

# Impact of COVID-19 on Contractual Obligations in Individual Employment Contracts

*Mostafa Masry*

## Introduction

Given the continuous global increase in the number of COVID-19 cases and the fact that this disease was classified by the World Health Organization as a pandemic on 11/3/2020, most countries have adopted drastic restrictive measures to contain the spread of the virus. These include lockdown measures, home quarantine and travel restrictions.

At the local level, in an effort to mitigate the risk of an outbreak, the Lebanese government announced a General Mobilization to face the spread of the novel coronavirus (COVID-19), which entailed strict measures, such as the suspension of work in all kinds of private companies and institutions. This has negatively impacted the finances of companies and institutions that were forced to suspend business activities. As a result, many companies and institutions will certainly revise current individual employment contracts, amid the general lockdown and the dire economic and social conditions. Given the current crisis, commercial establishments find it in their best interest to discharge employees and workers, by granting them unpaid leave or leave with a partial salary, if not dismiss them permanently from work, in order to minimize their commercial losses.

Article 624 of the Code of Obligations and Contracts defines an employment contract as “a contract by virtue of which one contracting party undertakes to work in the service of the second party and under their management in return for a wage that the second party undertakes to pay to the first party.” This definition clearly states that the wage earner provides work or services to the employer and works under the latter’s management, in return for a wage paid in compensation for the work or services provided. Therefore, the COVID-19 pandemic affects the personal activity of the wage earner, as the work to be carried out is the primary object of the employment contract, which entails a mutual commitment by both parties to perform their obligations: The wage earner commits to perform the agreed work, and the employer commits to pay the wage earner their dues.

This article will explore the impact of COVID-19 on contractual obligations in individual employment contracts and their legal repercussions on employees in private institutions and companies that are subject to the provisions of the Lebanese Labour Law,<sup>1</sup> as well as the repercussions on employees in light of the conventions of the International Labour Organization (ILO).

---

<sup>1</sup> Article 8 of the Lebanese Labour Law stipulates that “the provisions of the present Law shall apply to all employers, wage earners and salary earners, with the exception of those who are excepted by a special text. The provisions of this law shall also apply to all establishments, as well as their branches and subsidiaries, whether they are of a commercial or industrial character, national or foreign, public or private, including educational establishments, charitable associations and foreign companies operating a business, an agency or a branch in the country.” Therefore (according to Article 7 of the Labour Law), the categories excluded from these provisions are domestic workers employed in private houses, agricultural corporations that have no connection with trade or industry, public employees in government administrations (they are subject to the Regulations on Public Servants), temporary journeymen working for government administrations and municipalities and teachers at private schools.

The goal of this article is to determine the legal status of the employment contract amid the socio-economic impacts of the COVID-19 pandemic on private institutions and companies in Lebanon. It also seeks to explore how employers will deal with their employees after the pandemic is contained and after people go back to work, in the midst of a near-total economic collapse and a social crisis affecting workers, who are considered to be the weakest link in the employment contract.

This raises the following question: To what extent is it legal to dismiss an employee from their work in the current crisis?

### **First: Implementing the Employment Contract amid the COVID-19 Pandemic as an Emergency Situation**

The concept of “emergency situation” can be defined generally as a sudden change of circumstances which could not be foreseen by either party at the time of signing the contract, and which makes it extremely difficult, although not impossible, for the two parties to the employment contract to fulfil their contractual obligations (i.e. a state of economic imbalance in the contract emerges), leading to serious losses. Based on the circumstances, and after striking a balance between the interests of both parties to the employment contract, the judge may reduce the burdensome obligation to a reasonable level. Therefore, four factors must come into play in order to activate the emergency situation mechanism:<sup>2</sup>

1. The change of circumstances must be an exceptional event that arises during the implementation of the obligation.
2. The change of circumstances must be unforeseen at the time of signing the contract.
3. Neither of the parties to the contract must have previously accepted to bear responsibility for the change of circumstances.
4. These events must make the fulfilment of the obligation difficult, but not impossible.

As is widely known, the COVID-19 pandemic is a general exceptional circumstance that could not have been foreseen at the time of signing the employment contract and could not have been avoided despite the measures taken by the Lebanese government. However, the question remains: Have the impacts of this pandemic made it difficult, but not impossible, to implement the individual employment contract?

Before answering this question, it must be noted that the Code of Obligations and Contracts does not include an explicit text on emergency situations. Article 166 thereof stipulates the principle of freedom of contract, as it allows individuals to manage their legal relationships as they see fit, provided that they do not violate the laws in force.<sup>3</sup> The Lebanese judiciary has confirmed its absolute and categorical rejection

---

<sup>2</sup> For more details on these factors, see: Abdul Razzak Ahmad Al-Sanhouri, *Al-Waseet Explanation of the New Civil Law – Sources of Obligations*, Volume I, ed. 3, Al-Halabi Legal Publications, Beirut, Lebanon, 2000, p. 717 onwards.

<sup>3</sup> By contrast, there are many legal texts that do provide valid grounds for this theory. Article 5 of Law No. 50 of 23/5/1991 on the Suspension of Legal, Judicial and Contractual Deadlines stipulates that “the affected party shall be given fair compensation for the damages they suffered due to the devaluation of the national currency,” despite the fact that this legal rule is limited and its conditions are restricted solely to compensation, and despite the fact that it cannot be expanded, as its purpose is to mitigate a risk. The same applies to other legal texts, such as Articles 221, 113 977, 115, 300 and 617 of the Code of Contracts and Obligations. Special laws have been issued to find clear solutions to the difficulties of managing the contractual relationship due to wars and emergencies of various types.

of the concept of emergency situation in terms of the need to amend contracts when a change of circumstances takes place, through a number of verdicts issued by Lebanese courts of law.<sup>4</sup> However, some scholars believe that contractual stability cannot be guaranteed by refusing to amend the contract despite the fact that its obligations have become burdensome,<sup>5</sup> as amending the contract would enhance contractual stability by preventing the emergence of factors that would undermine or terminate the contract. Amending the contract would also prevent acts of bad faith, as the concept of emergency situation, in the case of individual employment contracts, is based on the principles of fairness, execution in good will and the inadmissibility of the arbitrary exploitation of rights due to the current circumstances. Meanwhile, some Arab legislations have integrated the concept of emergency situation in clear and explicit legal texts, such as Syria and Egypt.<sup>6</sup> France has also recently enshrined this concept in a clear and explicit text in Article 1195<sup>7</sup> of Decree No. 131 of 10/3/2016.

In principle, it is not impossible for the wage earner to implement the employment contract, as some institutions are still in operation, even if partially (regardless of the specialization of each individual employee). The wage earner can go to the institution or company while abiding by certain arrangements to ensure public interest and to protect themselves and others, both within and outside the institution or company. They can also use alternative means to work remotely. Therefore, the wage earner's personal activity, which is the primary object of the employment contract, can still be carried out despite the general exceptional circumstances. However, it becomes burdensome for the employer to implement the employment contract, amid the complete absence or decrease in commercial activity. The degree to which the employer is affected by the emergency situation is not fixed and is subject to change, as the employer's fulfilment of their commitments could lead to serious losses that differ from those incurred in normal transactions, as the latter entail both profits and losses.<sup>8</sup>

---

For example, some texts allow parties to renege on the contract or terminate it in the event of an emergency situation that was unforeseen at the time of signing the contract, and they postpone the payment of loans (Law issued on April 2, 1981 on accepting instalment payments by traders affected by the incident) and other obligations. These texts have given the judiciary the right to amend certain types of contracts that have been severely affected by the crises, including, in particular, rent agreements, in order to regulate the relationship between the owner and the tenant (Law No. 160 of 23/7/1992 and its amending Law No. 2 of 28/2/2018).

<sup>4</sup> Mount Lebanon Court of Appeal, First Civil Chamber, Decision No. 11 of 27/1/1987, Hatem Jurisprudence Collection, part 190, p. 887; Court of Cassation, First Civil Chamber, Decision No. 42 of 13/7/1995, Baz Collection, part 34, 1995, o. 194; Court of Cassation, Fourth Civil Chamber, Decision No. 34 of 30/11/1999, Justice Magazine, issue 3/2, 2000, p. 189; Civil Court of Cassation, Decision No. 10 of 24/11/2000, Baz Collection, issue 39, 2000, p. 257.

<sup>5</sup> Sami Mansour, **Factors of Stability and Change in Civil Contracts**, Dar Al-Fikr Al-Lubnani, Beirut, 1987, p. 112; See also Edward Eid, **The Impact of Currency Devaluation on Civil Obligations: The Concept of Emergency Situation**, Zein Legal Publications, 1990.

<sup>6</sup> See Article 147.2 of the Egyptian Civil Code and Article 148.2 of the Syrian Civil Code. Other countries that adopt the concept of emergency situation include Poland, Algeria, France, Jordan, Greece, Italy and others.

<sup>7</sup> "Should a change of circumstances occur, which was unforeseen at the time of signing the contract and which makes implementation highly costly for one of the parties who did not agree to bear responsibility for this change, this party may submit a contract renegotiation request to the other contracting party, provided that they continue to fulfil their obligations until the contract is renegotiated."

<sup>8</sup> Abdel Razzak Ahmad Al-Sanhouri, *ibid.*, p. 723.

Therefore, under the abovementioned conditions, work is not suspended, and the contract remains in full legal effect, but the two parties negotiate amicably or judicially to review the contract in order to amend or terminate it. Any and all cases of dismissal from service shall be considered cases of arbitrary dismissal.<sup>9</sup>

## Second: Impossibility of Implementing the Contract amid COVID-19 as a *Force Majeure*

A *force majeure* or sudden incident is an unexpected, unavoidable and insurmountable incident or situation that is not caused by any of the parties to the employment contract – i.e. it is outside their control – and that makes it impossible to fulfil the contractual obligations.<sup>10</sup> Based on this definition, three factors must all come into play in order to classify the incident as a *force majeure*. These are:

First: The incident must be unavoidable and insurmountable.

Second: The incident must be unforeseen.

Third: The incident must be outside the control of the parties to the employment contract or independent of them.<sup>11</sup>

Given the fact that the COVID-19 pandemic is a general exceptional circumstance that was unforeseen at the time of signing the employment contracts and could not have been avoided despite the measures taken by the Lebanese government, it is necessary to ask the following question: Is it impossible for the two parties to implement the employment contract amid the current crisis?

Before answering this question, it must be noted that Article 50 of the Lebanese Labour Law stipulates that “the employer may terminate some or all current employment contracts at their institution if a *force majeure* or economic or technical conditions so require...” The Termination of Employment Convention also stipulates, as a fundamental principle, that the “employment of a worker shall not be terminated unless there is a valid reason for such termination connected with the capacity or conduct of the worker or based on the operational requirements of the undertaking, establishment or service.”<sup>12</sup> The Convention also stipulates that “Temporary absence from work because of [non-occupational] illness or injury shall not constitute a valid reason for termination.”<sup>13</sup> It is clear that the spread of COVID-19 and the subsequent general mobilization measures in Lebanon will **make it more likely** that this event is considered a *force majeure* (this was advocated by the Colmar Court of Appeal<sup>14</sup> in France and the Chinese government). However, there are some delicate contractual issues to be addressed in the Labour Law, in addition to some

---

<sup>9</sup> Arbitrary dismissal is the dismissal by the employer of the employee from their work without prior warning and without legitimate reasons justifying the dismissal. In this case, the employer is considered to have abused or misused their right, causing damage to the wage earner (Article 50 of the Lebanese Labour Law).

<sup>10</sup> Mohammad Hassan Qassem, **Civil law: Contracts (Impacts and Penalties of Violating the Contract)**, Volume II, ed. 1, Al-Halabi Legal Publications, Lebanon, 2018, p. 258.

<sup>11</sup> For more details on the conditions of the *force majeure*, see: Mustafa Al-Awji, **Criminal Law: Criminal Responsibility**, Part II, Al-Halabi Legal Publications, Beirut, Lebanon, 2016, p. 110 onwards.

<sup>12</sup> Article 4 of Convention No. 158/1982 on the termination of employment at the initiative of the employer. Lebanon has not ratified this Convention.

<sup>13</sup> Article 6 of Convention No. 158/1982. See also paragraphs 136-142 of the 1995 General Survey on unjustified dismissal.

<sup>14</sup> CA Colmar, ch. 6 (étrangers), 12 mars 2020, n° 20/01098.

difficulties that will no doubt arise when applying the *force majeure* mechanism to individual employment contracts.

In light of the above, and in order to ensure the continuity of work, the parties to the employment contract must address two simple questions:

**1. Is there any specific *force majeure* clause in the employment contract concluded between the wage earner and the employer?**

If the answer is “yes,” does this clause include the term “epidemic, pandemic or contagious disease”? It is worth noting, in this regard, that individual employment contracts rarely include a *force majeure* clause. Therefore, if the answer is “no,” the general provisions on *force majeure* shall apply. However, the reason for suspending the employment contract in the Labour Law<sup>15</sup> is no longer restricted to the traditional concept of *force majeure*, as suspension in this case does not necessitate the emergence of the factors of *force majeure* as per civil law. Most cases of employment contract suspension (with the exception of the wage earner’s illness) cannot be considered a *force majeure* in the civil sense, given that they are expected, semi-voluntary and can be avoided.<sup>16</sup> In terms of the contract’s effects, they shall not all be terminated, as in the case of civil law, which discharges both parties from the need to fulfil their obligations, as the employment contract’s secondary obligations remain enforceable (such as the non-disclosure of professional secrets and the obligation not to compete with the employer). Some legislations also stipulate that the wage shall be paid in full or partially without the actual performance of work, which is in contradiction with the general rules on the impacts of contract suspension.<sup>17</sup>

**2. To what extent has the implementation of the individual employment contract become impossible amid the COVID-19 pandemic?**

First, impossibility means that there are circumstances preventing the contracting party from fulfilling the legal obligation that they are being accused of violating. This is usually referred to as the “impossibility of performance” in the field of contractual liability. The impossibility is assessed with regard to the contracting party (according to the rules of civil law), who shall claim that it is impossible for them to fulfil their obligations by comparing their situation to that of the normal person practicing due diligence. Therefore, this claim is based on objective criteria.<sup>18</sup> The impossibility to perform must also be genuine (absolute) and not simply a difficulty in fulfilling the obligations, which threatens to cause serious losses for the employer. Therefore, the fulfilment of contractual obligations may in some cases become impossible due to a *force majeure*, and the impossibility to perform shall be considered either permanent or temporary, based on its impact on the two parties to the employment contract. In the case of permanent (definitive)

---

<sup>15</sup> The suspension of the employment contract entails the temporary non-fulfilment of its obligations, without any impact on the contract itself or the relationship between the parties thereto, due to an emergency situation. Both parties shall also continue to implement the contract once the reason for the suspension is resolved.

<sup>16</sup> Abdul Salam Shoeib, **Lectures on the Labour Law and the Social Security Law**, 2002-2003, p. 128.

<sup>17</sup> Issam Youssef Al-Qaysi, **Lebanese Labour Law**, Ashtar Publications, Beirut, Lebanon, 1983, p. 249.

<sup>18</sup> Mohammad Hassan Qassem, *ibid*, p. 263.

impossibility, one of the parties to the employment contract is no longer capable of fulfilling their obligations, leading to the automatic termination of the contract, without the need for special procedures to give effect to this termination. In this case, the employer may resort to the abovementioned Article 50, paragraph (F) on the termination of the employment contract. By contrast, if the impossibility to perform due a *force majeure* is temporary, the contract shall not be automatically terminated. Rather, the contract suspension mechanism shall apply, in addition to Articles 4 and 6 of the Termination of Employment Convention. In this case, the obligations of both parties are deferred until the impossibility to perform is resolved, in which case each party shall continue to fulfil their obligations.<sup>19</sup> In light of the above, should the ongoing COVID-19 pandemic be considered a temporary or permanent impossibility to perform?

There is a set of preconditions to consider the impossibility to perform temporary, including the need for this impossibility to end before the implementation of the employment contract becomes impractical. This means that it is not only necessary for the impossibility to perform to end at a future time to be considered temporary, as it is also bound by the requirement that the delay in execution does not negate the purpose and benefits of the employment contract. As the future cannot be predicted with certainty, the likelihood that the impossibility to perform will end shall suffice to consider it temporary, so long as there is a glimmer of hope or a possibility for it to end, which would achieve the purpose of stability in employment and contractual stability. The duration of suspension also plays a role, as the temporary aspect of the impossibility to perform must take into consideration the employment relationships to which the employer and the wage earner have committed and the impact of the time factor on this relationship. In fact, duration is a key distinction between two types of contracts, in terms of their expiry date – namely, indefinite or time-bound contracts.<sup>20</sup> By comparing the duration of suspension and the contract's original duration, it is possible to determine whether the impossibility to perform is temporary or permanent. If the contract execution period plays a crucial role (in case the two parties agree to implement the work during a specific period or to deliver on a specific date), the suspension shall be considered definitive, rather than temporary, as in the case of time-bound contracts.

In light of the above, there are specific conditions that apply to the suspension period, as the latter must not last for a period that is as long as or exceeds the agreed contract duration. In the event that there is no text specifying the duration (whether contractual or legal), the latter shall be determined based on the nature of the contractual relationship and the interest of each party in preserving the relationship, ensuring the stability of employment and guaranteeing the proper functioning of the institution.

## Conclusion

Based on the above, we have developed a set of **practical** recommendations that could help clarify the legal status of the parties to the employment contract amid the current pandemic, in addition to some **structural** recommendations that could help institutionalize the post-COVID-19 period:

---

<sup>19</sup> Abdul Salam Shoeib, *ibid.*, p. 132.

<sup>20</sup> A time-bound contract is a contract in which the parties agree explicitly or implicitly to set a specific duration for their contractual relationship upon signature (casual, seasonal or task-based). This type of contract a specific date of commencement and expiry date, unless renewed. An indefinite contract is one in which the parties do not set a specific expiry date. This type of contract is usually reserved for works of permanent nature.

- **Practical Recommendations:**

- Ensuring the continuity of employment contracts during the general mobilization period, by considering the COVID-19 pandemic a *force majeure* that entails a temporary, rather than permanent, impossibility to perform the said contracts. Therefore, this impossibility shall **suspend**, rather than **terminate**, the employment contracts, while taking into consideration the conditions and duration for suspending each individual employment contract separately.
- Amending work regulations by accommodating for remote work through modern technological tools, depending on the needs of each institution.

- **Structural Recommendations:**

- The need to include a *force majeure* clause within the provisions of the employment contract concluded between the wage earner and the employer. This clause shall include the terms “pandemic, epidemic or contagious disease” and shall entail the termination or suspension of the contract in the event of a *force majeure*.
- The Termination of Employment Convention No. 158/1982 shall be amended, and a special clause on the termination of employment during a pandemic shall be added to it, which puts forward a **specific mechanism** for suspension and/or termination.

**Disclaimer: The opinions expressed in this article are the author's own and do not in any way represent the views of Friedrich-Ebert-Stiftung Lebanon**

## أثر “COVID-19” على الالتزامات التعاقدية في عقود العمل الفردية

### مقدمة

نظرًا لاستمرار ارتفاع عدد حالات فيروس “COVID-19” حول العالم التي أعلنته منظمة الصحة العالمية تاريخ 2020/3/11 بأنه جائحة، طبقت معظم بلدان العالم تدابير تقييدية صارمة للحد من انتشار الفيروس. وقد شمل ذلك عمليات الإغلاق والحجر الصحي علاوة على حظر السفر.

محليًا، وانطلاقًا من حدّ خطر تفشي الفيروس، أعلنت الحكومة اللبنانية التعبئة العامة لمواجهة فيروس كورونا المستجد “COVID-19”، حيث اتخذت العديد من التدابير الصارمة سيما تعليق العمل في الشركات والمؤسسات الخاصة على اختلاف أنواعها، الأمر الذي انعكس سلبيًا على اقتصادات الشركات والمؤسسات المعنية بالإغلاق. وبالطبع، ستقوم العديد من الشركات والمؤسسات التجارية بمراجعة عقود العمل الفردية الحالية مع مستخدميها في ظلّ الإغلاق العام والظروف الاقتصادية والاجتماعية الصعبة. إذ تميل المصالح التجارية في ظلّ الأزمة الراهنة إلى صرف المستخدمين والعامل عبر منحهم إجازة من دون راتب أو براتب جزئي، هذا إن لم يتم صرفهم نهائيًا من العمل، وذلك لتقليل خسائر المصالح التجارية للشركة أو المؤسسة.

وقد عرّفت المادة 624 من قانون الموجبات والعقود عقد العمل على أنه "عقد يلتزم بمقتضاه أحد المتعاقدين أن يجعل عمله رهن خدمة الفريق الآخر وتحت إدارته مقابل أجر يلتزم هذا الفريق أداءه له". يتضح من هذا التعريف أنّ الأجير، يقوم بتأجير عمله أو خدمته لصاحب العمل، إذ يضع نفسه تحت إدارته، مقابل حصوله على أجرٍ معيّن منه، كبديل عن هذا العمل أو الخدمة. بالتالي، يرتبط فيروس كورونا المستجد بالنشاط الشخصي الذي يقوم به الأجير، بحيث يُعتبر العمل موضوعاً لعقد الاستخدام، ومن مميزاته أنّه عقد متبادل الأداء بين الطرفين، حيث يلتزم الأجير بالقيام بتأدية العمل المتفق عليه، بالمقابل يلتزم صاحب العمل بدفع الأجر للأجير.

تبحث هذه المقالة موضوع أثر "COVID-19" على الالتزامات التعاقدية في عقود العمل الفردية وتداعياته القانونية على المستخدمين في المؤسسات والشركات الخاصة الخاضعين لأحكام قانون العمل اللبناني<sup>21</sup>، كما وتداعياته على المستخدمين في ضوء أحكام منظمة العمل الدولية (ILO).

تهدف هذه المقالة إلى معرفة الوضع القانوني لعقد العمل في ظلّ التأثير الاقتصادي-الاجتماعي لجائحة "COVID-19" على المؤسسات والشركات الخاصة اللبنانية، وكيف سيتعامل أصحاب العمل مع مستخدميهم بعد انقضاء الجائحة والعودة للعمل في ضوء شبه انهيار اقتصادي، وأزمة اجتماعية للعامل الذي يُعتبر الحلقة الأضعف في عقد العمل. وعليه، يُطرح التساؤل حول مدى قانونية صرف الأجير من العمل في ظلّ الأزمة الراهنة؟

### المدخل الأول: تنفيذ العقد في ظلّ "COVID-19" كظرف طارئ

يمكن تعريف نظرية الظروف الطارئة بصورة عامّة أنّه في حال طرأت تغييرات في الظروف، لم يكن في وسع طرفي العقد توقعها أثناء التعاقد، وترتّب على حدوثها أنّ تنفيذ الالتزام العقدي، وإن لم يصبح مستحيلاً، صار مرهقاً لطرفي عقد الاستخدام (أي اختلال التوازن الاقتصادي للعقد)، تحمل بين طياتها خسارة فادحة، جاز للقاضي، تبعاً للظروف، وبعد الموازنة بين مصلحة طرفي عقد الاستخدام، أن يردّ الالتزام المرهق إلى الحدّ المعقول. بالتالي، لنظرية الظروف الطارئة شروط أربعة لامكانية إعمال آليتها<sup>22</sup>:

أولاً: أن يكون التغيير في الظروف تغييراً إستثنائياً أثناء تنفيذ الموجب.

ثانياً: أن يكون التغيير في الظروف غير متوقّع عند إبرام العقد.

ثالثاً: وجوب ألا يكون أحد أطراف العقد قد قبل سلفاً تحمّل تبعه تغيير الظروف.

رابعاً: أن تجعل هذه الحوادث تنفيذ الإلتزام مرهقاً لا مستحيلاً.

من المعلوم، أنّ جائحة "COVID-19" ظرف استثنائي عام، لم يكن في الوسع توقعه وقت إبرام عقد العمل، ولا يمكن دفعه بالرغم من التدابير المتخذة من قبل الحكومة اللبنانية، إلا أنّ السؤال المطروح حول أثر هذه الجائحة، فهل تجعل من الإلتزام بتنفيذ عقد العمل الفردي مرهقاً لا مستحيلاً؟

21 نصّت المادة 8 من قانون العمل اللبناني على أنّه يخضع لأحكام هذا القانون جميع أرباب العمل والأجراء إلا من استثنى منهم بنصّ خاص وتخضع له أيضا المؤسسات بمختلف فروعها التجارية والصناعية وملحقاتها وأنواعها، الوطنية والأجنبية سواء أكانت عامّة أو خاصّة، بما فيها من مؤسسات التعليم، والمؤسسات الخيرية. علاوة على الشركات الأجنبية التي لها مركز تجاري أو فرع أو وكالة في البلاد. بالتالي، يُستثنى من ذلك (وفق المادة 7 من قانون العمل) الخدم في بيوت الأفراد، النقابات الزراعية التي لا علاقة لها بالتجارة والصناعة، الموظفون الحكوميون في الإدارات الحكومية (يخضع هؤلاء لنظام الموظفين)، المياومين العاملين لدى الإدارة الحكومية والبلديات، معلموا المدارس الخاصة.

22 للإطلاع على المزيد من التفاصيل حول هذه الشروط أنظر: عبدالرزاق أحمد السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني الجديد- مصادر الإلتزام، المجلد الأول، ط. 3، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت- لبنان، 2000، ص. 717 وما يليها.



قبل الإجابة عن هذا التساؤل، لا بدّ من الإشارة إلى أنّ قانون الموجبات والعقود لم يتضمّن نصّاً صريحاً تستند إليه النظرية، فتنص المادة 166 منه على مبدأ حرية التعاقد، فلأفراد ترتيب علاقاتهم القانونية كما يشاؤون شرط عدم الإخلال بالقوانين المرعية الإجراء<sup>23</sup>. كما أكد موقف القضاء المدني اللبناني رفضه لنظرية الظروف الطارئة بشكلٍ قاطع وحاسم لنظرية تعديل العقود عند تغيير الظروف وفق أحكام عدّة قضت بها المحاكم اللبنانية<sup>24</sup>. بيدّ أنّ بعض الفقهاء اعتبر أنّ الاستقرار العقدي لا يتحقّق بالإبقاء على العقد دون تعديل رغم إرهاقه<sup>25</sup>، بحيث أنّ تعديل العقد من شأنه أن يحمي الاستقرار التعاقدية بمنع الزوال الذي يهدّد العقد، وأنّ يجنب ما قد يرافقه ذلك من تشجيع لسوء النية، إذ أنّ نظرية الظروف الطارئة تتأسس من منظور عقود العمل الفردية على الانصاف ومبدأ التنفيذ بحسن نية وعدم جواز التعسف باستعمال الحقّ عبر استغلال الظروف الراهنة. من ناحية أخرى، اعتمدت بعض التشريعات العربية نظرية الحدث الطارئ في نصوص قانونية صريحة وواضحة كسوريا ومصر<sup>26</sup>، كما كرّست فرنسا حديثاً هذه النظرية بنصّ صريح وواضح في المادة 1195<sup>27</sup> من المرسوم رقم 131 تاريخ 2016/3/10.

مبدئياً، ليس هناك من استحالة تنفيذية لعقد الاستخدام من جهة الأجير، فبعض المؤسسات تعمل ولو جزئياً (بغض النظر عن اختصاص كل مستخدم) إذ أنّه باستطاعة الأجير الذهاب الى المؤسسة أو الشركة وفق ترتيبات معينة تقتضيها المصلحة العامة لحماية الشخصية وحماية الغير من الفيروس، داخل وخارج المؤسسة أو الشركة، أو حتى استخدام وسائل بديلة للعمل عن بُعد. بالتالي، إنّ النشاط الشخصي للأجير وهو موضوع عقد الاستخدام لا زال قائماً بالرغم من الطرف الاستثنائي العام. بالمقابل، يُصبح عقد الاستخدام مرهقاً لصاحب العمل في ظلّ توقف أو تراجع الحركة التجارية، والارهاق الذي يقع فيه صاحب العمل من جرّاء الحادث الطارئ معيار مرّن ليس له مقياس ثابت، إذ أنّ تنفيذ الالتزام يكون بحيث يهدّد صاحب العمل بخسارة فادحة؛ فالخسارة المألوفة في التعامل لا تكفي، فإنّ التعامل مكسب وخسارة<sup>28</sup>.

وعليه، إذا توافرت الشروط المتقدمة الذكر، لا يُعلّق عقد العمل، إنّما يستمر العقد بالسريان ويظلّ قائماً بعناصره القانونية ولكن يتفاوض الطرفان ودياً أو قضائياً بنية مراجعة العقد لتعديله أو إنهائه، وأنّ كلّ صرف من الخدمة للأجير يُعتبر صرفاً تعسفاً<sup>29</sup>.

23 بالمقابل، هناك العديد من النصوص القانونية المكترسة لإعمال النظرية، كنص المادة 5 من القانون رقم 50 تاريخ 1991/5/23 المتعلّق بتعليق المهل القانونية والقضائية والعقدية الذي جاء فيها "يُعطى الفريق المتضرّر تعويضاً عادلاً عن الضرر اللاحق به بسبب تدني النقد الوطني"، بالرغم من أنّ هذه القاعدة ضيقة ومحصورة بشروطها وتتعلّق فقط بالتعويض، ولا يمكن التوسّع فيها كونها قاعدة استثناء عن الخطر، وغيرها من النصوص القانونية، كالمواد 221، 113، 977، 115، 300، و617 من قانون الموجبات والعقود. وقد صدرت قوانين خاصة، قرّرت حلولاً صريحة عالجت الصعوبات التي اعترضت العلاقة التعاقدية بنتيجة الحروب والأزمات الطارئة، فجدد نصوصاً تجيز الرجوع عن العقد أو ابطاله عند حدوث ظرف طارئ لم يكن متوقّفاً عند التعاقد، وتقضي بتأجيل وفاء الديون (القانون الصادر في 2 نيسان 1981، والقاضي بتقسيم ديون التجار المتضررين من جرّاء الحادث) وغيرها، وحوّلت القضاء حقّ تعديل بعض أنواع العقود التي تأثرت تأثيراً هاماً بالأزمات الحاصلة، ومنها بالأخص عقود الإيجار لتنظيم العلاقة بين المالك والمستأجر (قانون رقم 160 تاريخ 1992/7/23، والقانون المعدّل له رقم 2 تاريخ 2018/2/28).

24 محكمة إستئناف جبل لبنان، الغرفة الأولى المدنية، قرار رقم 11 تاريخ 1987/1/27، مجموعة إجتهاادات حاتم، الجزء 190، ص. 887؛ محكمة التمييز، الغرفة الأولى المدنية، قرار رقم 42 تاريخ 1995/7/13، مجموعة باز، الجزء 34، 1995، ص. 194؛ محكمة التمييز، الغرفة الرابعة المدنية، قرار رقم 34 تاريخ 1999/11/30، مجلة العدل، العدد 3/2، 2000، ص. 189؛ محكمة التمييز المدنية، قرار رقم 10 تاريخ 2000/11/24، مجموعة باز، العدد 39، 2000، ص. 257.

25 سامي منصور، **عناصر الثبات وعامل التغيير في العقد المدني**، دار الفكر اللبناني، بيروت، 1987، ص. 112؛ كذلك أنظر إدوارد عيد، **أثر إنخفاض العملة على الالتزامات المدنية: نظرية الحوادث الطارئة**، منشورات زين الحقوقية، 1990.

26 أنظر المادة 147.2 من القانون المدني المصري تُقابلها المادة 148.2 من القانون المدني السوري. ومن الدول الأخرى التي تتبنّى نظرية الظروف الطارئة هي بولونيا، الجزائر، فرنسا، الأردن، اليونان، إيطاليا وغيرها.

27 "إذا حدث تغيير في الظروف، غير ممكن التوقّع عند إبرام العقد، ترتّب عليه أن صار التنفيذ باهظ الكلفة بالنسبة لأحد الأطراف الذي لم يقبل تحمّل تبعه هذا التغيير، يمكن لهذا الأخير أن يطلب من المتعاقد معه إعادة التفاوض على العقد، على أن يستمر في تنفيذ موجباته أثناء إعادة التفاوض." عبد الرزاق أحمد السهوري، مرجع سابق، ص. 723.

28 عبد الرزاق أحمد السهوري، مرجع سابق، ص. 723.

29 الصرف التعسفي هو قيام صاحب العمل بصرف الأجير من عمله، دون توجيه الإنذار المسبق له، ودون أسباب مشروعة، تبرز له هذا الصرف، فيكون قد أساء أو تجاوز استعمال حقّه، مما سبب الضرر للأجير (م. 50 من قانون العمل اللبناني).

## المدخل الثاني: إستحالة تنفيذ العقد في ظلّ "COVID-19" كقوة القاهرة

القوة القاهرة أو الحادث المفاجئ هو عارض أو ظرف لا يمكن توقع حصوله وغير ممكن دفعه، أو التغلب عليه، وهذا العارض أو الظرف لا يكون منسوباً لأي من أطراف عقد الإستخدام، أي خارجاً عنهم أو مستقلاً عن إرادتهم، ويكون من نتيجته إستحالة تنفيذ الالتزام<sup>30</sup>. يتبين من هذا التعريف أنّ للقوة القاهرة ثلاثة شروط يجب توافرها مجتمعة في الحادث حتى يمكن وصفه بالقوة القاهرة وهي:

أولاً: أن يكون الحادث غير ممكن دفعه أو مقاومته.

ثانياً: أن يكون الحادث غير متوقّع.

ثالثاً: أن يكون الحدث خارجياً عن أطراف عقد الإستخدام أو مستقلاً عنهم<sup>31</sup>.

انطلاقاً من أنّ جائحة "COVID-19" ظرف إستثنائي عام، غير متوقّع أثناء إبرام عقود العمل، ولا يمكن دفعه بالرغم من التدابير المتخذة من قبل الحكومة اللبنانية، ظلّ التساؤل حول مدى استحالة تنفيذ عقد العمل بين أطرافه في ظلّ الأزمة الراهنة؟ قبل الاجابة عن هذا التساؤل، نصّت المادة 50 من قانون العمل اللبناني على أنّه "و- يجوز لصاحب العمل إنهاء بعض أو كل عقود العمل الجارية في المؤسسة إذا اقتضت قوة القاهرة أو ظروف اقتصادية أو فنية...". كما تنص اتفاقية إنهاء الاستخدام على أنّ استخدام عامل، كمبدأ أساسي، لا يمكن انهاؤه إلا بوجود سبب مشروع لهذا الانهاء يرتبط بمقدرة العامل أو بسلوكة أو يستند إلى مقتضيات تشغيل المرفق<sup>32</sup>. ولا يشكّل التغيب المؤقت عن العمل بسبب مرض (غير مهني) أو حادث سبباً مشروعاً لانتهاء الاستخدام<sup>33</sup>. ومن الواضح أنّ تفشي "COVID-19" في لبنان واجراءات التعبئة العامة اللاحقة **سترجح** بأنّ يُعتبر هذا الحدث حدثاً قاهراً (وهذا ما رجحته محكمة استئناف كولمار<sup>34</sup> في فرنسا والحكومة الصينية أيضاً)، ولكن في ضوء قانون العمل هناك مسائل تعاقديّة دقيقة وبالتأكيد توجد قيود في تطبيق القوة القاهرة على عقود العمل الفردية. وعليه، من أجل حماية ديمومة العمل، على أطراف عقد الاستخدام طرح سؤالين بسيطين:

### 1. هل يتواجد بند خاص بالقوة القاهرة في عقد العمل المبرم بين الأجير وصاحب العمل؟

في حال كانت الإجابة بـ"نعم"، هل يتضمّن في صياغة هذا البند عبارة "وباء" أو "جائحة" أو "مرض مُعدى". بيّد أنّه من النادر عملياً تضمين بند القوة القاهرة في عقود العمل الفردية. بالتالي إذا كانت الإجابة بـ"كلا"، يتم تطبيق الأحكام العامة للقوة القاهرة. إلا أنّه لم يعد سبب تعليق العقد في قانون العمل<sup>35</sup> يقتصر على المفهوم التقليدي للقوة القاهرة، فالتعليق هنا، لا يشترط استجماع شروط القوة القاهرة حسب القانون المدني. إذ أنّ معظم حالات تعليق عقد العمل (عدا مرض الأجير) لا يمكن اعتبارها حالات قوة القاهرة بالمنظور المدني طالما أنّها متوقّعة وشبه إرادية ويمكن درؤها<sup>36</sup>. كما أنّه من حيث الآثار، فإنّه لا يوقف جميع آثار العقد كحال إعفاء القانون المدني بسبب القوة القاهرة الطرفين من تنفيذ التزاماتهما، إنّما تبقى الالتزامات الثانوية لعقد العمل واجبة

<sup>30</sup> محمد حسن قاسم، القانون المدني: العقد (آثار الإخلال بالعقد- جزاء الإخلال بالعقد)، المجلد الثاني، ط. 1، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2018، ص. 258.

<sup>31</sup> للمزيد من التفاصيل حول شروط القوة القاهرة أنظر: مصطفى العوجي، القانون الجنائي: المسؤولية الجنائية، الجزء الثاني، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت- لبنان، 2016، ص. 110 وما يليها.

<sup>32</sup> المادة 4 من اتفاقية إنهاء الاستخدام بمبادرة من صاحب العمل رقم 1982/158. تجدر الإشارة إلى أنّ لبنان غير مصادق على هذه الاتفاقية.

<sup>33</sup> المادة 6 من اتفاقية رقم 1982/158. أنظر أيضاً الفقرات 136-142 من الدراسة الاستقصائية العامة لسنة 1995 بشأن الصرف غير المبرّر.

<sup>34</sup> CA Colmar, ch. 6 (étrangers), 12 mars 2020, n° 20/01098.

<sup>35</sup> يؤدي تعليق (وقف) عقد العمل إلى عدم تنفيذ الإلتزامات الناشئة عنه مؤقتاً، دون أن يكون لهذا أدنى تأثير على وجوده، أو على العلاقات التي ينشئها بين طرفيه، وذلك لسبب طارئ، إلا أنّ كلا الطرفين يعود إلى مزاولة التزامه بعد زوال سبب التعليق.

<sup>36</sup> عبدالسلام شعيب، محاضرات في قانون العمل وقانون الضمان الإجتماعي، 2002-2003، ص. 128.

التنفيذ (كعدم إفشاء العامل لأسرار العمل أو عدم منافسة صاحب العمل)، فضلاً عن ما تقرره بعض التشريعات في حالات عديدة استحقاق الأجر كلياً أو جزئياً دون اشتراط الأداء الفعلي للعمل، بحيث يكون هذا المسلك ينطوي خروجاً على ما تقرره القواعد العامة بشأن آثار التعليق<sup>37</sup>.

## 2. ما هو مدى استحالة تنفيذ عقد العمل الفردي في ظلّ جائحة "COVID-19" ؟

بادئ ذي بدء، نعني بالاستحالة بأن تكون هناك واقعة تجعل من المستحيل على المتعاقد الوفاء بواجبه القانوني الذي يُنسب إليه الإخلال به، وتُسمى عادة في مجال المسؤولية العقدية بـ"إستحالة الوفاء". ويتم تقدير الاستحالة بالنسبة للعائد (حسب قواعد القانون المدني) الذي يتمسك بها عن طريق مقارنة موقفه مع موقف الرجل العادي، وهو موقف الأب الصالح، أي أنّ المعيار هنا موضوعي<sup>38</sup>، كما أنه يجب أن تكون الاستحالة حقيقية (مطلقة) لا مجرد صعوبة في التنفيذ الذي يهدّد بخسارة فادحة لصاحب العمل. بالتالي، إنّ التنفيذ قد يصبح في بعض الأحيان غير ممكن لسبب من الأسباب التي قد ترجع إلى القوة القاهرة، إلا أنّ الاستحالة تنقسم بحسب أثرها على طرفي عقد الإستخدام إلى دائمة ومؤقتة. فبالنسبة للإستحالة الدائمة (النهائية)، حيث يستحيل على أحد أطراف عقد العمل تنفيذ التزاماته، فينتهي العقد من تلقاء نفسه، دون حاجة الى اجراءات خاصة تقرر هذا الفسخ، وهنا بإمكان صاحب العمل التذرع بالمادة 50 فقرة "و" سالفه الذكر حول انهاء عقد العمل. أما إذا كانت الاستحالة الناجمة عن القوة القاهرة مانعاً مؤقتاً، هنا لا يفسخ عقد العمل بل تطبّق بحقه نظرية تعليق العقد علاوة على المادة 4 و6 من اتفاقية انهاء الاستخدام، بحيث يتم إرجاء تنفيذ الطرفين التزاماتهما لحين زوال الاستحالة المانعة من التنفيذ عندها يتم إعادة كل من الطرفين لتنفيذ إلتزاماته<sup>39</sup>. بالتالي يجدر التساؤل حول استمرارية جائحة "COVID-19"، فهل تُعتبر إستحالة مؤقتة أم دائمة ؟

لتأقيت الاستحالة شروط، فهي وقتية طالما أنها تنتهي قبل أن يأتي يوم يصبح فيه تنفيذ عقد العمل غير مجدٍ، أي أنّ التأقيت لا يتحدّد فقط بالرجوع إلى قابلية الاستحالة للانتهاء في المستقبل بل تحدّد بإطار معين، هو ألا يترتب على التأخير في التنفيذ زوال المنفعة المرجوة من عقد العمل. كما أنّ المستقبل لا يمكن التكهّن به على وجه اليقين ويكفي الاحتمال بالرجحان لاعتبار الاستحالة مؤقتة ما دامت تلوح في الأفق بادرة أمل أو امكانية لانتهائها، بالتالي تحقيق هدف الاستقرار في الاستخدام وثبات العلاقة التعاقدية. من جهة أخرى هناك مدة التعليق، فالتعرّف على الطابع المؤقت للاستحالة يكون بالنظر إلى طبيعة علاقات العمل التي ترتبط بها صاحب العمل والأجير وعلى دور المدة في هذه العلاقة، فالأصل أنّ للمدة دوراً في كونها فيصلاً بين نوعين من عقود العمل من حيث قابليتها للانتهاء، محدّد وغير محدّد المدة<sup>40</sup>، فبقياس مدة التعليق ومقارنتها بمدة العقد الأصلية يمكن معرفة ما اذا كانت الاستحالة مؤقتة أو دائمة. فإذا كانت مدة تنفيذ العقد تؤدي دوراً جوهرياً (أي في حال اتفاق طرفا العقد على تنفيذ عمل خلال مدة معينة أو يكون التسليم بتاريخ محدّد)، فإنّ إيقاف تنفيذ الإلتزام في هذه الحالة يُعدّ منهياً لا مؤقتاً، وهذا ما يحصل في العقود محددة المدة.

بناءً على ما تقدّم، نستطيع القول أنّ هناك شروطاً لا بدّ من توافرها في مدة التعليق، إذ يفترض بهذه المدة ألا تستغرق مدة العقد المتفق عليه أو تزيد عليها، وفي حالة عدم وجود نص يحدد المدة (إتقائي، تشريعي) سيتم تحديد المدة بالأخذ بعين الاعتبار

37 عصام يوسف القيسي، قانون العمل اللبناني، منشورات عشتار، بيروت- لبنان، 1983، ص. 249.

38 محمد حسن قاسم، مرجع سابق، ص. 263.

39 عبدالسلام شعيب، مرجع سابق، ص. 132.

40 عقد المحدد المدة هو العقد الذي يتفق طرفاه صراحةً أو ضمناً على تحديد مدة له عند التعاقد (عرضية أو موسمية أو مؤقتة بانتهاء عمل ما)، فيتم تحديد بدايتها ونهايتها، إلا إذا تم تجديده. أما العقد غير محدد المدة هو العقد الذي لم يحدد الطرفين ميعاداً محدداً لانتهائه، يكون عادةً من الأعمال ذات الطبيعة المستمرة.

طبيعة العلاقة التعاقدية وهدف كل طرف من أطراف العلاقة في الحفاظ عليها وتحقيق استقرار الاستخدام وضمان حسن سير المؤسسة وانتظامها.

## خاتمة

تكريسًا لما تقدّم، خرجنا ببعض التوصيات العملية التي تساعد في توضيح الوضع القانوني لأطراف عقد العمل في ظلّ هذه الجائحة، علاوة على التوصيات الهيكلية التي تُأسس لما هو ما بعد "COVID-19"، وهي التالية:

### • التوصيات العملية:

- التأكيد على استمرارية عقود العمل خلال فترة التعبئة العامة بناءً على اعتبار جائحة فيروس كورونا المستجد حدثًا قاهرًا ذات استحالة تنفيذية مطلقة لهذه العقود، إنّما مؤقتة وليست دائمة، وبالتالي تُعلّق هذه العقود ولا تنهيهما، مع مراعاة أحكام شروط التعليق ومدته لكلّ عقد عمل فردي على حدى.
- تعديل نظام العمل عبر استحداثه العمل عن بُعد من خلال الوسائل التكنولوجية الحديثة وذلك بحسب مقتضيات كل مؤسسة.

### • التوصيات الهيكلية:

- ضرورة وضع بند "قوة القاهرة" ضمن أحكام عقد العمل المبرم بين الأجير وصاحب العمل، وتضمين البند عبارة "جائحة" أو "وباء" أو "مرض معدى" وصياغة البند على أساس إمّا فسخ العقد أو تعليقه في حال وقوع الحدث القاهر.
- تعديل اتفاقية إنهاء الاستخدام رقم 1982/158 ووضع بند خاص حول إنهاء الاستخدام في ظلّ جائحة يضع آلية محددة للتعليق و/أو الانهاء.