمل²، ولكن الأمر يكون على خلاف ذلك إذا أدرج هذا الأمر في نظام الشركة ووافق الأجير على إبرام هذا الأمر، وهو على اطلاع بكل الأنظمة الداخلية في الشركة لأن قوانينها تفرض على من يقبل بالعمل لديها يحق لها بأن تنقل الأجير من مكان لآخر³.

بالتالي، إنّ تعديل عقد العمل الذي يقع على العناصر الجوهرية فإنه بحكم المشاكل الاقتصادية والتحويلات التكنولوجية يضطر صاحب العمل بموجبها لتعديل العقد، فإذا رفض الأجير التعديل في متن هذه الحالة يبرر صرفه لأسباب جدية وحقيقية⁴.

زد على ذلك، إن إقدام رب العمل على تبني أسلوب مغاير لعقد العمل التقليدي لدواعي اقتصادية مهمة لتأمين استمرارية عمل الشركة عبر اللجوء إلى أسلوب العمل عن بُعد الذي تطرّقنا إليه سابقاً، فإن رفض الأجير لهذا الأسلوب على الرغم من تدريب المؤسسة وبذل جهدها لإمكانية تكيفه مع هذا الأسلوب واستعدادها لتزويده بكافة المعدات، في هذه الحالة يُعدّ صرف رب العمل

¹ بلال عبد الله، محاضرات في قانون العمل والضمان الاجتماعي، مرجع سابق الذكر.

² محكمة التمييز المدنية في بيروت، قرار رقم ٤٧ تاريخ ١٠/٥/٢٠٠١، رندا كاج، مرجع سابق الذكر، ص: ٥٠.

³ م.ع.ت. في بيروت، قرار صادر بتاريخ ١١/٨/٢٠١٧، العدد ٢٠١٩، العدد الاول، ص: ٣٤٠ وما يليها.

⁴ بلال عبد الله، محاضرات في قانون العمل والضمان الاجتماعي، مرجع سابق الذكر.

للأجير صرفاً مبرراً وحقيقياً¹.

لذلك، فإن الصرف المُسند إلى سبب حقيقي وجدي يُعد ضمن الشروط الموضوعية المبررة لإنهاء العقد² التي لا يمكن التغاضي عنها، لكنها ليست كافية لاعتبار الصرف اقتصادي أو تعسفي إذا ما اقترنت بتوافر الشروط الشكلية.

ثانياً: الشروط الشكلية

لقد أوجب المشرع اللبناني بموجب الفقرة (و) من البند الثاني أن يبلغ وزارة العمل رغبته في إنهاء العقود قبل شهر من تنفيذ قرار الصرف³.

إنّ هذا الإجراء الشكلي غير متعلق بالاستحصال على الموافقة الإدارية، بل هو مجرد إعلام لوزارة العمل الذي يُعد من أهم الشروط الشكلية لاعتبار الإنهاء مبرراً، إذ من خلاله تتمكّن وزارة العمل من مراقبة الأسباب الحقيقية للصرف من أجل الحرص على مصالح الأجراء⁴.

إضافة إلى أنه يُمكن مجلس العمل التحكيمي من التحقق ما إذا كان سبب الصرف حقيقياً أم لا انطلاقاً من التقرير الذي تنظمه الوزارة عند وضع البرنامج النهائي الذي ستنطرق إليه لاحقاً.

من جهة أخرى، إنّ المشرع اللبناني أوجب أن يتم الإبلاغ قبل شهر من تنفيذ قرار الفسخ، وإن مخالفة المهلة المقررة للإنذار أو حتى صرف الأجير دون إعلام الوزارة من شأنه أن يؤدي إلى اعتبار الصرف تعسفياً.

ما يعني وفقاً للاجتهاد اللبناني⁵ عندما ينفذ رب العمل قرار الصرف بعد يوم واحد من إبلاغ الوزارة بهذا الأمر، فإن ذلك يشكل مخالفة للمادة ٥٠ فقرة (و) من قانون العمل، لأن قرار الصرف

¹ بلال عبد الله، محاضرات في قانون العمل والضمان الاجتماعي، مرجع سابق الذكر.
² حسن عبد الرحمن قدوس، إنهاء علاقات العمل لأسباب اقتصادية، دون ذكر الطبعة، مكتبة الجلاء، المنصورة ١٩٩٠، ص: ٨٢.

³ البند الثاني من الفقرة (و) بموجب المادة ٥٠ من قانون العمل اللبناني :
" وعلى صاحب العمل ان يبلغ وزارة العمل والشؤون الاجتماعية رغبته في إنهاء تلك العقود قبل شهر من تنفيذه، وعليه أن يتشاور مع الوزارة لوضع برنامج نهائي لذلك الإنهاء ..".

⁴ بلال عبد الله، محاضرات في قانون العمل والضمان الاجتماعي، مرجع سابق الذكر.
⁵ محكمة التمييز المدنية، قرار رقم ١١٥ تاريخ ١٩٩٩/٦/٢٩، كساندر، ص: ٧٣٩.
محكمة التمييز المدنية، الغرفة الثامنة، قرار رقم ١١٦ تاريخ ١٩٩٩/٦/٢٩، مجموعة باز، المجموعة الثامنة والثلاثون، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت ٢٠٠٠، ص: ٧٧٣.
محكمة التمييز المدنية، الغرفة الثامنة، قرار رقم ١١٧ تاريخ ١٩٩٩/٦/٢٩، مجموعة باز، المرجع سابق الذكر، ص: ٧٧٦.

محكمة التمييز المدنية، الغرفة الثامنة، قرار رقم ١١٨ تاريخ ١٩٩٩/٦/٢٩، مجموعة باز، المرجع سابق الذكر، ص: ٧٧٨.

لا يمكن تنفيذه إلا بعد شهر من إبلاغ وزارة العمل به، بما معناه أنه عندما يبلغ رب العمل الوزارة بأن يريد إقفال مؤسسته ويذكر لها تاريخًا معيّنًا للإقفال حتى من دون التشاور معها، وبعد يوم واحد من إبلاغها يتوجب إنذار أجرائه بأن المؤسسة ستقفل ما يحتمّ صرفهم. بالتالي، إن مجلس العمل التحكيمي رأى بأن رب العمل كان مراعيًا للفقرة (و) يكون في هذه الحالة غير مراعي للمهلة، وبحال الطعن بقراره يكون المميز على حق بذلك واعتبار الصرف من قبيل الإساءة في استعمال الحق¹. ينبغي تبليغ وزارة العمل بقرار الصرف قبل شهر من تنفيذه، ويوجّه إنذارًا للعامل بهذا القرار بعد انتهاء مهلة درس الملفات واختيار الأجير أو الأجراء المنوي إنهاء عقودهم بناءً على معايير موضوعية تسفر عن نتيجة تشاور الوزارة مع رب العمل².

وعليه، فإن أطراف عملية التشاور من الناحية النظرية تتم بين الوزارة التي من ضمن مهامها التشاور مع الشركة المستدعية ودرس الملف المقدم إلى الوزارة بالنحو الدقيق. أما من الناحية العملية، ونظرًا للدور المهم الذي يشغله الأجراء كونهم معيّنين بهذا الموضوع، وللمحافظة على حقوقهم بالأسلوب الفعال والسليم ينبغي أن يجري التشاور بحضور لجنة تمثل العمال لمنع استغلالهم ولضمان حقوقهم. فالوزارة في عملية التشاور تتأكد من حقيقة الظرف الاقتصادي التي تدّعيه الشركة إن كانت صحيحة أم لا³.

لذلك، تقوم الوزارة بدراسة الملف الذي يحتوي على مجموعة من البيانات والتفاصيل، كما يمكنها الذهاب إلى المؤسسة المعنية للتأكد من وضع المؤسسة بواسطة المهتمّين في الشؤون المالية

محكمة التمييز المدنية، الغرفة الثامنة، قرار رقم ١١٩ تاريخ ١٩٩٩/٦/٢٩، مجموعة باز، المرجع سابق الذكر، ص: ٧٨٠.

محكمة التمييز المدنية، الغرفة الثامنة، قرار رقم ١٢٠ تاريخ ١٩٩٩/٦/٢٩، مجموعة باز، المرجع سابق الذكر، ص: ٧٨٢.

١ محكمة التمييز المدنية، الغرفة الثامنة، قرار رقم ٦ تاريخ ١٩٩٩/٦/٢٩، مجموعة باز، المرجع سابق الذكر، ص: ٦٤١ وما يليها.

محكمة التمييز المدنية، الغرفة الثامنة، قرار رقم ١١٦ تاريخ ١٩٩٩/٦/٢٩، مجموعة باز، المرجع سابق الذكر، ص: ٧٧٣ وما يليها.

محكمة التمييز المدنية، الغرفة الثامنة، قرار رقم ١١٧ تاريخ ١٩٩٩/٦/٢٩، مجموعة باز، المرجع سابق الذكر، ص: ٧٧٦ وما يليها.

محكمة التمييز المدنية، الغرفة الثامنة، قرار رقم ١١٨ تاريخ ١٩٩٩/٦/٢٩، مجموعة باز، المرجع سابق الذكر، ص: ٧٧٨ وما يليها.

محكمة التمييز المدنية، الغرفة الثامنة، قرار رقم ١١٩ تاريخ ١٩٩٩/٦/٢٩، مجموعة باز، المرجع سابق الذكر، ص: ٧٨٠ وما يليها.

محكمة التمييز المدنية، الغرفة الثامنة، قرار رقم ١٢٠ تاريخ ١٩٩٩/٦/٢٩، مجموعة باز، المرجع سابق الذكر، ص: ٧٨٢ وما يليها.

٢ مقابلة مع السيدة زينة فرحات، رئيس مصلحة العمل والعلاقات المهنية في وزارة العمل في صيدا، تاريخ ٢٠٢٢/٦/١٤.

٣ مقابلة مع السيدة زينة فرحات، المرجع سابق الذكر.

والمحاسبة. ويتم هذا الأمر عبر من يُمثّلها أو من خلال تعيين خبير محاسب على نفقة الشركة لتقييم الحالة الاقتصادية للشركة وإعلام وزارة العمل على حقيقة الظرف الاقتصادي في المؤسسة¹. فعند تأكد وزارة العمل بأن السبب هو اقتصادي وجدي، تنتقل الوزارة إلى وضع جدول نهائي بالتشاور مع صاحب العمل².

في هذا الإطار، تقوم الوزارة بعد انتهاء التحقيق الذي تجريه، ووفق البرنامج النهائي الذي تضعه بالاتفاق مع رب العمل، تعتمد إلى إبداء رأيها إما بقبول الأسباب الاقتصادية وإما برفضها ومن ثم تدوين رأيها ليستفيد الأجراء في ما بعد في حال حصول نزاع³.

إن وزارة العمل تمكّن القضاء من خلال رقابتها من التأكد والتثبت من حقيقة الإنهاء لإعطاء الوصف القانوني الصحيح بالاستناد على البرنامج النهائي، فعدم الالتزام بالشروط المطلوبة يُعد صرّفًا تعسفيًا ويُصنّف من قبيل التعسّف في استعمال الحق⁴.

فإن إبلاغ وزارة العمل يعطيها الدور في وضع برنامج نهائي منبثق من التشاورات التي تُجرى بين رب العمل والوزارة بحضور ممثل عن الأجراء لاجراء التسوية الخبيّة⁵.

تكمن أهمية هذا البرنامج النهائي أنه يحدّ من حرية رب العمل أثناء ممارسته لحقه المذكور بموجب البند الأول من الفقرة (و) من قانون العمل، ويعزّز دور الوزارة من خلال إعداده ويكون هذا البرنامج المعد للإنهاء مراعيًا للمعايير المطلوبة⁶ لضمان تأمين الحماية الاجتماعية للأجراء⁷.

عمدت وزارة العمل ضمن إجراءاتها وأصولها إلى فتح باب التشاور مع صاحب الشركة والأجراء المنوي صرفهم، أو من خلال ممثل عنهم لكي تطلّع على أسباب الصرف وتعطي حلولاً تناسب الأطراف عوضًا عن تسريحهم كخفض ساعات العمل، اللجوء إلى دوام جزئي، خفض الأجر⁸، فهذه الحلول وغيرها تقترحها الوزارة لمواكبة المستجدات نتيجة انعكاسات سلسلة من الأزمات على عقود العمل من أزمة اقتصادية وغلاء المعيشة، انتشار المرض الفتاك الذي يُدعى بجائحة

1 مقابلة مع السيدة زينة فرحات، المرجع سابق الذكر.

2 مقابلة مع السيدة زينة فرحات، المرجع سابق الذكر.

3 مقابلة مع السيدة زينة فرحات، المرجع سابق الذكر.

4 مقابلة مع السيدة زينة فرحات، المرجع سابق الذكر.

5 مقابلة مع السيدة زينة فرحات، المرجع سابق الذكر.

6 الفقرة (و) من المادة ٥٠ من قانون العمل اللبناني:

عند وضع برنامج نهائي للإنهاء يتم مراعاة: "...أقدمية العمّال في المؤسسة واختصاصهم وأعمارهم ووضعهم العائلي والاجتماعي وأخيرًا الوسائل اللازمة لإعادة استخدامهم".

7 بلال عبد الله، محاضرات في قانون العمل والضمان الاجتماعي، مرجع سابق الذكر.

8 ليم الغريب، قانون العمل اللبناني حاضره ومستقبله، الطبعة الأولى، دون ذكر دار النشر، بيروت ٢٠١٤، ص: ٤٤٦ وما يليها.

كورونا ومتحوراته، انفجار مرفأ بيروت. فتلجأ الوزارة إلى إعطاء هذه الحلول لتفادي صرف الأجراء أو للحد منه عندما يكون لا مفرّ من ذلك.

فهذه الحلول ليست ملزمة إنما تكون بمثابة اقتراحات يمكن العمل بها أو تلاشيها، كما أنه إذا وجدت وزارة العمل أن مطالب صاحب العمل محقّة لا يمكنها إعطاؤه موافقة مسبقة على إنهاء العقود لأن دورها رقابي فقط وليس من حقها إعطاء الوصف القانوني للحالة المعروضة أمامها، كون الوصف القانوني يعطيه القاضي بناءً على المعطيات الموجودة أمامه ومنها التقرير المرفق والمنظّم من قبل الوزارة¹.

إنّ القضاء² متشدد على ضرورة إحترام الشروط الشكلية وإلاّ يعتبر الصرف من قبيل الإساءة في استعمال الحق، غير انه لا يعتبر من قبيل التعسف باستعمال الحق عند عدم توجيه إنذار بحال توافر شروط القوة القاهرة التي تدفع رب العمل إلى تسريح أجراءه لاستحالة تنفيذ موجباته كالأحداث الأمنية التي حصلت عام ١٩٧٥ والتي بموجبها وجد مجلس العمل التحكيمي قرار الشركة مبرراً لصرف الأجراء لعدم قدرتها على تنفيذ الالتزامات التعاقدية³.

لقد رأى مجلس العمل التحكيمي أن رب العمل لا يمكنه التذرع بأحكام المادة ٧٤ من قانون العمل بأنه يحق له فسخ العقد من دون توجيه إنذار بسبب إهمال الأجير تأدية أعماله أو حتى تقاعسه

¹ مقابلة مع السيدة زينة فرحات، مرجع سابق الذكر.
² م.ع.ت. في جبل لبنان، الغرفة الأولى، قرار رقم ١٩٩٨/٢١٩ تاريخ ١٩٩٨/١٠/٦، تم الدخول بتاريخ ٢٠٢٢/٩/١٢، مركز المعلوماتية القانونية، الجامعة اللبنانية، Legiliban.ul.edu.lb
م.ع.ت. في بيروت، قرار رقم ٢٠٠٠/٦٨١ تاريخ ٢٠٠٠/٧/٢٥، تم الدخول بتاريخ ٢٠٢٢/٩/١٢، مركز المعلوماتية القانونية، الجامعة اللبنانية، Legiliban.ul.edu.lb
م.ع.ت. في بيروت، الغرفة الثانية، قرار رقم ١٩٩٨/٧٩٠ تاريخ ١٩٩٨/٤/٢٢، تم الدخول بتاريخ ٢٠٢٢/٩/١٢، مركز المعلوماتية القانونية، الجامعة اللبنانية، Legiliban.ul.edu.lb
م.ع.ت. في بيروت، قرار رقم ٢٠٠٠/٣٦٨ تاريخ ٢٠٠٠/٥/٨، تم الدخول بتاريخ ٢٠٢٢/٩/١٢، مركز المعلوماتية القانونية، الجامعة اللبنانية، Legiliban.ul.edu.lb
م.ع.ت. في بيروت، قرار رقم ٢٠٠٠/٣٦٩ تاريخ ٢٠٠٠/٥/٨، تم الدخول بتاريخ ٢٠٢٢/٩/١٢، مركز المعلوماتية القانونية، الجامعة اللبنانية، Legiliban.ul.edu.lb
م.ع.ت. في بيروت، الغرفة الثانية، قرار رقم ٢٠١٤/٤/٢٠ تاريخ ٢٠١٤/٤/١٥، تم الدخول بتاريخ ٢٠٢٢/٩/١٢، مركز المعلوماتية القانونية، الجامعة اللبنانية، Legiliban.ul.edu.lb
م.ع.ت. في بيروت، قرار رقم ٢٠٠٠/٦٤٦ تاريخ ٢٠٠٠/٧/١٠، تم الدخول بتاريخ ٢٠٢٢/٩/١٢، مركز المعلوماتية القانونية، الجامعة اللبنانية، Legiliban.ul.edu.lb
م.ع.ت. في بيروت، الغرفة الثانية، قرار رقم ١٩٩٨/٧٨٧ تاريخ ١٩٩٨/٤/٢٢، تم الدخول بتاريخ ٢٠٢٢/٩/١٢، مركز المعلوماتية القانونية، الجامعة اللبنانية، Legiliban.ul.edu.lb
³ م.ع.ت. في بيروت، قرار رقم ١٩٧٥ تاريخ ١٩٦٧/٢/١٤، العدل ١٩٦٨، العدد الاول، ص: ١٢١.
م.ع.ت. في بيروت، قرار رقم ٣٦٢ تاريخ ١٩٨٣/١٢/١٤، بيار اميل طوبيا، الدليل العملي في قضايا الصرف التعسفي، الجزء الاول، ص: ٥٢١.

وتركه للعمل، لأن هذا الإهمال وتركه للعمل كان نتيجة تقاعس رب العمل عن تأدية أهم واجب من الموجبات المفروضة عليه وهو إعطاء الأجر¹.

وفي هذا الإطار، فإن ترك الأجير للعمل تكون على مسؤولية رب العمل، ولا يمكن لهذا الأخير التذرع بأن سبب عدد دفعه الأجر هو تردّي الأوضاع الاقتصادية في الشركة، لأنه وإن ثبت ذلك، فهو لم يُعلم وزارة العمل بهذا الأمر قبل شهر من تنفيذه قرار الصرف لاتخاذ الإجراءات المناسبة. فهذا الإجراء الشكلي مهم للغاية ورب العمل لم يراعِ الشروط الواردة بموجب الفقرة (و) من المادة ٥٠ من قانون العمل.

إن العديد من الأجراء يضطرون لترك أعمالهم بسبب تخلف أرباب العمل عن دفع أجورهم أو حتى تعديل للأجور يقابله عدم التعديل في دوام العمل الذي هو أمر غير جائز، وإذا أراد رب العمل تعديل أي أمر جوهري يتعلق بتسيير شؤون مؤسسته، ينبغي التشاور مع الوزارة حيال هذا الأمر وتدعو الأجراء لاتخاذ التدابير الملائمة. فإن ترك الأجراء في هذه الحالة تكون على مسؤولية رب العمل إن لم يتوجه بموجب كتاب إلى وزارة العمل يبيّن فيه حالة مؤسسته ليجري التشاور معها حيال الإجراءات التي يمكن أن يتخذها، ولكي لا يُعد ترك الأجراء لأعمالهم من قبيل التعسف إذا كان رب العمل قد التزم بالشروط الواردة في الفقرة (و) كافة، مع العلم أنها لا تكفي لوحدها كما أشرنا سابقاً لكون الصرف قد حصل لأسباب اقتصادية، إنما يرافق هذا الشرط الشكلي، شروط موضوعية اتسندت إلى أسباب جدية، مشروعة ومقبولة لكي يُعد الصرف اقتصادياً وليس تعسفياً².

ينبغي الإشارة إلى أنه إذا قُدم طعن أمام محكمة التمييز مفاده أن الفقرة (و) من المادة ٥٠ من قانون العمل، رأت أنه ينبغي إعلام وزارة العمل قبل شهر من تنفيذ قرار الصرف متعلق بكل أو بعض عقود العمل وليس عقداً واحداً، فإن هذا الأمر ليس صحيحاً لأن المشرّع وضع نصوصه لحماية الأجراء كافة، سواء كان أجيرواً واحداً أو أكثر. وإن أراد التمييز والمفارقة بين وضعية

أجير أو مجموعة لكان أدرج هذا الأمر بصراحة ولكنه لم يفعل³.

1 محكمة التمييز المدنية، الغرفة الثامنة، قرار رقم ٢٢ تاريخ ٢٧/٣/٢٠١٤، العدل ٢٠١٤، العدد الرابع، ص: ٢٠٧٢ وما يليها.

2 محكمة التمييز المدنية، الغرفة الثامنة، قرار رقم ٢٢ تاريخ ٢٧/٣/٢٠١٤، العدل ٢٠١٤، مرجع سابق الذكر، ص: ٢٠٧٢ وما يليها.

3 محكمة التمييز المدنية، الغرفة العاشرة، قرار رقم ١٣٠ تاريخ ١٨/١٢/٢٠١٢، العدل ٢٠١٤، العدد الثاني، ص: ٧٩٣ وما يليها.

محكمة التمييز المدنية، الغرفة الثامنة، قرار رقم ٤٣ تاريخ ٢٠/٥/٢٠١٤، مجموعة باز، المجموعة الثالثة والخمسون، القسم الأول، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت ٢٠١٦، ص: ١٤٤٥ وما يليها.

ففي حال عدم تقيد مجلس العمل التحكيمي بالمهلة الواردة في الفقرة (و) من المادة ٥٠ من قانون العمل، فإن قراره في متن هذه الحالة مُعرّض للنقض أمام محكمة التمييز. ونتيجة ذلك، تبين أنه ليس مطلقاً يُعدّ الصرف اقتصادياً، إنما وفق الشروط السالفة الذكر، فأى إخلال بالشروط المستوجبة يوصّف الصرف على أنه تعسّفي.

إضافة إلى ما ورد، فإن المشرّع اللبناني أعطى حق الأولوية للأجراء المصروفين من الخدمة لأسباب اقتصادية العودة إلى العمل خلال مدة سنة من تاريخ الصرف في حال عودة العمل كما كان في عهده السابق¹.

زد على ذلك، أدرج المشرّع اللبناني حالة خاصة متعلقة بأعضاء مجالس النقابات وأخضعهم لإجراءات خاصة عندما يقرر رب العمل صرفهم من الخدمة، فإن قرار الصرف يتوقف على مراجعة مجلس العمل التحكيمي الذي يتضمن الأسباب الجدية والمبررة التي تستدعيه لصرف الأجير².

على ضوء ما تقدّم، يقوم رئيس مجلس العمل التحكيمي بعد قيد هذه المراجعة لدى قلم المحكمة وخلال خمسة أيام من قيدها إلى إجراء مصالحة عبارة عن وساطة وحل حُبّي يتوصّل إليه الفرقاء. فإذا لم تسفر هذه المصالحة عن أي نتيجة في هذه الحالة، يُحيل رئيس مجلس العمل التحكيمي هذه المراجعة إلى مجلس العمل التحكيمي بكامل هيئته للبت في القضية بمهلة لا تتجاوز الشهر، فإذا وافق مجلس العمل التحكيمي على قرار صاحب العمل بصرف الأجير، في هذه الحالة يقوم المجلس بتصفية حقوق العامل، أما إذا لم يوافق المجلس على قرار صاحب العمل بإعادة الأجير، ففي هذه الحالة يلزم رب العمل بذلك³.

محكمة التمييز المدنية، الغرفة العاشرة، قرار رقم ٩ تاريخ ٢٨/١/٢٠١٤، مجموعة باز، المرجع أعلاه، ص: ١٧٩٠ وما يليها.

محكمة التمييز المدنية، الغرفة العاشرة، قرار رقم ١٣٠ تاريخ ١٨/٢/٢٠١٢، مجموعة باز، المجموعة الواحد والخمسون، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت ٢٠١٣، ص: ١١٢٥ وما يليها.

¹ الفقرة (ز) من المادة ٥٠ من قانون العمل اللبناني: "يتمتع العمال المصروفون من الخدمة تطبيقاً للفقرة السابقة، ولمدة سنة تبدأ من تاريخ تركهم العمل بحق أولوية (أفضلية) في العودة إلى العمل في المؤسسة التي صرفوا منها إذا عاد العمل فينا إلى طبيعته وامكن استخدامهم في الأعمال المستحدثة فيها".

² بلال عبد الله، محاضرات في قانون العمل والضمان الاجتماعي، مرجع سابق الذكر.

³ المادة ٥٠ فقرة (ه) من قانون العمل: "خلافاً لأحكام البند الأول من الفقرة ١- وباستثناء الحالات المنصوص عنها في المادة ٧٤ من قانون العمل، يتوقف صرف أعضاء مجالس النقابات المنتخبين وفقاً للأصول، وطيلة مدة ولايتهم، على مراجعة المجلس التحكيمي المختص.

وعلى صاحب العمل، في هذه الحالة، أن يدلي بجميع الأسباب التي حملته على الصرف وله ان يوقف العامل عن العمل فوراً حتى صدور قرار المجلس التحكيمي بأساس القضية.

إن هذا الإجراء الذي يقوم به رب العمل هو من الإجراءات الشكلية الجوهرية المفروضة عليه بموجب القانون والمتعلقة فقط بالأجراء ذوي الصفة التمثيلية، بمعنى لا يمكن إجراء القياس على أعضاء الهيئة التأسيسية لهذه النقابة أو على أعضاء انتخبوا خلافاً للأصول المقررة أو حتى على الأعضاء السابقين، لأن هؤلاء تُطبَّق عليهم الإجراءات العادية لا الإجراءات المنصوص عليها في هذه الفقرة. فإذا صُرف رئيس نقابة لا تُطبَّق عليه أحكام هذه الفقرة، لأنه كما سبق أن ذكرنا إن هذه الفقرة محصورة فقط بأجراء أعضاء مجلس النقابة دون غيرهم¹، ولا تسري هذه الفقرة إذا كان الصرف جماعياً².

إن الأجير العضو في مجلس النقابة يظلّ متمتعاً بهذه الحصانة لحين انتهاء مدة ولايته، مع التنويه أنه في حال تقدم الأجراء الأعضاء في مجلس النقابة باستقالة جماعية، وعلى الرغم من ذلك استمروا بتنفيذ الالتزامات المتوجبة عليهم وفقاً لرغبة الجمعية العمومية. في هذه الحالة يظلون متمتعين بصفتهم التمثيلية لحين انتخاب هيئة إدارية جديدة واتباع كافة الإجراءات المنصوص عليها³. تقضي الإشارة إلى أن كافة الأحكام الواردة في متن المادة ٥٠ من قانون العمل متعلقة فقط بعقود العمل غير محددة المدة كما ذكر صراحة في الفقرة الأولى من هذه المادة⁴. بالتالي، فإنها لا تسري على عقود العمل المحددة المدة.

المبحث الثاني: الدور الرقابي لوزارة العمل أثناء جائحة كورونا

تؤدي وزارة العمل دوراً أساسياً في تنظيم المجال الذي يرفع قضايا العمل ومعالجة المواضيع المتعلقة بتحصيل حقوق الأجراء خاصة في ظل هذه الأزمة. وكلمة تحصيل حقوقه ليس لها أي مفاعيل قانونية لأن دور الوزارة هو دور يقوم على إجراء التسويات بطريقة حكيمة تساعده على تحصيل حقوقه. فهي توجه العامل على كيفية التصرف وقرارها غير ملزم لأطراف العلاقة

يقوم رئيس المجلس التحكيمي بعقد جلسة خاصة يدعو فيها الطرفين للمصالحة، وذلك خلال خمسة أيام من تاريخ المراجعة.

في حال فشل المصالحة ينظر المجلس التحكيمي بكامل هيئته بأساس القضية، ويبيت بها بمهلة لا تتجاوز الشهر. فإذا وافق على الصرف يقضي بتصفية حقوق العامل وفق القواعد المنصوص عنها في قانون العمل. وإذا لم يوافق على الصرف يقضي بإلزام صاحب العمل أن يعيد العامل إلى عمله تحت طائلة تضييقه، علاوة على ما يستحقه العامل من تعويضات قانونية، مبلغاً إضافياً يتراوح بين ضعفي وثلاثة أضعاف البديل المنصوص عنه في الفقرة ١- من هذه المادة".

¹ م.ع.ت. في جبل لبنان، قرار رقم ٦٩ تاريخ ١٩/٥/٩٧، وليم الغريب، قانون العمل اللبناني: حاضره ومستقبله، مرجع سابق، ص: ٤٤٠.

² محكمة التمييز المدنية، الغرفة الثامنة، قرار رقم ١١٣ تاريخ ٢٩/١١/٢٠٠٣، وليم الغريب، قانون العمل اللبناني: حاضره ومستقبله، مرجع سابق، ص: ٤٤٣.

³ محمد علي الشخبي، أبحاث في التشريع الاجتماعي اللبناني، مرجع سابق الذكر، ص: ٢٦٦ وما يليها.

⁴ البند الأول من الفقرة (أ) بموجب المادة ٥٠ من قانون العمل اللبناني: " يحق لكل من صاحب العمل والعامل أن يفسخ كل حين عقد الاستخدام المعقود بينهما لمدة غير معينة "

التعاقدية، لأن القضاء الذي يتمثل بمجلس العمل التحكيمي هو مختص بإصدار الأحكام الملزمة المتعلقة بهذا المجال، وتتكوّن وزارة العمل من مديرية عامة تضم الإدارة المركزية والدوائر المركزية¹.

الفقرة الأولى: الإجراءات المتّبعة من قبل الوزارة في ظل جائحة كورونا

لقد اتبعت وزارة العمل أثناء جائحة كورونا العديد من الإجراءات الاحترازية المتضمنة الأصول المتّبعة من قبل المؤسسات الخاصة لضمان حسن استمرارية تنفيذ أعمال المنشأة من دون إلحاق أي ضرر بأجرائها.

إن هذه الإجراءات تجلّت من خلال التعاميم والقرارات والمذكرات التي أصدرتها وزارة العمل، التي تُعد بمثابة سياسات واستراتيجيات متعلقة بالصحة والسلامة المهنية.

بالتالي، سنتطرق إلى الإجراءات المتمثل بإصدار القرارات والتعاميم والمذكرات المتعلقة بتنظيم سير العمل (أولاً)، لننتقل بعد ذلك إلى القوة الملزمة لهذه القرارات والتعاميم والمذكرات (ثانياً).

أولاً: إصدار القرارات والتعاميم والمذكرات المتعلقة بتنظيم سير العمل

لقد أصدرت رئاسة مجلس الوزراء قراراً عاجلاً لوزارة العمل بناءً على القرار رقم ٢٠٢٠/٩ تاريخ ٢٠٢٠/١٢/٢ المتعلق بـ"تشكيل لجنة لمتابعة التدابير والإجراءات الوقائية لفيروس كورونا" القاضي بتوصية لوزارة العمل بوضع آلية معيّنة لإجراء فحوصات الـPCR في أماكن العمل². فاستجابت الوزارة لهذه التوصية عبر إصدار تعميم رقم ١/٧٠ تاريخ ٩ كانون الأول ٢٠٢٠ يقضي بالطلب من كافة المؤسسات والشركات الخاصة الخاضعة لقانون العمل ضمن الآلية التي حدتها الوزارة أن على كل مؤسسة يزيد عدد أجرائها عن مئة، ينبغي إجراء فحص الكورونا بصورة شهرية وتُدوّن نتائج التحليل عبر الرابط³ المخصص بتعبئة الاستثمارات التي

1 المرسوم الإشتراعي رقم ٨٣٥٢ تاريخ ١٩٦١/١٢/٣٠، تعديل المرسوم ٢٨٦٥ تاريخ ١٩٥٩/١٢/١٦ والمتعلق بتنظيم وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، الجريدة الرسمية، العدد ٥٦ تاريخ ١٩٥٩/١٢/٣٠، ص: ١٦٧٦ وما يليها، تم الدخول بتاريخ ٢٠٢٢/٩/١٨، مركز المعلوماتية القانونية، الجامعة اللبنانية، Legiliban.ul.edu.lb

المادة ٢ منه:

" تعني وزارة العمل والشؤون الاجتماعية بجميع قضايا العمل وتتولى الإعداد والتنسيق والتنفيذ في حقول التشريع العمالي والنقابي والاجتماعي وتمارس الوصاية على مصلحة الإنعاش الاجتماعي ".

المادة ٣ منه:

" تتألف وزارة العمل والشؤون الاجتماعية من مديرية عامة تضم: - الإدارة المركزية - الدوائر الإقليمية ".

2 قرار رقم ٢٠٢٠/٩ الصادر عن رئاسة مجلس الوزراء، المتعلق بتشكيل لجنة لمتابعة التدابير والأجراءات الوقائية لفيروس كورونا تاريخ ٢٠٢٠/١٢/٢.

3 الرابط الإلكتروني: [http:// companypcr.net/](http://companypcr.net/)

تتلقاها المؤسسة بواسطة البريد الإلكتروني التي تُعد وسيلة إثبات بحال طلب من المؤسسة التأكيد على أنها تلتزم بالإجراءات التي عمّتها الوزارة حيال كيفية مكافحة جائحة كورونا¹.

كذلك أصدرت وزارة العمل العديد من المذكرات والقرارات المتعلقة بجائحة كورونا وسير العمل في ظلها، من بينها القرار رقم ١/١٩ تاريخ ١٣ آذار ٢٠٢٠ المتعلق بوقف المهل بشأن العمل في المعاملات والمستندات لمدة شهر من تاريخ ١١ آذار ٢٠٢٠، وحيث مدد العمل بالقرار رقم ١/١٩ بموجب المذكرة رقم ١/٢٤ حتى تاريخ ٣٠ تموز ٢٠٢٠ بسبب الأوضاع الاستثنائية التي حتمت تعليق المهل².

إضافة إلى ذلك، أصدر وزير العمل قرار رقم ١/٢٠ تاريخ ٢٠ آذار ٢٠٢٠ يقضي بموجبه إبلاغ الجهات المعنية المتمثلة بنقابة الممرضين والممرضات، نقابة المستشفيات، والمستشفيات الحكومية بشأن عمل الطاقم الطبي من مستخدمين، ممرضات وممرضين بأنه ينبغي على المستشفيات دفع الأجور للطاقم الطبي طيلة فترة الحجر المنزلي سواء في المنزل أم داخل المستشفى، وإذا تعرّض أحدهم لهذه الجائحة تُطبّق عليهم أحكام مرسوم طوارئ العمل رقم ١٩٨٣/١٣٦ حيث تتحمل المستشفى مسؤولية مرضهم، فهذا القرار جاء لمصلحة الطاقم الطبي الذي يربطهم مع المؤسسة علاقة عمل³. إضافة إلى اعتبار الأجراء والعاملات في الخدمة المنزلية لمصلحة المستشفى الذين أصيبوا بجائحة كورونا بعد التأكد من الإصابة بأن فترة الحجر الصحي سواء في المنزل أو في

¹ تعميم رقم ١/٧٠ الصادر عن وزير العمل لدى وزارة العمل، يتعلق بإجراء فحص ال PCR في أماكن العمل، تاريخ ٩ كانون الأول ٢٠٢٠.

" استناداً إلى مقتضيات الصحة والسلامة المهنية في المؤسسات الخاضعة لقانون العمل، وحرصاً على صحة المواطنين والعاملين في مختلف القطاعات الاقتصادية، وفي إطار خطة الاستجابة والتحكم لمواجهة جائحة كورونا، لا سيما ضمن أماكن العمل، توصي وزارة العمل بناء على اقتراح لجنة متابعة التدابير والإجراءات الوقائية لفيروس كورونا بما يلي:
أولاً: على المؤسسات والشركات والشركات العاملة على الأراضي اللبنانية والتي يساوي عدد العاملين فيها أو يزيد عن المئة أجبر (١٠٠) إجراء فحص ال PCR لجميع العاملين لديها، غير المخالطين لحالة مؤكدة، مخبرياً، أو مشتبه بإصابتها بفيروس كورونا، وذلك بصورة دورية، مرة في الشهر لكل عامل. وتعد تقنية ال Pooling مقبولة في هذا الإطار.

ثانياً: تعبئة الاستمارة على الرابط الإلكتروني [http:// companypcr.net/](http://companypcr.net/) بعد صدور نتائج فحوصات ال PCR من المختبر.

ثالثاً: بمجرد إرسال النتيجة إلى الرابط المذكور أعلاه، تتلقى المؤسسة بريداً إلكترونياً حيث يُعد بمثابة إثبات على الالتزام في الإجراءات الوطنية لمواجهة فيروس كورونا، ويجب أن تكون النتيجة بحوزتهم لإبرازها عند الطلب".

² قرار رقم ١/١٩ الصادر عن وزير العمل لدى وزارة العمل تاريخ ١٣ آذار ٢٠٢٠.
"تعلق المهل المحددة لجميع المعاملات والمستندات من تاريخ ١١/٣/٢٠٢٠ ضمناً حتى ١١/٤/٢٠٢٠ ضمناً".
مذكرة رقم ١/٢٤ الصادرة عن وزير العمل لدى وزارة العمل المتعلقة بتمديد العمل بالمذكرة رقم ١/١٩ تاريخ ١٣/٣/٢٠٢٠، تاريخ ٨ نيسان ٢٠٢٠.

" يمدد العمل بالمذكرة رقم ١/١٩ الصادرة بتاريخ ١٣/٣/٢٠٢٠، التي علقت العمل بالمهل المحددة لجميع المعاملات والمستندات لغاية ١١/٤/٢٠٢٠، وذلك حتى تاريخ ٣٠/٦/٢٠٢٠ ضمناً، بسبب استمرار الظروف الطارئة التي استوجبت تعليق المهل".

³ قرار رقم ١/٢٠ الصادر عن وزير العمل لدى وزارة العمل تاريخ ٢٠ آذار ٢٠٢٠.

المستشفى تُعد كأنها إجازة مرضية مدفوعة الأجر بالاستناد إلى القرار رقم ١/٥٠ تاريخ ٢ حزيران ٢٠٢٠.

فضلاً عن ذلك، أصدرت وزارة العمل تعميم² رقم ١/٣١ تاريخ ٥ أيار ٢٠٢٠ تطلب بموجبه من كافة المؤسسات الخاضعة لقانون العمل الالتزام بقواعد الصحة والسلامة المهنية ووضعت لهم إرشادات لكي ترشد العاملين لديها حيال الطرق التي من المفترض اتباعها، من التدابير التي أرفقتها الوزارة للمؤسسات أن على كل مؤسسة تعيين منسق لديها تكون مهمته الاتصال المباشر مع العاملين لدى المؤسسة، حيث يجمع كل البيانات المتعلقة بأجرائها وأرقامهم وأماكن منازلهم، وإعلام الأجراء عن اسم المنسق ورقم هاتفه وضرورة إبلاغه عن كل حالة مشتبه بها، وضع استيراتيجيات ملائمة للعمل داخل المؤسسة، مثلاً تقسيم عمل الأجراء إلى أكثر من مجموعة وذلك لتحقيق التباعد بينهم. فمنهم من يعتمدون مبدأ المداورة في أوقات العمل ومنهم من يؤدون أعمالهم عن بُعد الذي شكّل مخرجاً لم يلحظه القانون مباشرة، ولكن تم اللجوء إليه كما شرحنا سابقاً لتسهيل عملية بقاء الأجير في عمله. بالمقابل، استفاد صاحب العمل أيضاً من نشاطه ولكن كل هذا مشروط إذا كانت طبيعة العمل تستوعب العمل عن بُعد وهذا ما يخفف من التجمعات داخل أماكن العمل. إضافة إلى أن الوزارة أبلغت المؤسسات الخاصة بضرورة تدريب وإرشاد أجراءها حيال كيفية وقاية أنفسهم من هذا الفيروس من غسل اليدين، ارتداء الكمامات، استخدام المعقّمات، الامتناع عن لمس أجزاء الجسم المكشوفة مثل الأنف والوجه، إبلاغ المنسق مباشرة إن ظهرت لدى الأجراء أيّ عوارض، وعلى رب العمل تأمين أماكن غسل اليدين بكافة مستلزماتها.

كذلك أصدرت الوزارة بموجب تعاميمها المرسلّة إلى أصحاب المنشآت بأنه قبل دخول الأجراء إلى أماكن عملهم يجب أخذ كافة التفاصيل من الأجير بواسطة الشخص المسؤول، ما إذا كان الأجير مخالطاً لحالة مرضية أو لا، إضافة إلى ضرورة فحص حرارته بواسطة ميزان الحرارة الذي يجب أن لا يتخطى ٣٧،٤ درجة مئوية، والتأكد من أن عمال التنظيف يعقّمون يوميًا المكاتب

¹ قرار رقم ١/٥٠ الصادر عن وزير العمل لدى وزارة العمل تاريخ ٢ حزيران ٢٠٢٠.
² تعميم رقم ١/٣١ الصادر عن وزير العمل لدى وزارة العمل، المتعلق بإرشادات خاصة بالصحة والسلامة المهنية لمواجهة فيروس كورونا، تاريخ ٥ أيار ٢٠٢٠.

والأماكن خاصةً التي يلمسها الأجراء والزبائن دائماً، والقيام بحملات توعية للأجراء على القواعد الإرشادية والطلب عدم التدخين داخل المؤسسة للحفاظ على الصحة والسلامة العامة¹.

إن قرارات وزارة العمل وتعاميمها على كافة المؤسسات الخاصة لم يتوقف عند حد الإرشاد والتوجيه، إنما امتد إلى مراقبة مدى تطبيق هذه الإجراءات.

وفي هذا السياق، أصدرت وزارة العمل بناءً على التعميم رقم ١/٢٠ الصادر بتاريخ ٣ نيسان ٢٠٢٠ ان الوزارة تتخذ كافة الإجراءات والتدابير لاعتماد الشفافية في مراقبة المؤسسات الخاصة ومعرفة ما إذا كانت تلتزم بهذه الإرشادات والقواعد أم لا².

وفي نفس الصدد، أصدرت وزارة العمل تعاميم تتضمن توصية لكافة الشركات والمؤسسات الخاصة بضرورة أخذ الأجراء العاملين التلقيح المضاد لكوفيد-١٩ حرصاً على صحتهم وتوعية جميع المقيمين على الأراضي اللبنانية، سواء من اللبنانيين أم من غير اللبنانيين، على أهمية تلقي لقاح كوفيد-١٩ لمنع تفشي الفيروس، حيث طلبت الوزارة من أصحاب العمل توعية أجراءها وحثهم على المسؤولية في أخذ اللقاح من خلال إدراج أسمائهم على منصة تسجيل أخذ اللقاح، مع ضرورة الاستمرار حتى بعد تلقي اللقاح بالقواعد الإرشادية المتبعة التي عمّمتها على قطاعات العمل كافة³. على سبيل المثال، وجّهت وزارة العمل تعاميم إلى الشركات العاملة في مجال التعقيم، الأفران والمخابز، الشركات العاملة في مجال التنظيفات، المنشآت الصناعية، صالونات التزيين، محلات البقالة والسوبرماركت...، ومفاد هذه التعاميم تقديم إرشادات لأصحاب العمل بضرورة توعية عمّالهم على التدابير الوقائية التي يجب الالتزام بها⁴.

1 تعميم رقم ١/٣١ الصادر عن وزير العمل لدى وزارة العمل، المتعلق بإرشادات خاصة بالصحة والسلامة المهنية لمواجهة فيروس كورونا، المرجع سابق الذكر.

2 تعميم رقم ١/٢٠ الصادر عن وزير العمل لدى وزارة العمل بتاريخ ٣ نيسان ٢٠٢٠.

3 تعميم رقم ١/١ الصادر عن وزير العمل لدى وزارة العمل بتاريخ ٢٠٢١/٢/١.

التعميم رقم ١/٢ الصادر عن وزير العمل لدى وزارة العمل، المتعلق بتلقيح المستخدمين والعمال اللبنانيين والاجانب في اماكن العمل، تاريخ ١٩ نيسان ٢٠٢١.

تعميم رقم ١/٣ الصادر عن وزير العمل لدى وزارة العمل، المتعلق بتلقيح العاملين في الخدمة المنزلية، تاريخ ٢٦ نيسان ٢٠٢١.

4 تعميم رقم ١/٢٣ الصادر عن وزير العمل لدى وزارة العمل، المتعلق بالصحة والسلامة المهنية في الشركات العاملة في مجال التنظيفات، تاريخ ٨ نيسان ٢٠٢٠.

تعميم رقم ١/٢٢ الصادر عن وزير العمل لدى وزارة العمل، يتعلق بالصحة والسلامة المهنية في الشركات العاملة في مجال التعقيم، تاريخ ٨ نيسان ٢٠٢٠.

تعميم رقم ١/٢١ الصادر عن وزير العام لدى وزارة العمل، يتعلق بالصحة والسلامة المهنية في الأفران والمخابز، تاريخ ٨ نيسان ٢٠٢٠.

تعميم رقم ١/٢٦ الصادر عن المدير العام لدى وزارة العمل، يتعلق بإرشادات خاصة بالصحة والسلامة المهنية في المنشآت الصناعية، تاريخ ١٥ نيسان ٢٠٢٠.

كذلك أصدرت الوزارة بموجب المذكرة رقم ١/٢٦ تاريخ ١٤ حزيران ٢٠٢٠ تعميمًا حيال ضرورة إبلاغهم عن أي استهتار أو إهمال إزاء اتخاذ التدابير الوقائية لفيروس كورونا من قبل المصالح والدوائر، الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي والمؤسسة الوطنية للاستخدام¹.

نظرًا لأهمية الأجر كونه الدافع الأساس للاستمرار في تأدية العمل، ولحماية الأجراء في ظل نفشي جائحة كورونا والظروف الاقتصادية الصعبة، أصدرت وزارة العمل بموجب المذكرة رقم ١/٥ تاريخ ١١ شباط ٢٠٢١ تحذيرًا لأصحاب العمل من استغلال الأجراء تحت وطأة هذه الظروف من خفض أجور الأجراء دون التقليل من عدد ساعات العمل، وبموجب هذه المذكرة أقدمت على تذكير الأجراء بضرورة مراجعتها عند لجوء رب العمل إلى خفض الأجر دون أن يقابله خفض ساعات العمل، لأن مثل هذا القرار يكون بمثابة الإجحاف لحقوقهم كونه يُعد مساسًا بعنصر أساس من عناصر عقد العمل المتمثل بالأجر. فإن لجأ رب العمل إلى هذا الأمر فإنه يبقى دينًا مترتبًا بذمته ويُفرض على صاحب العمل العقوبات اللازمة وفقًا لهذا القانون².

ولتنفيذ هذا الأمر، أصدر بموجب المذكرة رقم ١/١٤ تاريخ ٢٩ حزيران ٢٠٢١ "تشكيل فريق عمل للإشراف على عملية تقييم السياسات الوطنية حيال الأجور وحماية العاملين" بحيث يشرف فريق من وزارة العمل على هذا التقييم ومراقبة كل ما يرتبط بطريقة جمع الدراسات والبيانات المطلوبة، وهذا الأمر يتم من خلال التنسيق بين لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا ووزارة العمل خلال مدة إعداد التقرير الإقليمي الذي يهدف إلى حماية أجراء العاملين³.

إضافة إلى التعاميم المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية، أصدرت الوزارة تعاميم لحماية العامل اللبناني وذلك من خلال تدخلها بالمباشر عند حصول أي عملية صرف كما هي الحال بالنسبة إلى الأجراء الذين كانوا يعملون في قسم الـPCR في المطار. فعند تقديم هؤلاء الأجراء شكوى، أعطت الوزارة من تلقاء نفسها الحق بقبض حقوقهم نظرًا لأن الدولة فسخت عقود العمل⁴.

تعميم رقم ١/٢٥ الصادر عن المدير العام لدى وزارة العمل، يتعلق بالصحة والسلامة المهنية للعاملين في محلات البقالة والسوبر ماركت، تاريخ ١٥ نيسان ٢٠٢٠.

تعميم رقم ١/٣٢ الصادر عن وزير العمل لدى وزارة العمل، يتعلق بإرشادات خاصة بالصحة والسلامة المهنية في صالونات التزيين لمواجهة فيروس كورونا تاريخ ٦ أيار ٢٠٢٠.

تعميم رقم ١/٣٥ الصادر عن وزير العمل لدى وزارة العمل، المتعلقة بإرشادات خاصة بالصحة والسلامة المهنية في القطاع الصناعي لمواجهة فيروس كورونا، تاريخ ١٩ أيار ٢٠٢٠.

١ مذكرة رقم ١/٢٦ الصادرة عن وزير العمل لدى وزارة العمل، متعلقة بتنفيذ توصيات لجنة متابعة التدابير والأجراءات الوقائية لفيروس كورونا، تاريخ ١٤ كانون الأول ٢٠٢٠.

٢ مذكرة رقم ١/٥ الصادرة عن وزير العمل لدى وزارة العمل، تاريخ ١١ شباط ٢٠٢١.

٣ مذكرة رقم ١/١٤ الصادرة عن وزير العمل لدى وزارة العمل، المتعلقة بتشكيل فريق عمل للإشراف على عملية تقييم السياسات الوطنية حول الأجور وحماية العاملين، تاريخ ٢٩ حزيران ٢٠٢١.

٤ مقابلة مع معالي وزير العمل السيد مصطفى بيرم، مرجع سابق الذكر.

ثانيًا: القوة الملزمة للقرارات والتعاميم والمذكرات المتعلقة بتنظيم سير العمل

إنّ القرار التنظيمي هو العمل الإداري الذي يصدر عن الإدارة ويحدد بموجبه موجبات وحقوق الأفراد المتعاملين مع الإدارة¹.

إن لهذا القرار عدّة تقسيمات من قرارات إدارية ترتب موجبات، وقرارات إدارية تكفي بالتوضيح والإعلام والتفسير.

أما التعاميم والمذكرات فهي عبارة عن قرارات إدارية من فئة التدابير الداخلية المتمثلة بقرارات تتخذها الإدارات والمؤسسات العامة لتنظيم العمل الداخلي للإدارة العامة، بحيث تهدف هذه التعاميم إلى شرح وتفسير لنص قانوني غامض يحتاج إلى التوضيح دون ترتيب أي موجبات سواء على الموظفين أو المتعاملين مع الإدارة².

فالتعاميم والمذكرات لها نفس الدلالة من حيث المضمون على الرغم من اختلاف بالتسمية الذي يطلقها الرؤساء التسلسليون في الإدارة، مع العلم إذا كانت هذه المذكرات والتعاميم ترتب موجبات من حيث مضمونها، ففي هذه الحالة تنتفي صفة التعميم ويوصف على أنه قرار يخرج عن فئة التدابير الداخلية، فالعبرة ليست بالعنوان إنما بطبيعته³. إنّ جميع القرارات الإدارية ملزمة، وبما أن التعاميم هي نوع من أنواعها، فإن قوة الإلزام تسري عليها بالرغم من التباين في ترتيب الآثار بينهما.

لا بدّ من الذكر أن التعاميم لا يمكن الطعن بها أمام مجلس شوري الدولة نظرًا لأنها من ضمن التدابير الداخلية التي لا تصب مباشرة في مصلحة الأفراد ولا تلحق ضررًا بهم أو بمركزهم. بالتالي، لا تخضع للرقابة القضائية بعكس القرارات الإدارية التي يمكن الطعن بالقرارات الصادرة عنها⁴.

نظرًا لأن الشركات والمؤسسات الخاصة تُعد من فئة المتعاملين مع الوزارة في تسيير أمورهم، فتكون التعاميم والمراسيم والمذكرات وحتّى القرارات الإدارية التي تصدر عن وزارة العمل تتمتع بالقوة الإلزامية، كون وزارة العمل المتمثلة بوزيرها هي السلطة النازمة لقطاع العمل بموجب القوانين المرعية الإجراء. بالتالي، فإن التعاميم والقرارات التي تصدرها وزارة العمل تسري على

¹ فوزت فرحات، القانون الإداري العام، الجزء الأول، القسم الأول، الطبعة الثالثة، دون ذكر دار النشر، بيروت ٢٠١٧ ص: ١٨٤ وما يليها.

² فوزت فرحات، المرجع سابق الذكر، ص: ١٨٤ وما يليها.

³ فوزت فرحات، المرجع سابق الذكر، ص: ١٨٤ وما يليها.

⁴ فوزت فرحات، المرجع سابق الذكر، ص: ١٨٤ وما يليها.

المؤسسات والشركات الخاصة التي تُعد فردًا من أفراد القانون الخاص وكون الإدارة هي المولجة لتسيير إدارة عمل المؤسسات الخاصة، فإنها توضح وتفسر للمؤسسات الخاصة كيفية التقيد بالإجراءات الوقائية من خلال المراسيم التطبيقية والتنظيمية المتعلقة بالعمل.

عند إعلان حالة التعبئة العامة لمواجهة جائحة كورونا والقرارات المرتبطة بهذا الإعلان، عمدت وزارة العمل إلى إعطاء العديد من الإرشادات المتعلقة بالصحة والسلامة العامة لتوضيح ما يجب اتباعه من قبل الشركات والمؤسسات الخاصة، وكانت الوزارة ببعض تعاميمها وقراراتها تستخدم صيغة الإلزام "على صاحب العمل" ما يؤكد القوة الملزمة لهذه القرارات والتعاميم¹.

الفقرة الثانية: تلقي الشكاوى وسبل معالجتها

إن تقديم شكوى أمام وزارة العمل من قبل أحد طرفي العلاقة التعاقدية، الأجير أو رب العمل، بحيث يعمد أحد الطرفين إلى إبلاغ الوزارة عن المشكلة الحاصلة بينهما لتمكنها من محاولة التوفيق بين المصالح المتعارضة².

إن صلاحية الوزارة مقيّدة بإجراء تسويات بين أصحاب العمل والأجراء، وهذه التسويات تحتل أهمية كبرى عند التشاور بينهما، فلا يمكنها منع عمليات الصرف التي تنجم كون الوزارة تعتمد النظام الذي يركز على حرية التعاقد شرط الالتزام بما نصّ عليه القانون، خصوصًا بموجب الفقرة (و) من المادة ٥٠ قانون العمل أنه عندما تحصل عمليات الصرف لأسباب اقتصادية، ويقدم رب العمل الطلب. بعد ذلك، ينبغي أن يتم التشاور مع الوزارة لوضع برنامج نهائي يراعي مقتضيات هذا الإنهاء، شرط أن يجري التأكد من الوضع الاقتصادي السيئ، وعندما يُنتشور مع الوزارة فإنها تمارس عملية التأكد من هذا الوضع وغالبًا ما يتم التسوية والتوفيق بين هذه المصالح³.

بالتالي، سنعمد إلى تبيان الشكاوى المقدّمة إلى وزارة العمل أثناء جائحة كورونا (أولاً)، ومن ثم التطرق إلى معالجة حق الأجير بالعودة إلى العمل (ثانيًا).

أولاً: الشكاوى المقدّمة إلى وزارة العمل أثناء جائحة كورونا

لقد تلقّت وزارة العمل أثناء انتشار جائحة كورونا في مكاتبها في المحافظات الكثير من الشكاوى أمام مصلحة العمل والعلاقات المهنية، بحيث يقوم مفتش العمل لدى مصلحة العمل والعلاقات

¹ التعميم رقم ١/٢١ المتعلق بالصحة والسلامة المهنية في الأفران والمخابز تاريخ ٨ نيسان ٢٠٢٠.

² مقابلة مع الاستاذة زينة فرحات، رئيس مصلحة العمل والعلاقات المهنية في وزارة العمل، مرجع سابق الذكر.

³ مقابلة مع السيدة زينة فرحات، المرجع سابق الذكر.

المهنية بتلقي هذه الشكاوى وتحديد موعد لإجراء جلسات بين طرفي العلاقة التعاقدية من أجل السعي إلى التوفيق بينهما¹.

فخلال جائحة كورونا تقدمت إحدى الشركات بطلب إلى وزارة العمل أنها ترغب في إنهاء عقود الأجراء بسبب قرار وزارة الصحة العامة بإقفال الشركات عند فرض قرار التعبئة العامة وتعليق العمل في الشركات والمؤسسات الخاصة، بحيث أرفقت الشركة البيانات المتعلقة بتدهور وضعها نتيجة انعكاس قرار الإقفال على استمرارية عملها، فتقيّدت بالأصول الواجب اتباعها قبل صرف الأجراء². بالتالي، رأى مفتش العمل أن هذا الصرف مبرراً لضرورات اقتصادية نتيجة تأكده من توافر الشروط الموضوعية والشكلية لاعتبار الصرف اقتصادياً، فإن لم تكن الشركة متقيّدة بالشروط لرأى هذا الصرف تعسّفاً وغير مبرر³.

تكمن أهمية محاضر التشاور بأن غالبية الاجتهاد⁴ يستعينون بطلبات التشاور كأساس لتقييم المطالب، وبالاستناد إلى التقارير المنظمة من قبل وزارة العمل لكي يدرك القاضي ما إذا كان رب العمل متقيّداً بالشروط الشكلية والموضوعية، وإلا يُعد صرفه لأجرائه إساءة في استعمال

1 مقابلة مع السيدة زينة فرحات، المرجع سابق الذكر.
2 تقرير عن محضر تشاور، متعلق بصرف أجراء لإيقاف المؤسسة نهائياً عن العمل لأسباب اقتصادية، رقم ٤/١٥٨ تاريخ ٢٠٢٠/٦/٢.
3 تقرير عن محضر تشاور، متعلق بصرف أجراء لإيقاف المؤسسة نهائياً عن العمل لأسباب اقتصادية، المرجع سابق الذكر.
تقرير عن محضر تشاور، متعلق بإعلام وزارة العمل بإنهاء عقود عمل بعض الأجراء لأسباب اقتصادية، رقم ٩/٢٤٧ تاريخ ٢٠٢٠/١٠/٣٠.
تقرير عن محضر تشاور، كتاب تشاور، رقم ٤/٦٤ تاريخ ٢٠٢٠/٦/٥.
4 م.ع.ت. في جبل لبنان، الغرفة الأولى، قرار رقم ١٩٩٨/٢١٩ تاريخ ١٩٩٨/١٠/٦، تم الدخول بتاريخ ٢٠٢٢/٩/١٢، مركز المعلوماتية القانونية، الجامعة اللبنانية، Legiliban.ul.edu.lb.
م.ع.ت. في بيروت، قرار رقم ٢٠٠٠/٦٨١ تاريخ ٢٠٠٠/٧/٢٥، تم الدخول بتاريخ ٢٠٢٢/٩/١٢، مركز المعلوماتية القانونية، الجامعة اللبنانية، Legiliban.ul.edu.lb.
م.ع.ت. في بيروت، الغرفة الثانية، قرار رقم ١٩٩٨/٧٩٠ تاريخ ١٩٩٨/٤/٢٢، تم الدخول بتاريخ ٢٠٢٢/٩/١٢، مركز المعلوماتية القانونية، الجامعة اللبنانية، Legiliban.ul.edu.lb.
م.ع.ت. في بيروت، قرار رقم ٢٠٠٠/٣٦٨ تاريخ ٢٠٠٠/٥/٨، تم الدخول بتاريخ ٢٠٢٢/٩/١٢، مركز المعلوماتية القانونية، الجامعة اللبنانية، Legiliban.ul.edu.lb.
م.ع.ت. في بيروت، قرار رقم ٢٠٠٠/٣٦٩ تاريخ ٢٠٠٠/٥/٨، تم الدخول بتاريخ ٢٠٢٢/٩/١٢، مركز المعلوماتية القانونية، الجامعة اللبنانية، Legiliban.ul.edu.lb.
م.ع.ت. في بيروت، الغرفة الثانية، قرار رقم ٢٠١٤/٤٢٠ تاريخ ٢٠١٤/٤/١٥، تم الدخول بتاريخ ٢٠٢٢/٩/١٢، مركز المعلوماتية القانونية، الجامعة اللبنانية، Legiliban.ul.edu.lb.
م.ع.ت. في بيروت، قرار رقم ٢٠٠٠/٦٤٦ تاريخ ٢٠٠٠/٧/١٠، تم الدخول بتاريخ ٢٠٢٢/٩/١٢، مركز المعلوماتية القانونية، الجامعة اللبنانية، Legiliban.ul.edu.lb.
م.ع.ت. في بيروت، الغرفة الثانية، قرار رقم ١٩٩٨/٧٨٧ تاريخ ١٩٩٨/٤/٢٢، تم الدخول بتاريخ ٢٠٢٢/٩/١٢، مركز المعلوماتية القانونية، الجامعة اللبنانية، Legiliban.ul.edu.lb.

الحق. وهذا الأمر يؤكد القوة الملزمة لهذه التقارير إن أخذ بها القاضي كقوة ثبوتية توصف ما إذا الصرّف مبرّرًا أم تعسفيًا.

ثانيًا : حق الأجير بالأولوية للعودة إلى العمل

وفقاً لمضمون الفقرة (ز) من المادة ٥٠ من قانون العمل اللبناني¹ أن هناك أفضلية للأجراء للعودة إلى عملهم خلال سنة من عودة العمل إلى سابق عهده.

عادةً في محاضر التشاور، يوضع تذكير بهذه الفقرة المذكورة، وإن امتنع صاحب العمل من عودة الأجير إلى عمله خلال هذه السنة في حال عاودت المؤسسة نشاطها، يمكن له تقديم دعوى أمام مجلس العمل التحكيمي، لكن عملياً هذه الحالات نادرة جداً لأن معظم الأجراء خلال السنة يكون قد أعادوا ترتيب حياتهم وعملوا في أماكن أخرى².

والجدير بالذكر، هناك ثغرة في هذه الفقرة حيث إنها لم تضع الآلية والوسيلة التي يمكن للأجير من خلالها العودة إلى عمله، أو بحال امتنع رب العمل عن الالتزام بهذه الفقرة ما هي العقوبات الرادعة التي ستفرض عليه!.. ولا بدّ من التنويه، أنه اقترح بموجب أحد مشاريع قانون العمل الجديد على أن تُدرج ضمن الفقرة (د) من المادة ٥٠، أنه إن امتنع رب العمل عن إعادة تشغيل الأجير مرة أخرى في حال عودة نشاط الشركة، يُعد من قبيل الإساءة والتجاوز في استعمال الحق³.

كذلك فإنه يحق لهذا الأجير أن يطالب بتعويض وذلك بموجب الفقرة (أ) من المادة المذكورة. وأيضاً بموجب هذا المشروع أعطى للأجير ضماناً أخرى بموجب الفقرة (ب) أنه بإمكانه لتحصيل حقه بأن يقيم دعوى أمام مجلس العمل التحكيمي إذا ثبت أن رب العمل صرفهم لأسباب غير مبرّرة وغير مقبولة مخالفة للأسباب التي أدلى بها، أو إذا ثبت أن غاية رب العمل هي إعادة استخدام الأجير بشروط أقل من التي كان يعمل بها، أو إذا صُرفوا لتشغيل آخرين بدلاً منهم.

فهذه الآلية تُعد مناسبة لكي يدرس رب العمل قبل اتخاذ قراره بصرف الأجير ويعلم أن آثار قراره سوف تمتد حتماً حتى بعد عودة شركته، كما كانت عليها كالسابق وأنه سيفرض عليه تعويضاً في

¹ المادة ٥٠ فقرة (ز) من قانون العمل اللبناني:

" يتمتع العمال المصروفون من الخدمة تطبيقاً للفقرة السابقة، ولمدة سنة تبدأ من تاريخ تركهم العمل بحق أولوية (أفضلية) في العودة إلى العمل في المؤسسة التي صُرفوا منها إذا عاد العمل فيها إلى طبيعته وأمكن استخدامهم في الأعمال المستحدثة فيها " .

² مقابلة مع الدكتورة إيمان خزعل، رئيس دائرة وزارة العمل، وزارة العمل - المشرفية، تاريخ ٢٠٢٢/٦/٢١.

³ وليم الغريب، قانون العمل اللبناني حاضره ومستقبله، مرجع سابق الذكر، ص: ٤٥٤ وما يليها.

حال مخالفته القواعد القانونية المرعية للإجراء بامتناعه غير المبرر عن عدم عودة الأجير إلى عمله بالاستناد إلى الفقرة (ز) من المادة ٥٠ من قانون العمل اللبناني¹.

فيمكن عند امتناع رب العمل عن عودة الأجير إلى عمله، أن يقدم هذا الأخير شكوى أمام مجلس العمل التحكيمي. فصحيح أنه ورد في القانون اللبناني إذا كان الأجير المصروف أجيئاً عادياً وغير منتسب إلى عضو مجلس النقابة، فلا يمكن اللجوء إلى التعويض العيني، أي إلى إعادة الأجير إلى عمله. ولكن يجب أن لا يفوتنا أن هذه الجائحة ولأول مرة تطرق أبواب العالم، حيث أثارت إرباكات كبيرة وأثرت على كافة المجالات بما فيها مجال العمل².

لذلك، تسعى الوزارة حالياً إلى الدخول في عملية الوساطات، ولا يتم من خلال هذه الوساطات من التقيّد بالضرورة بحرفية النص القانوني لأن هذه الجائحة أثرت كثيراً على العمّال وأرباب العمل. فتسعى الوزارة قدر الإمكان عبر ممثليها الدخول بوساطة ونوع من الضغط المقبول لحماية الأطراف. فصحيح أن التعويض هو نقدي ولا يمكن لمجلس العمل التحكيمي أن يطلب إعادة الأجير المصروف إلى عمله إن تحسّنت أوضاع الشركة، لكنه لا أحد يمكن أن يمنع الوزارة من تتبع نوع من الوساطة تسهل عودة الأجير إلى عمله، وذلك يتم عندما تتدخل الوزارة مباشرة لتقريب وجهات النظر بين العامل وصاحب العمل خاصةً في ظل الظروف الاستثنائية متزامنة مع جائحة كورونا ألفت بظلالها على كل الأطراف، فتسعى الوزارة إلى وجودها الفعلي لإعطاء أهمية للعامل كونه الطرف الأضعف. وأيضاً هناك نقطة جوهرية في القانون اللبناني والاتفاقيات الدولية، وهي أنه عند الشك في تفسير النص يفسر لمصلحة الأجير³. بالتالي، وفقاً للقانون وما استقر عليه الاجتهاد أن هناك أفضلية للأجير المصروف من العمل نتيجة ظروف اقتصادية أو فنية أو لوجود قوة القاهرة، الأولوية بالرجوع إلى العمل خلال سنة من تاريخ صرفهم من الخدمة⁴.

¹ وليم الغريب، المرجع سابق الذكر، ص: ٤٥٤ وما يليها.

² مقابلة مع معالي وزير العمل السيد مصطفى بيرم، مرجع سابق الذكر.

³ مقابلة مع معالي وزير العمل السيد مصطفى بيرم، مرجع سابق الذكر.

⁴ محكمة التمييز المدنية، قرار رقم ٤ تاريخ ١٩٩٢/١/٢٨، نبيلة زين، قضايا العمل، مرجع سابق الذكر، ص: ١٦٠.

الفصل الثاني: حل نزاعات عقود العمل في ظل جائحة كورونا

إن الدعوى هي حق شخصي للجوء إلى القضاء للمطالبة بحماية حقوق المطالب بها¹. ومن مميزات رفع الدعوى أنها اختيارية لصاحب الحق الذي لديه حرية الاختيار، إما برفع دعوى وإما بعدم رفعها. ولا بد من الإشارة إلى أن حق الادعاء والاستجواب محكومان بمبدأ حسن النية².

لعلّ من المفيد أن نؤكد، أن المحكمة المتخصصة بالنظر بقضايا العمل هي مجلس العمل التحكيمي. وعلى ضوء ذلك سنتطرق إلى معالجة الدعوى المتولّدة عن إنهاء عقود العمل في ظل جائحة كورونا (المبحث الأول)، لننتقل بعد ذلك إلى البحث عن دور قضاء مجلس العمل التحكيمي في تكريس العدالة الاجتماعية للأجراء (المبحث الثاني).

المبحث الأول: الدعوى المتولّدة عن إنهاء عقود العمل في ظل جائحة كورونا

إن الدعوى هي وسيلة قانونية لحماية الشخص المتضرر لتمكينه من أجل تحصيل مطالبه عبر ولوج السلك القضائي³.

إن حق استعمال الدعوى اختياري ومقيد بمبدأ حسن النية، وإلا يُفرض على الشخص الذي أساء استعمال هذا الحق غرامة مالية تلزمه المحكمة بدفعها⁴.

بالتالي، يتوجب على المحكمة الحكم بالتعويض بذمة الشخص الذي أساء استعمال حقه بهدف إلحاق ضرر بالغير وربما لتشويه سمعته⁵.

¹ المادة ٧ من قانون اصول المحاكمات المدنية: " الدعوى هي الحق الذي يعود لكل ذي مطلب بان يتقدم به إلى القضاء للحكم له بموضوعه.

وهي بالنسبة إلى الخصم الحق بأن يدلي بأسباب دفاع أو بدفوع ترمي إلى دحض ذلك المطلب. ويكون حق الإدعاء وحق الدفاع لكل شخص طبيعي أو معنوي لبناني أو أجنبي".

² المادة ١٠ من قانون اصول المحاكمات المدنية: " حق الإدعاء وحق الدفاع مقيدان بحسن استعمالهما، فكل طلب أو دفاع أو دفع يدلي به تعسفاً يرد ويعرض من تقدم به للتعويض عن الضرر المسبب عنه".

³ نبيل اسماعيل عمر، قانون اصول المحاكمات المدنية، الطبعة الأولى، الدار الجامعية، بيروت ١٩٩٦، ص: ١٩٣ وما يليها.

⁴ المادة ١١ من قانون اصول المحاكمات المدنية:

" يحكم على الخصم المتعسف بغرامة قدرها أربعين ألف ليرة على الأقل ومليون ليرة على الأكثر تقضي بها المحكمة من تلقاء نفسها".

⁵ المادة ١٠ من قانون اصول المحاكمات المدنية:

" حق الإدعاء وحق الدفاع مقيدان بحسن استعمالهما، فكل طلب أو دفاع أو دفع يدلي به تعسفاً يرد ويعرض من تقدم به للتعويض عن الضرر المسبب عنه".

المادة ٥٥١ من قانون اصول المحاكمات المدنية:

فمن خلال هذا المبحث سنتطرق إلى معالجة المرجع المتخصص للنظر بالنزاعات القانونية المتولدة عن جائحة كورونا (الفقرة الأولى)، ومن ثم ننتقل بعد ذلك إلى شروط تقديم الدعوى أمام مجلس العمل التحكيمي (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى: المرجع المختص للنظر بالنزاعات القانونية المتولدة عن جائحة كورونا

حريّ بنا التطرق إلى أن مجلس العمل التحكيمي هو محكمة استثنائية يرتدي الطابع الاجتماعي الذي يحكم بالعدل لإحقاق العدالة بين طرفي النزاع ونيل كل ذي حقّ حقه.

فمجلس العمل التحكيمي هو محكمة ينظر بنزاعات العمل الفردية القائمة بين رب العمل والأجراء¹. وفي نهاية المطاف يصدر حكم ملزم في الدعوى وذلك بعكس وزارة العمل التي هي عبارة عن إجراء تسويات ولا يمكنها أن تصدر أحكاماً، وقرارها غير ملزم².

وعلى ضوء ذلك سنعتمد إلى التطرق إلى مفهوم مجلس العمل التحكيمي (أولاً)، لننتقل بعد ذلك إلى سلطة مجلس العمل التحكيمي (ثانياً).

أولاً: مفهوم مجلس العمل التحكيمي

إن مجلس العمل التحكيمي هو جهة قضائية من المحاكم الخاصة المولج بالنظر بنزاعات عقود العمل الفردية³، ويتكوّن من رئيس وعضوين، يُعيّنان بمرسوم⁴ من مجلس الوزراء بناءً على

" على المحكمة أن تحكم بالتعويض عن كل ضرر ناشئ عن ادعاء أو دفاع أو دفع قصد به الكيد. ولها، عندما ترى من المجحف إبقاء المصاريف غير الداخلة في نفقات المحاكمة على عاتق أحد الخصوم الذي بذلها، أن تُلزم الخصم الآخر بأن يدفع له المبلغ الذي تحدده "

محمد علي عبده، أصول المحاكمات المدنية، الطبعة الأولى، دون ذكر دار النشر، بيروت ٢٠٠٨، ص: ٤٤ وما يليها.

¹ محكمة التمييز المدنية، الغرفة العاشرة، قرار رقم ٢٠١٣/١ تاريخ ٢٠١٣/١/١٣، مجموعة باز، المجموعة الثانية والخمسون، القسم الأول، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت ٢٠١٤، ص: ١٥٥٥ وما يليها.

² مقابلة مع الاستاذة زينة فرحات، رئيس مصلحة العمل والعلاقات المهنية في وزارة العمل، مرجع سابق الذكر.

³ محكمة التمييز المدنية في بيروت، قرار رقم ١٦ تاريخ ١٩٧١/١٢/٣٠، النشرة القضائية، رقم ٩ لسنة ١٩٧٢، ص: ٩٥٥ وما يليها.

محكمة التمييز المدنية في بيروت، قرار رقم ٧٥ تاريخ ٢٠٠٩/١٠/١٣، مجموعة باز، ص: ٨٠٧ وما يليها، تم الدخول بتاريخ ٢٠٢٢/٩/١٥، مركز المعلوماتية القانونية، الجامعة اللبنانية، Legiliban.ul.edu.lb.

⁴ مرسوم رقم ٣٥٧٢ صادر في ٢١ تشرين الأول ١٩٨٠، " صلاحية مجالس العمل التحكيمية بالنظر بنزاعات العمل الفردية والنزاعات الناشئة عن تطبيق قانون الضمان الاجتماعي ".

اقترح وزير العمل، وطريقة التعيين تكون بالاستناد للقوائم المتضمنة أسماء الأعضاء المنوي ترشيحهم من قبل الهيئات المهنية والاتحاد العمالي العام لأرباب العمل، فيجري إرسال هذه القوائم إلى وزير العمل الذي يختار الأنسب ومن ثم يصدر بموجبها مرسوم التعيين لغاية ثلاث سنوات، ويُرسَل لوزارة العدل التي تكون مهمتها تقسيم الأعضاء على أقسام محافظات لبنان لدى وزارة العمل¹.

تقتضي الإشارة إلى أن الرئيس عبارة عن قاضٍ من الدرجة الحادية عشرة وما يزيد عنها. أما الأعضاء، فهناك عضوان أصليون وآخران عضوان ملازمان، حيث إن العضوين الأصليين يكون أحدهما ممثلاً عن أرباب العمل والآخر ممثلاً عن الأجراء، أما العضوان الملازمان فيكونان بمثابة نيابة بالتكليف إن تعذر حضور أو غياب أي عضو من العضوين الأصليين أو كليهما².

إن مدة ولاية أعضاء المجلس ثلاث سنوات قابلة للتجديد، غير أنه من الممكن انقضاء ولايتهم قبل انتهاء مدتها وفقاً للمرسوم رقم ٩٩٣١ تاريخ ١٩٦٢/٧/٢ في حال قدّم أحدهما الاستقالة أو ارتكب جنحة أو جنابة شائنة، إضافة إلى أنه تسحب العضوية أو الرئاسة منهم إن لم يكن لبنانياً، أو قصرُوا في أداء مهامهم كتغييبهم عن حضور جلسة بدون عذر مشروع ومبرر، أو في حال ثبت

المادة الثانية منه: " ألغى نص المادة ٧٧ من قانون العمل الصادر في ١٩٤٦/٩/٢٣ واستعيض عنه بالنص التالي: ينشأ في مركز كل محافظة للنظر بالنزاعات المشار إليها في المادة الأولى من هذا القانون مجلس عمل تحكيمي واحد أو أكثر يُؤلف على الوجه التالي:

- قاض من الدرجة الحادية عشرة وما فوق رئيساً
- يعين بمرسوم بناء على اقتراح وزير العدل وموافقة مجلس القضاء الأعلى
- ممثل عن أرباب العمل وممثل عن الأجراء، عضوان يعينان بمرسوم بناءً على اقتراح وزير العمل والشؤون الاجتماعية

يعين أيضاً عضوان ملازمان واحد عن أرباب العمل وآخر عن الأجراء ليقوم كل منهما مقام الممثل الأصلي عند غيابه أو تعذر حضوره وذلك بمرسوم بناء على اقتراح وزير العمل والشؤون الاجتماعية. يعين لدى المجلس مفوض حكومة يؤخذ من بين موظفي الفئة الثالثة في الإدارات العامة على أن يكون حائزاً شهادة الإجازة في الحقوق.

تحدد مهام وصلاحيات مفوض الحكومة بمرسوم بناء على اقتراح وزير العمل والشؤون الاجتماعية. ويجري تعيين مفوض الحكومة بالطريقة ذاتها "

١ محمد عبده، مرجع سابق الذكر، ص: ٣٩٣ وما يليها.
الياس ناصيف، آثار عقد العمل الفردي وانتهاؤه ومجلس العمل التحكيمي، الجزء الثاني، الطبعة الأولى، المؤسسة الحديثة للكتاب، بيروت ٢٠١٨، ص: ٥٠٢
محافظات مجلس العمل التحكيمي:

- " في محافظة بيروت: خمسة مجالس عمل تحكيمية.
- في محافظة جبل لبنان: مجلسان عمل تحكيمي.
- في محافظة لبنان الشمالي: مجلس عمل تحكيمي واحد.
- في محافظة لبنان الجنوبي: مجلس عمل تحكيمي واحد.
- في محافظة النبطية: مجلس عمل تحكيمي واحد.

مجموع مجالس العمل التحكيمية في لبنان: إحد عشر مجلس عمل تحكيمي."
٢ المادة الثانية من المرسوم رقم ٣٥٧٢ صادر في ٢١ تشرين الأول ١٩٨٠، مرجع سابق الذكر.

أنهم ارتكبوا جنحة أو مخالفة أو أخطاء جسيمة أثناء توليهم العضوية¹. فبعد انقضاء هذه المدّة يستمرون في ممارسة أعمالهم لحين تجديد مدة ولايتهم أو تعيين آخرين محلهم وذلك لضمان استمرارية المرفق العام. فخلال فترة توليهم العضوية لا تنسحب ولايتهم إلا إذا قدّموا استقالتهم، أو قصرّوا في أداء مهماتهم كتغيّبهم عن حضور جلسة بدون عذر مشروع ومبرّر، أو في حال ثبت أنهم ارتكبوا جنحة أو مخالفة أو أخطاء جسيمة أثناء توليهم العضوية².

زد على ذلك، ينبغي تعيين مفوض حكومة من الضروري أن يكون من بين موظفي الفئة الثالثة في ملاك الدولة، وان يكون حائزاً إجازة في الحقوق، وبالنسبة إلى طريقة تعيينه هي مماثلة لتعيين أعضاء المجلس، ويتجلى دوره بالاطلاع على التقارير كافة، ولا يُصدر المجلس أي حكم إلا بعد إبداء مطالعته وملاحظاته، وهذا الإجراء شكلي وجوهري لحسن سير العدالة بحيث تتجلى صلاحياته بحضور الجلسات التي تجري في مجالس العمل التحكيمية وإبداء رأيه من خلال مطالعة خطية يجريها بعد انتهاء كل جلسة، كما يُبلغ وزير العمل عن القرارات الصادرة عن المجلس مع تبيان القرارات القابلة للتمييز، بالمقابل يتلقّى توجيهات من قبل مدير عام الوزارة تتضمن إرشادات وزير العمل بالنسبة إلى رأي الوزارة بما يتعلق بالمراسيم التطبيقية والقوانين المرعية الإجراء، وأيضاً من ضمن صلاحياته أن يعمد إلى تقديم تقرير سنوي لوزير العمل مفاده إعلامه عن الاجتهادات المستجدة لقرارات مجالس العمل التحكيمية، كما أنه بغية مناقشة القرارات القابلة للتمييز يحضر مفوض الحكومة برئاسة مدير عام وزارة العمل الاجتماعات الشهرية المنعقدة بين جميع مفوضي الحكومة لمجالس العمل التحكيمية³.

يُنظر بالدعاوى المقدمة إلى مجلس العمل التحكيمي بأقصى سرعة ممكنة، ولتمكين الفريق الأجراء من رفع دعوى لنيل مطالبهم، سهّل المشرّع لهم الطريق وأعفاهم من الرسوم القضائية ومن تعيين محام، غير أنه يتوجب على الفريق الخاسر من الدعوى دفع النفقات كافة⁴.

1 الياس ناصيف، أثر عقد العمل الفردي وانتهائوه ومجلس العمل التحكيمي، مرجع سابق الذكر، ص: ٥٠٤ وما يليها.

2 الياس ناصيف، المرجع سابق الذكر، ص: ٥٠٤ وما يليها.

3 محمد عبده، قانون العمل اللبناني (دراسة مقارنة)، مرجع سابق الذكر، ص: ٣٩٤ وما يليها.

4 المادة ٨٠ من قانون العمل اللبناني: " ينظر المجلس التحكيمي في القضايا المرفوعة إليه بالطريقة المستعجلة. تعفى هذه القضايا من الرسوم القضائية دون النفقات فهذه تبقى على عاتق الفريق الخاسر".
المادة ٣ من المرسوم الإشتراعي رقم ٣٥٧٢ تاريخ ١٠/٢١/١٩٨٠ المتعلق بنزاعات العمل الفردية الناشئة عن تطبيق قانون الضمان الاجتماعي:

" تعفى جميع الدعاوى التي تقدم أمام مجالس العمل التحكيمية من الرسوم القضائية ومن رسم الطابع دون النفقات".
المادة ٤ من المرسوم الإشتراعي رقم ٣٥٧٢ تاريخ ١٠/٢١/١٩٨٠ المتعلق بنزاعات العمل الفردية الناشئة عن تطبيق قانون الضمان الاجتماعي:

" يجوز تقديم الدعاوى والمثول أمام مجالس العمل التحكيمية دون الاستعانة بمحام".

من الضروري لفت النظر، لكي لا يُثار أي التباس، إلى عبارة "النظر إلى الدعوى بالطريقة المستعجلة"، وهذا يعني أن ينظر المجلس بالدعوة بدون أي ماطلة وذلك بسبب اضطرار العامل لقبض التعويض نتيجة الضرر الذي ألحق به رب العمل لربما بسبب صرفه تعسفيًا وفقدانه لقمة عيشه. لذلك، لا يُقصد بالطريقة المستعجلة بأن مجلس العمل التحكيمي يتبع أصول وإجراءات قاضي الأمور المستعجلة، لأن مهمة هذا الأخير لا ينظر إلى أساس النزاع عكس مجلس العمل التحكيمي الذي من مهمته التصدي لأساس النزاع¹.

غير أنه في الواقع هناك تعارض بين التطبيق العملي لمجلس العمل التحكيمي والواقع النظري. فمن الناحية العملية، تأخذ إجراءات مجلس العمل التحكيمي بشأن البت بالدعوى مدى طويلًا، ولا تقتصر فقط على ثلاثة أشهر كما هو مذكور في القانون²، وهذه ثغرة واضحة لا لبس فيها نظرًا لما نشهده من اكتظاظ في الدعاوى التي ما زالت عالقة أمام تلك المحاكم منذ أكثر من سنة ولربما لسنوات طويلة.

ثانيًا: اختصاص مجلس العمل التحكيمي

إن مجلس العمل التحكيمي وفقاً لمضمون المادة ٧٩ من قانون العمل اللبناني بالنظر إلى النزاعات المتعلقة بتحديد الحد الأدنى للأجور، التعويضات الناشئة عن حوادث بمناسبة، أو أثناء العمل ما تُسمى بطوارئ العمل، وكافة التعويضات المتعلقة بصرف الأجير من الخدمة... وبصورة أشمل، إن مجلس العمل التحكيمي يختص بالنزاعات المتعلقة بعقود العمل الفردية³ التي تقوم بين طرفين الأجير ورب العمل. فالأجير يؤدي خدمة أو عملاً معيّنًا لرب العمل الذي يعطيه أجرًا يكون متناسبًا مع نوع وطبيعة العمل وذلك استنادًا إلى أحكام المادة ٦٢٤ فقرة أولى من قانون الموجبات والعقود⁴. بالتالي، لا جدل إزاء الاختصاص النوعي المتمثل بتعيين صنف ودرجة المحكمة المتخصصة لمجلس العمل التحكيمي لنزاعات عقود العمل الفردية، وهي تتعلق بالنظام العام حيث

1 الياس ناصيف، مرجع سابق الذكر، ص: ٥٤٤.

2 المادة ٥٠ الفقرة (ب): "... وعلى مجلس العمل التحكيمي أن يبتّ بالقضية بمهلة لا تتجاوز ثلاثة أشهر".

3 المادة ٧٩ من قانون العمل اللبناني:

" يختص المجلس التحكيمي:

1 - بالنظر في الخلافات الناشئة عن تحديد الحد الأدنى للأجور.

2 - بالنظر في الخلافات الناشئة عن طوارئ العمل المنصوص عليها في المرسوم الإشتراعي رقم ٢٥ الصادر في ٤ ايار ١٩٤٣.

3 - بالنظر في الخلافات الناشئة عن الصرف من الخدمة وترك العمل، وفرض الغرامات وبصورة عامة في جميع الخلافات الناشئة بين أرباب العمل والأجراء عن تطبيق أحكام هذا القانون".

4 المادة ٦٢٤ فقرة ١ من قانون الموجبات والعقود: "إجارة العمل أو الخدمة، عقد يلتزم بمقتضاه احد المتعاقدين ان يجعل عمله رهين خدمة الفريق الآخر وتحت إدارته، مقابل اجر يلتزم هذا الفريق أداءه له".

يجب على المحكمة إثارتها من تلقاء نفسها¹. ويتمسك الخصوم بهذا الأمر إذا عُرضت أمام المحكمة قضية لغير الاختصاص الممنوح لها. فالقاضي قبل أن يباشر النظر إلى أساس النزاع يتوجب عليه التأكد من الشروط الشكلية لتقديم الدعوى²، فإذا تبين له أن هناك التباساً حيال طبيعة العقد على سبيل المثال بين ما إذا كان عقد مقاوله يخضع للمحاكم العادية أم عقد عمل يخضع لمجلس العمل التحكيمي. ففي متن هذه الحالة، يُعطي القاضي التوصيف القانوني الصحيح من خلال مضمون العلاقة التعاقدية³، فيرد الدعوى أو يقبلها بحسب المعطيات الواردة أمامه، وعلى الذي يدلي بدفع متعلق بالاختصاص عليه إثبات صحة ادعائه⁴.

بالتالي، قواعد الاختصاص النوعي متعلقة بالنظام العام ولا يمكن للفرقاء الاتفاق على مخالفتها، ويتوجب على المحكمة التي عُرض النزاع أمامها قبل المباشرة بأساس الدعوى التأكد من قواعد الاختصاص وإعلان عدم صلاحيتها إذا كانت غير مختصة⁵.

استقر الاجتهاد على أنه حتى لو أُدرج في متن العقد المبرم بين أصحاب العلاقة أنه في حال حصول نزاع بينهما يجري اللجوء إلى التحكيم، فإن هذا البند يُعد باطلاً⁶.

1 المادة ٣٥ فقرة ٣ من قانون أصول المحاكمات المدنية: " إذا كان الاختصاص وظيفياً أو نوعياً أو مكانياً إلزامياً، يحق الإدلاء بدفع انتفائه في جميع مراحل المحاكمة. وعلى المحكمة أن تثبته من تلقاء نفسها "

2 م.ع.ت. في بيروت، قرار صادر بتاريخ ٢٠١٨/١/٣١، العدل ٢٠١٩، العدد الأول، ص: ٣٤٤ وما يليها.
م.ع.ت. في بيروت، قرار صادر بتاريخ ٢٠١٨/٥/١٦، العدل ٢٠٢٠، العدد الثاني، ص: ٧١٤ وما يليها.
م.ع.ت. في جبل لبنان، الغرفة الثالثة، قرار رقم ١٧٦ تاريخ ٢٠١٨/٣/١٢، العدل ٢٠١٩، العدد الثاني، ص: ٩٤٢ وما يليها.

3 م.ع.ت. في جبل لبنان، الغرفة الثالثة، قرار رقم ١٨٠ تاريخ ٢٠١٨/٣/١٩، العدل ٢٠١٩، العدد الثاني، ص: ٩٤٤ وما يليها.

4 المادة ١٣٢ من قانون أصول المحاكمات المدنية: " يقع عبء الإثبات على من يدعي الواقعة أو العمل. ويجب أن يكون ما يراد إثباته مجدياً في النزاع وجائزاً إثباته "

5 م.ع.ت. في بيروت، قرار رقم ١٣٧٠/٦٥٧ تاريخ ١٩٦٧/٥/٩، العدل ١٩٦٩، العدد الثالث، ص: ٤٢٣.
محكمة استئناف بيروت، الغرفة المدنية الثانية، قرار رقم ٤٣٢ تاريخ ١٩٥٩/٧/٢٩، حاتم، جزء ٣٨، ص: ٤٥.
م.ع.ت. في بيروت، قرار رقم ١١٥ تاريخ ١٩٩٢/٣/٣، محمد عبده، قانون العمل، مرجع سابق الذكر، ص: ٣٩٦.

م.ع.ت. في بيروت، قرار رقم ١٩٧٤/٦٢ تاريخ ١٩٧٤/١/٢٢، تم الدخول بتاريخ ٢٠٢٢/٩/١٥، مركز المعلوماتية القانونية، الجامعة اللبنانية، Legiliban.ul.edu.lb.

م.ع.ت. في بيروت، قرار رقم ١٩٧٥/٦٧٤ تاريخ ١٩٧٥/٧/١٦، تم الدخول بتاريخ ٢٠٢٢/٩/١٥، مركز المعلوماتية القانونية، الجامعة اللبنانية، Legiliban.ul.edu.lb.

م.ع.ت. في بيروت، قرار رقم ١٩٧٥/٧٠٧ تاريخ ١٩٧٥/٨/٥، تم الدخول بتاريخ ٢٠٢٢/٩/١٥، مركز المعلوماتية القانونية، الجامعة اللبنانية، Legiliban.ul.edu.lb.

م.ع.ت. في بيروت، قرار رقم ١٩٧٥/٨٨ تاريخ ١٩٧٥/١/٢٨، تم الدخول بتاريخ ٢٠٢٢/٩/١٥، مركز المعلوماتية القانونية، الجامعة اللبنانية، Legiliban.ul.edu.lb.

م.ع.ت. في بيروت، قرار رقم ١٩٦٦/٢٣٧ تاريخ ١٩٦٦/٢/٢٥، تم الدخول بتاريخ ٢٠٢٢/٩/١٥، مركز المعلوماتية القانونية، الجامعة اللبنانية، Legiliban.ul.edu.lb.

6 م.ع.ت. في بيروت، قرار رقم ١٩٦٧/٢٠٣ تاريخ ١٩٦٧/٢/١٤، تم الدخول بتاريخ ٢٠٢٢/٩/١٥، مركز المعلوماتية القانونية، الجامعة اللبنانية، Legiliban.ul.edu.lb.

أما بالنسبة إلى الاختصاص المكاني المتمثل بتحديد مكان المحكمة، فإن المشرع اللبناني لم يتطرق إلى موضوع الاختصاص المكاني لمجلس العمل التحكيمي، غير أنه بالاستناد إلى القواعد العامة رأى ان عقود العمل هي من فئة العقود المدنية¹ التي عالج المشرع اختصاصها من الناحية المكانية بموجب المادتين: ١٠٠ و ١٠١ من قانون أصول المحاكمات المدنية، فللمدعي ثلاثة خيارات عند تقديمه دعوى العمل باعتباره من العقود المدنية: إما محل إقامة المدعى عليه الحقيقي او المختار أو محكمة مكان إبرام العقد مع اشتراط تنفيذ أحد الموجبات الأساسية، وإما محكمة مكان تنفيذ العقد بأكمله. أما إذا كانت الدعوى متعلقة بشخص معنوي فترفع الدعوى أمام المركز الأساس، أو أمام الفرع الذي يقع في دائرتها الشخص المعنوي²، في حال قدّم الأجير دعوى ضد شركة أجنبية ولكن لها فرع في لبنان، فإن مجلس العمل التحكيمي يبقى صاحب الصلاحية إن كان النزاع يتعلق بعقود العمل. وفي هذه الحالة، وفقاً للمادة ١٠١ من قانون أصول المحاكمات المدنية، يمكن رفع الدعوى إما في المحكمة التي تقع في دائرتها الشركة الرئيسة وإما في فرع الشركة.

إن بعض المحاكم³ رأت أن مجلس العمل التحكيمي متخصص مكانياً للنظر إلى الدعوى عندما ثبت ممارسة الشركة الأجنبية نشاطها من لبنان في فرع معين ذكر تحديداً. وإذا تعدد المدعى عليهم سنداً لأحكام المادة ٩٧ من ذات القانون فتكون المحكمة المختصة هي التي يقع مقام أحدهم في دائرتها شرط أن يكون متقيداً بالمعايير والشروط المنصوص عليها بموجب القانون⁴.

المبدأ الأساس للمحكمة المتخصصة بنزاعات العمل الفردية هي مقام المدعى عليه المتمثل بمحل الإقامة الذي يتوجب توافر عنصرين: العنصر المادي المتعلق بالإقامة الفعلية لهذا المكان،

¹ الياس ناصيف، أثر عقد العمل الفردي وانتهائوه ومجلس العمل التحكيمي، مرجع سابق الذكر، ص: ٥٨١ وما يليها.

² المادة ١٠٠ من قانون أصول المحاكمات المدنية:

" في الدعاوى المتعلقة بالعقد المدني أو التجاري يكون الاختصاص لمحكمة مقام المدعى عليه الحقيقي أو المقام المختار أو للمحكمة التي أبرم العقد في دائرتها واشترط تنفيذ أحد الالتزامات الرئيسة الناشئة عنه فيها أو للمحكمة التي اشترط تنفيذ العقد بكامله في دائرتها. ويسري اختيار المقام على ورثة المتعاقدين ".
المادة ١٠١ من قانون أصول المحاكمات المدنية:

" في الدعاوى المتعلقة بالشخص المعنوي يكون الاختصاص للمحكمة التي يقع في دائرتها مركزه الرئيسي سواء اكانت الدعوى على الشخص المعنوي أم منه على أحد أفراده أو من أحد أفراده على الآخر. تجوز إقامة الدعوى لدى المحكمة التي يقع في دائرتها فرع للشخص المعنوي في المنازعات الناشئة عن التعاقد مع هذا الفرع أو عن عمله ".

³ م.ع.ت. في بيروت، قرار صادر بتاريخ ١٠/١٠/٢٠١٨، العدل ٢٠٢١، العدد الأول، ص: ٢٢٣ وما يليها.

⁴ الفقرة الاولى من المادة ٩٧ من قانون أصول المحاكمات المدنية:

" يكون الاختصاص التي يقع في دائرتها مقام المدعى عليه ما لم ينص القانون على خلاف ذلك. وإذا تعدد المدعى عليهم يكون الاختصاص للمحكمة التي يقع في دائرتها مقام أحدهم شرط أن يكون هذا الأخير مختصماً بصورة أصلية. ولا يشترط أن تكون الطلبات بحق المدعى عليهم مسندة إلى سبب واحد بل يكفي أن تكون متلازمة ".

والعنصر المعنوي المتمثل ببنية الاستقرار في هذا المكان. ومحلات الإقامة هي على عدة أنواع سنأتي على ذكرها تبعاً.

المقام الحقيقي هو المكان الذي يسكن فيه بنية الاستقرار الدائم، والمقام الخاص المتمثل بمكان العمل، والمقام القانوني المحدد بموجب القانون، والمقام المختار المحدد إما بموجب القانون وإما بإرادة الأطراف. والقاضي لديه سلطة تقديرية في تحديد محل الإقامة ولا يخضع لرقابة محكمة التمييز¹.

تجدر الإشارة، إلى أن الاختصاص المكاني لا يتعلق بالنظام العام²، أي بإمكان الفرقاء الاتفاق على مخالفته ويتم الإدلاء به عند بدء المحاكمة وقبل المناقشة أساساً، وذلك على عكس الاستثناءات الإلزامية التي أوردها المشرع بالتعداد الحصري الإلزامي بالنسبة إلى الاختصاص المكاني³ الذي يمكن الإدلاء به في جميع مراحل المحاكمة⁴.

الفقرة الثانية: شروط تقديم الدعوى أمام مجلس العمل التحكيمي

إن القانون يفرض شروطاً معينة لقبول الدعوى وإلا تُعتد غير مستوفية الشروط وتستوجب الرد. فهناك شروط عامة لكل الدعاوى المقررة، وشروط خاصة لبعض الدعاوى دون غيرها تكون إضافة إلى الشروط العامة الواجبة التوافر بكل نوع من أنواع الدعاوى كالدعوى المقدمة أمام مجلس العمل التحكيمي.

¹ زينبات شحادة، محاضرات في أصول المحاكمات المدنية، السنة الثانية، كلية الحقوق والعلوم السياسية والإدارية، الفرع الخامس عام ٢٠١٧.

² محكمة التمييز المدنية في بيروت، قرار رقم ٨٥ تاريخ ٢٠١٢/١٢/١٨، العدل ٢٠١٣، العدد الثاني، ص: ٨٠١ وما يليها.

³ المواد المتعلقة بالاختصاص المكاني الإلزامية في قانون أصول المحاكمات المدنية:
" المادة ١٠٧: يكون الاختصاص المكاني للمحاكم المعنية في المواد الآتية اختصاصاً إلزامياً.
المادة ١٠٨: في الدعاوى الناشئة عن الإفلاس يكون الاختصاص للمحكمة التي أشهرت الإفلاس.
المادة ١٠٩: في الدعاوى المتعلقة بضمان الحياة يكون الاختصاص لمحكمة مقام المضمون.
المادة ١١٠: في الدعاوى المتعلقة بضمان الحوادث يكون الاختصاص لمحكمة مكان وقوع الحادث أو محكمة مقام المضمون.

المادة ١١١: في الدعاوى المتعلقة بضمان الحريق يكون الاختصاص لمحكمة وقوع الحريق.
المادة ١١٢: في الدعاوى التي يوجب القانون أن تقدم لدى محكمة معينة بالذات، يكون الاختصاص لهذه المحكمة دون سواها "

⁴ زينبات شحادة، مرجع سابق الذكر.

في هذا الإطار، سنتطرق إلى الشروط العامة لتقديم الدعوى (أولاً) لننتقل بعد ذلك إلى المهلة كشرط خاص، (ثانياً) لتقديم الدعوى أمام مجلس العمل التحكيمي واعتبارها مقبولة من الناحية الشكلية.

أولاً: الشروط العامة لتقديم الدعوى

إن الدعوى هي حق شخصي للجوء إلى القضاء للمطالبة بحماية حقوق ومطالب الشخص المقدم الدعوى وذلك من أجل تحصيل العدالة ونيل صاحب الحق مطالبه¹.

فتقديم الدعوى اختيارية، بمعنى أن صاحب الحق لديه سلطة استئنابية وحرية مطلقة في استعمال الدعوى أو عدم استعمالها عن طريق المطالبة التي هي عبارة عن شكليات وإجراءات تبيّن وجود الحق من عدم وجوده².

بالتالي، الدعوى هي حق للمطالبة القضائية التي يستوجب لقبول الدعوى توافر شروط معينة قبل التطرق إلى أساس الحق المطالب فيه، وذلك تجنّباً لإرهاق القضاء في دعاوى غير مستندة إلى أساس قانوني، فقد تكون الدعوى مقبولة من حيث الشكل ومستوجبة الرد من حيث الأساس والعكس صحيح³.

تجدر الإشارة إلى أن هناك شروطاً عامة تستوجب لقبول الدعوى تتجلى بالمصلحة، الصفة والأهلية⁴.

فالشرط الأول متمثل بالمصلحة أي المنفعة التي يسعى المدعي إلى تحقيقها جرّاء إقامة الدعوى، وهذه المنفعة تكون إما مادية أو معنوية، والقانون وضع شروطاً خاصة لتوافرها ألا وهي قانونية متمثلة بوجود سند قانوني لها ومشروعة غير مخالفة للنظام العام والآداب العامة. فإذا كانت المصلحة غير مستندة إلى أساس قانوني وغير منبثقة من قاعدة قانونية تقرر بوجود هذا الحق، تنتفي المصلحة القانونية باعتبار أنه ليس لكل شخص غاية معينة من رفع الدعوى يجري قبولها من قبل

1 علي مصباح ابراهيم، الوافي في أصول المحاكمات المدنية، الجزء الأول، الطبعة الأولى، دون ذكر دار النشر، بيروت ٢٠١١، ص: ٢٩ وما يليها.

2 علي مصباح ابراهيم، المرجع سابق الذكر، ص: ٢٩ وما يليها.

3 علي مصباح ابراهيم، المرجع سابق الذكر، ص: ٢٩ وما يليها.

4 المادة ٩ من قانون أصول المحاكمات المدنية:

" تكون الدعوى مباحة لكل من له مصلحة قانونية قائمة، أو لمن يهدف منها إلى تثبيت حق أنكر وجوده أو الاحتياط لدفع ضرر محقق أو مستقبل أو الاستيثاق من حق يخشى زوال دليله عند النزاع فيه، وذلك باستثناء الحالات التي يُحصر فيها القانون بأشخاص يحدد صفتهم حق تقديم طلب أو دحضه أو الدفاع عن مصلحة معينة. ولا يقبل اي طلب أو دفع أو دفاع صادر عن أو ضد شخص لا صفة له "

القضاء، إنما فقط الحق الذي تكرّسه القاعدة القانونية لتلافي الفوضى في كل مرة يُعرّض نزاع أمام المحاكم وهذا ما يبرر رد الدعوى إذا كانت المصلحة تافهة¹.

إضافة إلى المصلحة القانونية والمشروعة، يُشترط توافر المصلحة القائمة والحالة أي معترف بها وموجودة، بمعنى أن يكون هناك مساس بالحق وأسفر عنه ضرر يستوجب إزالته من قبل الحكم العادل للقضاء، كما أن هناك شرطاً ثالثاً للمصلحة يُفترض توافره متمثلاً بأن تكون المصلحة شخصية مباشرة تتعلق بالشخص المتضرر الذي يطالب بحق عائد له².

والشرط الثاني لقبول الدعوى توافر الصفة المتمثلة بالسلطة أو السند القانوني التي تخوّل الشخص اللجوء إلى القضاء، بحيث تعود الصفة إلى المتضرر أي صاحب الحق أو لمن نال الحق بصفة أصلية، لهذا السبب لا تُقبل الدعوى أو أي دفاع ضد أي شخص لا يوجد لديه صفة معيّنة³. وأخيراً، أوجب القانون توافر الأهلية لدى الشخص الذي رفع الدعوى المتمثلة بأهلية الوجوب وأهلية الأداء. فأهلية الوجوب متمثلة بأهلية الشخص باكتساب الحقوق والتمتع بها، فهي ملازمة للشخصية البشرية وكل شخص طبيعي أو معنوي، لبناني أو أجنبي يتمتع بهذه الأهلية. أما أهلية الأداء فتتمثل بقدرة الشخص على استخدام الحقوق وتأدية الالتزامات لترتيب الآثار القانونية⁴، بمعنى أن يكون متميزاً ومدركاً للأمور، فالقاصر والمجنون لا يملكان حق رفع الدعوى إنما يُمثّلان بواسطة ولي أو قيم أو وصي⁵، ويتوجب على القاضي التثبت في كل مرحلة من مراحل المحاكمة من صحة الأهلية⁶.

¹ محمد علي عبده، أصول المحاكمات المدنية، الطبعة الأولى، دون ذكر دار النشر، بيروت ٢٠٠٨، ص: ٤٦ وما يليها.

علي مصباح ابراهيم، الوافي في أصول المحاكمات المدنية، مرجع سابق الذكر، ص: ٣٠ وما يليها. زينبات شحادة، محاضرات في أصول المحاكمات المدنية، مرجع سابق الذكر.

² محمد علي عبده، أصول المحاكمات المدنية، مرجع سابق الذكر، ص: ٤٦ وما يليها. علي مصباح ابراهيم، الوافي في أصول المحاكمات المدنية، مرجع سابق الذكر، ص: ٣٠ وما يليها.

زينبات شحادة، محاضرات في أصول المحاكمات المدنية، مرجع سابق الذكر. ³ الفقرة الثالثة من المادة ٩ من قانون أصول المحاكمات المدنية:

" ولا يقبل أي طلب أو دفع أو دفاع صادر عن أو ضد شخص لا صفة له "

⁴ علي مصباح ابراهيم، الوافي في أصول المحاكمات المدنية، مرجع سابق الذكر، ص: ٤٨ وما يليها.

⁵ علي مصباح ابراهيم، المرجع سابق الذكر، ص: ٤٨ وما يليها.

⁶ المادة ١٣ من قانون أصول المحاكمات المدنية:

" على المحكمة، في كل مرحلة من مراحل المحاكمة، أن تتحقق من الأهلية للتقاضي ومن صحة تمثيل فاقد الأهلية أو ناقصها أو المفقودين "

ثانياً: المهلة كشرط خاص لتقديم الدعوى

فضلاً عن الشروط العامة لتقديم الدعوى، هناك شرط خاص على من يتقدم بدعوى أمام مجلس العمل التحكيمي أن يتقيد بالمهلة الممنوحة له، وينبغي على الطرف الذي تضرر جراء فسخ عقد العمل غير المحدد المدة بدون إنذار مسبق، أن يتوجه خلال مهلة شهر من تاريخ إبلاغ قرار فسخ العقد إلى مجلس العمل التحكيمي لتقديم الدعوى ونيل مطالبه¹.

ترد المحكمة الدعوى المقدمة إليها إذا كانت واردة خارج المهلة الممنوحة، ويتوجب عليها إثارتها من تلقاء نفسها كونها تتعلق بالنظام العام وترتدي الطابع الإلزامي².

بالتالي، تُقبل الدعوى أمام مجلس العمل التحكيمي إن استجمعت الشروط العامة كافة، إضافة إلى الشرط الخاص المتمثل بمهلة تقديم الدعوى خلال مهلة شهر من تاريخ إبلاغ قرار الصرف³.

إن هذه المهلة هي مهلة إسقاط، فهي لا تتأثر بحالات الوقف والانقطاع لأنه يحق للأجير في عقد عمل غير محدد المدة تقديم دعوى الصرف التعسفي خلال مهلة شهر من تاريخ إبلاغه قرار الصرف، وهذه المهلة وضعها القانون لعدم ماطلة الأجير في المطالبة بحق يعود له إن ثبتت أحقيته، ولكي يطمئن رب العمل بأنه بعد انقضاء مهلة الشهر لا يحق للأجير بعد ذلك المطالبة بأيّ تعويضات⁴، كل هذه الأحكام تعالج فقط ما يتعلق بعقود العمل غير المحددة المدة. أما بالنسبة

1 الفقرة (ب) من المادة ٥٠ من قانون العمل:
" على من يتذرّع بأن الفسخ حصل نتيجة لإساءة استعمال الحق أو لتجاوزة، أن يقيم الدعوى بذلك أمام المجلس التحكيمي خلال مهلة شهر من تاريخ إبلاغه الفسخ، وله أن يثبت صحة ادعائه بجميع طرق الإثبات."
م.ع.ت. في بيروت، قرار رقم ٢٠٠٠/٦٤٦ تاريخ ٢٠٠٠/٧/١٠، تم الدخول بتاريخ ٢٠٢٢/٩/٢١، مركز المعلوماتية القانونية، الجامعة اللبنانية، Legiliban.ul.edu.lb.

2 م.ع.ت. في بيروت، قرار رقم ١٩٩٨/٩٨٣ تاريخ ١٩٩٨/٥/١٩، تم الدخول بتاريخ ٢٠٢٢/٩/٢١، مركز المعلوماتية القانونية، الجامعة اللبنانية، Legiliban.ul.edu.lb.

م.ع.ت. في بيروت، قرار رقم ١٩٩٨/١٣٠٨ تاريخ ١٩٩٨/٧/٢١، تم الدخول بتاريخ ٢٠٢٢/٩/٢١، مركز المعلوماتية القانونية، الجامعة اللبنانية، Legiliban.ul.edu.lb.

م.ع.ت، قرار رقم ٢٨ تاريخ ١٩٩١/٥/٢١، نبيلة زين، مرجع سابق الذكر، ص: ١٦١.

م.ع.ت. في بيروت، قرار رقم ٢٥١ تاريخ ١٩٩٨/٢/٢، رندا كاج، مرجع سابق الذكر، ص: ٣٤.

م.ع.ت. في بيروت، قرار رقم ٧٨٢ تاريخ ١٩٩٨/٤/٢٤، رندا كاج، مرجع سابق الذكر، ص: ٣٤.

محكمة التمييز المدنية في بيروت، قرار رقم ٥٤ تاريخ ٢٠١٣/٦/١٣، تم الدخول بتاريخ ٢٠٢٢/٩/٢١، مركز المعلوماتية القانونية، الجامعة اللبنانية، Legiliban.ul.edu.lb.

محكمة التمييز المدنية في بيروت، قرار رقم ٥٧ تاريخ ٢٠١٧/١٢/٥، العدل ٢٠١٨، العدد الأول، ص: ٢٤٤ وما يليها.

3 م.ع.ت. في بيروت، تاريخ ٢٠١٤/١٠/٢٩، العدل ٢٠١٦، العدد الثالث، ص: ١٤٧٥ وما يليها.

4 رندا كاج، الصرف التعسفي للأجراء ومعلمي المدارس الخاصة (إجتهاادات ونصوص قانونية)، مرجع سابق الذكر، ص: ٣٦ وما يليها.

نبيلة زين، قضايا العمل: إجتهاادات (نزاعات عمل فردية - نزاعات عمل جماعية) نصوص قانونية أساسية مع آخر تعديلاتها، مرجع سابق الذكر، ص: ١٢٧ رقم ٢٢.

إلى عقود العمل المحددة المدة فلا تسري عليهم أحكام المادة ٥٠ من قانون العمل لأنها تنطرق حصراً إلى عقود العمل غير المحددة المدة. لذلك، فإنه لا يتم التقيد بمهلة الشهر المنصوص عليها في متن هذه المادة وهذا ما استقر عليه الاجتهاد¹.

لا بدّ من التطرق إلى المطالب التي ليس لها علاقة بتعويض الصرف التعسفي والمتمثلة بالدعاوى المتعلقة بالأجور وحق المطالبة ببديل الإجازات السنوية، فإن مهلة تقديم الدعوى بموجبها هي سنتان من تاريخ استحقاق المطالب²، بما معناه أن الأجير الذي لم يحصل على إجازة في السنوات الأربع الأخيرة على سبيل التوضيح، يمكنه الحصول فقط على بدل إجازة آخر سنتين، نظراً إلى أن دعاوى الأجور تسقط بمرور السنتين من تاريخ الاستحقاق³، ويُحتسب التعويض انطلاقاً من آخر أجر حصل عليه الأجير قبل صرفه أو علمه بقرار الصرف⁴.

المبحث الثاني: دور مجالس العمل التحكيمية في تكريس العدالة الاجتماعية

يؤدي مجلس العمل التحكيمي دوراً بارزاً في حماية حقوق العمال وصون كرامتهم لنيل مطالبه المحقة إذا كان البت بالدعوى لمصلحتهم وفق المعطيات العادلة والمرعية الإجراء.

إنّ مجلس العمل التحكيمي هو المحكمة الناظرة في نزاعات عقود العمل الفردية وتكييف الوقائع المعروضة أمامه على النصوص القانونية من أجل التمكن من معرفة ما إذا كان فسخ العقد يُعد من قبيل الإساءة باستعمال الحق أم لا. فإذا عُدّ تعسفاً فإنه يتقرر بحق المتعسف تعويضات تتلاءم مع الضرر الذي سببه للطرف المقابل. فإن اللجوء إلى هذا المجلس يعزز من ثقة الأجراء بالقرار

1 م.ع.ت. في بيروت، تاريخ ٢٧/١/٢٠١٣، العدد ٢٠١٥، العدد الثاني، ص: ٩٦٦، تم الدخول بتاريخ ٢١/٩/٢٠٢٢، مركز المعلوماتية القانونية، الجامعة اللبنانية، Legiliban.ul.edu.lb

2 المادة ٥٦ من قانون العمل اللبناني:

".. إن مدة مرور الزمن على الدعوى المختصة بالتعويض هي سنتان من تاريخ استحقاق التعويض".

المادة ٣٥١ من قانون الموجبات والعقود:

" يسقط حكم مرور الزمن بعد سنتين:

.. حق دعوى العمال والمتدربين فيما يختص بأجورهم ولوازمهم ويوميّتهم والمال الذي أسلفوه من أجل خدمتهم. وكذلك حق دعوى المستخدم أو رب العمل في ما يختص بالمال المسلف لعماله بصفة كونهم عمالاً".

م.ع.ت. في بيروت، قرار رقم ٤٧٩/١٩٦٥ تاريخ ٧/٥/١٩٦٥، تم الدخول بتاريخ ٢١/٩/٢٠٢٢، مركز المعلوماتية القانونية، الجامعة اللبنانية، Legiliban.ul.edu.lb

3 بلال عبد الله، محاضرات في قانون العمل والضمان الاجتماعي، مرجع سابق الذكر.

4 المادة ٥٧ من قانون العمل اللبناني (كما تعدلت وفقاً للقانون المنفذ بالمرسوم رقم ٨٤٩٦ تاريخ ٢/٨/١٩٧٤):
" إن الأجر الذي يعتمد لحساب التعويضات المنصوص عليها في المادة السابقة هو الأجر الأخير المدفوع قبل الصرف أو العلم السابق بالصرف".

الذي سيُتخذ بحقهم حياديًا، لأنه لو كان اللجوء إلى تسوية نزاعاتهم خارج السلك القضائي فإنه غالبًا ما يشعر الأجير بأن هذه التسويات لربما تنتقص من حقوقه وضمائنه¹.

لذلك، سنتطرق إلى التوصيف السليم لمفهوم الصرف لدى مجلس العمل التحكيمي (الفقرة الأولى)، لننتقل إلى طرق المراجعة بشأن القرارات الصادرة عن مجلس العمل التحكيمي (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى: التوصيف السليم لمفهوم الصرف لدى مجلس العمل التحكيمي

إن القاضي الناظر في نزاعات عقود العمل الفردية لا يُعطي الوصف القانوني للمسألة المطروحة أمامه بالنحو المطلق أو كما وصفها أطراف العلاقة التعاقدية، إنما يتحرى من سير العلاقة التعاقدية ومن طريقة فسخ عقد العمل ما إذا كانت تُعد من قبيل الإساءة في استعمال الحق أو لا، وذلك من أجل الاعتماد على هذا التوصيف كأساس لتقييم المطالب.

على ضوء ذلك، سنعالج مفهوم التعسف باستعمال الحق وتكييفه مع الصرف الاقتصادي (أولاً)، لننتقل إلى معالجة التعويضات المقررة في حال التعسف بالإنهاء (ثانيًا).

أولاً: مفهوم التعسف باستعمال الحق وتكييفه مع الصرف الاقتصادي

إن نظرية التعسف باستعمال الحق ظهرت منذ القدم عند الرومان الذين رأوا أن كل ما يخرج عن الإطار المشروع لاستعمال الحق يمكن أن يشكل اعتداءً لحقوق الآخرين، فيتحول الحق المشروع إلى فعل غير مشروع. والمقصود بالحق هو السلطة التي أعطاهما القانون لكل فرد من أفراد المجتمع للتمتع بأي حق من الحقوق بموجب القانون، شرط عدم الانحراف عن الغاية المرجوة². كالحق الذي منحه المشرع لأصحاب العمل بإمكانية إنهاء العقود غير المحددة المدة، ومنها حدوث ظروف اقتصادية صعبة كالأزمة الاقتصادية التي دهورت الوضع الاقتصادي للشركات إضافة إلى إمكانية الفسخ لأسباب أخرى، غير أن المشرع قيّد استعمال هذا الحق عند فرضه شروطاً معينة لتبرير الصرف واعتباره اقتصاديًا وليس من قبيل الصرف التعسفي، وهو ضرورة إبلاغ وزارة العمل قبل شهر من تاريخ تنفيذ قرار الإنهاء، وهذا يدل على أن الحق الممنوح ليس مطلقاً.

فعند انتشار القيم الأخلاقية في المجتمعات المرتكزة على مبدأ حسن النية وما يفرضه من قواعد متمثلة بالتصرف بنزاهة وإنصاف بما يتلاءم مع الأحكام التي تملئها التعاليم الدينية عند القيام بأي تصرف، وبما أن لتحقيق العدالة في المجتمع من الضروري مراعاة أن الحق هو خدمة اجتماعية

¹ بلال عبد الله، محاضرات في قانون العمل والضمان الاجتماعي، مرجع سابق الذكر.
² خليل جريج، النظرية العامة للموجبات، الجزء الأول، الطبعة الثالثة، المنشورات الحقوقية صادر، بيروت ١٩٧٠، ص: ١٨٨ وما يليها.

وليس خدمة فردية، بما معناه أن الفرد عند ممارسة حقوقه قد يؤثر مباشرة على الآخرين ومصالحهم، ما يفرض عليه استخدام الحق الممنوح له وفقاً للغاية المخصصة. لذلك من الضروري لتعزيز الاستقرار الاجتماعي التوافق بين الحق الفردي والحق الجماعي، وإلا تترتب المسؤولية التقصيرية بحال إلحاق ضرر بالغير نتيجة سوء استعماله للحق الممنوح له¹.

إن المسؤولية التقصيرية قائمة على الخطأ في ممارسة استعمال الحق بصورة تمثل تعدّيًا على حقوق الغير من خلال الممارسات غير العادلة وخارجة عن إطار الحق المشروع الممنوح للشخص، وبما أن كل ممارسة لعمل غير مشروع وخارج عن الغاية المخصصة له بدون وجه حق تُعد خطأ تترتب تعويضًا على من أساء استعمال حقه وألحق ضررًا للغير².

لذلك، عمد المشرع اللبناني إلى فرض على كل من يتجاوز استعمال حقه ترتيب مسؤولية تقصيرية المتمثلة بسوء استخدام السلطة المرتكزة على الحق الممنوح للشخص بموجب القانون بغير مساره المشروع، أي انحرافه عن الحدود المرسومة له، إلزامه بدفع تعويض للشخص المتضرر بموجب المادة ١٢٤ من قانون الموجبات والعقود³.

ضمن هذا الإطار، إذا أردنا تكييف نظرية إساءة استعمال الحق مع الصرف الاقتصادي يتبين لنا أن رب العمل الذي لم يتقيد بالشروط الشكلية المفروضة عليه كما سبق أن أسلفنا من إبلاغ وزارة العمل قبل صرف الأجير ووجوب التقيد بمهلة الشهر قبل تنفيذ القرار، يكون قد تعسف باستعمال حقه الممنوح له. فأتناء جائحة كورونا المتزامنة مع الظروف الاقتصادية الصعبة إذا أراد رب العمل إنهاء بعض أو كل عقود العمل، فإنه بهذه الحالة لكي يكون صرفه للأجراء مبررًا يتوجب عليه التقيد بالشروط الواردة بموجب الفقرة (و) من المادة ٥٠ من قانون العمل، وإلا يُعد الإنهاء من قبيل التعسف وتترتب على رب العمل تعويضات سنأتي على تبيانها (ثانيًا).

ثانيًا: التعويضات المقررة في حال التعسف بالإنهاء

إن صرف الأجير من العمل يمثل صرفًا تعسفيًا إذا لم يوجّه رب العمل إنذارًا له بأنه يريد فسخ العقد المبرم بينهما، في متن هذه الحالة يستحق الأجير المصروف بصورة تعسفية تعويضًا بدل الإنذار وتعويضًا عن الصرف التعسفي⁴.

1 خليل جريج، النظرية العامة للموجبات، مرجع سابق الذكر، ص: ١٨٩ وما يليها.

2 مصطفى العوجي، القانون المدني: المسؤولية المدنية، مرجع سابق الذكر، ص: ٣١٥ وما يليها.

3 مصطفى العوجي، المرجع سابق الذكر، ص: ٣١٥ وما يليها.

4 الفقرة (أ) من المادة ٥٠ من قانون العمل اللبناني.

تُقدّر قيمة تعويض الصرف التعسفي على أساس طبيعة عمل الأجير وعمره ومدة خدمته وحجم الضرر الذي لحق به، شرط أن لا يزيد التعويض المستحق عن أجر اثني عشر شهراً وبذات الوقت لا يجب أن ينقص عن أجر شهرين إذا كان الفسخ من قبل صاحب العمل. بينما إذا كان فسخ عقد العمل من قبل الأجير، في هذه الحالة يُقاس التعويض بحدود أجره شهر حتى أربعة أشهر. بالتالي، سواء كان الفسخ صادراً من قبل رب العمل أم الأجير فإنه يترتب بذمة الشخص الذي أساء استعمال حق فسخ عقد العمل غير المحدد المدة تعويضاً لمصلحة الشخص المتضرر، إضافة إلى تعويض الصرف التعسفي الذي يتوجب على رب العمل دفعه، يتوجب عليه أيضاً دفع تعويض الإنذار يعادل بدل أجره مدة الإنذار الخطي الذي هو عبارة عن إجراء شكلي كوسيلة للإثبات فقط، وأن يبلغ صاحب العلاقة. ومن شروط توجيه الإنذار أن يكون العقد من العقود غير المحددة المدة ومشروعاً غير مخالف للنظام العام، ولا يكون الأجير قد استخدم على سبيل التجربة، ويحق لهذا الأخير أن يطلب توضيح أسباب الفسخ إذا لم تكن واردة في نص الإنذار ومدة توجيه الإنذار تختلف من أجير لآخر بحسب مدة تنفيذ عقد الاستخدام¹.

مع العلم أن الإنذار لم يعمد المشرع اللبناني إلى تعريفه، لكن يمكن تعريفه على أنه عمل قانوني من جانب واحد يُعلم به الآخر من أجل ترتيب أموره، وتسري مهلة الإنذار منذ لحظة الاستلام وهي غير قابلة للوقف أو الانقطاع².

" يحق لكل من صاحب العمل والعامل ان يفسخ في كل حين عقد الاستخدام المعقود بينهما لمدة غير معيّنة. على أنه في حال الإساءة أو التجاوز في استعمال هذا الحق، يحق للفريق المتضرر بأن يطالب بتعويض يقدر وفقاً للأسس التالية:

إذا كان الفسخ صادراً من قبل صاحب العمل قدر التعويض على أساس نوع عمل العامل وسنّه، ومدة خدمته، ووضعه العائلي والصحي ومقدار الضرر، ومدى الإساءة في استعمال الحق، على ان لا ينقص التعويض الذي يحكم به عن بدل أجره شهرين وأن لا يزيد عن بدل أجره اثني عشرة شهراً، وذلك بالإضافة إلى ما قد يستحقه العامل من تعويضات قانونية نتيجة الفصل من الخدمة.

أما إذا كان الفسخ صادراً من قبل العامل لغير الأسباب التي يجيزها القانون وتبين أنه سبب ضرراً أو إجحافاً لصاحب العمل، يقدر تعويض العطل والضرر بما يعادل أجره شهر حتى أربعة أشهر حسب مقتضى الحال وذلك بالإضافة إلى تعويض الإنذار المنصوص عنه في الفقرة ج "

¹ الفقرة (ج) من المادة ٥٠ من قانون العمل:

" يجب على كل من صاحب العمل والعامل ان يعلم الآخر برغبته في فسخ العقد، قبل شهر واحد إذا كان قد مضى على تنفيذ عقد الاستخدام مدة ثلاث سنوات لما دون، وقبل شهرين إذا كان قد مضى أكثر من ثلاث سنوات وابل من ست سنوات وقبل ثلاثة أشهر إذا كان قد مضى أكثر من ست سنوات وأقل من اثنتي عشرة سنة وقبل أربعة أشهر إذا كان قد مضى اثنتا عشرة سنة وأكثر.

يجب ان يكون الإنذار خطياً، وان يبلغ إلى صاحب العلاقة، ويحق لهذا الأخير أن يطلب توضيح أسباب البس إذا لم تكن واردة في نص الإنذار.

يتعرض الطرب الذي يخالف أحكام الفقرة السابقة لدفع تعويض إلى الطرف الآخر يعادل بدل أجره مد الإنذار المفروض عليه قانوناً "

محمد علي الشخبي، **الوجيز في التشريع الاجتماعي اللبناني**، مرجع سابق الذكر، ص: ١٢٢.

² بلال عبد الله، **محاضرات في قانون العمل والضمان الاجتماعي**، مرجع سابق الذكر.

هذا وقد رأى مجلس العمل التحكيمي أن الشركة إذا صرفت الأجير لأسباب غير مقبولة، ورفع هذا الأخير دعوى قضائية، وتبين من خلال المعطيات المقدّمة أمامه والتحقيقات التي أُجريت في وزارة العمل أظهرت أن أحد شركاء الشركة أفاد أمام الوزارة بأن الشركة منذ أن عمل الأجير لديها وحتى تاريخ صرفه لم تعتمد إلى توجيه أي إنذار له، هذا بالإضافة إلى سلوكه الحسن مع العمال والغير. فيكون صرفه من العمل هو لأسباب غير مبرّرة على الإطلاق. بالتالي، عمد مجلس العمل التحكيمي إلى فرض تعويض صرف تعسّفي لمصلحة الأجير في ذمة رب العمل، وكان هذا التعويض يراعي مدة عمل الأجير في الشركة وأقدميته ومراعيًا لكافة المعايير المستوجبة¹. كذلك هناك اجتهادات صدرت عن مجلس العمل التحكيمي في بعض القضايا المشابهة نوعًا ما للحالات التي نحن بصدد معالجتها، وهي إقدام رب العمل على صرف الأجير نتيجة أوضاع اقتصادية متردّية حتمت اتخاذ قرار بإقفال مؤسسة صاحب العمل، لكن عدم احترام صاحب العمل الشروط المفروضة عليه لتبرير قرار الصرف لأسباب اقتصادية وعدم اعتباره من قبيل الصرف التعسفي هو عدم إبلاغه وزارة العمل بقرار الإقفال قبل شهر من تنفيذ قرار الصرف. في هذه الحالة، ألزم المشرّع ربّ العمل بدفع تعويض الصرف التعسفي وتعويض الإنذار²، فربّ العمل الذي لم يتقيّد بشروط الفقرة (و) من المادة ٥٠ من قانون العمل حتى لو كانت مؤسسته بالفعل تواجه أوضاعًا صعبة يُعدّ الصرف تعسّفيًا³، إلا إذا كان إقفال المؤسسة وإنهاء العقود حدثًا فجائيًا خارجًا عن الإرادة، وكان الحدث يُعد من قبيل القوة القاهرة، في متن هذه الوضعية يُبرر قرار الصرف ولا يستحق للأجراء أي تعويضات⁴.

إضافة على ما ذكر، فإن إقدام رب العمل على صرف الأجير من عمله نتيجة انتقال الأجير من مكان إلى آخر في فترة اندلاع حرب خطيرة تعرّض حياة الأجير للخطر إذا استمر في العمل في تلك المنطقة، فإن عمد رب العمل إلى فسخ عقد العمل في ظل الأوضاع الصعبة يتوجب عليه دفع تعويض الإنذار وتعويض الصرف التعسفي للأجير⁵. لا بد من الإشارة إلى أن الأجير إذا أراد أن يتقاضى أجرًا عن الإجازة السنوية، يحق له شرط أن يكون قد عمل في المؤسسة مدة سنة على

1 م.ع.ت. في بيروت، قرار رقم ٧٨٢ تاريخ ١٩٩٨/٤/٢٤، رندا كاج، مرجع سابق الذكر، ص: ٣٥.

2 م.ع.ت. في بيروت، قرار صادر بتاريخ ١٧/١٠/٢٠١٨، العدل ٢٠٢١، العدد الثاني، ص: ٢٣٢ وما يليها. م.ع.ت. في جبل لبنان، الغرفة الثالثة، قرار رقم ١٥٦ تاريخ ٢٠١٥/٣/١٦، العدل ٢٠١٥، العدد الثالث، ص: ١٦١٦ وما يليها.

3 م.ع.ت. في جبل لبنان، الغرفة الثانية، قرار صادر بتاريخ ٢٢/٩/٢٠٠٧، نزيه نعيم شلالا، دعاوى الصرف التعسفي من العمل وفسخ عقد العمل، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت ٢٠١٢، ص: ٣٠٠.

4 م.ع.ت. في بيروت، قرار رقم ١٢٣١ تاريخ ١٩٩٨/٦/٢٩، تم الدخول بتاريخ ٢٢/٩/٢٠٢٢، مركز المعلوماتية القانونية، الجامعة اللبنانية، Legiliban.ul.edu.lb

5 م.ع.ت. في بيروت، قرار رقم ١٩٧٧/١٩٢ تاريخ ١٩٧٧/١١/٢٥، تم الدخول بتاريخ ٢٢/٩/٢٠٢٢، مركز المعلوماتية القانونية، الجامعة اللبنانية، Legiliban.ul.edu.lb

الأقل، وهذا ما استقر عليه الاجتهاد¹ وما هو منصوص عليه بموجب المادة ٣٥ من قانون العمل اللبناني².

أما بالنسبة إلى التعويضات المستحقة لأجراء أعضاء مجالس النقابات في حال امتناع رب العمل عن إعادة الأجير العضو إلى عمله، في هذه الحالة يتوجب عليه دفع إضافة إلى التعويضات المقررة بموجب القانون³، دفع تعويض إضافي يوازي ضعفي وثلاثة أضعاف من المبلغ المدرج بموجب الفقرة (أ) من المادة ٥٠ من قانون العمل اللبناني.

في هذا الإطار، نلاحظ أن التعويض العيني يقتصر فقط على الأجراء ذوي الصفة التمثيلية المعنيين وفقاً لأحكام هذه الفقرة، أي الأجراء المنتخبين وفقاً للأصول بتولي عضوية مجلس النقابة، لأنه بموجب القانون اللبناني لا يمكن إلزام رب العمل على أن يُبقي أجيراً لدى مؤسسته وهو لا يريد ذلك، فهذا الأمر يحد من هيئته وسلطته، ولكن إذا كان الأجير عضواً في مجلس النقابة. ففي هذه الحالة بناءً على قرار مجلس العمل التحكيمي يلزم صاحب العمل بإعادته، فإذا امتنع يُتوجّه إلى التعويض النقدي⁴.

لا بدّ من التطرق إلى أمر في بالغ الأهمية أن الأجراء الذين تجاوزوا السن القانوني للعمل، ورغم ذلك لم يتوقفوا عن العمل، في هذه الحالة بالرغم من استمرار علاقة العمل التعاقدية واعتبارها من قبيل إجارة الخدمة، لا تسري على هذه العلاقة أحكام قانون العمل، من بينها منح تعويض الصرف التعسفي وتعويض بدل الإنذار المنصوص عليه بموجب المادة ٥٠ من قانون العمل ما لم يُذكر ذلك في النظام الداخلي للشركة أو بعقود العمل الجماعية⁵، إنما تسري عليه الأحكام العامة

¹ م.ع.ت. في بيروت، قرار رقم ١٩٦٦/١٩٨ تاريخ ١٩٦٦/٢/١٨، تم الدخول بتاريخ ٢٠٢٢/٩/٢٢، مركز المعلوماتية القانونية، الجامعة اللبنانية، Legiliban.ul.edu.lb.

² المادة ٣٥ من قانون العمل اللبناني:

" لكل أجير الحق في إجازة سنوية خمسة عشر شهراً بأجر كامل بشرط أن يكون مستخدماً في المؤسسة منذ سنة على الأقل "

³ البند الأخير من الفقرة هـ بموجب المادة ٥٠ من قانون العمل اللبناني:

" .. وإذا لم يوافق على الصرف يقضي بإلزام صاحب العمل أن يعيد العامل إلى عمله تحت طائلة تضمينه، علاوة على ما يستحقه العامل من تعويضات قانونية، مبلغاً إضافياً يتراوح بين ضعفي وثلاثة أضعاف البديل المنصوص عنه في الفقرة ١- من هذه المادة "

⁴ الياس ناصيف، أثر عقد العمل الفردي وانتهائه ومجلس العمل التحكيمي، مرجع سابق الذكر، ص: ٤٧٠ وما يليها.

⁵ المادة ٥٥ من قانون العمل اللبناني:

" للأجير البالغ من العمر ستين عاماً أو له خمس وعشرون سنة خدمة في المحل عينه أن يطلب صرفه من الخدمة وأن يستفيد من تعويض الصرف. وللأجير نفسه الحق في الاستمرار في العمل ولغاية بلوغه سن الرابعة والستين مكتملة بحيث ينتهي حكماً خضوعه لأحكام قانون العمل وبالتالي لنظام تعويض الصرف من الخدمة ما لم يكن النظام الداخلي للمؤسسة التي يعمل فيها أو عقد العمل الجماعي يسمح له بالعمل إلى ما بعد سن الرابعة والستين".

الواردة في قانون الموجبات والعقود¹، وهذا الأمر استقر عليه اجتهاد مجلس العمل التحكيمي في كل قضية تُعرض أمامه تتناول هذا الأمر².

أما في ما يتعلق بعقود العمل المحددة المدة التي لا يمكن تطبيق أحكام المادة ٥٠ عليها لعدم شمولها واقتصرها فقط على عقود العمل غير المحددة المدة، في مثل هذه الحالة، وبالتوافق مع القواعد العامة في قانون الموجبات والعقود بأن يلزم بالتعويض من يتجاوز الحدود المرسومة له وذلك بالاستناد إلى المادتين ١٢٤ و ٢٤٨ من قانون الموجبات والعقود³.

لقد سار الاجتهاد⁴ على تقدير التعويض بالاستناد إلى المبادئ العامة المنصوص عليها في المواد ٢٤٨، ٢٥٩ و ٦٥٦ من قانون الموجبات والعقود⁵.

إن إنهاء الأجير عقد العمل قبل انتهاء مدته، يلزم بدفع تعويض لرب العمل يعادل الضرر الذي ألحق به، أما إذا كان الإنهاء صادراً من قبل رب العمل فإنه يترتب بذمته دفع تعويض للأجير عن كل ضرر لحق به بسبب إنهاء العقد قبل انقضاء مدته، إضافة إلى دفع ما يستحق من أجر طوال المدة المحددة في متن العقد كما لو استمر في تأدية عمله⁶.

1 المادة ٦٥٤ من قانون الموجبات والعقود:

" في إجارة العمل أو الخدمة يكون حتماً لكل من الفريقين الحق في فسخ العقد إذا لم يقر الفريق الآخر بما يجب عليه.

ويجوز أيضاً أن يحكم القاضي بالفسخ بناء على طلب احد الفريقين لأسباب أخرى مهمة "

المادة ٦٥٦ من قانون الموجبات والعقود:

" إذا كان فسخ العقد صادراً عن رب العمل ولم يكن مسبباً عن مخالفات لموجب العقد أو خطأ ارتكبه الأجير يستحق عند ذلك لهذا الأجير تعويض قدره راتب أو أجره شهر واحد عن كل سنة مبتدئة من الخمس سنوات الأولى وراتب أو أجره نصف شهر عن كل سنة مبتدئة من السنة الباقية والراتب أو المعاش الذي يتخذ أساساً لهذا التعويض هو آخر راتب أو أجره كان يتناولها الأجير حين فسخ العقد.

وإذا لم يراع رب العمل المهلة المنصوص عليها في المادة السابقة يلزمه أن يدفع للأجير تعويضاً آخر يساوي راتب أو أجره المهلة الواجب مرورها أو المدة الباقية من المهلة وكل تنازل سابق عن حق التعويض يكون باطلاً لا يعتد به.

أما إذا كان فسخ العقد صادراً عن الأجير بدون سبب مشروع ولم يراع المهلة المنصوص عليها آنفاً يلزمه قيمة الضرر الذي لحق برب العمل "

2 م.ع.ت. في بيروت، قرار رقم ٨٧٤ تاريخ ١١/١٢/٢٠١٩، العدل ٢٠٢٢، العدد الاول، ص: ٢٧٢ وما يليها.

3 المادة ١٢٤ من قانون الموجبات والعقود:

" يلزم بالتعويض من يضر الغير بتجاوزه، في أثناء استعمال حقه، حدود حسن النية أو الغرض الذي من أجله منح هذا الحق."

المادة ٢٤٨ من ذات القانون: " إن الفريق الذي يفسخ العقد يستهدف لآداء بدل العطل والضرر إذا أساء استعمال حقه في الفسخ أي إذا استعمله خلافاً لروح القانون أو العقد "

4 م.ع.ت. في بيروت، قرار رقم ١٥٦ تاريخ ٧/٢/٢٠٠٧، العدل ٢٠٠٨، العدد الثالث، ص: ١٢٥٦.

م.ع.ت. في بيروت، قرار رقم ١٩٩٩/٣٦٢ تاريخ ١٥/٦/١٩٩٩، تم الدخول بتاريخ ٢١/٩/٢٠٢٢، مركز

المعلوماتية القانونية، الجامعة اللبنانية، Legiliban.ul.edu.lb

5 المادة ٦٥٦ من قانون الموجبات والعقود.

6 حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل اللبناني، مرجع سابق الذكر، ص: ٢٣٣ وما يليها.

كما أنه لا يحق للأجير استلام تعويض إنذار أو تعويض صرف تعسفي كما هي الحال في عقود العمل غير محددة المدة، إلا إذا جُدد العقد لمدة سنتين متواصلتين¹.

الفقرة الثانية: طرق المراجعة بشأن الأحكام الصادرة عن مجلس العمل التحكيمي

لتعزيز الثقة بالأحكام التي تصدر وتوطيدها بمبدأ العدالة الاجتماعية تم اللجوء إلى وسيلة تُعد مهمة لمراجعة القرارات المتمثلة بقابلية الطعن بالقرارات الصادرة أمام محكمة الدرجة الأولى، لإعادة النظر بصحة الأحكام إذا أثير الشك بالنسبة إلى الخصم المتضرر من أن هذا القرار الذي صدر شكّل إجحافاً بحقه، ولكي لا يرى نفسه ضحية لهذا القرار، رسم المشرع ولوج باب الطعن وذلك للتأكد ما إذا أصاب القاضي الذي أصدر القرار بحكمه أم أخطأ في تطبيق النصوص القانونية على الوقائع المعروضة أمامه.

بالتالي، فإن القرارات الصادرة عن محكمة مجلس العمل التحكيمي يمكن الطعن بالقرارات الصادرة عنه من قبل الخصم المتضرر، ما لم يكن قد أقرّ صراحة قبوله هذا الحكم² عن طريق طرق الطعن العادية المتمثلة بالاعتراض وطرق الطعن غير العادية المتمثلة باعتراض الغير (أولاً) والتمييز (ثانياً).

أولاً: الاعتراض واعتراض الغير

الاعتراض هو طريق من طرق الطعن العادية يلجأ إليه الشخص الذي حكم عليه غيابياً لأن الحكم الغيابي يصدر فقط بحق المدعى عليه ولا يُقبل إلا من الشخص الذي حكم عليه بالصورة الغيابية، وهذا الحكم يتوافر عند استجماع الشروط التالية: أن يكون الحكم غير قابل للاستئناف والمدعى عليه لم يُبلغ بالذات، إضافة إلى أنه لم يعتمد إلى تقديم لائحة بدفاعه فعند انتفاء أي شرط من هذه الشروط يكون الحكم وجاهياً وليس غيابياً³.

¹ المادة ٥٨ من قانون العمل اللبناني:

" إن إجازة الخدمة الحاصلة لمدة معينة بعقد أو بنوع العمل لا تخضع لأحكام هذا الفصل المتعلقة بالعلم السابق وبتعويض الصرف. والأجراء الذين استفادوا من عقود لمدة معينة جددت بعقد أو بالاستمرار على العمل بدون انقطاع خلال مدة سنتين على الأقل يصبح حكمهم في ما يتعلق بتعويض الصرف، كحكم الأجراء الذين يستفيدون من عقود لمدة غير معينة "

² المادة ٦٢٤ من قانون أصول المحاكمات المدنية:

" لا يجوز الطعن في الحكم إلا من المحكوم عليه أو من المتضرر منه. ولا يقبل الطعن ممن رضخ للحكم أو ممن قضى له بكل طلباته ما لم ينص القانون على خلاف ذلك "

³ المادة ٦٣١ من قانون أصول المحاكمات المدنية:

" الاعتراض طعن يرمي إلى رجوع المحكمة عن حكم صادر عنها بالصورة الغيابية "

" لا يقبل إلا من المحكوم عليه غيابياً وفق أحكام المادة ٦٨٤ فقرة ٣ "

إن مهلة تقديم الاعتراض خمسة عشر يوماً من تاريخ تبليغ الحكم¹، ويقدم أمام المحكمة ذاتها التي أصدرت الحكم وعلى جزء منه وليس على كل ما جاء منه لتنتهي إما بالتصديق على الحكم الغيابي ورد الاعتراض المقدم، وإما بتعديل الحكم الغيابي أو إبطاله².

أما بالنسبة إلى اعتراض الغير الذي هو من طرق الطعن غير العادية الذي ينشأ النزاع من جديد بكل ما فيه من نقاط، سواء من حيث أساس النزاع أم من حيث القانون³، ويُقدم اعتراض الغير أمام نفس المحكمة التي أصدرت الحكم المراد الاعتراض عليه من قبل الشخص المتضرر أمام مجلس العمل التحكيمي خلال مهلة شهرين من تاريخ تبليغ الحكم للمعتراض أو من تاريخ أي من التدابير المتبعة لتنفيذه، وإلا يُعدّ المعتراض مُبْغاً لهذا الحكم إلا إذا كان القانون ينص على خلاف هذا الأمر، ويسقط بمرور الزمن حق المعتراض بتقديم هذا الطعن، ويُقدم هذا الطعن بموجب استحضار يودع في قلم هذه المحكمة لتطبيق كافة الإجراءات التي تتبعها⁴.

إنّ الحكم الذي يصدر عند البت بالطعن المُقدّم يُسفر عنه: إما قبوله والاستجابة لمطالب المعتراض فيتم العدول عن الحكم المُعتراض عليه، أو تعديله في ما يخص فقط الأمور المتعلقة بحقوق المعتراض مع إبقاء كافة مفاعيل الحكم الأصلي بين الخصوم، نظراً لأنه من يستفيد من الحكم الذي

الفقرة الثالثة من المادة ٤٦٨ من قانون أصول المحاكمات المدنية:

" يصدر الحكم غيابياً بحق المدعى عليه إذا كان غير قابل للاستئناف ولم يحصل التبليغ لشخصه ولم يقدم لائحة بدفاعة ويكون في هذه الحالة قابلاً للاعتراض. أما إذا كان الحكم قابلاً للاستئناف أو كان التبليغ قد حصل لشخص المدعى عليه أو قدم هذا الأخير لائحة بدفاعة، فيعد الحكم وجاهياً في هذه الحال ".
مروان كركبي، أصول المحاكمات المدنية والتحكيم، المجلد الثاني، دون ذكر الطبعة، المنشورات الحقوقية صادر، بيروت ٢٠١٨، ص: ٢٥٩.

1 المادة ٦٣٢ من قانون أصول المحاكمات المدنية:

" مهلة الاعتراض خمسة عشر يوماً من تاريخ تبليغ الحكم ".

2 جورج سعد، قانون العمل، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت ٢٠١٥، ص: ١٢٧.

3 المادة ٦٧١ من قانون أصول المحاكمات المدنية:

" اعتراض الغير طعن يرمي إلى الرجوع عن الحكم أو تعديله لمصلحة الشخص الثالث المعتراض.

يطرح اعتراض الغير النزاع مجدداً بالنسبة إلى المعتراض في الجهات التي يتناولها من الحكم، للفصل فيها من جديد في الواقع والقانون ".

4 المادة ٦٧٩ من قانون أصول المحاكمات المدنية:

" تحدد مهلة اعتراض الغير على الأحكام القضائية بشهرين من تاريخ تبليغ المعتراض الحكم أو أي إجراء من إجراءات تنفيذه. وإذا لم يحصل هذا التبليغ يبقى حق الاعتراض قائماً، ما لم ينص القانون على خلاف ذلك، إلى أن يسقط حق المعتراض بمرور الزمن، على أن يقبل اعتراض الغير الطارئ دون التقيد بمهلة ".
المادة ٦٨٠ من قانون أصول المحاكمات المدنية:

" يقدم اعتراض الغير الأصلي إلى المحكمة التي أصدرت الحكم المطعون فيه باستحضار يودع في قلمها. وتطبق بشأنه القواعد والأجراءات المتبعة لدى هذه المحكمة ".
جورج سعد، قانون العمل، مرجع سابق الذكر، ص: ١٢٧.

يصدر في اعتراض الغير هو فقط محصور بالمُعترض، ويتمتع هذا الحكم بحجية القضية المحكوم بها¹.

ثانياً: التمييز

إن الطعن عن طريق التمييز من طرق الطعن غير العادية التي من شأنها ان لا توقف مفعول تنفيذ الحكم، ما لم ينص القانون على خلاف ذلك أو يكون هناك ضرورة لوقف التنفيذ بالاستناد إلى معطيات مشروعة وجديّة².

إنّ المادة الخامسة³ بموجب المرسوم رقم ٣٥٧٢ أجازت بالطعن أمام محكمة التمييز بشأن القرارات الصادرة عن مجلس العمل التحكيمي.

وأيضاً وفقاً لنص المادة ٧٠٨ من قانون أصول المدنية بالإمكان الطعن بالقرارات الصادرة عن محكمة مجلس العمل التحكيمي أمام محكمة التمييز بموجب الأسباب المحددة في القوانين المرعية الإجراء⁴.

1 المادة ٦٨٥ من قانون أصول المحاكمات المدنية:
" الحكم الذي يصدر في اعتراض الغير وفق المطالب الواردة فيه يقضي الرجوع عن الحكم المعترض عليه أو بتعديله في حدود ما يمس حقوق المعترض. وتبقى للحكم الأصلي آثاره بين الخصوم فيه حتى في ما يتعلق بجهاته التي أبطلت.
غير أنه تكون للحكم الصادر في اعتراض الغير حجية القضية المحكوم بها ازاء جميع الخصوم الذين جرت دعوتهم إلى المحاكمة طبقاً لنص المادة ٦٧٦".

2 المادة ٦٦٨ من قانون أصول المحاكمات المدنية:
" الطعن بطريق غير عادي والمهلة المحددة لاستعماله لا يوقفان التنفيذ ما لم ينص القانون على خلاف ذلك أو تقرر المحكمة وقف التنفيذ لأسباب جدية بكفالة أو بغير كفالة".

3 المادة الخامسة بموجب المرسوم رقم ٣٥٧٢ صادر في ٢١ تشرين الأول ١٩٨٠:
" إنّ الأحكام الصادرة عن مجالس العمل التحكيمية لا تقبل المراجعة سوى الاعتراض واعتراض الغير والتمييز وفقاً للأصول المنصوص عليها في قانون أصول المحاكمات المدنية وفي قانون التنظيم القضائي مع مراعاة الأحكام الخاصة الواردة في المواد التالية".

4 المادة ٧٠٨ (كما تعدلت وفقاً للمرسوم الإشتراعي رقم ٢٠ تاريخ ١٩٨٥/٣/٢٣) من قانون أصول المحاكمات المدنية.
" يجوز الطعن بطريق التمييز للأسباب التالية:
مخالفة القانون أو الخطأ في تطبيقه أو تفسيره. ويجب على الطاعن أن يبين النص أو المبدأ القانوني أو القاعدة القانونية الواقعة عليها المخالفة أو الواقع الخطأ في تطبيقها أو تفسيرها وواجه المخالفة أو الخطأ.
مخالفة قواعد الاختصاص الوظيفي أو النوعي.
التناقض في الفقرة الحكمية للقرار الواحد بحيث يستحيل تنفيذه.
إغفال الفصل في أحد المطالب.
الحكم بما لم يطلبه الخصوم أو بأكثر مما طلبوه.
فقدان الأساس القانوني للقرار المطعون فيه بحيث جاءت أسبابه الواقعية غير كافية أو غير واضحة لإسناد الحل القانوني المقرر فيه.

فإن مهلة الطعن أمام محكمة التمييز بالقرارات الصادرة عن مجلس العمل التحكيمي ثلاثون يوماً، تبدأ من تاريخ تبليغ الحكم النهائي بشأن الأحكام الوجيهة، ومن تاريخ انقضاء مهلة الاعتراض عليها، فإما يتعلق بالأحكام الغيابية كما يتوجب عليها أن تصدر قرارها ضمن مهلة ستة أشهر¹.
ففي إحدى الدعاوى² طالبت شركة بالطعن بقرار صادر عن مجلس العمل التحكيمي مفاده أن الشركة صرفت الأجير صرفاً تعسّفيًا، وينبغي عليها دفع تعويض له عن الصرف التعسفي وتعويض الإنذار، إضافة إلى دفع قيمة المستحقات من الأجر الذي تخلفت عن دفعه للأجير، فاعتبرت المحكمة أن الطعن المقدم أمامها يستوجب الرد نظرًا لأن الشركة لم تدل بالأسباب الجدية والمبررة أمام مجلس العمل التحكيمي، وكون محكمة التمييز تنظر فقط في مدى قانونية قرارات المحكمة النافذة في الدعوى وملانمة قرارها مع تطبيق القاعدة القانونية، لأنها محكمة قانون ولا تحكم على أساس الدعوى وفقًا لأحكام المادة ٧٢٨ من قانون أصول المحاكمات المدنية³، فإن الطعن المقدم من الشركة يستوجب الرد بحيث عمدت محكمة التمييز إلى إبرام قرار مجلس العمل التحكيمي والتصديق عليه⁴.

يلاحظ أن محكمة التمييز في كل قضية تقدّم لها طعنًا بالقرار الصادر عن مجلس العمل التحكيمي إذا تبين أن المجلس تثبت من كافة البيانات والوقائع أن الصرف هو تعسّفي، فإنه في متن هذه

تشويه مضمون المستندات بذكر وقائع خلافًا لما وردت عليه فيها أو بمناقضة المعنى الواضح والصريح لنصوصها.

التناقض بين حكيمين صادرين بالدرجة الأخيرة في ذات الدعوى عن محكمتين مختلفتين أو عن محكمة واحدة".
1 " المادة السادسة من المرسوم رقم ٣٥٧٢ تاريخ ١٩٨٠/١٠/٢١ المتعلق بصلاحيات مجالس العمل التحكيمية بالنظر بنزاعات العمل الفردية والنزاعات الناشئة عن تطبيق قانون الضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية عدد ٤٦ تاريخ النشر ١٩٨٠/١١/٣١، ص: ١١٥٥.

تعفى طلبات النقص من الرسوم القضائية باستثناء التأمين والنفقات.

- أن مهلة الطعن أمام محكمة التمييز هي ثلاثون يوماً، وتسري هذه المهلة بالنسبة للأحكام الوجيهة من تاريخ الحكم النهائي وبالنسبة إلى الأحكام الغيابية من تاريخ انقضاء مهلة الاعتراض عليها.
- على محكمة التمييز أن تصدر قرارها خلال ستة أشهر على الأكثر من تاريخ انتهاء التبليغات.
- ان استدعاء النقص لا يوقف الحكم ولمحكمة التمييز ان تقرر وقف التنفيذ في مهلة أقصاها خمسة أيام من تاريخ تقديم الطلب بشأنه على أن لا يتعدى وقف التنفيذ في مطلق الأحوال مدة ستة أشهر المحددة في قانون التنظيم القضائي، الصادر بموجب المرسوم ٧٨٥٥ تاريخ ١٩٦١/١٠/١٦ يحق للمحكوم له التنفيذ دون كفالة.

- يمكن لهيئة القضايا في وزارة العدل أن تتقدم تلقائيًا أو بناء على طلب وزير العمل بمراجعة طعن أمام محكمة التمييز نفعًا للقانون ضد كل قرار عن مجلس العمل التحكيمي، وأن قرار التمييز لا يد المتخاصمين ولا يسيء إليهم"

2 محكمة التمييز المدنية، الغرفة الثامنة، قرار رقم ٢ تاريخ ٢٠٢٠/١/٢١. تم الدخول إلى هذا القرار بتاريخ

٢٠٢٢/٦/٢٢، مركز المعلوماتية القانونية، الجامعة اللبنانية، Legiliban.ul.edu.lb

3 المادة ٧٢٨ من قانون أصول المحاكمات المدنية الصادر في ١٩٨٣/٩/١٦:

" لا تقبل أمام محكمة التمييز الأسباب الجديدة إلا إذا كانت أسبابًا قانونية صرفة أو ناشئة عن القرار المطلوب نقضه ما لم يرد نص مخالف".

4 محكمة التمييز المدنية، الغرفة الثامنة، قرار رقم ٢ تاريخ ٢٠٢٠/١/٢، تم الدخول بتاريخ ٢٠٢٢/٦/٢٢، مركز المعلوماتية القانونية، الجامعة اللبنانية، Legiliban.ul.edu.lb

الحالة لا يخضع لرقابة محكمة التمييز ما دام لا يوجد تشويه للحقائق والمستندات وكان مراعيًا للنصوص القانونية ومطبّقاً لها بحذافيرها فيُصدّق قراره¹.

لذلك، نرى أنه لا اعتبار بالصرف مبرراً من الناحية القانونية سواء في مجلس العمل التحكيمي أم عند الطعن بالقرار أمام محكمة التمييز، لا بد من وجود ظروف اقتصادية يعاني منها رب العمل، لكن هذا الأمر لا يكفي ولا بدّ من اتباعه الأصول المنصوص عليها بموجب الفقرة (و)، وإلا عُدّ الصرف من قبيل التجاوز في استعمال الحق سنّداً للفقرة (د) من المادة ٥٠ من قانون العمل².

تجدد الإشارة إلى أنه لا يمكن الطعن بالقرار الصادر عن مجلس العمل التحكيمي إلا بعد صدور القرار النهائي للمحاكمة مع مراعاة بعض الاستثناءات التي نص عليها القانون³.

1 محكمة التمييز المدنية، الغرفة العاشرة، قرار رقم ١٣٠ تاريخ ١٨/١٢/٢٠١٢، العدل ٢٠١٤، العدد الثاني، ص: ٧٩٣ وما يليها.
محكمة التمييز المدنية، الغرفة الثامنة، قرار رقم ٥٤ تاريخ ٦/٤/١٩٩٩، مجموعة باز، المجموعة الثامنة والثلاثون، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت ٢٠٠٠، ص: ٧٢٠ وما يليها.
محكمة التمييز المدنية، الغرفة العاشرة، قرار رقم ٦/٦/٢٠١٦ تاريخ ٢٧/١/٢٠١١، مجموعة باز، المجموعة الخمسون، القسم الأول، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت ٢٠١٢، ص: ١٤٦٤.
2 محكمة التمييز المدنية، الغرفة السادسة، قرار رقم ١٠٢ تاريخ ٢١/١٢/١٩٩٣، مجموعة باز، المجموعة الثانية والثلاثون، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت ١٩٩٨، ص: ٥٢٧، ٥٢٨.
3 المادة ٦١٥ (كما تعدلت وفقاً للمرسوم الإشتراعي رقم ٢٠ تاريخ ٢٣/٣/١٩٨٥) من قانون أصول المحاكمات المدنية:
" لا يجوز الطعن في الأحكام التي تصدر أثناء المحاكمة إلا مع الحكم الذي تنتهي المحاكمة به. ويستثنى من ذلك:

- 1 - الحكم الذي يقضي بوقف المحاكمة.
 - 2 - الحكم الذي يقضي بعدم قبول طلب تدخل أو ادخال.
 - 3 - الحكم الذي يقضي بقبول تحليف اليمين الحاسمة أو برفضه.
 - 4 - الحكم الذي يقضي بقسمة مال مشترك أو ببيعه أو بتصفية شركة أو تركة.
 - 5 - الحكم الذي يفصل في إحدى نقاط النزاع أو إحدى جهاته عندما يكون معجل التنفيذ قبل الفصل في النقاط أو الجهات الأخرى.
 - 6 - الأحكام المؤقتة.
- الطعن بهذه الأحكام لا يرفع يد المحكمة المصدرة للحكم عن سائر نقاط أو جهات النزاع ولا يحول دون السير بالمحاكمة في كل ما لا يكون مرتبطاً بالحكم المطعون فيه".
محكمة التمييز المدنية، الغرفة الثامنة، قرار رقم ٧٨ تاريخ ٢٨/١١/٢٠١٣، العدل ٢٠١٤، العدد الثاني، ص: ٧٥٦ وما يليها.

خلاصة ما تقدّم من القسم الثاني، يتبيّن أنه ليس كل صرف من العمل يُعد صرفًا اقتصاديًا مبررًا، وليس كل صرف يُعدّ تعسفيًا غير مشروع. فالمعيار هو بمدى تقيّد رب العمل بالشروط الشكلية والموضوعية لإنهاء عقد العمل كما ذكر بموجب القوانين المرعية الإجراء.

كذلك تبين أنه بالرغم من المحاولات التوفيقية التي سعت الوزارة إلى تطبيقها وكل القرارات والتعاميم والمذكرات التي أصدرتها، إضافة إلى تدخّل المشرّع من خلال إصداره العديد من المراسيم في ظل الجائحة والأزمة الاقتصادية، غير أنه لم يُستطع تلافي الخسائر التي مُنيت بها نتيجة الظروف المستجدة.

زد على ذلك، كان لقضاء مجلس العمل التحكيمي دور بارز في تأمين العدالة الاجتماعية لأطراف العلاقة التعاقدية عند تقديم دعوى أمامه، لإعطاء كل ذي حق حقه ولتعزيز الثقة أكثر حُقّ لأي منهم مراجعة القرارات الصادرة عن مجلس العمل التحكيمي عن طريق طرق الطعن التي أتينا على ذكرها سابقًا.

الخاتمة

ختامًا وبعد الإحاطة بمعالم تأثير جائحة كورونا على تنفيذ عقود العمل، وتأسيسًا على ما تقدم يتبين أنه لا يمكن ترجيح إسقاط الوصف القانوني للجائحة على تكييف موحّد نظرًا للمرونة في إعطاء التكييف القانوني بحسب ظروف كل قضية على حدة، وذلك بالاستناد إلى طبيعة العمل ما إذا كان يسمح بتطبيق أحكام القوة القاهرة التي تجعل من تنفيذ الالتزام مستحيلًا، أم أحكام تعليق العقد دون تعديله من قبل السلطة القضائية كون نظرية الظروف الطارئة التي تسمح بتعديل الموجبات العقدية لا يمكن الإعمال بها في مجال القانون المدني اللبناني لعدم تقنينها وهذا يُعد ثغرة في القانون بعكس التشريعات المقارنة التي أدرجت هذه النظرية في متن نصوصها القانونية، نظرًا لأنها تُحاكي الواقع العملي في إعادة التوازن بين الموجبات التي اختلّ توازنها من جراء حدث طارئ جعل تنفيذ الالتزام مرهقًا لا مستحيلًا.

وفي هذا السياق أحدثت جائحة كورونا خلال فترة الحجر الصحي الذي قضى بعدم خروج أي شخص من منزله إلا للضرورة القصوى، نقلة نوعية كانت موجودة من قبل، غير أنه جرى تفعيلها وخروجها من شكلها التقليدي إلى رسم تحدّد جديد لمواجهة الظروف والمتمثلة بالعمل عن بُعد الذي يعتبر أسلوبًا من أساليب تأدية العمل التقليدي في الأعمال التي يصلح تنفيذها عن بُعد، كون الأعمال التي لا تصلح من حيث طبيعتها تنفيذها عن بُعد، يُعلّق عقد العمل فيها، ولا يحصل الأجير خلال فترة التعليق على أي أجر ما دام لم يصدر أي مرسوم يجيز ذلك، غير أنه لا يمنع رب العمل انطلاقًا من المبادئ الأخلاقية من منح أيّ أجر خلال فترة التعليق لأجرائه، بعكس العمل عن بُعد الذي يحصل الاجير بناءً على أحكام الإتفاقية التي تطرقنا إليها سابقًا، ذات الحقوق والواجبات التي يحصل كما لو أنه يؤدي عمله من داخل مؤسسة رب العمل مع حسم بدل النقل عن كل يوم حضور.

بالمقابل، هناك بعض العقود استحال على الفرقاء تنفيذها ما أدى إلى فسخ عقد العمل، وضمن هذا الإطار عمدنا إلى تكييف طبيعة الصرف ما إذا كانت تُعد من قبيل التعسّف باستعمال الحق، أم صرفًا مبررًا لدواع اقتصادية أو لاعتبار الالتزام قوة القاهرة يصبح من المتعدّر على المتعاقدين تنفيذه.

لا بدّ من الإشارة، إلى انه أثناء ازدياد حالات الصرف، وزارة العمل لم تقف مكتوفة الأيدي بالرغم من أن صلاحيتها مقيّدة بإجراء التسويات بين أصحاب العمل والأجراء، غير أن الخطط التي تتخذ لا تكون على مستوى الوزارة إنما على مستوى الوضع الاقتصادي ككل، فهي لا تستطيع منع عملية الصرف نظرًا لاعتمادنا على النظام الذي يركز على حرية التعاقد شرط الالتزام بما نصّ عليه القانون بموجب الفقرة (و) من المادة ٥٠ من قانون العمل. ولا يمكن لأصحاب العمل تحت وطأة الظروف التي يعاني منها البلد من جائحة كورونا متزامنة مع الأوضاع الاقتصادية الصعبة صرف العمّال بحجة هذه الظروف، لأنه كما أسلفنا سابقًا عند توافر الشروط المبرّرة والجديّة والتزام رب العمل بالمعايير الموضوعية والشكلية بهذه الحالات فقط يُعد صرفًا اقتصاديًا وليس تعسفيًا.

فوزارة العمل غالبًا ما يتم بواسطتها التسوية على حقوق الأجراء ومنح تعويضات للأجراء، ولكن لا يمكنها أن تحد من عملية الصرف لأن الصلاحيات بموجب القانون الحالي وُضع لحالات طارئة على مستوى مؤسسة وليس على مستوى بلد.

فالوزارة بالعودة إلى وضعنا الراهن، وبالإضافة إلى كل الإجراءات التي فرضتها من إصدار للتعاميم والمذكرات والقرارات للتخفيف من الآثار المترتبة ولحماية العمال في ظل هذه الأوضاع التي لا مثيل لها، اقترحت وزارة العمل¹ وضع معيار أو اتفاقية تراعي الأزمات الاقتصادية والأزمات الطارئة التي تؤثر على العمل على مستوى وطن. لذلك، اقترح وضع اتفاقية تعتمد أساسًا على المفاوضة الجماعية. فالمفاوضة الجماعية هي التي يحصل بموجبها مفاوضة على مستوى كل الاتحادات مع أصحاب العمل والدولة ترعاها لوضع خطة مؤقتة تخفف من الأعباء الموجودة على أصحاب العمل، ولكن في الوقت نفسه تحافظ على حقوق الأجراء في المستقبل. فهذه الخطة تكون بمثابة فترة مؤقتة لتخفيف الأعباء للانطلاق مجددًا بعمل المؤسسات كما كانت سابقًا .

قانون العمل الصادر بتاريخ ١٩٤٦/٩/٢٣ نصوصه قديمة ولم تعد في ظل هذه الأزمات المتمثلة بالأزمة الصحية المتزامنة مع انهيار العملة وهجرة عمّال أدمغة متزامنة مع جائحة كورونا من تحقيق غايته المرجوة، وما كشف تقصير الدولة وإهمالها وقصور قانون العمل الذي لم يطرأ عليه أي تعديل، ترك آلاف العائلات في وضع معيشي صعب، وأقصى ما يمكن أن تفعله وزارة العمل هو محاولة تحسين معايير الصرف، على الرغم من وجود بعض المشاريع التي تُناشد تعديل قانون

¹ مقابلة مع الدكتور إيمان خزعل، رئيس دائرة وزارة العمل، وزارة العمل - المشرفية، تاريخ ٢٠٢٢/٦/٢١.

العمل ومنها مشروع¹ بطرس حرب الذي رأى أنه في حال عودة نشاط مؤسسة صاحب العمل إلى عملها الطبيعي بعد أن كانت في حالة تعثرٍ دفعها إلى صرف بعض أجزائها، فإن رفض صاحب العمل استرجاعهم خلال سنة من تاريخ تركهم العمل، هذا الأمر يُعد بمثابة إساءة باستعمال الحق وتقرر عليه التعويضات المقررة لهذه النظرية، فإن هذا التدبير إذا أخذ به يجبر رب العمل قبل صرف الأجير التفكير والتروّي وأخذ قراره بعد إحاطته من الجوانب كافة.

كل هذا يستدعي أن نوصي بضرورة تفعيل دور السياسة التشريعية وإيجاد حلول مستدامة تراعي أطراف عقد العمل معاً من خلال خطط استيراثية تنشئ على الأقل الاجراء وأرباب العمل وتساندهم على البقاء، لا سيّما أن رب العمل يتأثر كالعامل في هذه الأزمة لأنه يستمر من خلال رأسماله الذي يستثمره لتحقيق الربح الذي يتيح زيادة انتاج شركته والتمكن من إعطاء أجر للأجراء العاملين لديه. فالحفاظ على المؤسسات وضمن استمراريتها يشكلان حافزاً لزيادة الإنتاجية والتقليص من حالات الصرف.

وأيضاً، لا بدّ من إيجاد حلول لعدم تدهور الشركة في كل مرّة تجد نفسها بقرار من السلطة الإدارية يستدعي إقفال أبوابها، إضافة إلى إيجاد وسيلة تضمن حماية أجر الاجراء من خلال التنظيم والتنسيق المستمر بين أطراف العملية الإنتاجية والمجتمع المدني، ليتسنى لهم المناقشة إزاء ما تطرحه الحكومة من مشاريع والعمل على إضافة ضمانات تحمي الاجراء²، كتخصيص داخل كل مؤسسة صندوق مالي متضمن لرفع الضرر عن الاجراء بحال حصول ظروف إستثنائية تستدعي التوقف عن العمل خلال فترة معينة³.

زد على ذلك، نوصي بضرورة تفعيل دور النقابات في اعتماد مبدأ الحوار الاجتماعي في كل فترة بين الاجراء وأرباب العمل بغية تبادل وجهات النظر وتدريبهم المستمر من خلال الدورات للتكيف مع المستجدات التي من الممكن أن تطرأ على سوق العمل، مثل ما يحصل حالياً، فعند انتشار جائحة كورونا لجأت العديد من الشركات التي من الممكن تنفيذ أعمالها من منازلها إلى اعتماد أسلوب العمل عن بُعد والشركات التي لا تعلم كيفية التعامل مع هذا الأمر من الضروري

1 مشروع تعديل قانون العمل المقترح من الوزير بطرس حرب سنة ٢٠١١، ٢٠١١/٥/١١.
2 سامي عويدات وغسان صليبي وعبد المجيد العموري بوغرة ومنذر الخور، المقاربات النقابية لإدارة الأزمات الصحية جائحة كوفيد-١٩: المغرب وتونس ولبنان والبحرين، مؤسسة فريديش ايبيرت، ص: ١٩ وما يليها.
3 صالح العلي وأحمد شليبيك، أثر جائحة كورونا (كوفيد-١٩) على عقود العمل: دراسة فقهية مقارنة بالقانون الكويتي، مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، السنة العاشرة، العدد ٢، العدد التسلسلي ٣٨- رجب ١٤٤٣ هـ، الكويت ٢٠٢٢، ص: ١٨.

أن تسعى النقابات إلى تدريبها لدوام استمرارية عملها¹. ونشير كذلك، إلى أهمية تعديل بعض نصوص قانون العمل لتأمين الحماية لحقوق الأجراء لانه عدا عن كونه قديماً، فقد صيغ في ظروف عادية ولم يلحظ إمكانية حصول ظروف استثنائية كالتالي نشهدها اليوم. لذلك، من المفيد جداً إدخال ضمن مواد قانون العمل دراسة عقود العمل عن بُعد نظراً للاهمية التي تعتريه. كذلك نوصي بتبني نظرية الظروف الطارئة وبيان أحكامها في القانون المدني اللبناني.

وحتى ذلك الوقت، ونظراً لبطء ورتابة العملية التشريعية وما قد يلحق من أضرار جسيمة أثناء ذلك قد تصيب المتعاقدين كما يحصل في ظل الأوضاع الراهنة، هل نشهد ثورة تشريعية قريبة المدى متضمنة تعديلات بقانون العمل يراعي الأوضاع الراهنة من بينها دخول نظرية الظروف الطارئة حيز التطبيق كما في التشريعات المقارنة في مجال عقود العمل؟

¹ منظمة العمل الدولية، كوفيد-١٩ والتعافي: دور النقابات العمالية في بناء مستقبل أفضل (ملخص تنفيذي)، المجلة الدولية لبحوث العمل ٢٠٢١، المجلد ١٠، العدد ١-٢.

المصادر والمراجع

أولاً: فى القوانين والمراسيم المرعية الإجراء

• الدساتير:

1. الدستور اللبناني الصادر فى ٢٣ آيار سنة ١٩٢٦ م.

• القوانين:

١. قانون الموجبات والعقود الصادر بتاريخ ١٩٣٢/٣/٩.
٢. قانون العمل اللبناني الصادر بتاريخ ١٩٤٦/٩/٢٣.
٣. قانون أصول المحاكمات المدنية اللبناني الصادر بتاريخ ١٩٨٣/٩/١٦.
٤. القانون الفرنسي بموجب المرسوم رقم ٢٠٢٠/٣٠٦ بتاريخ ٢٣ آذار ٢٠٢٠.
٥. القانون رقم ١٦٠ الصادر بتاريخ ٢٠٢٠/٥/٨ حول تعليق المهل القانونية والقضائية والعقدية.
٦. القانون رقم ٥٠ تاريخ ١٩٩١/٥/٢٣ القاضي بتعليق المهل القانونية والقضائية والعقدية.
٧. قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣.
٨. القانون المدني القطري رقم ٢٢ سنة ٢٠٠٤.
٩. قانون المعاملات المدنية لدولة الإمارات العربية لسنة ١٩٨٥.
١٠. القانون المدني الأردني لسنة ١٩٧١.
١١. القانون المدني المصري رقم ١٣١ لسنة ١٩٤٨.
١٢. القانون المدني العراقي رقم ٤٠ لسنة ١٩٥١.
١٣. Code civil français

• المراسيم:

١. مرسوم رقم ٢٠٢٣/١١٢٢٦ تاريخ ٢٠٢٣/٤/١٨، تعيين الحد الأدنى لأجور المستخدمين والعمال الخاضعين لقانون العمل ونسبة غلاء المعيشة، الجريدة الرسمية، العدد ١٧، بيروت ٢٠٢٣/٤/٢٦.

٢. مرسوم رقم ٢٠٢٣/١١٢٢٤ تاريخ ٢٠٢٣/٤/١٨، تعديل قيمة بدل النقل اليومي المحدد بموجب المرسوم رقم ٢٠٢٢/٩٨٤٩ والمنصوص عليه في المادة الأولى من القانون رقم ٢١٧ تاريخ ٢٠١٢/٣/٣٠، الجريدة الرسمية، العدد ١٧، بيروت ٢٠٢٣/٤/٢٦.
٣. المرسوم رقم ٩٨٤٩، تعديل قيمة بدل النقل اليومي المحدد بموجب المرسوم رقم ٢٠٢٢/٨٧٤٠.
٤. المرسوم رقم ١٠٥٩٨ تاريخ ٢٠٢٢/١٠/٢٠.
٥. المرسوم رقم ٩١٢١ تاريخ ١٢ أيار ٢٠٢٢.
٦. المرسوم رقم ٧٤٢٦ تاريخ ٢٠١٢/١/٢٥.
٧. المرسوم رقم ١١٨٠٢ تاريخ ٢٠٠٤/١/٣٠.
٨. المرسوم رقم ٤٢٠٦ تاريخ ١٩٨١/٨/٨.
٩. المرسوم رقم ٣٥٧٢ تاريخ ١٩٨٠/١٠/٢١.
١٠. المرسوم الإشتراعي رقم ١٧ تاريخ ١٩٧٧/٣/٤.
١١. المرسوم الإشتراعي رقم ٥٢ الصادر بتاريخ ١٩٦٧/٨/٥.
١٢. المرسوم الإشتراعي رقم ٨٣٥٢ تاريخ ١٩٦١/١٢/٣٠.

ثانياً: المؤلفات العربية

• المؤلفات العامة:

١. ابراهيم (علي مصباح)، الوافي في أصول المحاكمات المدنية، الجزء الأول، الطبعة الأولى، دون ذكر دار النشر، بيروت ٢٠١١.
٢. الحكيم (عبد المجيد)، الوسيط في نظرية العقد، الجزء الاول في انعقاد العقد، الطبعة الاولى، شركة الطبع والنشر الأهلية، العراق ١٣٧٨-١٩٦٧ م.
٣. السنهوري (عبد الرزاق)، الوسيط في شرح القانون المدني الجديد: نظرية الإلتزام بوجه عام - مصادر الإلتزام، المجلد الاول، الطبعة الثالثة الجديدة، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت ٢٠١١.
٤. السنهوري (عبد الرزاق)، النظرية العامة للإلتزامات: نظرية العقد، الجزء الثاني، الطبعة الثانية الجديدة، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت ١٩٩٨.
٥. السنهوري (عبد الرزاق)، الوسيط في شرح القانون المدني، الجزء الاول، الطبعة الاولى، دار إحياء التراث العربي، بيروت ١٩٥٢.

٦. العوجي (مصطفى)، القانون المدني: العقد مع مقدمة في الموجبات المدنية، الجزء الأول، الطبعة الأولى، مؤسسة بحسون للنشر والتوزيع، بيروت ١٩٩٥.
٧. العوجي (مصطفى)، القانون المدني: المسؤولية المدنية، الجزء الثاني، الطبعة الخامسة، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت ٢٠١٦.
٨. الشخبيي (محمد علي)، الوجيز في التشريع الإجتماعي اللبناني، دون ذكر الطبعة، المنشورات الحقوقية صادر، بيروت ١٩٩٨.
٩. الشخبيي (محمد علي)، ابحاث في التشريع الإجتماعي، الطبعة الأولى، طيران الشرق الأوسط- الخطوط الجوية اللبنانية ش.م.ل، بيروت ٢٠٠٧.
١٠. الصده (عبد المنعم فرج)، نظرية العقد في قوانين البلاد العربية (المصري واللبناني والسوري والعراقي والليبي والكويتي والسوداني)، دون ذكر الطبعة، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت ١٩٧٤.
١١. الفضل (منذر)، النظرية العامة للالتزامات في القانون المدني: دراسة مقارنة بين الفقه الإسلامي والقوانين المدنية الوضعية، الجزء الثاني، أحكام الإلتزام، دون ذكر الطبعة، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، مسقط ١٩٩٥.
١٢. النقيب (عاطف)، نظرية العقد، الطبعة الأولى والطبعة الثانية، المنشورات الحقوقية صادر، بيروت ١٩٩٨.
١٣. بينانت (آلان)، القانون المدني: الموجبات (او الإلتزامات)، الطبعة الأولى، مجد المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت ٢٠٠٤.
١٤. جريج (خليل)، النظرية العامة للموجبات، الجزء الأول، الطبعة الثالثة، المنشورات الحقوقية صادر، بيروت ١٩٧٠.
١٥. جريج (خليل)، النظرية العامة للموجبات، الجزء الثاني: مصادر الموجبات المتصلة بالإرادة، الطبعة الرابعة منقحة، المنشورات الحقوقية صادر، بيروت ٢٠٠٠.
١٦. جريج (خليل)، النظرية العامة للموجبات، الجزء الأول: مصادر الموجبات الخارجة عن الإرادة، الطبعة الرابعة منقحة، المنشورات الحقوقية صادر، بيروت ١٩٩٨.
١٧. سيوفي (جورج)، النظرية العامة للموجبات والعقود، الجزء الأول، الطبعة الثانية، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت ١٩٩٤.
١٨. شحادة (زينات)، محاضرات في اصول المحاكمات المدنية، الجامعة اللبنانية، كلية الحقوق والعلوم السياسية والإدارية، الفرع الخامس عام ٢٠١٧.

١٩. شعيب (عبد السلام عبد المنعم)، قانون العمل اللبناني وتحولات النظام العام الاجتماعي، الطبعة الأولى، المنشورات الحقوقية صادر، بيروت ٢٠٢١.
٢٠. عبد الله (بلال)، محاضرات في العقد، الجامعة اللبنانية، كلية الحقوق والعلوم السياسية والإدارية، الفرع الخامس عام ٢٠١٧.
٢١. عبده (محمد علي)، أصول المحاكمات المدنية، الطبعة الأولى، دون ذكر دار النشر، بيروت ٢٠٠٨.
٢٢. عمر (نبيل اسماعيل)، قانون أصول المحاكمات المدنية، الطبعة الأولى، الدار الجامعية، بيروت ١٩٩٦.
٢٣. عيد (إدوار)، أثر انخفاض قيمة العملة على الإلتزامات المدنية، المجلد الأول، الطبعة الأولى، منشورات زين الحقوقية، بيروت ١٩٩٠.
٢٤. فرحات (فوزت)، القانون الإداري العام، الجزء الأول، القسم الأول، الطبعة الثالثة دون ذكر دار النشر، بيروت ٢٠١٧.
٢٥. فيض الله (حسين توفيق)، الشامل في الإفلاس الكتاب الثاني: تحديث الإفلاس في التشريعات العربية (دراسة مقارنة)، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت ٢٠٢٢.
٢٦. قاسم (محمد حسن)، القانون المدني: الإلتزامات - المصادر - العقد، المجلد الثاني، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت ٢٠١٨.
٢٧. قاسم (محمد حسن)، قانون العقود الفرنسي الجديد باللغة العربية، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت ٢٠١٨.
٢٨. كركبي (مروان)، أصول المحاكمات المدنية والتحكيم، المجلد الثاني، المنشورات الحقوقية صادر، بيروت، دون سنة النشر.
٢٩. منصور (محمد حسين)، مصادر الإلتزام: العقد والإرادة المنفردة، الدار الجامعية للطباعة والنشر، بيروت ٢٠٠٠.
٣٠. منصور (سامي)، عنصر الثبات وعامل التغير في العقد المدني (في القانونين اللبناني والفرنسي والمقارن)، الطبعة الأولى، دار الفكر اللبناني، بيروت ١٩٧٨.

• المؤلفات المتخصصة:

١. أبو السعود (رمضان)، الوسيط في شرح قانون العمل (المصري واللبناني): النظرية العامة لقانون العمل، الطبعة الأولى، الدار الجامعية للطباعة والنشر، بيروت ١٩٨٣.

٢. ابو شنب (احمد عبد الكريم)، شرح قانون العمل وفقاً لأحدث التعديلات، الطبعة الخامسة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان ٢٠١٠.
٣. أسود (نقولا)، محاضرات في قانون العمل والضمان الإجتماعي، الجامعة اللبنانية، كلية الحقوق والعلوم السياسية والإدارية، الفرع الأول عام ١٩٨٠.
٤. الحيدري (ربى)، التحولات في عقد العمل بين القانون المدني وقانون العمل (دراسة مقارنة مع قانون العمل الفرنسي والمصري)، الطبعة الأولى، المؤسسة الحديثة للكتاب، بيروت ٢٠١٥.
٥. الدحداح (خليل)، قانون العمل: المرتكز في قانون العمل والضمان الإجتماعي، الطبعة الأولى، منشورات المركز الدولي ش.م.م، بيروت ٢٠١٤.
٦. العقيدي (هدى لطيف)، التعويض عن الفصل التعسفي في قانون العمل: دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت ٢٠١١.
٧. الغريب (وليم)، قانون العمل اللبناني حاضره ومستقبله، الطبعة الأولى، دون ذكر دار النشر، بيروت ٢٠١٤.
٨. القيسي (عصام يوسف)، قانون العمل اللبناني: عقد العمل الفردي - علاقات العمل الجماعية - الضمان الإجتماعي - قضاء العمل، الطبعة الثالثة، منشورات عشتار ١٩٩٧.
٩. المصاروة (هيثم حامد)، المنتقى في شرح قانون العمل: دراسة مقارنة بالقانون المدني، الطبعة الأولى، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان ٢٠٠٨.
١٠. حسن (علي عوض)، الوجيز في شرح قانون العمل، دون ذكر الطبعة، دار المطبوعات الجامعية، مصر ١٩٩٦.
١١. حمدان (حسين عبد اللطيف)، قانون العمل اللبناني، دون ذكر الطبعة، الدار الجامعية، بيروت، دون ذكر تاريخ النشر.
١٢. زين (نبيلة)، قضايا العمل: إجهادات (نزاعات عمل فردية-نزاعات عمل جماعية) نصوص قانونية أساسية مع آخر تعديلاتها، الطبعة الأولى، مؤسسة بحسون للنشر والتوزيع، بيروت ١٩٩٢ - ١٩٩٤.
١٣. سعد (جورج)، قانون العمل، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت ٢٠١٥.
١٤. شلالا (نزيه نعيم)، دعاوى الصرف التعسفي من العمل وفسخ عقد العمل، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت ٢٠١٢.
١٥. عبد الصبور (فتحي)، الوسيط في قانون العمل (المدخل إلى تشريع العمل-عقد العمل الفردي)، الجزء الأول، دون ذكر الطبعة، المطبعة العالمية، القاهرة ١٩٦٧.

١٦. عبد الله الورقاء (علي محسن)، سلطات صاحب العمل والقواعد القانونية المنظمة لها (طبقاً لأحكام قانون العمل البحريني والقانون المقارن)، الجزء الأول، الطبعة الأولى، مكتبة كلية الحقوق في جامعة بيروت العربية ١٩٩٧.
١٧. عبد الله (بلال)، محاضرات في قانون العمل والضمان الإجتماعي، الجامعة اللبنانية، كلية الحقوق والعلوم السياسية والإدارية، الفرع الخامس عام ٢٠١٨.
١٨. عبده (محمد علي)، قانون العمل اللبناني (دراسة مقارنة)، الطبعة الأولى، منشورات زين الحقوقية، بيروت ٢٠٠٧.
١٩. غياض (وسام)، الوجيز في قانون العمل اللبناني، الطبعة الثالثة، دار المواسم للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت ٢٠١٣.
٢٠. فرحات (غالب)، محاضرات في قانون العمل والضمان الإجتماعي، الجامعة اللبنانية، كلية الحقوق والعلوم السياسية والإدارية، الفرع الأول عام ٢٠٢٠.
٢١. قدوس (حسن عبد الرحمن)، إنهاء علاقات العمل لأسباب إقتصادية، دون ذكر الطبعة، مكتبة الجلاء، المنصورة ١٩٩٠.
٢٢. كاج (رندا)، الصرف التعسفي للأجراء ومعلمي المدارس الخاصة (إجتهادات ونصوص قانونية)، الطبعة الأولى، المؤسسة الحديثة للكتاب، بيروت ٢٠١٥.
٢٣. كيره (حسن)، دروس في قانون العمل اللبناني والمقارن، دون ذكر الطبعة، مكتبة مكابي، جامعة بيروت العربية، بيروت ١٩٩٧.
٢٤. ماضي (حاتم)، مفهوم السلطة في قانون العمل (دراسة مقارنة مع قوانين فرنسا، مصر، الكويت، الإمارات العربية المتحدة، المغرب، قطر)، المنشورات الحقوقية صادر ناشرون، بيروت ٢٠٠٨.
٢٥. منصور (محمد حسين)، قانون العمل في مصر ولبنان، المجلد الأول، الطبعة الأولى، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت ١٩٩٥.
٢٦. منصور (محمد حسين)، قانون العمل، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت ٢٠١٠.
٢٧. ناصيف (الياس)، اثر عقد العمل الفردي وانتهائه ومجلس العمل التحكيمي، الجزء الثاني، الطبعة الأولى، المؤسسة الحديثة للكتاب، بيروت ٢٠١٨.

• **General books:**

1. Antoine (MAZEAUD), **Droit du travail**, 3ème édition, Montchrestien, Paris 2002.
2. GEYSEN (R.), **JURISPRUDENCE DU TRAVAIL: ARBEIDSRECHTSPRAAK (1961, 1965)**, BRUXELLES /-BRUSSEL / 1966.
3. JEAN (RIVERO) et JEAN (SAVATIER), **DROIT DU TRAVAIL**, PUF, 12e édition 1991, paris.
4. Peskine (Elsa) & Wolmark (Cyril), **Droit du travail** ,12e édition, Dalloz, 2018.

• **Specific Books:**

1. Cappelli (peter), **The Future Of The Work From Home, Remote to work, and the hard choices we all face**, published by wharton school press, University of pennsylvania, 2021.
2. J.H. Andriessen (Erik) and Vartianen (Matti), **Mobile Virtual Work: A New Paradigm**, First edition Heidelberg 2006, springer, Berlin-Germany.
3. Lee (Jungwoo), **The Impact of ICT On Work**, springer Singapore Heidelberg New York Dordrecht London, 2016.
4. Lee (Jungwo), **The Impact of ICT on work**, springer, center for work ecience, yonsei university, seoul, korea, Republic of south korew, singaphora.

رابعاً: المقالات والدراسات باللغة العربية

١. اراتيموس (ارستوت)، انخفاض قيمة العملة وتأثيره في حقوق المتعاقدين والمتقاضين، العدل ١٩٨٨.
٢. إشراقية (أحمد)، الوسائل القانونية الخاصة بمواجهة آثار جائحة فيروس كورونا المستجد على العلاقات التعاقدية: دراسة في القانونين الفرنسي والليباني، مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، السنة الثامنة، ملحق خاص، العدد السادس، شوال ١٤٤١هـ، يونيو ٢٠٢٠.
٣. التورة (أنس فيصل)، تأثيرات جائحة كورونا على عقد العمل بين الظروف الطارئة والقوة القاهرة، مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، ملحق خاص، العدد السادس، شوال ١٤٤١هـ، يونيو ٢٠٢٠.
٤. الحيدري (ربي)، حسن النية في تنفيذ عقد العمل، تم الدخول بتاريخ ٢٠٢٢/٩/٥، مركز المعلوماتية القانونية، الجامعة اللبنانية، legiliban.ul.edu.lb.
٥. الخضراوي (محمد)، الآثار القانونية لفيروس كورونا المستجد على الإلتزامات التعاقدية، الإتحاد العربي للقضاة، المغرب ١٧ آذار ٢٠٢٠.
٦. الشعبيي (فؤاد قاسم)، جائحة كورونا كحدث إستثنائي أو قوة القاهرة وفقاً للتطبيقات الإماراتية الحديثة، وزارة العدل: إدارة البحوث والدراسات، الإمارات العربية المتحدة ٢٠٢٠م.
٧. العلي (صالح) و شليبيك (أحمد)، أثر جائحة كورونا (كوفيد-١٩) على عقود العمل: دراسة فقهية مقارنة بالقانون الكويتي، مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، السنة العاشرة، العدد ٢، العدد التسلسلي ٣٨- رجب ١٤٤٣ هـ، الكويت ٢٠٢٢.
٨. العقابلي (زيد محمود)، الحماية التشريعية لأجر العامل في القانون الإماراتي (دراسة مقارنة)، مجلة البحوث القانونية والإقتصادية، العدد ٥٤، أكتوبر ٢٠١٣.
٩. الفقيه (هانيا)، أثر الكورونا على تنفيذ العقود - دراسة وفقاً للقانون اللبناني، مجلة كامبريدج للبحوث العلمية، العدد الاول، تموز ٢٠٢٠.
١٠. الافتتاحات (ياسر عبد الحميد)، جائحة كورونا وأثرها على تنفيذ الإلتزامات العقدية، مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، السنة الثامنة، ملحق خاص، العدد السادس، شوال ١٤٤١هـ، يونيو ٢٠٢٠م.
١١. المناصير(محمد عبد الحفيظ)، النظام القانوني لعقد العمل عن بُعد " دراسة مقارنة"، دراسات: علوم الشريعة والقانون، المجلد ٤٦، العدد الاول، ٢٠١٩.
١٢. بالكناني (فوزي بن أحمد)، " جائحة كورونا بين تداخل الوصف القانوني وتشعب الآثار القانونية على علاقات العمل"، المجلة الدولية للقانون، المجلد التاسع، العدد الرابع ٢٠٢٠، عدد خاص حول القانون وفيروس كورونا المستجد " كوفيد-١٩".

١٣. بوعون (ميليندا)، سلطة القاضي في تعديل العقد ونظرية الظروف الطارئة غير المتوقعة (في القانون الفرنسي الجديد والقانون اللبناني)، العدل ٢٠١٦، السنة الخمسون، العدد الثالث.
١٤. حمزة (محمد) وغركان (مراد)، الآثار القانونية لفايروس " كوفيد " كورونا على عقود العمل، المجلة الدولية للدراسات القانونية والفقهية المقارنة.
١٥. دوره (وهيب)، سلسلة مقالات عن اوقات الأزمة ٢٠: مفهوم التعبئة العامة، المعهد الوطني للإدارة في لبنان، لماذا أعلنت التعبئة العامة بدلاً من حالة الطوارئ؟، ٢٠٢٠/٣/١٦.
١٦. طي (محمد)، جائحة كورونا وتأثيراتها على القانون تشريعاً وتطبيقاً، المركز الاستشاري للدراسات والتوثيق.
١٧. عبد الله (بلال)، زيادة الأجور حقيقة او وهم، العدل ٢٠١٣، السنة السابعة والأربعون، العدد الأول.
١٨. عودات (نعمان محمد عبدالله)، مدى تأثير جائحة كورونا على عقود العمل الفردية، مجلة كلية الشريعة والقانون بتفهما الاشراف- دقهلية، الجزء الثاني، العدد الثالث والعشرون لسنة ٢٠٢١ م.
١٩. عويدات (سامر)، أثر فيروس كورونا على الإلتزامات التعاقدية، المجلة القضائية، دراسات وأبحاث، تم نشره بتاريخ ٢٠٢٠/٤/٢٠ عبر صادرلكس.
٢٠. عويدات (سامي) وصلبيي (غسان) وبوغرة (عبد المجيد العموري) والخور (منذر)، المقاربات النقابية لإدارة الأزمات الصحية جائحة كوفيد-١٩: المغرب وتونس ولبنان والبحرين، مؤسسة فريدريش ايبرت.
٢١. غصوب (عبد جميل)، ملاحظات على القانون رقم ٢٠٢٠/١٦٠ (قانون تعليق المهل القانونية والقضائية والعقدية، العدل ٢٠٢٠، السنة الرابعة والخمسون، العدد الثاني.
٢٢. لحدود (مخايل فارس)، نظرية الحوادث الطارئة (في العقود المتبادلة ذات الأجل)، العدل ٢٠٠٠، السنة الرابعة والثلاثون، العدد الاول.
٢٣. منظمة العمل الدولية، كوفيد -١٩ والتعافي: دور النقابات العمالية في بناء مستقبل أفضل (ملخص تنفيذي)، المجلة الدولية لبحوث العمل ٢٠٢١ / المجلد ١٠ / العدد الاول والثاني.
٢٤. مهنا (ابراهيم حمود)، تأثير فيروس كورونا على الإلتزامات التعاقدية في القانون المدني العراقي، مجلة كلية القانون للعلوم القانونية والسياسية، المجلد ٩، العدد خاص ٢٠٢٠.
٢٥. نادر (أندره)، وباء الكورونا وتأثيره على عقود العمل، المجلة القضائية، دراسات وآراء، تم نشره بتاريخ ٢٠٢٠/٥/١١ عبر صادرلكس.

٢٦. شاهين (نجيب الحاج)، فيروس الكورونا والعقود الجارية، العدد ٢٠٢٠، السنة الرابعة والخمسون، العدد الثالث.

٢٧. شهاب (محمد)، العقد بين القانون والظروف الإستثنائية، تم نشره من خلال مجلة محكمة بتاريخ ٢٠٢٠/٦/٣.

خامساً: المقالات والدراسات باللغة الأجنبية

1. Caprile (Maria)-Clara and Loren, **Teleworking and Industrial relations in Europe**, a Working Guide from Eurofound, 27 November 1998. Accessed on 8,7,2021 through the link that attached below:

<https://www.eurofound.europa.eu/TeleworkingandindustrialrelationsinEurope>.

2. European (social partners), **COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIEE**, COMMISSION STAFF WORKING PAPER: Report on the implementation of the European social partners' Framework Agreement on Telework, Brussels, 2.7.2008. Accessed on 7 February 2022 through the link attached bellow:

http://erconline.eu/LexUriServ.do_.pdf

3. Esola (Louise), Telecommuting puts anti-harassment measure in focus, published on BUSINESS INSURANCE in March 27,2020, Accessed on 9 February 2022 through the link that attached below:

<https://www.businessinsurance.com/article/20200327/NEWS-06/912333751/Telecommuting-puts-anti-harassment-measures-in-focus-coronavirus-COVID-19-pandem>

4. EUROPEAN (SOCIAL PARTNERS), IMPLEMENTATION OF THE EUROPEAN FRAMEWORK AGREEMENT ON TELEWORK, REPORT BY THE

EUROPEAN SOCIAL PARTNERS, Adopted by the social dialogue committee on 28 June 2006. Accessed on 7 February 2021 through the link attached below:

https://resourcecentrr.etuc.org/linked_files/documents/Framework%20on%20telework%20EN.pdf

5. Henson (Rich), Drafting a REMOTE WORK POLICY, article published on March 18, 2020. Accessed on 9 February 2022 through the link that attached below:

<https://www.hrmorning.com/articles/drafting-remote-work-policy-5-legal-pitfalls/>

6. Ketchell (Misha), Remote work worsens inequality by mostly helping high-income earners, THE CONSERVATION Academic Rigour Journalistic Flair Blog, May 10, 2020. Accessed on 8,7,2022 Through the link attached below:

<https://theconversation.com/remote-work-worsens-inequality-by-mostly-helping-high-income-earners-136160>.

7. Kojic (Marija), **Remote workers share their biggest challenges**, December 22, 2021, Accessed on 9 February 2022 through the link that attached below:

<https://clockify.me/blog/remote-work/challenges-remote-work/>

8. Laurent (Taskin), and Valerie (Devos), **paradoxes from the individualization of Human Resource Management: The case of Telework**, Journal of Business Ethics, Issue 62, 2005.

9. Masry (Mostafa), Impact of COVID-19 on Contractual Obligation in individual Employment contracts, Accessed on 5/7/2022 through the link that attached below:

https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://lebanon.fes.de/fileadmin/user_upload/documents/covid-19/Impact_of_COVID-

[19 on Contractual Obligations in Individual Employment Contracts Arabic Version included .pdf&ved=2ahUKEwi tf3zzuL4AhUChv0HHV PAw8QFnoECAUQAQ&usg=AOvVaw2MXvzKyFsO5Sgy9u 7WHJj](#)

10. Popescu (Agata Mihaela), **Tele-Working in European Legislation and the Romanian Law System**, RAIS RESEARCH ASSOCIATION for INTERDISCIPLINARY STUDIES, November 2019. Accessed on 10 February 2021 through the link that attached bellow:

<http://rais.education/wp-content/uploads/2019/11/021AP.pdf>

11. PETIC (YELENA), How coronavirus is Driving Remote Work: The Pros & Cons, published on vesa Didital Blog, Accessed von 9,2,2022 through the link attached below:

<https://www.vezadigital.com/post/how-coronavirus-is-driving-remote-work-the-pros-cons>

12. Rödl & Partner, **Coronavirus (COVID-19)/ what to knowvabout France-Assolombarda**, Strasbourg Office, paris@roedl.com, 24 of April 2020, Accessed on 15/6/2022 through the link that attaches below:

https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://www.assolombarda.it/servizi/internazionalizzazione/documenti/covid-19-guide-france&ved=2ahUKEwiK N2hoLD4AhUrm 0HHdvXBBUQFnoECAMQAQ&usg=AOvVaw2XKiJx-0sxrhnHKas_KMb-

13. Shawbel (Dan), **Survey: Remote workers Are More Disegaged and More likely to Quit**, November 15, 2018 on Harvard Business Review under personal policies, accessed on 8,2,2022 through the link that attached below:

<https://hbr.org/2018/11/survey-remote-workers-are-more-disengaged-and-more-likely-to-quit>

سادساً: الوثائق

حكومة دبي، قواعد إرشادية لأصحاب العمل للحفاظ على صحة الموظفين في ظل إنتشار فيروس كورونا، مركز التحكم والسيطرة لمكافحة فيروس كورونا، الإصدار الثالث، تاريخ ٥ كانون الثاني ٢٠٢١، الإمارات- دبي ٢٠٢١.

سابعاً: التقارير

١. تقرير عن محضر تشاور، إعلام وزارة العمل إنهاء عقود عمل بعض الأجراء لأسباب إقتصادية، رقم ٩/٢٤٧، تاريخ ٣٠/١٠/٢٠٢٠، نظم لدى مفتش عمل رئيس مصلحة العمل والعلاقات المهنية في وزارة العمل، السراي في صيدا.
٢. تقرير عن محضر تشاور، كتاب تشاور، رقم ٤/٦٤، نظم بتاريخ ٥/٦/٢٠٢٠، نظم لدى مفتش عمل رئيس مصلحة العمل والعلاقات المهنية في وزارة العمل، السراي في صيدا.
٣. تقرير عن محضر تشاور، صرف أجراء لإيقاف المؤسسة نهائياً عن العمل لأسباب إقتصادية، رقم ٤/١٥٨، لم يتم ذكر التاريخ، نظم لدى مفتش عمل رئيس مصلحة العمل والعلاقات المهنية في وزارة العمل، السراي في صيدا.
٤. فيروز زياني، تقرير حول مدينة ووهان الصينية وكيفية تصديها لفيروس كورونا، نشر على قناة الجزيرة بتاريخ ٢٣/٣/٢٠٢٠ ضمن برنامج للقصة بقية.

ثامناً: المقابلات الخاصة

١. معالي وزير العمل السيد مصطفى بيرم، وزارة العمل - المشرفية، أُجريت المقابلة بتاريخ ٢٠٢٢/٦/٢١.
٢. الدكتورة إيمان خزعل، رئيس دائرة وزارة العمل، وزارة العمل - المشرفية، أُجريت المقابلة بتاريخ ٢٠٢٢/٦/٢١.
٣. السيدة زينة فرحات، رئيس مصلحة العمل والعلاقات المهنية في وزارة العمل، السراي - صيدا، أُجريت المقابلة بتاريخ ٢٠٢٢/٦/١٤.

تاسعاً: الأحكام والقرارات القضائية

• الصادرة عن محكمة التمييز:

١. محكمة التمييز المدنية، الغرفة الثامنة، قرار رقم ٢ تاريخ ٢٠٢٠/١/٢١، تمّ الدخول إلى هذا القرار بتاريخ ٢٠٢٢/٦/٢٢، مركز المعلوماتية القانونية، Legiliban.ul.edu.lb.
٢. محكمة التمييز المدنية في بيروت، قرار رقم ٥٧ تاريخ ٢٠١٧/١٢/٥، العدد ٢٠١٨، العدد الاول.
٣. محكمة التمييز المدنية، الغرفة الثامنة، قرار رقم ٤٣ تاريخ ٢٠١٤/٥/٢٠، مجموعة باز، المجموعة الثالثة والخمسون، القسم الاول، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت ٢٠١٦.
٤. محكمة التمييز المدنية، الغرفة الثامنة، قرار رقم ٢٢ تاريخ ٢٠١٤/٣/٢٧، العدد ٢٠١٤، العدد الرابع.
٥. محكمة التمييز المدنية، الغرفة العاشرة، قرار رقم ٩ تاريخ ٢٠١٤/١/٢٨، مجموعة باز، المجموعة الثالثة والخمسون، القسم الاول، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت ٢٠١٦.
٦. محكمة التمييز المدنية، الغرفة الثامنة، قرار رقم ٧٨ تاريخ ٢٠١٣/١١/٢٨، العدد ٢٠١٤، العدد الثاني.
٧. محكمة التمييز المدنية في بيروت، قرار رقم ٥٤ تاريخ ٢٠١٣/٦/١٣، تمّ الدخول بتاريخ ٢٠٢٢/٩/٢١، مركز المعلوماتية القانونية، الجامعة اللبنانية، Legiliban.ul.edu.lb.
٨. محكمة التمييز المدنية، الغرفة العاشرة، قرار رقم ٢٠١٣/١/١٣ تاريخ ٢٠١٣/١/١٣، مجموعة باز، المجموعة الثانية والخمسون، القسم الاول، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت ٢٠١٤.
٩. محكمة التمييز المدنية، الغرفة العاشرة، قرار رقم ١٣٠ تاريخ ٢٠١٢/١٢/١٨، العدد ٢٠١٤، العدد الثاني.
١٠. محكمة التمييز المدنية في بيروت، قرار رقم ٨٥ تاريخ ٢٠١٢/١٢/١٨، العدد ٢٠١٣، العدد الثاني.
١١. محكمة التمييز المدنية في بيروت، قرار رقم ١١٣ تاريخ ٢٠١٢/١٠/٢٣، مجموعة باز، المجموعة الواحد والخمسون، تمّ الدخول بتاريخ ٢٠٢٢/٢/١٠، مركز المعلوماتية القانونية، الجامعة اللبنانية، Legiliban.ul.edu.lb.

١٢. محكمة التمييز المدنية، الغرفة العاشرة، قرار رقم ٢٠١٦/٦ تاريخ ٢٧/١/٢٠١١، مجموعة باز، المجموعة الخمسون، القسم الاول، الطبعة الاولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت ٢٠١٢.
١٣. محكمة التمييز المدنية في بيروت، قرار رقم ٧٥ تاريخ ١٣/١٠/٢٠٠٩، مجموعة باز، تمّ الدخول بتاريخ ١٥/٩/٢٠٢٢، مركز المعلوماتية القانونية، الجامعة اللبنانية، Legiliban.ul.lb.
١٤. محكمة التمييز المدنية، قرار رقم ٦٧ تاريخ ٢٤/٤/٢٠٠٧، حاتم ماضي، مفهوم السلطة في قانون العمل، المنشورات الحقوقية صادر، بيروت ٢٠٠٨.
١٥. محكمة التمييز المدنية في بيروت، قرار رقم ٤٧ تاريخ ١٠/٥/٢٠٠١، رندا كاج، الصرف التعسفي للأجراء ومعلمي المدارس الخاصة (اجتهادات ونصوص قانونية)، الطبعة الأولى، المؤسسة الحديثة للكتاب، بيروت ٢٠١٥.
١٦. محكمة التمييز المدنية، قرار رقم ٢٠٠٠/١٥ تاريخ ٢٤/١١/٢٠٠٠، تمّ الدخول بتاريخ ٢٢/٨/٢٠٢٢، مركز المعلوماتية القانونية، الجامعة اللبنانية، Legiliban.ul.lb.
١٧. محكمة التمييز المدنية، الغرفة الثامنة، قرار رقم ١٢٠ تاريخ ٢٩/٦/١٩٩٩، مجموعة باز، المجموعة الثامنة والثلاثون، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت ٢٠٠٠.
١٨. محكمة التمييز المدنية، الغرفة الثامنة، قرار رقم ١١٩ تاريخ ٢٩/٦/١٩٩٩، مجموعة باز، المجموعة الثامنة والثلاثون، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت ٢٠٠٠.
١٩. محكمة التمييز المدنية، الغرفة الثامنة، قرار رقم ١١٨ تاريخ ٢٩/٦/١٩٩٩، مجموعة باز، المجموعة الثامنة والثلاثون، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت ٢٠٠٠.
٢٠. محكمة التمييز المدنية، الغرفة الثامنة، قرار رقم ١١٧ تاريخ ٢٩/٦/١٩٩٩، مجموعة باز، المجموعة الثامنة والثلاثون، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت ٢٠٠٠.
٢١. محكمة التمييز المدنية، الغرفة الثامنة، قرار رقم ١١٦ تاريخ ٢٩/٦/١٩٩٩، مجموعة باز، المجموعة الثامنة والثلاثون، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت ٢٠٠٠.
٢٢. محكمة التمييز المدنية، قرار رقم ١١٥ تاريخ ٢٩/٦/١٩٩٩، كساندر.
٢٣. محكمة التمييز المدنية، الغرفة الأولى، قرار رقم ٥٨ تاريخ ٢٧/٤/١٩٩٩، مجموعة باز، المجموعة الثامنة والثلاثون، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت ٢٠٠٠.
٢٤. محكمة التمييز المدنية، الغرفة الثامنة، قرار رقم ٥٤ تاريخ ٦/٤/١٩٩٩، مجموعة باز، المجموعة الثامنة والثلاثون، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت ٢٠٠٠.

٢٥. محكمة التمييز المدنية، الغرفة الأولى، قرار رقم ٣٧ تاريخ ١١/٣/١٩٩٩، مجموعة باز، المجموعة الثامنة والثلاثون، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت ٢٠٠٠.

٢٦. محكمة التمييز المدنية، الغرفة الرابعة، قرار رقم ١٩ تاريخ ١٤/٦/١٩٩٤، مجموعة باز، المجموعة الثالثة والثلاثون، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت ١٩٩٩.

٢٧. محكمة التمييز المدنية، الغرفة السادسة، قرار رقم ١٠٢ تاريخ ٢١/١٢/١٩٩٣، مجموعة باز، المجموعة الثانية والثلاثون، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت ١٩٩٨.

٢٨. محكمة التمييز المدنية، الغرفة الخامسة، قرار رقم ١٦ تاريخ ٣٠/٧/١٩٩٢، مجموعة باز، المجموعة الحادية والثلاثون، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت ١٩٩٧.

٢٩. محكمة التمييز المدنية، الغرفة الرابعة، قرار رقم ١٩٧٤/٦٧ تاريخ ١١/١١/١٩٧٤، تمّ الدخول بتاريخ ١٠/٢/٢٠٢٢، مركز المعلوماتية القانونية، الجامعة اللبنانية، Legiliban.ul.edu.lb.

٣٠. محكمة التمييز المدنية في بيروت، قرار رقم ١٦ تاريخ ٣٠/١٢/١٩٧١، النشرة القضائية، رقم ٩ لسنة ١٩٧٢.

٣١. محكمة التمييز المدنية، الغرفة المدنية، قرار رقم ٤٤ تاريخ ٢٧/٢/١٩٦٨، راني جوزف صادر – نجيب عبد النور – نخبه من الاخصائيين، صادر في الاجتهاد المقارن: العقد، المنشورات الحقوقية صادر، بيروت ١٨٦٣.

٣٢. محكمة التمييز المدنية، الغرفة المدنية الأولى، قرار رقم ٥٥/٥/١٩٥٦ تاريخ ١٩/٥/١٩٥٦، تمّ الدخول بتاريخ ٢٢/٨/٢٠٢٢، مركز المعلوماتية القانونية، الجامعة اللبنانية، Legiliban.ul.edu.lb.

• الصادرة عن مجلس شورى الدولة:

١. مجلس شورى الدولة، الغرفة الخامسة قرار رقم ١٢٠/١٩٩٨ تاريخ ٢٥/١١/١٩٩٨، تمّ الدخول بتاريخ ٢٢/٨/٢٠٢٢، مركز المعلوماتية القانونية، الجامعة اللبنانية، Legiliban.ul.edu.lb.

• الصادرة عن مجلس العمل التحكيمي:

١. م.ع.ت. في بيروت، قرار رقم ٨٧٤ تاريخ ١١/١٢/٢٠١٩، العدد ٢٠٢٢، العدد الاول.
٢. م.ع.ت. في بيروت، قرار صادر بتاريخ ١٧/١٠/٢٠١٨، العدد ٢٠٢١، العدد الثاني.
٣. م.ع.ت. في بيروت، قرار صادر بتاريخ ١٠/١٠/٢٠١٨، العدد ٢٠٢١، العدد الاول.
٤. م.ع.ت. في بيروت، قرار صادر بتاريخ ١٦/٥/٢٠١٨، العدد ٢٠٢٠، العدد الثاني.

٥. م.ع.ت. في جبل لبنان، الغرفة الثالثة، قرار رقم ١٨٠ تاريخ ٢٠١٨/٣/١٩، العدد ٢٠١٩، العدد الثاني.

٦. م.ع.ت. في جبل لبنان، الغرفة الثالثة، قرار رقم ١٧٦ تاريخ ٢٠١٨/٣/١٢، العدد ٢٠١٩، العدد الثاني.

٧. م.ع.ت. في بيروت، قرار صادر بتاريخ ٢٠١٨/١/٣١، العدد ٢٠١٩، العدد الاول.

٨. م.ع.ت. في بيروت، قرار صادر بتاريخ ٢٠١٧/١١/٨، العدد ٢٠١٩، العدد الاول.

٩. م.ع.ت. في بيروت، قرار صادر بتاريخ ٢٠١٥/١٢/٣٠، العدد ٢٠١٧، العدد الرابع، تمّ الدخول بتاريخ ٢٠٢٢/٢/١٠، مركز المعلوماتية القانونية، الجامعة اللبنانية،

Legiliban.ul.edu.lb

١٠. م.ع.ت. في جبل لبنان، الغرفة الثالثة، قرار رقم ١٥٦ تاريخ ٢٠١٥/٣/١٦، العدد ٢٠١٥، العدد الثالث.

١١. م.ع.ت. في بيروت، قرار صادر بتاريخ ٢٠١٤/١٠/٢٩، العدد ٢٠١٦، العدد الثالث.

١٢. م.ع.ت. في بيروت، الغرفة الثانية، قرار رقم ٢٠١٤/٤٢٠ تاريخ ٢٠١٤/٤/١٥، تمّ الدخول بتاريخ ٢٠٢٢/٩/١٢، مركز المعلوماتية القانونية، الجامعة اللبنانية، Legiliban.ul.edu.lb.

١٣. م.ع.ت. في بيروت، قرار رقم ٤٩٣ تاريخ ٢٠١٣/٥/٢٩، العدد ٢٠١٣، العدد الثالث.

١٤. م.ع.ت. في بيروت، قرار صادر بتاريخ ٢٠١٣/١/٢٧، العدد ٢٠١٥، العدد الثاني، تمّ الدخول بتاريخ ٢٠٢٢/٩/٢١، مركز المعلوماتية القانونية، الجامعة اللبنانية،

Legiliban.ul.edu.lb.

١٥. م.ع.ت. في جبل لبنان، الغرفة الثانية، قرار صادر بتاريخ ٢٠٠٧/٩/٢٢، نزيه شلالا، دعاوى الصرف التعسفي من العمل وفسخ عقد العمل، الطبعة الاولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت ٢٠١٢.

١٦. م.ع.ت. في بيروت، قرار رقم ١٥٦ تاريخ ٢٠٠٧/٢/٧، العدد ٢٠٠٨، العدد الثالث.

١٧. م.ع.ت. في بيروت، قرار رقم ٢٠٠٠/٦٨١ تاريخ ٢٠٠٠/٧/٢٥، تمّ الدخول بتاريخ ٢٠٢٢/٩/١٢، مركز المعلوماتية القانونية، الجامعة اللبنانية، Legiliban.ul.lb.

١٨. م.ع.ت. في بيروت، قرار رقم ٢٠٠٠/٦٤٦ تاريخ ٢٠٠٠/٧/١٠، تمّ الدخول بتاريخ ٢٠٢٢/٩/١٢، مركز المعلوماتية القانونية، الجامعة اللبنانية، Legiliban.ul.lb.

١٩. م.ع.ت. في بيروت، قرار رقم ٢٠٠٠/٣٦٩ تاريخ ٢٠٠٠/٥/٨، تمّ الدخول بتاريخ ٢٠٢٢/٩/١٢، مركز المعلوماتية القانونية، الجامعة اللبنانية، Legiliban.ul.lb.

٢٠. م.ع.ت. في بيروت، قرار رقم ٢٠٠٠/٣٦٨ تاريخ ٢٠٠٠/٥/٨، تمّ الدخول بتاريخ
 Legiliban.ul.lb. ٢٠٢٢/٩/١٢، مركز المعلوماتية القانونية، الجامعة اللبنانية،
٢١. م.ع.ت. في بيروت، قرار رقم ١٩٩٩/٣٦٢ تاريخ ١٩٩٩/٦/١٥، تمّ الدخول بتاريخ
 Legiliban.ul.lb. ٢٠٢٢/٩/٢١، مركز المعلوماتية القانونية، الجامعة اللبنانية،
٢٢. م.ع.ت. في جبل لبنان، الغرفة الأولى، قرار رقم ١٩٩٨/٢١٩ تاريخ ١٩٩٨/١٠/٦، تمّ
 الدخول بتاريخ ٢٠٢٢/٩/١٢، مركز المعلوماتية القانونية، الجامعة اللبنانية،
 Legiliban.ul.edu.lb.
٢٣. م.ع.ت. في بيروت، قرار رقم ١٩٩٨/١٣٠٨ تاريخ ١٩٩٨/٧/٢١، تمّ الدخول بتاريخ
 Legiliban.ul.edu.lb. ٢٠٢٢/٩/٢١، مركز المعلوماتية القانونية، الجامعة اللبنانية،
٢٤. م.ع.ت. في بيروت، قرار رقم ١٢٣١ تاريخ ١٩٩٨/٦/٢٩، تمّ الدخول بتاريخ
 Legiliban.ul.edu.lb. ٢٠٢٢/٩/٢٢، مركز المعلوماتية القانونية، الجامعة اللبنانية،
٢٥. م.ع.ت. في بيروت، قرار رقم ١٩٩٨/٩٨٣ تاريخ ١٩٩٨/٥/١٩، تمّ الدخول بتاريخ
 Legiliban.ul.edu.lb. ٢٠٢٢/٩/٢١، مركز المعلوماتية القانونية، الجامعة اللبنانية،
٢٦. م.ع.ت. في بيروت، قرار رقم ٧٨٢ تاريخ ١٩٩٨/٤/٢٤، رندا كاج، الصرف التعسفي
 للأجراء ومعلمي المدارس الخاصة (اجتهادات ونصوص قانونية)، الطبعة الأولى، المؤسسة
 الحديثة للكتاب، بيروت ٢٠١٥.
٢٧. م.ع.ت. في بيروت، الغرفة الثانية، قرار رقم ١٩٩٨/٧٩٠ تاريخ ١٩٩٨/٤/٢٢، تمّ الدخول
 بتاريخ ٢٠٢٢/٩/١٢، مركز المعلوماتية القانونية، الجامعة اللبنانية،
 Legiliban.ul.edu.lb.
٢٨. م.ع.ت. في بيروت، الغرفة الثانية، قرار رقم ١٩٩٨/٧٨٧ تاريخ ١٩٩٨/٤/٢٢، تمّ الدخول
 بتاريخ ٢٠٢٢/٩/١٢، مركز المعلوماتية القانونية، الجامعة اللبنانية،
 Legiliban.ul.edu.lb.
٢٩. م.ع.ت. في بيروت، قرار رقم ٢٥١ تاريخ ١٩٩٨/٢/٢، رندا كاج، الصرف التعسفي
 للأجراء ومعلمي المدارس الخاصة (اجتهادات ونصوص قانونية)، الطبعة الأولى، المؤسسة
 الحديثة للكتاب، بيروت ٢٠١٥.
٣٠. م.ع.ت. في جبل لبنان، قرار رقم ٨ تاريخ ١٩٩٨/١/١٢، حاتم ماضي، مفهوم السلطة في
 قانون العمل، المنشورات الحقوقية صادر، بيروت ٢٠٠٨.
٣١. م.ع.ت. في جبل لبنان، قرار رقم ٦٩ تاريخ ١٩٩٧/٥/١٩، وليم الغريب، قانون العمل
 اللبناني: حاضره ومستقبله، الطبعة الاولى، دون ذكر دار النشر، بيروت ٢٠١٤.
٣٢. م.ع.ت. في بيروت، قرار رقم ١١٥ تاريخ ١٩٩٢/٣/٣، محمد عبده، قانون العمل اللبناني
 (دراسة مقارنة)، الطبعة الاولى، منشورات زين الحقوقية، بيروت ٢٠٠٧.

٣٣. م.ع.ت.، قرار رقم ٢٨ تاريخ ١٩٩١/٥/٢١، نبيلة زين، قضايا العمل، الطبعة الأولى، مؤسسة بحسون للنشر والتوزيع، بيروت ١٩٩٢.
٣٤. م.ع.ت. في بيروت، قرار رقم ٢٣ تاريخ ١٩٩١/٥/١٤، نبيلة زين، قضايا العمل، الطبعة الأولى، مؤسسة بحسون للنشر والتوزيع، بيروت ١٩٩٢.
٣٥. م.ع.ت. في بيروت، قرار رقم ١٨ تاريخ ١٩٩١/٤/٣٠، نبيلة زين، قضايا العمل، الطبعة الأولى، مؤسسة بحسون للنشر والتوزيع، بيروت ١٩٩٢.
٣٦. م.ع.ت. في بيروت، قرار رقم ١٦ تاريخ ١٩٩١/٤/٢٣، نبيلة زين، قضايا العمل، الطبعة الأولى، مؤسسة بحسون للنشر والتوزيع، بيروت ١٩٩٢.
٣٧. م.ع.ت. في بيروت، قرار رقم ١١ تاريخ ١٩٩١/٤/٩، نبيلة زين، قضايا العمل، الطبعة الأولى، مؤسسة بحسون للنشر والتوزيع، بيروت ١٩٩٢.
٣٨. محكمة الاستئناف في جبل لبنان، قرار رقم ١١ تاريخ ١٩٨٧/١/٢٧، مصطفى العوجي، القانون المدني: العقد مع مقدمة في الموجبات المدنية، الجزء الأول، الطبعة الأولى، مؤسسة بحسون للنشر والتوزيع، بيروت ١٩٩٥.
٣٩. م.ع.ت. في بيروت، قرار رقم ٣٦٢ تاريخ ١٩٨٣/١٢/١٤، بيار اميل طوبيا، الدليل العملي في قضايا الصرف التعسفي، الجزء الاول.
٤٠. م.ع.ت. في بيروت، قرار رقم ٥٧ تاريخ ١٩٧٧/٧/١، رندا كاج، الصرف التعسفي للأجراء ومعلمي المدارس الخاصة (اجتهادات ونصوص قانونية)، الطبعة الأولى، المؤسسة الحديثة للكتاب، بيروت ٢٠١٥.
٤١. م.ع.ت. في بيروت، قرار رقم ١٩٧٧/١٩٢، تمّ الدخول بتاريخ ٢٠٢٢/٩/٢٢، مركز المعلوماتية القانونية، الجامعة اللبنانية، Legiliban.ul.edu.lb.
٤٢. م.ع.ت. في بيروت، قرار رقم ١٩٧٥/٧٠٧ تاريخ ١٩٧٥/٨/٥، تمّ الدخول بتاريخ ٢٠٢٢/٩/١٥، مركز المعلوماتية القانونية، الجامعة اللبنانية، Legiliban.ul.edu.lb.
٤٣. م.ع.ت. في بيروت، قرار رقم ١٩٧٥/٦٧٤ تاريخ ١٩٧٥/٧/١٦، تمّ الدخول بتاريخ ٢٠٢٢/٩/١٥، مركز المعلوماتية القانونية، الجامعة اللبنانية، Legiliban.ul.edu.lb.
٤٤. م.ع.ت. في بيروت، قرار رقم ١٩٧٥/٨٨ تاريخ ١٩٧٥/١/٢٨، تمّ الدخول بتاريخ ٢٠٢٢/٩/١٥، مركز المعلوماتية القانونية، الجامعة اللبنانية، Legiliban.ul.edu.lb.
٤٥. م.ع.ت. في بيروت، قرار رقم ١٩٧٤/٦٢٢ تاريخ ١٩٧٤/١/٢٢، تمّ الدخول بتاريخ ٢٠٢٢/٩/١٥، مركز المعلوماتية القانونية، الجامعة اللبنانية، Legiliban.ul.edu.lb.

٤٦. م.ع.ت. في بيروت، قرار رقم ٧٦٢ تاريخ ١٩٧١/٦/٤، العدل ١٩٧٢، العدد الاول، تمّ الدخول بتاريخ ٢٠٢٢/٢/١٠، مركز المعلوماتية القانونية، الجامعة اللبنانية،
Legiliban.ul.edu.lb.

٤٧. م.ع.ت. في بيروت، قرار صادر بتاريخ ١٩٦٧/٩/٢١، العدل ١٩٦٧، العدد الثالث، تمّ الدخول بتاريخ ٢٠٢٢/٢/١٠، مركز المعلوماتية القانونية، الجامعة اللبنانية،
Legiliban.ul.edu.lb.

٤٨. م.ع.ت. في بيروت، قرار رقم ١٣٧٠/٦٥٧ تاريخ ١٩٦٧/٥/٩، العدل ١٩٦٩، العدد الثالث.

٤٩. م.ع.ت. في بيروت، قرار رقم ١٩٦٧/٢٠٣ تاريخ ١٩٦٧/٢/١٤، تمّ الدخول بتاريخ ٢٠٢٢/٩/١٥، مركز المعلوماتية القانونية، الجامعة اللبنانية،
Legiliban.ul.edu.lb.

٥٠. م.ع.ت. في بيروت، قرار رقم ١٩٧٧ تاريخ ١٩٦٧/٢/١٤، العدل ١٩٦٨، العدد الأول.

٥١. م.ع.ت. في بيروت، قرار رقم ١٩٦٦/٢٣٧ تاريخ ١٩٦٦/٢/٢٥، تمّ الدخول بتاريخ ٢٠٢٢/٩/١٥، مركز المعلوماتية القانونية، الجامعة اللبنانية،
Legiliban.ul.edu.lb.

٥٢. م.ع.ت. في بيروت، قرار رقم ١٩٦٦/١٩٨ تاريخ ١٩٦٦/٢/١٨، تمّ الدخول بتاريخ ٢٠٢٢/٩/٢٢، مركز المعلوماتية القانونية، الجامعة اللبنانية،
Legiliban.ul.edu.lb.

٥٣. م.ع.ت. في بيروت، قرار رقم ١٩٦٥/١١٢٨ تاريخ ١٩٦٥/١٢/٣، تمّ الدخول بتاريخ ٢٠٢٢/٩/١٠، مركز المعلوماتية القانونية، الجامعة اللبنانية،
Legiliban.ul.edu.lb.

٥٤. م.ع.ت. في بيروت، قرار رقم ١٩٦٥/٤٧٩ تاريخ ١٩٦٥/٥/٧، تمّ الدخول بتاريخ ٢٠٢٢/٩/٢١، مركز المعلوماتية القانونية، الجامعة اللبنانية،
Legiliban.ul.edu.lb.

• الصادرة عن محكمة الإستئناف:

١. محكمة استئناف بيروت، الغرفة المدنية الثانية، قرار رقم ٤٣٢ تاريخ ١٩٥٩/٧/٢٩، حاتم، جزء ٣٨.

٢. محكمة استئناف بيروت، الغرفة الحادية عشرة، قرار رقم ١٩٩٤/٢٠٨، تمّ الدخول بتاريخ ٢٠٢٢/٨/٢٢، مركز المعلوماتية القانونية، الجامعة اللبنانية،
Legiliban.ul.edu.lb.

عاشراً: القرارات، المذكرات والتعاميم الوزارية:

القرارات:

١. قرار رقم ١/٥٠ الصادر عن وزير العمل لدى وزارة العمل تاريخ ٢ حزيران ٢٠٢٠.

٢. قرار رقم ١/١٩ الصادر عن وزير العمل لدى وزارة العمل تاريخ ١٣ آذار ٢٠٢٠.
٣. قرار رقم ١/٢٠ الصادر عن وزير العمل لدى وزارة العمل تاريخ ٢٠ آذار ٢٠٢٠.
٤. قرار صادر بتاريخ ١٥/٥/٢٠١٣ الصادر عن رئاسة مجلس الوزراء.

التعاميم:

١. تعميم رقم ١/٣ الصادر عن وزير العمل لدى وزارة العمل، المتعلق بتلقيح العاملين في الخدمة المنزلية، تاريخ ٢٦ نيسان ٢٠٢١.
٢. تعميم رقم ١/٢ الصادر عن وزير العمل لدى وزارة العمل، المتعلق بتلقيح المستخدمين والعمال اللبنانيين والاجانب في اماكن العمل، تاريخ ١٩ نيسان ٢٠٢١.
٣. تعميم رقم ١/١ الصادر عن وزير العمل لدى وزارة العمل تاريخ ٢٠٢١/٢/١.
٤. تعميم رقم ١/٧٠ الصادر عن وزير العمل لدى وزارة العمل، يتعلق بإجراء فحص ال PCR في أماكن العمل، تاريخ ٩ كانون الأول ٢٠٢٠.
٥. تعميم رقم ١/٣٥ الصادر عن وزير العمل لدى وزارة العمل، المتعلقة بإرشادات خاصة بالصحة والسلامة المهنية في القطاع الصناعي لمواجهة فيروس كورونا، تاريخ ١٩ أيار ٢٠٢٠.
٦. تعميم رقم ١/٣٢ الصادر عن وزير العمل لدى وزارة العمل، يتعلق بإرشادات خاصة بالصحة والسلامة المهنية في صالونات التزيين لمواجهة فيروس كورونا تاريخ ٦ أيار ٢٠٢٠.
٧. تعميم رقم ١/٣١ الصادر عن وزير العمل لدى وزارة العمل، المتعلق بإرشادات خاصة بالصحة والسلامة المهنية لمواجهة فيروس كورونا، تاريخ ٥ أيار ٢٠٢٠.
٨. تعميم رقم ١/٢٦ الصادر عن المدير العام لدى وزارة العمل، يتعلق بإرشادات خاصة بالصحة والسلامة المهنية في المنشآت الصناعية، تاريخ ١٥ نيسان ٢٠٢٠.
٩. تعميم رقم ١/٢٥ الصادر عن المدير العام لدى وزارة العمل، يتعلق بالصحة والسلامة المهنية للعاملين في محلات البقالة والسوبر ماركت، تاريخ ١٥ نيسان ٢٠٢٠.
١٠. تعميم رقم ١/٢٣ الصادر عن وزير العمل لدى وزارة العمل، المتعلق بالصحة والسلامة المهنية في الشركات العاملة في مجال التنظيفات، تاريخ ٨ نيسان ٢٠٢٠.
١١. تعميم رقم ١/٢٢ الصادر عن وزير العمل لدى وزارة العمل، يتعلق بالصحة والسلامة المهنية في الشركات العاملة في مجال التعقيم، تاريخ ٨ نيسان ٢٠٢٠.
١٢. تعميم رقم ١/٢١ الصادر عن وزير العمل لدى وزارة العمل، يتعلق بالصحة والسلامة المهنية في الأفران والمخابز، تاريخ ٨ نيسان ٢٠٢٠.

١٣. تعميم رقم ١/٢٠ الصادر عن وزير العمل لدى وزارة العمل تاريخ ٣ نيسان ٢٠٢٠.

المذكرات:

١. مذكرة رقم ١/١٤ الصادرة عن وزير العمل لدى وزارة العمل، المتعلقة بتشكيل فريق عمل للإشراف على عملية تقييم السياسات الوطنية حول الأجور وحماية العاملين، تاريخ ٢٩ حزيران ٢٠٢١.

٢. مذكرة رقم ١/٥ الصادرة عن وزير العمل لدى وزارة العمل، تاريخ ١١ شباط ٢٠٢١.

٣. مذكرة رقم ١/٢٦ الصادرة عن وزير العمل لدى وزارة العمل، متعلقة بتنفيذ توصيات لجنة متابعة التدابير والإجراءات الوقائية لفيروس كورونا، تاريخ ١٤ كانون الأول ٢٠٢٠.

٤. مذكرة رقم ١/٢٤ الصادرة عن وزير العمل لدى وزارة العمل المتعلقة " بتمديد العمل بالمذكرة رقم ١/١٩ تاريخ ٢٠٢٠/٣/١٣، تاريخ ٨ نيسان ٢٠٢٠.

إحدى عشر: المواقع الإلكترونية

1. legiliban.ul.edu.lb.
2. www.légifrance.fr.
3. <https://news.un.org>
4. <https://www.bbc.com>
5. <https://alwatannews.net>
6. www.skynewsarabia.com
7. <https://www.aljazeera.net>
8. www.facebook.com
9. <https://plcj.net>
10. <https://www.actanceavocats.com>
11. <https://www.google.com>
12. <https://www.mahkama.net>
13. <https://www.ilo.org>
14. <https://www.eurofound.europa>
15. <http://rais.education>

16. <https://resourcecentrr.etuc.org>
17. <http://erconline.eu>
18. <https://www.businessinsurrance.com>
19. <https://hbr.org>
20. <https://www.hrmorning.com>
21. <https://theconversation.com>
22. <https://www.vezadigital.com>
23. <http://companypcr.net>
24. <https://www.labor.gov.lb>

الفهرس

الإهداء.....	
الشكر والتقدير.....	
لائحة بالمختصرات.....	
التصميم.....	
المقدمة.....	١
القسم الأول: إستمرارية عقود العمل في ظل جائحة كورونا.....	٨
الفصل الأول: إزدواجية التكيف لجائحة كورونا على عقود العمل.....	١٠
المبحث الأول: الطبيعة الخاصة لتكيف جائحة كورونا.....	١٠
الفقرة الأولى: تكيف عناصر القوة القاهرة على جائحة كورونا.....	١١
أولاً: التوصيف العلمي والقانوني لجائحة كورونا.....	١١
ثانياً: شروط تطبيق نظرية القوة القاهرة على جائحة كورونا.....	١٦
الفقرة الثانية: تكيف عناصر الظروف الطارئة على جائحة كورونا.....	١٩
أولاً: الظروف الطارئة اساس عامل التغيير العقدي.....	١٩
ثانياً: شروط تطبيق نظرية الظروف الطارئة على جائحة كورونا.....	٢٢
١. التطور التشريعي لنظرية الظروف الطارئة.....	٢٢
٢. نظرية الظروف الطارئة في التشريع المقارن.....	٢٤
٣. نظرية الظروف الطارئة في القانون اللبناني.....	٢٥
أ. موقف التشريع.....	٢٥
ب. موقف الاجتهاد.....	٢٨
ت. موقف الفقه.....	٢٩

ث. نطاق تطبيق الظروف الطارئة على جائحة كورونا ضمن الشروط المستوجبة.....	٣٠
المبحث الثاني: الوسائل الوقائية لحفظ الإستقرار التعاقدى في ظل جائحة كورونا.....	٣٤
الفقرة الأولى: التدابير القانونية المستحدثة للحد من تداعيات الجائحة على الإلتزامات التعاقدية.....	٣٤
أولاً: القانون الفرنسي بموجب المرسوم رقم ٢٠٢٠/٣٠٦ بتاريخ ٢٣ آذار ٢٠٢٠.....	٣٥
ثانياً: القانون المتعلق بتعليق المهل القانونية، القضائية والعقدية رقم ٢٠٢٠/١٦٠ في لبنان.....	٣٦
الفقرة الثانية: التدابير القانونية الأخلاقية للحد من تداعيات الجائحة على الإلتزامات التعاقدية.....	٣٨
أولاً: موجب احترام رب العمل في توفير الامن الصحي لعمّاله.....	٣٨
ثانياً: نطاق القاضي بتكريس التعديل العقدي.....	٤٢
الفصل الثاني: إزدواجية تطبيق وتنفيذ عقود العمل في ظل جائحة كورونا.....	٥٠
المبحث الأول: أثر جائحة كورونا على شكل تنفيذ عقود العمل.....	٥٠
الفقرة الأولى: أهمية تفعيل عقد العمل عن بُعد جراء جائحة كورونا.....	٥١
أولاً: مفهوم عقد العمل عن بُعد.....	٥١
ثانياً: عناصر عقد العمل عن بُعد.....	٥٤
الفقرة الثانية: المفاعيل القانونية لعقد العمل عن بُعد.....	٥٨
أولاً: حقوق والتزامات اطراف عقد العمل عن بُعد.....	٥٨
ثانياً: صعوبات تطبيق عقد العمل عن بُعد.....	٦١
المبحث الثاني: أثر جائحة كورونا على تعليق عقود العمل.....	٦٣

- ٦٣.....الفقرة الأولى: التعليق القانوني المبرر.....
- ٦٤.....أولاً: مفهوم تعليق عقد العمل.....
- ٦٦.....ثانياً: تكيف شروط تعليق عقد العمل على ضوء الحالات الراهنة.....
- ٦٧.....الفقرة الثانية: النتائج المترتبة على تعليق عقد العمل في ظل الأوضاع الراهنة.....
- ٦٧.....أولاً: واقع الاجر في حالة التعليق في ظل قانون العمل اللبناني.....
- ٧٠.....ثانياً: دور لجنة المؤشر في حماية اطراف عقد العمل.....
- ٧٥.....القسم الثاني: إنهاء عقود العمل في ظل جائحة كورونا.....
- ٧٧.....الفصل الأول: أوجه إنهاء عقود العمل في ظل جائحة كورونا.....
- ٧٧.....المبحث الأول: إنهاء عقود العمل بين إستحالة التنفيذ والمشروعية أثناء جائحة كورونا.....
- ٧٨.....الفقرة الأولى: إستحالة التنفيذ الدائمة في ظل جائحة كورونا.....
- ٨١.....الفقرة الثانية: مشروعية الصرف لأسباب إقتصادية.....
- ٨١.....أولاً: مفهوم الصرف الإقتصادي.....
- ٨٥.....ثانياً: الشروط الشكلية.....
- ٩١.....المبحث الثاني: الدور الرقابي لوزارة العمل أثناء جائحة كورونا.....
- ٩٢.....الفقرة الأولى: الإجراءات المتبعة من قبل الوزارة في ظل جائحة كورونا.....
- ٩٢.....أولاً: إصدار القرارات والتعاميم والمذكرات المتعلقة بتنظيم سير العمل.....
- ٩٧.....ثانياً: القوة الملزمة للقرارات والتعاميم والمذكرات المتعلقة بتنظيم سير العمل.....
- ٩٨.....الفقرة الثانية: تلقي الشكاوى وسبل معالجتها.....
- ٩٨.....أولاً: الشكاوى المقدمة إلى وزارة العمل أثناء جائحة كورونا.....
- ١٠٠.....ثانياً: حق الأجير بالأولوية للعودة إلى العمل.....
- ١٠٢.....الفصل الثاني: حل نزاعات عقود العمل في ظل جائحة كورونا.....
- ١٠٢.....المبحث الأول: الدعوى المتولدة عن إنهاء عقود العمل في ظل جائحة كورونا.....

الفقرة الأولى: المرجع المختص للنظر بالنزاعات القانونية المتولدة عن جائحة كورونا.....	١٠٣
أولاً: مفهوم مجلس العمل التحكيمي.....	١٠٣
ثانياً: اختصاص مجلس العمل التحكيمي.....	١٠٦
الفقرة الثانية: شروط تقديم الدعوى أمام مجلس العمل التحكيمي.....	١٠٩
أولاً: الشروط العامة لتقديم الدعوى.....	١١٠
ثانياً: المهلة كشرط خاص لتقديم الدعوى.....	١١٢
المبحث الثاني: دور مجالس العمل التحكيمية في تكريس العدالة الإجتماعية	١١٣
الفقرة الأولى: التوصيف السليم لمفهوم الصرف لدى مجلس العمل التحكيمي	١١٤
أولاً: مفهوم التعسف باستعمال الحق وتكييفه مع الصرف الاقتصادي.....	١١٤
ثانياً: التعويضات المقررة في حال التعسف بالإنتهاء.....	١١٥
الفقرة الثانية: طرق المراجعة بشأن الأحكام الصادرة عن مجلس العمل التحكيمي	١٢٠
أولاً: الاعتراض واعتراض الغير.....	١٢٠
ثانياً: التمييز.....	١٢٢
الخاتمة.....	١٢٦
المصادر والمراجع.....	١٣٠
الفهرس.....	١٥٣