

جائحة كورونا وأثرها على مبدأ إستمرارية عقد العمل

إعداد: الباحث / ماهر أحمد الجنون | الجمهورية اللبنانية

دكتوراه في القانون الخاص | الجامعة الإسلامية في لبنان

E-mail : Mahra73@hotmail.com | <https://orcid.org/0009-0003-1377-5366>

<https://doi.org/10.70758/elqarar/9.26.9>

| | | | | | |
|-----------------|-----------|---------------|-----------|--------------|-----------|
| تاريخ الاستلام: | 2026/1/12 | تاريخ القبول: | 2026/1/24 | تاريخ النشر: | 2026/2/15 |
|-----------------|-----------|---------------|-----------|--------------|-----------|

للاقتباس: الجنون، ماهر أحمد، جائحة كورونا وأثرها على مبدأ إستمرارية عقد العمل، مجلة القرار للبحوث العلمية المحكمة، المجلد التاسع، العدد 26، السنة الثانية، 2026، ص-ص 193-220. <https://doi.org/10.70758/elqarar/9.26.9>

المُلْخَّص

يحلل هذا البحث انعكاسات جائحة كورونا على إستمرارية عقود العمل، لا سيما في ظل الأزمة الاقتصادية اللبنانية. وتحمّل الدراسة حول التكيف القانوني للجائحة بين القوة القاهرة المستحبّلة التنفيذ والظروف الطارئة المرهقة له، مع مراعاة الخصوصيّة الفنّية لكل نشاط تعاقدي لتقدير مصير العلاقة بين صاحب العمل والأجير وفقاً لظروف كل حالة. كذلك، يستعرض البحث التدابير الوقائيّة لضمان الإستقرار التعاقدّي، كتعليق المهل وتعييل مبدأ حسن النّية في السلامة المهنيّة. كما يُحلّ التحول نحو العمل عن بعد وإشكالياته العمليّة، وصولاً إلى دراسة تعليق العقد وآثاره على الأجر، مع إبراز دور لجنة المؤشر في حماية القوّة الشّرائية للأجراء خلال الأزمات. وبالتالي، يخلص البحث إلى ضرورة تطوير التنظيم التشريعي اللبناني بما يوفر وضوحاً في التكيف، ويعزّز أدوات الحماية، ويكرّس التّوازن بين إستمرارية المؤسّسة وصون حقوق الأجير.

الكلمات المفتاحية: جائحة كورونا، عقد العمل، القوة القاهرة، الظروف الطارئة، العمل عن بعد، تعليق عقد العمل.

The COVID-19 Pandemic and its Impact on the Principle of the Continuity of the Employment Contract

Author: Researcher / Maher Ahmad El Jannoun | Lebanese Republic

PhD candidate in Private law | Islamic University of Lebanon

E-mail : Mahra73@hotmail.com | <https://orcid.org/0009-0003-1377-5366>

<https://doi.org/10.70758/elqarar/9.26.9>

Received : 12/1/2026

Accepted : 24/1/2026

Published : 15/2/2026

Cite this article as: El Jannoun, Maher Ahmad, *The COVID-19 Pandemic and its Impact on the Principle of the Continuity of the Employment Contract*, *ElQarar Journal for Peer-Reviewed Scientific Research*, vol 9, issue 26, Third year, 2026, pp. 193-220. <https://doi.org/10.70758/elqarar/9.26.9>

Abstract

This study analyzes the repercussions of the Corona pandemic on the continuity of employment contracts, especially in light of the Lebanese economic crisis. Additionally, it examines the legal adaptation of the pandemic in the context of force majeure and emergency circumstances, analyzing their impact on employer-employee relationships. Further, the study highlights the importance of assessing each contract's specifics and reviews preventive measures for contractual stability, including deadline suspensions and the implementation of good faith principles in occupational safety. In this context, it examines the shift to remote work and the operational challenges involved, assessing contract suspension and its effects on wages. Also, it highlights the Index Committee's strategic role in protecting employees' purchasing power and ensuring social stability during economic crises. Therefore, the study concludes that it is necessary to develop the Lebanese legislative organization in a way that provides clarity in adaptation, enhances protection tools, and establishes a balance between the continuity of the institution and the preservation of employee rights.

Keywords: Covid-19, employment contract, force majeure, hardship, telework, suspension of employment contract.

La Pandémie de COVID-19 et Son Impact sur le Principe de Continuité du Contrat de Travail

Résumé

Cette recherche étudie l'impact de la pandémie de Covid-19 sur la continuité des contrats de travail, à la lumière des perturbations qu'elle a provoquées dans l'exécution des obligations contractuelles et des conflits d'intérêts entre employeur et salarié, notamment au Liban où la crise sanitaire s'est conjuguée à une crise économique sévère. L'analyse se concentre sur la qualification juridique de la pandémie et ses effets sur le sort du contrat, entre la force majeure, associée à l'impossibilité d'exécution, et la théorie de l'imprévision, qui rend l'exécution excessivement onéreuse sans atteindre l'impossibilité, tout en soulignant la spécificité des contrats de travail et la nécessité d'une appréciation au cas par cas selon la nature de l'activité.

La recherche examine ensuite les mécanismes préventifs visant à préserver la stabilité contractuelle, à travers les mesures juridiques adoptées en France et au Liban (notamment la suspension des délais), ainsi que les mesures juridiques et éthiques fondées sur le principe de bonne foi et sur l'obligation de sécurité et de santé au travail à la charge de l'employeur. Elle traite également de la dualité des modalités d'exécution du contrat durant la pandémie, entre travail présentiel et télétravail, en précisant son cadre, ses effets et ses difficultés pratiques, puis analyse la suspension du contrat de travail, ses conditions et ses conséquences, en particulier le sort du salaire et le rôle du comité de l'indice dans la protection du salaire minimum.

L'étude conclut à la nécessité de renforcer le cadre législatif libanais afin d'assurer la cohérence de la qualification, d'améliorer les instruments de protection et de garantir l'équilibre entre la continuité de l'entreprise et les droits du salarié.

Mots-clés: Covid-19 - contrat de travail - force majeure - imprévision - télétravail - suspension du contrat de travail.

المقدمة

أفرزت جائحة كورونا واقعاً استثنائياً غير مسبوق، تجاوزت تداعياته الإطار الصحي الضيق، لتطال مختلف القطاعات الاقتصادية والاجتماعية، وفي مقدمها علاقات العمل التعاقدية. فقد شكلت هذه الجائحة حدثاً مفصلياً زعزع الاستقرار الذي تقوم عليه عقود العمل، وفرض إعادة النظر في كيفية تنفيذ الالتزامات الناشئة عنها، ولا سيما في ظل القرارات الإدارية التي اتخذتها الدولة اللبنانية، وعلى رأسها إعلان التعبئة العامة وما رافقها من إغفال قسري للمؤسسات وتوقف جزئي أو كلي للنشاط الاقتصادي⁽¹⁾.

ويعد عقد العمل من العقود ذات الخصوصية المميزة، نظراً لارتباطه المباشر بمصدر عيش الأجير وكرامته الإنسانية، ما يضفي عليه طابعاً اجتماعياً يتجاوز الإطار التعاقدى البحث. لذلك، فإن أي مساس باستمرارية عقد العمل لا ينعكس فقط على طرف العلاقة التعاقدية، بل يمتد أثره إلى التوازن الاجتماعي والاقتصادي ككل، الأمر الذي يفرض مقاربة قانونية دقيقة تراعي في آن معاً مقتضيات حماية الأجراء ومتطلبات استمرارية المؤسسة⁽²⁾.

في ظل جائحة كورونا، بُرِزَ تضارب واضح في المصالح بين أرباب العمل والأجراء حول مصير عقود العمل المبرمة في ظروف عادية، والتي أصبحت تُتفّق في سياق استثنائي لم يكن متوقعاً عند إبرامها. فقد وجد أرباب العمل أنفسهم أمام صعوبات مالية وتنظيمية حالت دون تنفيذ موجباتهم التعاقدية على النحو المعتمد، في حين واجه الأجراء خطر فقدان مصدر رزقهم نتيجة فسخ العقود أو تعليقها أو تعديل شروط تنفيذها⁽³⁾. وقد أدى هذا الواقع إلى تعدد الحلول العملية، بين تعليق عقود العمل، أو اللجوء إلى العمل عن بعد، أو حتى إنهاء العلاقة التعاقدية، ما أثار إشكاليات قانونية دقيقة حول مدى مشروعية هذه التدابير وحدودها.

وتكمّن الإشكالية القانونية الجوهرية في تحديد التكييف القانوني لجائحة كورونا في إطار قانون العمل اللبناني، وما يتربّط على هذا التكييف من آثار على استمرارية عقود العمل فهل تشكل هذه الجائحة قوة قاهرة تبرر استحالة تنفيذ الالتزامات التعاقدية وتؤدي إلى تعليق العقد أو إنهائه؟ أم أنها تعد ظرفاً استثنائياً طارئاً يجعل تنفيذ الالتزام مرهقاً دون أن يبلغ حد الاستحالة، بما يفرض

(1) قرار مجلس الوزراء اللبناني بإعلان التعبئة العامة لمواجهة انتشار فيروس كورونا، تاريخ 15/3/2020، الجريدة الرسمية، عدد خاص، 2020.

(2) مصطفى العوجي، الوسيط في شرح قانون العمل اللبناني، الجزء الأول، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2011، ص 25 وما يليها.

(3) عدنان الصناوي، شرح قانون العمل اللبناني، الطبعة الأولى، دار النهضة العربية، بيروت 2004، ص 112.

البحث عن حلول تحفظ التوازن العقدي؟ ويزداد هذا التساؤل تعقيداً في ظل غياب نص صريح في التشريع اللبناني يُكرس نظرية الظروف الطارئة⁽¹⁾.

إن غياب النص التشريعي الواضح لا يعني غياب الحل القانوني، إذ يبرز في هذا المجال دور المبادئ العامة التي تحكم تنفيذ العقود، ولا سيما مبدأ حسن النية، الذي يفرض على أطراف عقد العمل التعاون لمواجهة الظروف الاستثنائية، والامتاع عن التعسف في استعمال الحقوق، والسعى إلى حلول من شأنها الحد من تفاقم الضرر. ويكتسب هذا المبدأ أهمية خاصة في علاقات العمل، حيث يفترض بصاحب العمل أن يراعي الوضع الاجتماعي للأجير، وأن يتخذ التدابير اللازمة لحماية صحته وضمان الحد الأدنى من استقرار علاقته المهنية⁽²⁾.

كما أن التدخل التشريعي الذي حصل في لبنان خلال فترة الجائحة، ولا سيما من خلال تعليق المهل القانونية والقضائية والعقدية، شكل محاولة ظرفية لحماية الحقوق ومنع سقوطها بفعل الظروف الاستثنائية، إلا أنه لم يعالج بصورة مباشرة مسألة استمرارية عقود العمل أو إعادة التوازن بين التزامات أطرافها، الأمر الذي فتح المجال أمام الاجتهاد والفقه للاضطلاع بدور أساسي في تكيف الواقع المستجدة وتحديد الإطار القانوني الناظم لمفاعيل الجائحة على علاقات العمل التعاقدية⁽³⁾.

وتبرز أهمية هذا البحث في كونه يتناول مسألة استمرارية عقود العمل في ظل جائحة كورونا من منظور القانون اللبناني، من خلال تحليل التكيف القانوني للجائحة وبيان انعكاساته على تنفيذ عقود العمل وتعليقها في ضوء النصوص القانونية القائمة والاجتهادات القضائية والمبادئ العامة لقانون العمل. كما يسعى إلى إبراز مدى قدرة النظام القانوني اللبناني على استيعاب الأزمات الاستثنائية وحدود الحماية التي يوفرها للأجراء في مواجهة المخاطر الاقتصادية والصحية.

وانطلاقاً من ذلك، يعتمد هذا البحث المنهج التحليلي الوصفي، من خلال دراسة النصوص القانونية اللبنانية ذات الصلة، وتحليل الاجتهادات الصادرة عن مجالس العمل التحكيمية، واستعراض آراء الفقه بهدف استخلاص القواعد التي تحكم استمرارية عقود العمل في الظروف الاستثنائية. ويتناول البحث في مبحثه الأول مسألة استمرارية عقود العمل في ظل جائحة كورونا، من خلال التكيف القانوني للجائحة واذدواجية تطبيق وتنفيذ عقود العمل، على أن تعالج في المبحث الثاني الآثار العملية لتعليق العقود والعمل عن بعد والنتائج المتترتبة على ذلك في ظل الأوضاع الراهنة في لبنان.

(1) حسن كبيرة، *أصول قانون العمل*، منشورات الجامعة اللبنانية، بيروت 1998، ص 179.

(2) المادة /221/ من قانون الموجبات والعقود اللبناني، مصطفى العوجي، الوسيط في شرح قانون العمل اللبناني، مرجع سابق، ص 67.

(3) القانون رقم 160/2020 المتعلق بتعليق المهل القانونية والقضائية والعقدية، الجريدة الرسمية، العدد 21، تاريخ 14/5/2020.

المبحث الأول – تعدد التكيف القانوني لجائحة كورونا:

في ظل انتشار جائحة كورونا، ازداد البحث عن التوصيف القانوني لها نظراً لفاعليها على الالتزامات التعاقدية بحيث أصبح المتعاقدون غير قادرين على تحديد المسار الذي سيتبعونه لنقرير 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 وأساس القانوني لهما لإعطاء التكيف السليم⁽¹⁾.

على ضوء ذلك، لا بد من دراسة خصوصية التكيف القانوني لجائحة كورونا (المطلب الأول)، ومن ثم البحث في آليات الحفاظ على الاستقرار التعاقدي في ظل جائحة كورونا (المطلب الثاني).

المطلب الأول- خصوصية التكيف القانوني لجائحة كورونا:

لمعرفة التكيف الخاص لجائحة كورونا يقتضي تحديد الوصف القانوني الذي ينطبق على هذه الجائحة، وذلك من خلال البحث في تكييف عناصر القوة القاهرة على جائحة كورونا لنتقل بعد ذلك إلى معالجة تكييف عناصر الظروف الطارئة على جائحة كورونا.

الفقرة الأولى – مدى توافر عناصر القوة القاهرة في جائحة كورونا:

من غير المنطق الطبيعي إطلاق وصف عام على أن كل فيروس يشكل جائحة عالمية، وكل جائحة تشكل قوة قاهرة، فكل أمر له خصوصيته وذلك بحسب مقتضيات وظروف كل حالة على حدة⁽²⁾.

أولاً- توصيف جائحة كورونا من الناحية القانونية والعلمية:

تعتبر كورونا 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 وانتشاره⁽³⁾.

(1) أنس فيصل التورة، تأثيرات جائحة كورونا على عقد العمل بين الظروف الطارئة والقوة القاهرة، مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، ملحق خاص، العدد السادس، 2020، ص 301.

(2) أنس فيصل التورة، تأثيرات جائحة كورونا على عقد العمل بين الظروف الطارئة والقوة القاهرة، المرجع السابق، ص 301.

(3) منظمة الصحة العالمية، يمكن وصف كوفيد 19 بأنه جائحة، نشر بتاريخ 11/3/2020 الموقع الإلكتروني <https://news.un.org>

يختلف تعريف الجائحة باختلاف المقاربة المعتمدة، إذ يركّز التعريف العلمي على خصائص الفيروس وانتشاره، بينما يكتسب التعريف القانوني دلالته من إدراجه ضمن إطار المسؤولية الجزائية أو المدنية. فالجائحة تُعدَّ ظرفاً قانونياً يُعتَدَّ به بقدر تأثيره في تقدير الفعل والمسؤولية، ولا سيما في ما يتصل بواجب الاحتراز المفروض على الأفراد تفادياً لنقل العدوى، سواء عن علم أو عن إهمال.

فالحكومة اللبنانية أعلنت حالة التعبئة العامة لمواجهة انتشار فيروس كورونا بتاريخ (١) ٢٠٢٠/٣/١٥. وينبغي الإشارة إلى أن مفهوم التعبئة العامة يختلف عن مفهوم إعلان حالة الطوارئ^(٢)، فإعلان حالة الطوارئ تكون فقط لدواع ومتطلبات أمنية^(٣)، وحالة التعبئة العامة تشمل دوافع عديدة منها الدوافع الصحية.

انطلاقاً من أن هذا الفيروس ولا جدل فيه بأنه غير متوقع 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، فتنقify بهذه الحالة عناصر القوة القاهرة. يقتضي معرفة أن ليس كل مرض يشكل قوة القاهرة.

فإذاً، ليس كل وباء جائحة، وليس كل جائحة تُعدَّ من قبيل القوة القاهرة، إنما يجري التكيف حسب كل حالة على حدة.

ثانياً - شروط تطبيق نظرية القوة القاهرة على جائحة كورونا:

لم يتضمن قانون الموجبات والعقود اللبناني نصاً صريحاً يحدّ عناصر القوة القاهرة، غير أنَّ الفقه والاجتهد استقرَا على اعتبارها حدثاً خارجياً لا يعود إلى إرادة المتعاقدين، ولا يمكن توقعه أو تقادِي آثاره^(٤)، إذ يطْرَأ بصورة مفاجئة ويتعذر على الإنسان دفعه أو السيطرة عليه^(٥). وعلى خلاف ذلك،

(١) رئاسة مجلس الوزراء، قرار صادر بتاريخ ٢٠٢٠/٣/١٥، متعلق بإعلان حالة التعبئة العامة لمواجهة فيروس كورونا، المرجع السابق.

(٢) وهيب دوره، سلسلة مقالات عن أوقات الأزمة، مفهوم التعبئة العامة، Ecole Nationale d'Administration-Ecole Nationale d'Administration Liban www.facebook.com/enaliban بتاريخ ٢٠٢٠/٤/١٤.

(٣) المادة الأولى و المرسوم الاسترادي رقم ٥٢، تاريخ ٩/٨/١٩٦٧: «تعلن حالة الطوارئ او المنطقة العسكرية في جميع الأراضي اللبنانية او في جزء منها: عد ت تعرض البلاد لخطر داهم ناتج عن حرب خارجية او ثورة مسلحة او أعمال او اضطرابات تهدد النظام العام والأمن او عند وقوع أحداث تأخذ طابع الكارثة».

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

(٥) خليل جريح، النظرية العامة للموجبات، بيروت، الطبعة الأولى، الجزء الأول، المنشورات الحقوقية صادر، ١٩٩٨، ص ٣١٢.

نصّ المشرع الفرنسي صراحة على تعريف القوة القاهرة في الفقرة الأولى من المادة 1218 من القانون المدني الفرنسي الجديد، معتبراً أنها ظرف خارج عن إرادة المدين، وغير متوقع، ولا يمكن تلافيه، ويحول دون تنفيذ الالتزام أو الحد من آثاره⁽¹⁾.

وعند تطبيق هذه الشروط على جائحة كورونا، يبقى العقد المبرم بين الأطراف نقطة الانطلاق، إعمالاً لمبدأ إلزامية تنفيذ العقود، الأمر الذي يفرض التمييز بين حالات عدّة لتحديد ما إذا كانت الجائحة تشكل قوة قاهرة من عدمه.

في الحال الأولي، عندما يكون الأطراف في متن العقد مدرجين بنداً على أن الوباءات تعد من قبيل القوة القاهرة، في هذه الحالة وعملاً بالقوة الملزمة لكافة الشروط المتفق عليها في متن العقد تُكيّف الجائحة على أنها قوة قاهرة، بخلاف الحالة الثانية عندما تُدرج في متن العقد الحالات التي تعد من قبيل القوة القاهرة ويجري إقصاء الوباءات منها، في مثل هذه الحالة لا يمكن توصيف الجائحة على أنها قوة قاهرة. أما الحالة الثالثة فلها وجهان: الوجه الأول عندما تُدرج حالات القوة القاهرة دون التطرق بتاتاً إلى الوباءات ما إذا كانت تشكل قوة قاهرة أم لا، والوجه الثاني هو عدم إدراج في متن العقد أي اتفاق حيال تحديد القوة القاهرة، في كل الوجهين يعود لمحكمة الأساس تقدير ما إذا كانت الجائحة تشكل قوة قاهرة أم لا وذلك بحسب ظروف كل قضية⁽²⁾.

ولإعطاء التكييف السليم لجائحة كورونا بأنها تشكل قوة قاهرة، ينبغي توافر الشروط التالية: بالعودة إلى شرط عدم توقع الحدث، فإن هذا الوباء من المستحيل على أي متعاقد أبرم عقد بتاريخ سابق على انتشار الجائحة أن يعلم بحدوثه وتأثيراته التي طالت كل القطاعات وليس فقط القطاع الصحي⁽³⁾.

أما بالنسبة إلى الشرط الثاني المتمثل بعدم دفعه، فهذا الفيروس انتشر بسرعة ولم يكن بالإمكان درء مخاطره. وأخيراً، يجب توافر شرط الطابع الخارجي للفيروس ويقصد به انتقاء خطأ المدين. ومن المنطقي اعتبار أن الفيروس لم ينبع عن المدين ولم يتسبب به شخصياً أو نتج عن إهماله⁽⁴⁾. فإذا استجمعت الشروط المستوجبة التطبيق توصف الجائحة على أنها قوة قاهرة.

بالمقابل، سنعدم إلى معالجة مسار آخر لتكييف الجائحة ما إذا كان بالإمكان توافر عناصر

(1) محمد حسن قاسم، قانون العقود الفرنسي الجديد باللغة العربية، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، 2018، ص 94 وما يليها.

(2) نجيب الحاج شاهين، فيروس الكورونا والعقود الجارية، العدل الثالث، العدد 2020، السنة الرابعة والخمسون، ص 984 وما يليها.

(3) هانيا فقيه، أثر الكورونا على تنفيذ العقود- دراسة وفقاً للقانون اللبناني، مجلة كامبريدج للبحوث العلمية، العدد الأول، تموز 2020، ص 14 وما يليها.

(4) هانيا فقيه، المرجع السابق الذكر، ص 14 وما يليها.

الظروف الطارئة على جائحة كورونا (الفقرة الثانية).

الفقرة الثانية - مدى توافر عناصر الظروف الطارئة في جائحة كورونا:

لا يُعد كل ظرف طارئ قوة قاهرة لمجرد أنه ينفلت كأهل أحد المتعاقدين، بل يتشرط أن يجعل تنفيذ الالتزام مستحيلًا لا مرهقاً فقط. ويقاس ذلك بعدم إمكان توقع الحدث عند إبرام العقد⁽¹⁾، على أن يكون خارجاً عن المجرى الطبيعي للأمور، إذ لا يعتد بالظرف القابل للتوقع أو النادر الحدوث في الظروف العادية⁽²⁾.

إن اختلال التوازن العقدي لا يقتصر على الحدث المفاجئ بحد ذاته، بل قد ينتج أيضاً عن آثاره غير المألوفة التي تقلب الأسس التي قام عليها العقد المبرم في ظروف عادية. ولإعمال عامل التغيير، يتشرط ألا يكون للمتعاقد أي دور في وقوع الحدث أو في نتائجه⁽³⁾، كما لا يكفي عدم إمكان التوقع فحسب، بل يجب أيضاً تعدد دفع الحدث أو تلافي آثاره رغم اتخاذ التدابير اللازمة.

وعند توافر هذه الشروط، يقتضي العمل بالمصلحة العامة السعي إلى تعديل العقد باتفاق الأطراف، إذ إن القانون اللبناني لا يجيز للقاضي التدخل لإعادة التوازن العقدي في غياب نص صريح، نظراً لارتباط الوثيق بين مبدأ الثبات العقدي ومبدأ العدالة الاجتماعية⁽⁴⁾.

وتأسياً على ذلك، يفترض عند تطبيق نظرية الظروف الطارئة على جائحة كورونا وجود عقد نافذ، تتأثر موازينه بظروف لاحقة تجعل التنفيذ مرهقاً بصورة فادحة دون أن تبلغ حد الاستحالة، وإلا انصرف الوصف إلى القوة القاهرة⁽⁵⁾.

ينبغي الإشارة إلى أنه إذا امتد أثر الظروف الطارئة إلى حين أصبح تنفيذ الالتزام من قبل المدين يشكل إرهاقاً له بصورة دائمة وليس مؤقتة، في هذه الحالة يؤدي إلى فسخ العقد بحجة القوة القاهرة وليس الظروف الطارئة.

(1) عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني الجديد، نظرية الالتزام بوجه عام، مصادر الالتزام، بيروت، الطبعة الثالثة الجديدة، المجلد الأول، منشورات الحلبي الحقوقية، 2011، ص 996.

(2) عاطف النقيب، نظرية العقد، بيروت، الطبعة الأولى والطبعة الثانية، المنشورات الحقوقية صادر، 1988، ص 393.

(3) سامي منصور، عنصر الثبات وعامل التغير في العقد المدني، بيروت، في القانوني اللبناني والفرنسي والمقارن، الطبعة الأولى، دار الفكر اللبناني، ص 33 وما يليها.

(4) سامي منصور، عنصر الثبات وعامل التغير في العقد المدني، في القانونيين اللبناني والفرنسي والمغاربي، المرجع السابق، ص 33 وما يليها.

(5) عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في الشرح القانوني المدني الجديد، نظرية الالتزام بوجه عام، مصادر الالتزام، المرجع السابق، ص 706 وما يليها.

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 إرهاماً بالنسبة إليه.

أما في ما يتعلق بالشرط المتمثل بالطابع الخارجي فهو خارج عن إرادة المدين، فمن المنطق الطبيعي للأمور أنه لم ينبع عن المدين ولم يتسبب به شخصياً ولم ينتج عن إهماله أو عن خطئه. فعندما أعلنت الحكومة اللبنانية قرارها بالتباعدة العامة، لم تلتقت إلى مصير العمال وماذا سيحل بهم. فكانت الصاعقة كبيرة التي حلّت بالعمال ليس بسبب الجائحة إنما أيضاً بسبب الأوضاع المتردية التي يمر بها لبنان إلى أن جُعل تنفيذ التزاماتهم يشكل إرهاماً على عاتقهم. لكن الثغرة في القانون اللبناني تكمن في أنه لم ينص في أي مادة من مواده تطبيق نظرية الظروف الطارئة كما فعلت التشريعات المقارنة الأخرى. 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 وحدوث الظرف الطارئ المتمثل بجائحة كورونا⁽¹⁾. فعلى سبيل المثال، إذا كان هناك مماطلة 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 أُعلن عن انتشار الجائحة وأصبح بسببها غير قادر على التنفيذ. في مثل هذه الحالة لا تطبق النظرية بسبب إهماله وتقاعسه.

إذاً معيار التطبيق هو معيار نسيبي وليس مطلقاً يراعي كافة مبادئ حسن النية.

وبعد البحث عن التوصيف القانوني لجائحة كورونا (المطلب الأول)، سوف نعمد إلى البحث عن آليات الحفاظ على الاستقرار التعاقدى في ظل جائحة كورونا (المطلب الثاني).

المطلب الثاني – آليات الحفاظ على الاستقرار التعاقدى في ظل جائحة كورونا:

يرتبط عمل الأجير ارتباطاً وثيقاً بضمان استمرارية عمله، ولا سيما في ظل جائحة كورونا، الأمر الذي يفرض اتخاذ بعض الإجراءات الوقائية الكفيلة بتقاديم تعرّضهم لخطر العدوى. ويشمل ذلك تقاديم مخالطة الأشخاص المصابين أو المشتبه بإصابتهم، والالتزام بالتدابير الصحية داخل المؤسسات، تطبيقاً لما نصّت عليه القوانين المرعية الإجراء حمايةً لسلامة الأجراء وصحتهم. كما يقتضي الأمر التوفيق بين هذه التدابير وبين استمرارية عقود العمل، بما يحفظ حقوق الأجراء ويحدّ من التداعيات السلبية لجائحة.

وانطلاقاً من ذلك، يبرز دور التدخل التشريعي والقضائي في اعتماد الوسائل الكفيلة بالحد من آثار الجائحة على الالتزامات التعاقدية (الفقرة الأولى)، تمهدًا للانتقال إلى بحث الآليات القانونية

(1) فؤاد قاسم الشعيبى، جائحة كورونا كحدث استثنائي أو قوة قاهرة وفقاً للتطبيقات القضائية الإمارتية الحديثة، وزارة العدل، إدارة البحث والدراسات، الإمارات العربية المتحدة 2020، ص 9.

والأخلاقية لمعالجة انعكاساتها على عقود العمل (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى - التدخل التشريعي والقضائي للحد من آثار الجائحة على الالتزامات التعاقدية:

إن قرار الحجر الصحي شمل كافة دول العالم بدون انتشار العدوى بين الدول، ما جعل تنفيذ الالتزامات التعاقدية مهددة إما باستحالة تنفيذها وإما بجعلها مرهقة بالنسبة إلى أطراف العقد، لأنه عندما أبرم العقد حددت 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 يقصد به أن يبقى العقد محققاً للغاية المرجوة منه. ومن منطلق الحفاظ على التوازن بين الموجبات خلال مرحلة تنفيذ العقد، ستنطرق إلى أحد القوانين التي صدرت في لبنان وفرنسا في ظل أزمة كورونا والتي من شأنها إعطاء الحماية القانونية لأطراف العلاقة التعاقدية.

أولاً- القانون الفرنسي بموجب المرسوم رقم 306/2020 تاريخ 23/3/2020:

بدايةً، إن مفاد هذا القانون يقتضي تعليق تنفيذ العقود خلال الفترة التي حددها، بحيث تُعد الموجبات الملقة على عائق المدين مجمدة، ولا يحق للدائن المطالبة بتنفيذها خلال هذه المدة، كما لا يُعدّ عدم التنفيذ خاللها إخلالاً بالالتزامات. ويستفيد من هذا التعليق المدين بالموجب لا الدائن بهذا الموجب⁽¹⁾. غير أن تطبيق هذا المبدأ يقتضي التمييز بين حالات عدّة. إذ إن انتهاء مدة العقد قبل سريان القانون لا يحول دون بقاء المفاعيل قائمة إذا كان المدين متاخراً في التنفيذ، بينما يعلق التنفيذ إذا كان العقد واجب التنفيذ خلال فترة الحماية القانونية.

وبعد انتهاء مدة سريان القانون، يمنح المدين مهلة شهر للتنفيذ، على أن تترتب في حال الإخلال جميع الآثار القانونية، بما فيها حق الدائن بالمطالبة بالتنفيذ أو بفسخ العقد. أمّا إذا كان تنفيذ الموجب مستحقاً بعد انتهاء سريان القانون، فتعلق المهلة خلال فترة التعليق وشأنه بعد انتهاءها. وفي المقابل، يجدد العقد ويمتد مفعوله لشهرين من تاريخ انتهاء العمل بالقانون إذا كان محدد المدة وتنتهي مدتة خلال فترة الحماية، أو إذا كان من العقود المتتجدة تلقائياً عقود الإيجار أو العمل⁽²⁾.

وفي هذا الإطار، وعند إسقاط هذه الأحكام على عقود العمل خلال إعلان حالة الطوارئ الصحية بسبب جائحة كورونا، يتبيّن أن العقود التي كان من المفترض تنفيذها خلال هذه الفترة تعلق مؤقتاً ثم تعود إلى السريان بعد انتهائهما، وذلك إعمالاً لمبدأ استمرارية عقود العمل. ويُستفاد من هذا التنظيم حماية الأجير بوصفه المدين بالأجر، بما يساهم في الحفاظ على استقرار العلاقة التعاقدية ومنع تحمله الخسارة خلال فترة التعليق.

(1) أحمد إشرافي، الوسائل القانونية الخاصة بمواجهة آثار جائحة كورونا المستجد على العلاقات التعاقدية: دراسة في القانونين الفرنسي واللبناني، المرجع السابق، ص 751.

(2) مرجع ذاته، ص 751.

ثانياً- القانون المتعلقة بتعليق المهل القانونية، القضائية والعقدية رقم 160/2020 في لبنان:

أدى تدهور الوضع الاقتصادي في لبنان نتيجة انتشار جائحة كورونا إلى انعكاسات سلبية على علاقات العمل التعاقدية، ولا سيما بعد صدور قرارات التعبئة العامة التي أقرتها الحكومة اللبنانية، وما رافقها من إغلاقات قسرية وتعليق العمل في مختلف المؤسسات. وانطلاقاً من واجب الدولة في حماية الأفراد وضمان سلامتهم، ولا سيما حماية الأجراء من ضياع حقوقهم، تقدم مشروع قانون لتعليق العمل وأقرّ من قبل المجلس النيابي⁽¹⁾.

وخلاصة القول، إن قانون تعليق العمل خلال فترة التعبئة العامة يهدف إلى ضمان حقوق الأجراء عبر تجميد مفاعيل العقود مؤقتاً، بما يتحقق استمرارية علاقات العمل بعد انتهاء مهلة التعليق وعوده الأمور إلى طبيعتها.

الفقرة الثانية - الآليات القانونية والأخلاقية لمعالجة 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 الملقاة على عاتق رب العمل وهو موجب احتراز رب العمل في توفير الأمن الصحي لعماله (أولاً)، ومن ثم ننتقل لمعالجة حدود القاضي بممارسة التعديل العقدي (ثانياً).

أولاً- موجب احتراز رب العمل في توفير الأمن الصحي لعماله:

يتبيّن وفقاً لمضمون المادة 647/ من قانون الموجبات والعقود أنه ينبغي على رب العمل الحفاظ على صحة وسلامة أجراه، وذلك من خلال تأمين ما يلزم من إجراءات الصحة والسلامة في مؤسسته من أجل حماية حياتهم. وبالتالي، على إثر واقعة جائحة كورونا يجب أن تكون المؤسسة التي يعمل لديها الأجير مهيأة بكافة التدابير الوقائية بنحو يضمن سلامته. كون قانون العمل هو قانون اجتماعي يساعد على تعزيز الاستقرار في المجتمع لأنّه يأخذ بعين الاعتبار بأنّ الذي يؤدي العمل لدى رب العمل هو إنسان لا يجب معاملته إلا معاملة حسنة⁽²⁾.

فإذا رأى الأجراء أن المكان الذي يمارسون فيه أعمالهم يشكل خطراً عليهم، يحق لهم في هذه الحالة الإبعاد عنه وإعلام المسؤول الرسمي لأعمالهم عن الخطورة التي توجد في ذلك المكان. إضافة إلى أنه يتوجب على أصحاب العمل إعلام الأجراء عن المخاطر المرتبطة بأعمالهم بأسلوب واضح

(1) القانون رقم 160/ حول تعليق المهل القانونية والقضائية والعقدية الصادر بتاريخ 2020/5/8، الجريدة الرسمية، العدد 20/ الصادر بتاريخ 2020/5/14، مركز المعلومات القانونية، الجامعة اللبنانية، Legiliban. ul.edu.lb

(2) وسام غياض، الوجيز في قانون العمل اللبناني، الطبعة الثالثة، دار الموسى للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت 2013، ص 87.

ودقيق، كما يجري إعلامهم بالقواعد والنصوص القانونية المتعلقة بصحة وسلامة الأجراء⁽¹⁾ الذي يفرض عليهم التقيد بكافة المعايير المنظمة أصولاً بشأن هذا الأمر⁽²⁾.

ففي ظل جائحة كورونا، يمكن لرب العمل انتلافاً من واجبه بالحفاظ على صحة أجراهء أن يتخذ تدابير داخل مؤسسته تحد من انتشار الجائحة.

زد على ذلك، يمكن لرب العمل أن يطلب من الأجراء المستخدمين الذين يمكنهم القيام بالمهام المتوجبة عليهم بمفردهم عن طريق العمل عن بعد أن يفصلهم عن العمال والمستخدمين الذين لا يمكنهم إلا القيام بالعمل داخل مؤسستهم، وهذا يstem في التباعد الجسدي بينهم.

ثانياً - نطاق القاضي بتكييف التعديل العقدي

إن القاضي، وإن كان ملزماً بتطبيق القواعد الإلزامية، لا يجوز له الخروج عليها أو تعطيلها، غير أن ذلك لا يمنعه من إعمال النصوص القانونية على الواقع المعروضة عليه بما يحقق العدالة والإنصاف. وفي هذا الإطار، تقوم نظرية الظروف الطارئة على إعادة التوازن العقدي تحقيقاً للعدالة الاجتماعية، إلا أن القانون اللبناني لم يأخذ بها صراحة⁽³⁾.

وفي المقابل، تبقى إعادة التوازن العقدي في النظام اللبناني رهينة إرادة الأطراف، إذ لا يملك القاضي صلاحية تعديل العقد في غياب نص صريح، ولا يتدخل إلا إذا بلغ الطرف حد القوة القاهرة، فينصرف دوره عندئذ إلى فسخ العقد. ولا يحق لأحد أطراف العقد أن يطلب من القاضي إما تعديل العقد بما ينسجم مع مقتضيات العدالة الاجتماعية التي تُعد ركيزة أساسية لتكييف المساواة، وإما إنهاء العقد وفق المعايير والضوابط التي يحدّدها القانون، على أن يكون الهدف من ذلك تحقيق مصلحة الطرفين لا تفضيل أحدهما على حساب الآخر⁽⁴⁾. ويستفاد من ذلك أن التغيير لا يشترط أن يكون ذا طابع اقتصادي حصري، بل يكفي أن يفضي إلى زعزعة الغاية المرجوة من العقد و يجعل تنفيذ الالتزام مرهقاً للنسبة إلى أحد الأطراف.

غير أن تطبيق نظرية الظروف الطارئة يبقى محصوراً بالتغيير غير المألف الذي يؤثر جوهرياً في

(1) المادة 58/ بموجب المرسوم رقم 11802 تاريخ 30/1/2004: «يُعرف الأجراء تعريفاً كافياً ومناسباً بالمخاطر التي قد ترتبط بأعمالهم، كما يمكنهم الابتعاد عن أي موقع في العمل إذا ظهرت ظروف تبدو مبرراً معقولاً للاعتقاد بوجود خطر شديد على سلامتهم أو صحتهم، وعليهم إبلاغ المشرف على أعمالهم بذلك، كما يبلغ الأجراء بأى نصوص قانونية وإرشادات تتعلق بقواعد السلامة والصحة المهنية».

(2) المادة 59/ بموجب المرسوم رقم 11802 تاريخ 30/1/2004: «يتوجب على الأجراء التقيد التام بجميع التعليمات التي تتعلق بقواعد السلامة في العمل».

(3) محمد حسن قاسم، القانون المدني: الالتزامات- المصادر - العقد، بيروت، الطبعة الأولى، المجلد الثاني، منشورات الحلبي الحقوقية، 2018، ص 88 وما يليها.

(4) محمد حسن قاسم، القانون المدني: الالتزامات- المصادر - العقد، المرجع السابق، ص 88 وما يليها.

مضمون العقد، على أن يكون هذا التغيير غير متوقع وألا يكون الأطراف قد قبلوا تحمل مخاطره عند إبرام العقد. كما يشترط أن يؤدي الظرف الطارئ إلى إرهاق التنفيذ دون أن يبلغ حد الاستحالة، وهو ما يميّزه عن القوة القاهرة. ويفاصل هذا الإرهاق بمعيار موضوعي مرتبط بالمنفعة المتوقعة من العقد لا بالوضع الشخصي للمدين.

وفي ظل جائحة كورونا وما رافقها من تدهور اقتصادي ومعيشي غير متوقع، أصبح تنفيذ بعض عقود العمل أكثر إرهاقاً للأجراء مقارنة بمرحلة إبرامها، ما يفرض على أطراف العلاقة التعاقدية التعامل مع هذه الظروف بحسن نية، والتعاون بما يضمن استمرارية العقد دون تحويل أحد الطرفين ضرراً غير مبرر، انطلاقاً من الأساس الأخلاقي لعلاقات العمل والمتمثل بمبدأ حسن النية الذي يحكم تصرفات الفرقاء⁽¹⁾.

بطبيعة الحال، بعد تبياننا التكيف القانوني لجائحة كورونا، سنعمد إلى التكلم عن تنفيذ عقد العمل في ظل جائحة كورونا بين القواعد العامة والاستثناءات (المبحث الثاني).

(1) محمد حسن قاسم، القانون المدني: الالتزامات - المصادر - العقد، المرجع السابق، ص 47 وما يليها.

المبحث الثاني - تنفيذ عقد العمل في ظل جائحة كورونا بين القواعد العامة وال الاستثناءات:

لا يقتصر تنفيذ عقد العمل على المكان المادي داخل المؤسسة، بل يرتبط مباشرة بآداء الأجير لعمله، وهو ما يبرز أهميته في كونه يشكل محور سياسات الإدارة من إخفاقات ونجاحات، ويعكس في الوقت نفسه حسن النية المفترض في تنفيذ الالتزامات التعاقدية⁽¹⁾. وقد فرض انتشار جائحة كورونا وإغلاق المؤسسات بموجب قرارات التعبئة العامة واقعاً استثنائياً واجه فيه الأجراء في مختلف أنحاء العالم تحولاً جزرياً في نمط عملهم، تمثل بإمكانية الدمج بين العمل داخل المؤسسة والعمل عن بعد وفقاً لطبيعة كل عمل.

غير أن هذا التحول لم يكن قابلاً للتطبيق على جميع الأنشطة، إذ إن بعض الأعمال، ولا سيما الحرافية واليدوية، لا يمكن تنفيذها خارج مكان العمل، كما أن أعمالاً أخرى يستحيل أداؤها عن بعد، ما أدى عملياً إلى اللجوء إلى تعليق تنفيذ عقد العمل عند تعذر التنفيذ الفعلي.

لذلك، سنعمد إلى التطرق إلى تحولات تنفيذ عقد العمل تحت تأثير جائحة كورونا (المطلب الأول) ومن ثم التطرق إلى انعكاس جائحة كورونا على تعليق عقد العمل (المطلب الثاني).

المطلب الأول - تحولات تنفيذ عقد العمل تحت تأثير جائحة كورونا:

شغل عقد العمل عن بعد حيّزاً واسعاً من الأهمية في ظل تفشي جائحة كورونا وما سهل تبني هذا الأسلوب أنه من لعمل الشركات والمؤسسات الخاصة نظراً لأنه يواكب التطورات المعاصرة عبر استخدام الوسائل الحديثة من أجل تنفيذ العمل⁽²⁾.

وعلى ضوء ذلك، سنعمد إلى تبيان العمل عن بعد كآلية قانونية لاستمرارية عقد العمل خلال جائحة كورونا (الفقرة الأولى)، لتنتقل بعد ذلك إلى الآثار القانونية لتنفيذ عقد العمل عن بعد (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى - العمل عن بعد كآلية قانونية لاستمرارية عقد العمل خلال جائحة كورونا:

بسبب جائحة كورونا،نفذ بعض الأجراء عقود عملهم عن بعد في الأعمال التي بطبعتها تصلح

(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, p 5 and beyond.

(2) 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 2008، ص 147.

تنفيذها عن بُعد. فعقد العمل عن بُعد عُرف 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 التعاقدية⁽¹⁾.

نظراً لما يحتويه هذا التعريف من خصوصية في آلية التنفيذ سنعتمد إلى تحديد مفهوم عقد العمل عن بُعد (أولاً) ومن ثم من خلال مفهومه نستخلص عناصر عقد العمل عن بُعد (ثانياً)، لمعرفة ما إذا كان عقد عمل خاضعاً للمبادئ العامة المتعلقة بعقد العمل الفردي أم يُشكل عقداً منفصلاً عنه.

أولاً - مفهوم عقد العمل عن بُعد:

نظم عقد العمل عن بُعد ضمن إطار Framework Agreement On Telework عام 2002⁽²⁾، بعد مفاوضات شاركت فيها منظمات العمال وأصحاب العمل على مستوى الاتحاد الأوروبي، ولا سيما ETUC و CEEP و UNICE و UEAPME⁽³⁾، بهدف تحقيق توازن بين حماية الأجراء وضمان استمرارية أعمال الشركات في ظل ظروف مستجدة.

ويقوم عقد العمل عن بعد على عنصرين أساسيين: ممارسة العمل خارج مقر مؤسسة صاحب العمل، وتنفيذه باستخدام الوسائل التكنولوجية. وبالاستناد إلى هذين العنصرين، لا يعُد هذا العقد نمائياً مستقلاً، بل يظل عقد عمل يخضع للإطار العام لقانون العمل، مع اختلاف طريقة ومكان التنفيذ⁽⁴⁾.

كما يبيّن Framework Agreement on Telework أن عقد العمل عن بُعد يبقى عقداً عادياً، وإن اختلفت آلية تنفيذه، سواء تم الاتفاق على العمل عن بُعد عند إبرام العقد أو في مرحلة لاحقة من تنفيذه، إذ يبقى القانون الواجب التطبيق هو قانون العمل ذاته⁽⁵⁾.

وفي السياق نفسه، عرَّف قانون العمل الفرنسي عقد العمل عن بُعد بأنه العمل الذي يؤديه الأجير خارج إطار مؤسسته أو منزله باستخدام الوسائل التكنولوجية، سواء أُنجز العمل بصورة مباشرة

(1) Jungwoo LEE, *The impact of ICT on work*, Springer Singapore Heidelberg New York Dordrecht London, 2016, p. 42.

(2) اتفاقية أُسندت إلى التوجيه الأوروبي لعام 1990 الذي تطرق للتزامات رب العمل، وقد تم الغاؤه فيما بعد.

(3) ERIK J.H. ANDRIESSE and Matti VARTIANEN, *Mobile Virtual Work: A New Paradigm*, First Edition Heidelberg 2006, Springer, Berlin- Germany, p. 75, and above.

(4) Maria CAPRILE-CLARA and LOREN, *Teleworking and Industrial relations in Europe*, a working Guide from Eurofound, 27/11/1998. link that attached below: <https://www.eurofound.europa.eu/TeleworkingandindustrialrelationsinEurope>

(5) Frame Work Agreement on Telework, Brussels, 16/7/2002, p 1 and more above.

لصالح رب العمل أو من خلال وسيلة تقنية مقابل أجر يتقاده الأجير⁽¹⁾. أما بالنسبة إلى المشرع اللبناني فلم يتطرق إلى تحديد مفهوم عقد العمل عن بعد، إنما عرف عقد العمل بنحو مطلق بموجب الفقرة الأولى من المادة /624/ من قانون الموجبات والعقود، عندما نصت على أن «إجارة العمل أو الخدمة، عقد يلتزم بمقتضاه أحد المتعاقدين أن يجعل عمله رهين خدمة الفريق الآخر تحت إدارته، مقابل أجر يلتزم هذا الفريق بأدائه له».

إن المشرع اللبناني عند تعريفه لعقد العمل لم يتطرق إلى آلية تنفيذه ما إذا نفذ داخل مركز المؤسسة أم خارجه. وبالتالي، عقد العمل عن بعد ليس أسلوباً مغايراً لعقد العمل وليس عقداً مستقلاً عنه، إنما يُعد صورة من صور تنفيذ عقد العمل.

على ضوء ما ذكر، سيجري التطرق إلى عناصر عقد العمل عن بعد ما إذا كانت تتأثر من جراء تنفيذ هكذا نوع من العمل، مشددين على عنصر التبعية الذي يُعد الحجر الأساس في تكوين عقد العمل.

ثانياً - عناصر عقد العمل عن بعد:

أفرزتجائحة كورونا نموذجاً جديداً في تنظيم العمل، تمثل في اعتماد العمل عن بعد كوسيلة أساسية لضمان استمرارية النشاط المهني، ولا سيما في ظل الحاجة إلى تفادى الاحتكاك الجسدي المباشر بين الأجراء. وقد أفضت الظروف الاقتصادية والمعيشية الصعبة إلى لجوء المؤسسات إلى هذا الأسلوب بدلاً من الإيقاف، حفاظاً على ديمومتها واستمرارية أعمالها، وهو ما سهله التطور التكنولوجي وانتشار وسائل الاتصال الحديثة.

ورغم خصوصية هذا النمط، فإن عقد العمل عن بعد لا يفقد عناصر عقد العمل التقليدي، إذ يقوم على تأدية العمل لقاء أجر وتحت إشراف ورقابة صاحب العمل. ومن ثم، تظل عناصر العمل، والأجر، والتبعية قائمة، ولا سيما عنصر التبعية الذي يشكل المعيار الفاصل بين عقد العمل وغيره من العقود، نظراً لما يتمتع به رب العمل من سلطة التوجيه والإشراف على الأجير⁽²⁾.

(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.

(2) حاتم ماضي، مفهوم السلطة في قانون العمل (دراسة مقارنة مع قوانين فرنسا، مصر، الكويت، الإمارات العربية المتحدة، المغرب، قطر)، المرجع السابق، ص 135.

م.ع.ت. في بيروت تاريخ 30/12/2015، العدل 2017، العدد الرابع، ص 1936، وما يليها، مركز المعلوماتية القانونية، الجامعة اللبنانية، Legiliban.ul.edu.lb

ويستفاد من ذلك أن المشرع اللبناني اعتمد معيار التبعية القانونية لتطبيق أحكام قانون العمل على العمل عن بعد، بحيث يكفي خضوع الأجير لإشراف رب العمل وتحديده لطبيعة المهمة وأجرها وموعد إنجازها، ولو تم تنفيذ العمل خارج مقر المؤسسة وباستخدام الوسائل التكنولوجية. والتبعية الفنية التي يكون رب العمل بموجبها على علم ودراسة بمهنة الأجير، في هذه الحالة ينبغي على الأجير التقيد بتعليمات وتوجيهات رب العمل بالتفصيل⁽¹⁾. ولذلك يغلب على عقد العمل عن بعد موجب النتيجة على موجب بذل العناية⁽²⁾.

إن تبني أسلوب عقد العمل عن بعد خياراً صائباً يلامس روح القانون والعدالة الاجتماعية، لأنه من خلال هذا الأسلوب خاصة خلال فترة التعبئة العامة يمكن للأجير المحافظة على استمرارية عقد عمله، ويوفر عليه في ظل الظروف الاقتصادية الصعبة بدل نقل عن كل يوم حضور إلى مركز عمله. ومن الطبيعي كأي عقد من العقود، لا بد له من إنتاج آثاره القانونية التي سنتكلم عنها من خلال (الفقرة الثانية).

الفقرة الثانية – الآثار القانونية لتنفيذ عقد العمل عن بعد:

في ظل جائحة كورونا، خاصة خلال فترة التعبئة العامة، لم يُعط خيار للأجراء الذين تسمح طبيعة عملهم بتنفيذهما عن بعد، سوى العمل من داخل منازلهم، ثم سرعان ما تحول هذا الحدث إلى واقع طويل المدى وأصبح تقريباً وضعياً طبيعياً جديداً. لكن ينبغي لفت النظر إلى أن العمل من المنزل له تداعيات هائلة على الأفراد وأرباب العمل والممجتمع.

صحيح أن عقد العمل عن بعد 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 عقد العمل عن بعد.

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

أولاً- حقوق والتزامات أطراف عقد العمل عن بعد:

وفقاً لما تضمنته Frame Agreement on Telework بأنها أعطت العامل عن بعد نفس الحقوق والواجبات التي يتمتع بها العامل الذي يؤدي عمله من داخل الإطار المادي للمؤسسة⁽³⁾.

(1) محمد علي عبده، قانون العمل اللبناني (دراسة مقارنة)، بيروت، الطبعة الأولى، منشورات زين الحقوقية، 2007، ص 41 وما يليها.

(2) Taskin LAURENT and Devos VALERIE, *paradoxes from the individualization of Human Resource Management: The case of Telework*, Journal of business Ethics, Issue 62, 2005, p 13 and more above.

(3) Frame Work Agreement on Telework, Brussels, 16/7/2002, p. 2.

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

بالنسبة إلى حقوق العامل عن بعد، فإنه يمنح أحراً 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 طريقة تأدية العمل. إضافة إلى ذلك، يحق له أن يتلقى مع صاحب العمل على تحديد دقيق لدوام العمل الذي لا يعمل بساعات إضافية عن الساعات المتفق عليها، كما من حقه أن يخضع لنفس التدريبات التي يخضع لها العامل داخل الوجود المادي للمؤسسة⁽¹⁾.

أما فيما يتعلق بواجبات الأجير، فينبغي عليه القيد بكل التعليمات والإرشادات التي قدمها رب العمل له بشأن كيفية استخدام الآليات والمعدات الإلكترونية، إضافة إلى امتناله للتدريبات التي ينظمها رب العمل للعامل عن بعد من أجل حسن سير استخدامها وعدم استعمالها لأسباب شخصية، إنما فقط لداعي العمل المراد تأديته لمصلحة المؤسسة التي يعمل لديها، وأي مخالفة لهذه التعليمات يُعاقب الأجير من قبل رب عمله⁽²⁾.

بالمقابل، هناك حقوق وواجبات لرب العمل، فمن حقوق رب العمل الإطلاع كل فترة وتتبع الأعمال كافة التي يؤديها العامل عن بعد ضمن الإرشادات والتعليمات التي قدمت له، كما من حقه إجراء كشف على المعدات التي يعمل بها العامل عن بعد بصور دورية، وأيضاً من حق رب العمل تنظيم طرق الحماية لبياناته المرتبطة بالعمل المناطق من قبل الأجير.

ثانياً - صعوبات تطبيق عقد العمل عن بعد:

أدى اعتماد العمل عن بعد، بفضل تطور الوسائل التكنولوجية، إلى تحقيق فوائد عديدة للشركات ولا سيما لجهة زيادة الإنتاجية وتحسين مستوى معيشة الأجراء وتحفيض أعباء التنقل، لا سيما في ظل الأوضاع الاقتصادية الصعبة. غير أن هذا الأسلوب، ورغم مرونته، يطرح إشكاليات عملية، أبرزها شعور بعض الأجراء بانخفاض قيمة الأجر قياساً إلى ما يبذلونه من جهد لصالح المؤسسة.

Report By the EUROPEAN SOCIAL PARTNERS IMPLEMENTATION OF THE EUROPEAN FRAMEWORK AGREEMENT ON TELEWORK, Adopted By the social dialogue committee on 28/6/2006, p.2. <https://resourcenter.etc.org/linked.files/documents/framework%20on%20telework%20EN.pdf>.

(1)(2) EUROPEAN SOCIAL PARTNERS IMPLEMENTATION OF THE EUROPEAN FRAMEWORK AGREEMNT ON TELEWORK, Adopted By the social dialogue committee on 28/6/2006, p.2. link attached below: <https://resourcenter.etc.org/linked.files/documents/framework%20on%20telwork %20EN.pdf>.

(2)(3) LOUISE ESCOLA, *Telecommuting puts anti-harassment measure in focus*, published on BUSINESS INSURANCE in 27/3/2020, link that attached below:

<https://www.businessinsurance.com/article/20200327/NEWS06/91233375/Telecommuting-puts-anti-harassment-measures-in-focus-coronavirus-COVID-19-pandem>.

وتتفاقم هذه الصعوبات في الحالة اللبنانية، حيث تزامن اعتماد العمل عن بعد مع انهيار اقتصادي غير مسبوق، انعكس تدهوراً في قيمة العملة الوطنية وارتفاعاً في أسعار صرف الدولار، ما أثر مباشرة على الأجور التي بقيت بمعظمها على حالها. وإلى جانب ذلك، تحمل الأجراء تكاليف إضافية مرتبطة بتأمين الأدوات والوسائل التقنية الازمة لتنفيذ العمل عن بعد، فضلاً عن صعوبة مراقبة الأداء وتحديد الجدول الزمني الدقيق للعمل، وهو ما يفهم منه هذا النمط من العمل يثير تحديات عملية لا يمكن إغفالها⁽¹⁾.

ولا بد من الذكر أنه ليست كل الأعمال ممكنة التنفيذ عن بعد، فبعضها كالأعمال اليدوية والحرفية والخدماتية لا يمكن تنفيذها عن بعد، كالعامل الذي يعمل على آلة في مصنع أي عمال التصنيع، والعاملون في المطاعم وغير ذلك، ما يخلق تبايناً اجتماعياً واقتصادياً بين الفئات العاملة ضمن المجتمع الواحد لعدم إمكانية جميع الأجراء اعتماد هذا الأسلوب نظراً لطبيعة عملهم⁽²⁾.

فمن هذا المنطلق، في مثل هذه الظروف، يُعلق تنفيذ عقد العمل وينعكس هذا الأمر على أجر الأجير الذي حكمًا سيتأثر. ونظراً لأهمية الأجر الذي يُعد عنصراً أساسياً لتحفيز الأجير على المثابرة في عمله، سن侀د إلى التكلم عن انعكاس جائحة كورونا على تعليق عقود العمل (المطلب الثاني).

المطلب الثاني - انعكاس جائحة كورونا على تعليق عقود العمل:

إن تعليق عقد العمل يهدف كما أسلفنا إلى استمرارية تنفيذ الالتزامات التعاقدية بعد زوال الظرف المؤقت للحفاظ على مبدأ القوة الملزمة لتنفيذ الموجبات التعاقدية، لتحقيق الغاية المرجوة من قانون العمل المتمثلة بتأمين ضمانات لحماية الأجير⁽³⁾، فنظراً 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 مشروعية تعليق عقد العمل خلال جائحة كورونا (الفقرة الأولى)، لننتقل إلى الآثار المترتبة على تعليق عقد العمل في ظل الأوضاع الراهنة في لبنان (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى - مشروعية تعليق عقد العمل خلال جائحة كورونا:

(1) Rich Henson, *Drafting a REMOTE WORK POLICY*, article publish on 18/3/2020. Link that attached below:

<https://www.hrmoning.com/articles/drafting-remote-work-policy-5-legal-pitfalls/>.

(2) Mischa Ketchell, *Remote work worsens inequality by mostly helping high-income earners*, THE CONSERVATION Academic Rigour Journalistic Flair Blog, 10/5/2020. link attached below:
<https://theconversation.com/remote-work-worsens-inequality-by-mostly-helping-high-income-earners-136160>.

(3) محمد علي عبده، قانون العمل اللبناني (دراسة مقارنة)، المرجع السابق، ص 152.

إن تعليق عقد العمل ورد في نصوص قانون العمل وبعض المراسيم التي فرضتها الضرورات الملحّة، ولا سيما إثر إعلان الحكومة اللبنانيّة قرار التعبئة العامة نتيجة انتشار جائحة كورونا، حيث تضمن هذا القرار وقف العمل في الشركات والمؤسسات الخاصة حفاظاً على صحة الأجراء وأرباب العمل من خطر العدوى. ويُقصد بتعليق عقد العمل إيقاف تنفيذ العقد بصورة مؤقتة، ريثما تزول الأسباب التي أدّت إلى التعليق من دون أن تقضي علاقة العمل التعاقدية.

ويُستفاد من النصوص القانونية، كما من اجتهاد الفقه، أن تعليق عقد العمل لا يُعد إنّهاء للعقد، بل هو إجراء استثنائي يبرر توقف العمل لفترة محددة إلى حين زوال الظرف الطارئ سواء كان مرتبًا بالأجير أو برب العمل أو بظروف خارجية، كما هو الحال في جائحة كورونا⁽¹⁾، على أنه توقف للعمل خلال فترة مؤقتة لحين زوال الظرف الطارئ الذي يكون مصدره أسباب مرتبطة بالأجير أو برب العمل وإما بظروف خارجية.

يتقاضى الأجير أجراه خلال فترة تعليق عقد العمل بانتظار انتهاء الوضع الاستثنائي وعودته إلى عمله كما كان معتاداً، على أن يبقى هذا التعليق إجراء مؤقتاً لا يتحول إلى إنهاء للعقد إلا إذا طال أمده وقد مبرره القانوني. وقد وجدت نظرية تعليق عقد العمل حماية للأجراء في مواجهة الأوضاع الاستثنائية، رغم أنّ المشرع اللبناني لم يضع لها تعريفاً صريحاً، مكتفياً بتنظيم بعض تطبيقاتها في حالات محددة كمرض الأجير⁽²⁾ أو الظروف الأمنية، فضلاً عن النص الصريح الوارد في المرسوم الاشتراكي رقم 17/1977 الذي أوجب تعليق العمل نتيجة الأحداث الأمنية التي شهدتها لبنان.

وتتعدد حالات تعليق عقد العمل، ومن أبرزها صدور قرار عن السلطة الإدارية بإعلان التعبئة العامة ووقف العمل في الشركات والمؤسسات الخاصة حفاظاً على صحة الأجراء وسلامتهم. ويترتب على هذا التعليق وقف تنفيذ موجبات الطرفين مؤقتاً، على أن تستأنف هذه الموجبات بزوال سبب التعليق ورفع حالة التعبئة العامة، وذلك منعاً لتدحرج علاقات العمل التعاقدية، وفقاً لما استقر عليه الاجتهاد اللبناني⁽³⁾.

وترى هذه النظرية أن العقد يتوقف عن إنتاج مفاعيله القانونية خلال الظروف الأمنية الطارئة، من دون تحمّل الأجير أي مسؤولية عن عدم تنفيذ موجباته، على أن يستعيد العقد مفاعيله كاملة عند عودة الأوضاع إلى طبيعتها⁽⁴⁾.

(1) محمد علي الشخibi, *الوحيز في التشريع الاجتماعي اللبناني*, بيروت، المنشورات الحقوقية صادر، 1998، ص 106.

(2) المادة 40/ من قانون العمل اللبناني: «إذا أصيب الأجير بمرض غير الأمراض الناجمة عن خدمته وحوادث العمل المنصوص عليها في المرسوم الاشتراكي رقم 25 تاريخ 5/4/1943، فله الحق بإجازة مرضية».

(3) م.ع.ت. في بيروت، قرار رقم 16 تاريخ 23/4/1991، نبيلة زين، قضايا العمل، الطبعة الأولى، مؤسسة بحسن للنشر والتوزيع، بيروت 1992، ص 83.

(4) م.ع.ت. في بيروت، قرار رقم 23 تاريخ 14/5/1991، نبيلة زين، قضايا العمل، المرجع السابق، ص 163

ويُعدّ مرض الأجير الناتج عن أحداث أمنية من حالات تعليق عقد العمل، وقد كرس مجلس العمل التحكيمي هذا التوجه، معتبراً أن صرف الأجير في هذه الحالة يشكل صرفاً تعسفيّاً، إذ يتضمن تطبيق نظرية التعليق لا الإناء، طالما أن المرض كان نتيجة مباشرة للظروف الأمنية⁽¹⁾.

ولعل من المفيد أن نؤكد أنه لكي يُعد العقد ملحاً ينبغي أن تكون مدة الاستحالة مؤقتة لكي يستفاد من أحكام نظرية تعليق عقد العمل وفاعليه، والتي ستنطرق إليها من خلال الآثار المتترتبة على تعليق عقد العمل في ظل الأوضاع الراهنة في لبنان (الفقرة الثانية).

الفقرة الثانية – الآثار المتترتبة على تعليق عقد العمل في ظل الأوضاع الراهنة في لبنان:

إن عنصر الأجر يُعد من أبرز العناصر التي يتتأثر بها الأجير جراء تعليق عقد العمل لأنّه يدخل من أهم ركائز استمرار علاقة العمل التعاقدية، ما يدفع العامل إلى بذل جهده للإخلاص في عمله لمصلحة رب العمل مقابل حصوله على أجر يتاسب مع طبيعة العمل المبذول من قبله، فلولا حصوله على الأجر لما كان قد قام بعمله. تأسياً على ذلك، وانطلاقاً من أهمية الأجر باستمرار الرابطة التعاقدية، سنعالج مصيره في ظل تعليق عقد العمل⁽²⁾.

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

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

يؤدي الأجر دوراً أساسياً في جعل الأجير يُقدم على التعاقد، لأنّ الباخت الأساسي له هو التمكّن من تأمّين كافة المتطلبات الحياتية من أجل إعالة عائلته لقاء عمل يؤديه لمصلحة رب العمل. وبالتالي، عنصر الأجر يُعد من أهم الدعائم الأساسية التي يرتكز عليها عقد العمل⁽³⁾.

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 بعد أو غير المؤهلة لتنفيذها على هذا النحو من قبل الأجير. ففي هذه الحالة، سار الاجتهد⁽⁴⁾ على أنه لا يمكن للأجزاء المطالبة بأي أجور أثناء هذه الفترة وإلا

وما يليها.

(1) Arrêt de la Cour de cassation, chambre sociale du 23/9/2020, Légifrance.gouv.fr.

(2) زيد محمود العقايلية، الحماية التشريعية لأجر العامل في القانون الإماراتي (دراسة مقارنة)، مجلة البحث القانونية والاقتصادية، العدد 54، 2013، ص 835، وما يليها.

(3) Antoine MAZEAUD, *droit du travail*, 3ème édition, Montchretien, Paris 2002, p. 507.

(4) م.ع.ت. في بيروت، قرار رقم 16 تاريخ 23/4/1991، نبيلة زين، قضايا العمل، المرجع السابق، ص 82.

تكون مطالبهم غير محقّة عملاً بمبدأ من لا يعمل لا يتلقى أجراً، وإن أراد المشرع إلزام رب العمل بدفع أجور لأجرائه خلال هذه الفترة لأدرج ذلك بموجب نص صريح.

ثانياً- دور لجنة المؤشر في حماية أطراف عقد العمل في لبنان:

يقصد بالحد الأدنى للأجور، وفقاً لاتفاقية العمل العربية الحد الذي يتيح للأجير تأمين الحد الأدنى من مستلزمات العيش الكرييم له ولعائلته⁽¹⁾. ورغم أن المشرع اللبناني لم يضع تعريفاً صريحاً لهذا المفهوم، إلا أنه حدد الأساس التي يقوم عليها، ولا سيما ضرورة أن يكون كافياً لمواجهة أعباء الحياة المعيشية مع إضفاء طابع إنساني وأخلاقي عليه، بما يبرر إمكانية تعديله كلما استدعت الظروف ذلك⁽²⁾.

وقد منحت هذه المرونة الجهات المختصة صلاحية تعديل الحد الأدنى للأجور في ظل الأزمات الاقتصادية، كما حصل في لبنان بالتزامن معجائحة كورونا والانهيار النقدي، حيث أدى تراجع قيمة العملة الوطنية وارتفاع سعر صرف الدولار إلى إضعاف القدرة الشرائية للأجراء بصورة غير مسبوقة⁽³⁾، وفي هذا الإطار، أصدر مجلس الوزراء المرسوم رقم 9129/2022، المتعلقة بتعيين بدل غلاء المعيشة، ما رفع الحد الأدنى للأجور.

غير أن هذه الزيادات، ورغم إقرارها، لم تحدث الأثر المرجو على المستوى المعيشي للأجراء، إذ ترافق مع ارتفاع ملحوظ في أسعار السلع والخدمات، ما حال دون تحقيق الغاية الاجتماعية للحد الأدنى للأجور، في ظل التقلبات الحادة في سعر صرف الدولار وتدور القدرة الشرائية للعملة الوطنية⁽⁴⁾.

(1) الفقرة الثالثة بموجب المادة /23/ من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر في 1948/12/10: «لكل فرد يؤدي عملاً الحق في أجر عادل مرضٍ يكفل له ولأسرته عيشة لائقه بكرامة الإنسان، تضاف إليه عند اللزوم وسائل أخرى للحماية الاجتماعية».

(2) اتفاقية العمل العربية رقم /15/ المتعلقة بتحديد وحماية الأجر نصت بموجب المادة /16/ على أن: «يُقصد بالحد الأدنى العام للأجور: المستوى المقدر للأجر ليكون كافياً لإشباع الحاجات الضرورية للعامل وأسرته كالملابس والسكن للعيش بمستوى إنساني لائق».

- المادة /44/ من قانون العمل: يجب أن يكون الحد الأدنى من الأجر كافياً ليسد حاجات الأجير الضرورية وحالاته على أن يؤخذ بعين الاعتبار نوع العمل ويجب أن لا يقل عن الحد الأدنى الرسمي».

(3) المادة /46/ من قانون العمل: «يعاد النظر في تحديد الأجر الأدنى كلما دعت الظروف الاقتصادية إلى ذلك».

(4) بلال عبد الله، زيادة الأجور حقيقة أم وهم، المرجع السابق، ص 61 وما يليها.

الخاتمة

أفضت جائحة كورونا إلى اضطراب جوهري في استقرار علاقات العمل التعاقدية، وأظهرت مدى تأثر عقود العمل بالأحداث الاستثنائية التي تخرج عن الإطار المألوف لتنفيذ الالتزامات. وقد بيّن هذا البحث أن انعكاسات الجائحة لم تقتصر على الصعيد الصحي، بل امتدت إلى البنية القانونية لعقود العمل، ولا سيما ناحية استمرارية تنفيذها، وحدود سلطة صاحب العمل، ومصير حقوق الأجراء في ظل الإقفال القسري وتراجع النشاط الاقتصادي.

وتبيّن أن المعالجة القانونية للجائحة في النظام القانوني اللبناني اتسمت بطابع جزئي وظيفي، تمثل أساساً في تعليق المهل القانونية والقضائية والعقدية من دون أن يواكب ذلك تنظيم تشريعي مباشر لمسألة استمرارية عقود العمل أو إعادة التوازن العقدي عند اختلاله. وقد أدى ذلك إلى ترك هامش واسع للاجتهاد القضائي والمبادئ العامة، وفي مقدمها مبدأ حسن النية للاضطلاع بدور حاسم في تكييف الواقع المستجدة وتحديد آثارها على العلاقة التعاقدية.

كما أظهر البحث أن تكييف جائحة كورونا لا يمكن أن يتم وفق معيار واحد أو توصيف مطلق، بل يقتضي مقاربة واقعية تراعي طبيعة كل نشاط وظروف كل عقد على حدة، ومدى إمكانية تنفيذ الالتزامات أو تحولها إلى عبء مرهق على أحد الطرفين. وانعكس هذا التكييف مباشرة على الخيارات القانونية المتاحة، سواء لجهة تعليق عقد العمل، أو تعديل آلية تنفيذه، أو اعتماد العمل عن بعد كوسيلة لحفظ على استمرارية العلاقة التعاقدية متى سمحت طبيعة العمل بذلك.

وفي ضوء ما تقدّم يتبيّن أن جائحة كورونا كشفت عن ثغرات تشريعية في قانون العمل اللبناني، ولا سيما ناحية غياب إطار قانوني واضح ينظم آثار الأزمات الاستثنائية على عقود العمل بما يضمن تحقيق توازن فعلي بين متطلبات استمرارية المؤسسة وحماية الحقوق الأساسية للأجراء، انسجاماً مع الطابع الاجتماعي لقانون العمل ومتطلبات العدالة الاجتماعية.

التوصيات:

استناداً إلى النتائج التي خلص إليها هذا البحث، يمكن إيراد التوصيات الآتية:

- تدخل المشرع اللبناني لوضع إطار تشريعي خاص ينظم آثار الأزمات الاستثنائية الصحية أو الاقتصادية على عقود العمل، ولا سيما ناحية التعليق والتعديل والإنهاء.
- إرساء معالجة تشريعية واضحة لاختلال التوازن العقدي في علاقات العمل بما يحدّ من اللجوء إلى إنهاء العقود كحلٍّ وحيد في مواجهة الظروف الاستثنائية.

- تعزيز دور الاجتهد العمالي في بلورة معايير أكثر استقراراً لتكيف الأزمات الاستثنائية، مع مراعاة طبيعة النشاط وظروف كل علاقة عمل.
- تنظيم العمل عن بعد تشريعياً ضمن قانون العمل اللبناني، بما يحدّ حقوق وواجبات أطرافه ويمنع استعماله على نحو يمسّ بالضمانات القانونية للأجراء.
- تكريس مبدأ حسن النية كقاعدة ناظمة لتنفيذ عقود العمل في الظروف الاستثنائية، بما يحدّ من التعسّف في استعمال الحق من أي طرف في العلاقة التعاقدية.
- تفعيل دور وزارة العمل ومفتشية العمل في مراقبة تطبيق التدابير الاستثنائية وحماية حقوق الأجراء خلال فترات الأزمات.

لائحة المراجع

- أنس فيصل التورة، تأثيرات جائحة كورونا على عقد العمل بين الظروف الطارئة والقوة القاهرة، مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، ملحق خاص، العدد السادس، 2020.
- وهيب دوره، سلسلة مقالات عن أوقات الأزمة ، مفهوم التعبئة العامة، Ecole Nationale d'Administration-ENS Liban الفيسبوك www.facebook.com/enaliban بتاريخ 14/4/2020.
- مصطفى العوجي، القانون المدني، المسؤولية المدنية، بيروت، الطبعة الخامسة، الجزء الثاني، منشورات الحلبي الحقوقية، 2016.
- خليل جريح، النظرية العامة للموجبات، بيروت، الطبعة الأولى، الجزء الأول، المنشورات الحقوقية صادر، 1998.
- محمد حسن قاسم، قانون العقود الفرنسي الجديد باللغة العربية، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، 2018.
- نجيب الحاج شاهين، فيروس الكورونا والعقود الجارية، العدل 2020، العدد الثالث، السنة الرابعة والخمسون.
- هانيا فقيه، أثر الكورونا على تنفيذ العقود- دراسة وفقاً لقانون اللبناني، مجلة كامبريدج للبحوث العلمية، العدد الأول، تموز 2020.
- عبد الرزاق السنهاوري، الوسيط في شرح القانون المدني الجديد، نظرية الالتزام بوجه عام، مصادر الالتزام، بيروت، الطبعة الثالثة الجديدة، المجلد الأول، منشورات الحلبي الحقوقية، 2011.
- عاطف النقيب، نظرية العقد، بيروت، الطبعة الأولى والطبعة الثانية، المنشورات الحقوقية صادر، 1988.
- سامي منصور ، عنصر الثبات وعامل التغير في العقد المدني، في القانونين اللبناني والفرنسي والمقارن، الطبعة الأولى، دار الفكر اللبناني.
- فؤاد قاسم الشعبي، جائحة كورونا كحدث استثنائي او قوة قاهرة وفقاً للتطبيقات القضائية الإماراتية الحديثة، وزارة العدل، إدارة البحث والدراسات، الإمارات العربية المتحدة 2020.
- وسام غياض، الوجيز في قانون العمل اللبناني، الطبعة الثالثة، دار الموسم للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت 2013.
- محمد حسن قاسم، القانون المدني: الالتزامات- المصادر - العقد، بيروت، الطبعة الأولى، المجلد الثاني، منشورات الحلبي الحقوقية، 2018.
- 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 2008.

- محمد علي عبده، قانون العمل اللبناني (دراسة مقارنة)، بيروت، الطبعة الأولى، منشورات زين الحقوقية، 2007.

- محمد علي الشخبي، الوجيز في التشريع الاجتماعي اللبناني، بيروت، المنشورات الحقوقية صادر، 1998.

- زيد محمود العقايلية، الحماية التشريعية لأجر العامل في القانون الإماراتي (دراسة مقارنة)، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، العدد 54، 2013.

- 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, p 5 and beyond.

- Jungwoo LEE, The impact of ICT on work, Springer Singapore Heidelberg New York Dordrecht London, 2016.

- ERIk J.H. ANDRIESSE and Matti VARTIANEN, Mobile Virtual Work: A New Paradigm, First Edition Heidelberg 2006, Springer, Berlin- Germany.

- Maria CAPRILE-CLARA and LOREN, Teleworking and Industrial relations in Europe, a Working Guide from Eurofound, 27/11/1998. link that attached below: <https://www.eurofound.europa.eu/TeleworkingandindustrialrelationsinEurope>

- Frame Work Agreement on Telework, Brussels, 16/7/2002.

- Taskin LAURENT and Devos VALERIE, paradoxes from the individualization of Human Resource Management: The case of Telework, Journal of business Ethics, Issue 62, 2005.

- Frame Work Agreement on Telework, Brussels, 16/7/2002.

- EUROPEAN SOCIAL PARTNERS IMPLEMENTATION OF THE EUROPEAN FRAMEWORK AGREEMNT ON TELEWORK, Adopted By the social dialogue committee on 28/6/2006, p.2. link attached below:

<https://resourcenter.etc.org/linked.files/documents/framework%20on%20telwork%20EN.pdf>.

- LOUISE ESCOLA, Telecommuting puts anti-harassment measure in focus, published on BUSINESS INSURANCE in 27/3/2020, link that attached below:

<https://www.businessinsurance.com/article/20200327/NEWS06/91233375/Telecommut->

ing-puts-anti-harassment-measures-in-focus-coronavirus-COVID-19-pandem.

- Rich Henson, drafting a REMOTE WORK POLICY, article publish on 18/3/2020. Link that attached below: <https://www.hrmoning.com/articles/drafting-remote-work-policy-5-legal-pilfales/>.

- Mischa Ketchell, Remote work worsens inequality by mostly helping high-income earners, THE CONSERVATION Academic Rigour Journalistic Flair Blog, 10/5/2020. link attached below: <https://theconversation.com/remote-work-worsens-inequality-by-mostly-helping-high-income-earners-136160>.

- Antoine MAZEAUD, droit du travail, 3^{ème} édition, Montchretien, Paris 2002.