العددِ 20A شباط 2026
المجلة العراقية للبحوث الانسانية والاجتماعية والعلمية
No.20A Feb.2026 Iraqi Journal of Humanitarian, Social and Scientific Research
Print ISSN 2710-0952 Electronic ISSN2790-1254

تعليق عقد العمل في قانون العمل اللبناني : دراسة تحليلية في الاساس القانوني والآثار المترتبة عليه

Suspension of the Employment Contract under Lebanese Labor Law: An Analytical Study of Its Legal Basis and the Consequences Arising Therefrom

م.م سلام اسماعيل صالح
Assist. Lect. Salam Ismail Salih
تدريسيي في كلية الاعلام/الجامعة العراقية
البريد الالكتروني : salam.i.saleh@aliraqia.edu.iq

المستخلص :-
يُعدّ تعليق عقد العمل من الأنظمة القانونية الدقيقة التي تثير إشكاليات نظرية وتطبيقية في نطاق علاقات العمل، لارتباطه المباشر بمبدأ استمرارية العقد من جهة، وبفكرة وقف تنفيذ الالتزامات المتبادلة من جهة أخرى. ويهدف هذا البحث إلى دراسة تنظيم تعليق عقد العمل في قانون العمل اللبناني، من خلال تحليل أساسه القانوني، وبيان طبيعته وحدوده، وتمييزه عن النظم القانونية المشابهة كإنهاء العقد أو فسخه أو انقضائه.
كما يتناول البحث الحالات التي يرد فيها التعليق، سواء لأسباب تعود إلى العامل، أو إلى صاحب العمل، أو نتيجة قوة قاهرة، مع بيان الشروط الواجب توافرها لقيام التعليق بصورة مشروعة. ويُعالج كذلك الآثار القانونية المترتبة على التعليق، ولا سيما ما يتعلق بوقف تنفيذ الالتزامات، واستحقاق الأجر، واحتساب مدة الخدمة، والضمانات المقررة لحماية الطرف الضعيف في العلاقة العقدية.
واعتمد البحث المنهج التحليلي للنصوص القانونية والاجتهاد القضائي، مقرونًا بالمقاربة الفقهية، بهدف الوصول إلى نتائج تُسهم في تأصيل مفهوم تعليق عقد العمل وتطوير معالجته التشريعية بما يحقق التوازن والاستقرار في علاقات العمل
الكلمات المفتاحية :- (عقد العمل ، الاجير ، طوارئ العمل ، الاضراب ، التحكيم ، الامراض المهنية) .

Abstract:
The suspension of the employment contract constitutes a precise legal mechanism that raises both theoretical and practical challenges within the framework of labor relations, due to its direct connection with the principle of continuity of the contract on the one hand, and the concept of temporary suspension of mutual obligations on the other. This research examines the regulation of the suspension of the employment contract under Lebanese Labor Law by analyzing its legal foundation, clarifying its nature and limits, and distinguishing it from similar legal systems such as termination, rescission, or expiration of the contract.
The study further addresses the circumstances under which suspension may occur, whether arising from reasons attributable to the worker, the employer, or force majeure, while identifying the conditions required for lawful suspension. It also analyzes the legal consequences resulting from suspension, particularly with regard to the cessation of contractual obligations, entitlement to wages, calculation of the period of service, and the safeguards established to protect the weaker party in the contractual relationship.

The research adopts an analytical approach to legal texts and judicial jurisprudence, combined with doctrinal analysis, with the aim of establishing a solid conceptual framework for the suspension of the employment contract and proposing legislative development that enhances balance and stability in labor relations.

Keywords: Employment Contract, Worker, Labor Emergencies, Strike, Arbitration, Occupational Diseases .

المقدمة :-

عرفت فكرة الارتباط العقدي كأداة للتوفيق بين مصلحتين متقابلتين منذ القدم، فكان عقد العمل يقوم بين العامل ورب العمل بموجب شروط يضعها المستخدم ويقبلها العامل، حتى ولو كانت مجحفة، دون أن يكون له اعتراض مادام أنه سيضمن قوته ورزقه، ثم أصبح العامل والمستخدم في فترة لاحقة يخضعان في ظل النظام الجديد لعلاقات العمل، للشروط التي تتضمنها الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية التي تعملان على وضعها معا، قصد ضمان السير الحسن للمؤسسة المستخدمة، أثناء تنفيذ عقد العمل قد تتدخل طوارئ تطرأ على عقد العمل التي تؤدي منها الى تعليق عقد العمل من ناحية الأجير أو رب العمل من تنفيذ الواجبات التي تقع على عاتق كل من أطراف العقد أو ما يسمى عقد العمل و تكون أما بتأثير من صاحب العمل أو بسبب ظرف من الأجير أو يكون سبب التعليق هو قوة قاهرة تؤدي الى تعليق عقد العمل .

اشكالية البحث: سوف نتطرق في بحثنا الى تعليق عقد العمل و آثاره و الحالات التي يتم بها تعليق عقد العمل الناشئ من قبل رب العمل و الأجير أو حصل التعليق بسبب قوة قاهرة و نلخصه في التساؤولات الاتيه :

س1/ في حال تعليق عقد العمل هل يحق لرب العمل فسخ العقد و على من تقع المسؤولية و في حال طال التعليق ما هو الأثر الذي يطرأ على العقد ؟

س2/ هل يستحق الأجير الأجر في حال تعليق عقد العمل وفي أي حالات لايستحقها ؟

اهمية البحث: تكمن أهمية هذا البحث بحماية الأجير من التعسف من قبل رب العمل بفسخ العقد أثناء فترة الاجازة الممنوحة للأجير قانوناً و بالمقابل حماية رب العمل في حال حصول أمر غير مشروع من قبل الاجير تجاه رب العمل أو حصول ظروف خارجة عن إرادة رب العمل .

أهداف البحث : أن هدف بحثنا هو النظر بما يؤثر على العقد من القوة القاهرة أو الظرف و ما يترتب عليها من تعليق عقد العمل بفعل رب العمل و الأجير و الآثار الناتجة عن تعليق عقد العمل .

منهجية البحث: سننتهج في كتابة الموضوع محل البحث فيه أسلوب البحث القانوني التحليلي الاستقرائي ، إذ نتطرق فيه الى حالات تعليق عقد العمل ان كانت من صاحب العمل أو الاجير و الآثار الناتجة عن تعليق عقد العمل .

لذلك فقد تم تقسيم هذا البحث الى مبحثين , نتناول في المبحث الأول تعليق تنفيذ موجبات عقد العمل, وتطرق المبحث في المطلب الاول الى تعليق عقد العمل بفعل الاجير, كما نوضح في المطلب الثاني تعليق عقد العمل بفعل رب العمل, كما نوضح في المبحث الثاني آثار تعليق عقد العمل على تنفيذ الموجبات, حيث سنتطرق في المطلب الاول الآثار الناتجة عن تعليق عقد العمل, اما المطلب الثاني سيتناول موضوع الآثار بعد إنتهاء فترة التعليق .

المبحث الاول

تعليق تنفيذ موجبات عقد العمل

يطرأ على عقد العمل أثناء تنفيذه طوارئ من ضمنها يكون تعليق تنفيذ موجبات عقد العمل بالنسبة للطرفين بالنسبة للأجير وبالنسبة لرب العمل و يعتبر بعبارة اخرى هي الاستحاله المؤقته في تنفيذ الموجبات كما شار اليه الفقه الفرنسي [1].حيث ان مفهوم التعليق الخاص بقانون العمل أخذ به الفقه و فسح المجال للحيلولة عل عدم تطبيق تقنيات القانون المدني كفسخ العقد عن طريق القضاء أو الدفع بعدم التنفيذ أو التنفيذ الجبري ، وتبقى

[1] Camerlyunck.H ،Contrat du travail. P 222 N 214

علاقة العمل مستمره و إن لم يقم الطرفين (طرفي العقد) أو إحداهما بتنفيذ موجباته [2]. أما الفريق الاخر أعتبر أن مفهوم التعليق يشكل نظاماً واسعاً بحيث يتضمنه كل مبرر في حال امتناع الاجير أو صاحب العمل عن تأدية العمل و الالتزامات و الموجبات التي تقع على عاتقه ، حيث إن الغاية من تعليق عقد العمل هي تجاوز الصعوبات الناتجة عن العمل وما يواجهها من صعوبات التي تحول دون تنفيذ العمل و الهدف من ذلك الابقاء على الرابطة العقدية قدر الامكان [3].وفي هذا المبحث قمنا بتقسيمه إلى مطلبين ، خصصنا الأول منه للحديث عن تعليق عقد العمل بفعل الاجير و الثاني تعليق عقد العمل بفعل الاجير و الذي سنبينه في ما يلي :

المطلب الاول
تعليق عقد العمل بفعل الاجير

تكون هذه الحالات متعدده فمنها ما يكون عن عجز جسدي الناتج عن مرض يصيب العامل أو طوارئ في العمل أو التوقف عن العمل و منها تعود لأسباب خاصة بالعامل منها كالولادة و الزواج و الوفاة و الذي سنبينه كما يلي :

1- تعليق عقد العمل بسبب الاجازات : أن من حقوق الاجير هو الحصول على إجازات حسب وضعه وظروفه الخاصه أن كانت عائلية أو حالته الإنسانيه كما في حالات الوفاة كوفاة أحد أقاربه أو المرض و الأمومه التي تكون العامله بحاجه اليها و هذه الاجازات لا تؤدي الى فسخ عقد العمل بل تذهب الى تعليق عقد العمل بمعنى إيقاف تنفيذه لفتره محدده بفترة الاجازة اي لحين لحين إنتهاء مدة الإجازة الممنوحة قانوناً للعامل (الأجير) فأن قام رب العمل بفسخ العقد أثناء فترة الاجازه الممنوحة للأجير يعتبر الفسخ تعسفي ، و من ابرز الاجازات التي تمنح للاجير التي سنبينها بالاتي :

أ- الإجازة المرضية : ان الاستفادة من الإجازة المرضية التي سمح بها قانون العمل لا تؤدي الى فسخ عقد العمل بل الى تعليقه . و هذا ما نصت عليه المادة (40)[4] من قانون العمل التي إعتبرت الاجير الذي يصاب بمرض غير الامراض المهنية و طوارئ العمل له حق الاجازة المرضية بالنسبة للأجير و تختلف بإختلاف المدة التي يكون فد قضاها الأجير في العمل . وقد يكون المرض سبباً في تعليق عقد العمل أو سبباً في فسخه التي عالجتها المادة 655 موجبات و عقود التي نصت على " حق لرب العمل أو السيد أن يفسخ عقد الاجارة لمرض أو جرح يصيب الأجير فيمنعه من القيام بموجباته على وجه مرض ، بعد أن يدفع اليه ما أستحقه عن مدة خدمته " و إنطلاقاً من هذا النص و اتفاق الفقه و الإجتهاد على أن المرض الطويل الذي يتجاوز المدد المنصوص عليها في المادة 40 من قانون العمل يؤدي الى فسخ عقد العمل وعلى صاحب العمل دفع مدة الانذار و حصول الاجير على تعويض نهاية الخدمة .

---

[2] A.Brun et Galland , T 1 , P 762 n 606 .

[3] Taushio Yamaguchi, La theorie de la suspension du contrat du travail, 1963, P 57

[4]عدل نص المادة 31 بموجب المادة االولى من المرسوم رقم 6516 تاريخ 086393902 عمى الوجه التالي:
اذا اصيب االجير بمرض غير االمراض الناجمة عن خدمتو وحوادث العمل المنصوص عميها في المرسوم االشتراعي رقم 25 تاريخ 4 ايار 1943 2 ، فمو الحق باجازة مرضية تحدد عمى الوجو التالي:
1 ـنصف شهر بأجر كامل، ونصف شهر بنصف أجر، للأجير الذي قضى في الخدمة مدة ثالثة أشهر واكثر حتى سنتين.
2–شهر بأجر كامل، شهر بنصف اجر، للأجير الذي قضى في الخدمة اكثر من سنتين حتى أربع سنوات.
3 ـشهر ونصف بأجر كامل، و شهر ونصف بنصف أجر، للأجير الذي قضى في الخدمة اكثر من اربع سنوات حتى ست سنوات.
4 ـشهران بأجر كامل، و شهران بنصف أجر، للأجير الذي قضى في الخدمة اكثر من ست سنوات حتى 15 سنوات.
5 ـشهران ونصف الشير بأجر كامل، و شهران ونصف الشهر بنصف أجر، للأجير الذي تفوق خدمته العشـر سـنوات

ب-إجازة الوفاة : من حق الاجير الحصول على إجازة وفاة في حال وفاة والديه أو زوجه أو أحد اولاده أو أجداده مدة يومين بأجر كامل دون فسخ عقد العمل.

ج- إجازة الأمومة : زاد المشرع عنايته بالوضع للاجيرة (المرأة) الحامل ، فنص في المادة (28)[5] من قانون العمل بالحق للاجيرة الحامل بإجازة الأمومة مع الإبقاء على الرابطة العقدية بين رب العمل و الأجيرة .

د- التوقيف عن العمل : بينت المادة (72) بنصها " اذا اوقف الأجير من قبل القضاء فيعتبر موقوفا عن العمل حكما. وحالما يخلى سبيله يعاد الى العمل الذي كان يمارسه او الى عمل مماثل " و أن هذا التوقيف الذي علق عقد العمل لا يكون لاغياً و لا يزيله بأعتباره التوقيف الحقيقي بمعنى دخول الأجير الى السجن و تقفيد حريته بالالتحاق بالعمل ، و ليس التوقيف الغيابي الذي يتخلف الأجير عن الحضور الى السلطة القضائية لاستجوابه على سبيل المثال .

2- طوارئ العمل و الأمراض المهنية : إن المرسوم الإشتراعي رقم 83/136 هو الذي يرعى حالات طوارئ العمل و ينظمها و حسب هذا القانون الذي يقوم بتعليق عقد العمل في العطل المؤقت و يقوم الأجير بدفع ¾ الأجر الذي نصت
عليه المادة (5)[6] من هذا المرسوم الاشتراعي .

3- الاضراب : أعطى المشرع في قانون العقود الجماعية و الوساطة و التحكيم تاريخ 1964/9/2 حق الاجير بالتوقف عن العمل و حدد المرع مدة الاضراب (15) يوم على الأقل ، حيث يعلق عقد العمل في حالة الاضراب القانوني و غير القانوني لكن الفرق بأن الاضراب القانوني يتقاضى فيها الاجير أجوره أيام الاضراب عكس الاضراب غير القانوني الذي يخسر فيها اجره، و يكون الاضراب القانوني بأسباب مشروعه التي تكون من حق الاجير بأن يضرب عن العمل عكس الاضراب غير القانون يكون بأسباب غير مشروعة .

4- الإيقاف عن العمل : منح قانون العمل اللبناني رب العمل ضمن حدود سلطته التأديبية بإيقاف الأجير عن العمل لمدة محددة لكن القانون اللبناني لم يتطرق الى المدة في الايقاف عن العمل بصفى تأديبية و مع ذلك الأخذ بالقياس على الغرامة التي لا ينبغي أن تزيد مدة الايقاف عن ثلاثة أيام عن أول مخالفة ، وإن تكررت هذه المخالفات فلا تزيد مدة الايقاف عن خمسة أيام علماً أن في الحالة الأولى يبقى العقد معلقاً و بالتالي يخسر الأجير أجره .

المطلب الثاني

تعليق عقد العمل بفعل رب العمل

في بعض الحلات التي يمكن لرب العمل أن يمتنع عن تأدية العمل تجاه الاجير دون أن يؤدي عن فسخ العقد التي يكون فيها ظرف خارجة عن إرادة رب العمل بحالات

---

[5]يحق للنساء العاملات في جميع الفئات المبينة في هذا القانون، ان ينلن اجازة امومة لمدة سبعة اسابيع تشمل المدة التي تتقدم الوالدة والمدة التي تليها. وذلك بإبرازهن شهادة طبية تنم عن تاريخ الوالدة المحتمل .

[6]اذا سبب الحادث عجزا مؤقتا عن العمل ، حق للمصاب ابتداء من اليوم الذي يلي الحادث ولمدة اقصاها تسعة اشهر ان يتقاضى دون فرق بين ايام العمل و ايام التعطيل، تعويضا قدره ثالثة ارباع الاجر اليومي الاخير .ويقصد بهذا الاجر، الاجر الاسبوعي مقسوما على ستة اذا كان الاجر اسبوعيا، وأجرة خمسة عشر يوما مقسوما على اثنى عشر اذا كان الاجر يسدد كل خمسة عشر يوما، و الاجر الشهري مقسوما على خمسة و عشرين اذا كان الاجر مشاهره .يدفع التعويض اليومي في المكان و الزمان التي يحصل فيها الدفع عادة في المؤسسة و لا يجوز ان تتجاوز الفترة بين دفعتين متتاليتين خمسة عشر يوما .

التي سنبينها بالاتي :

1- إقفال المؤسسة :

أجاز قانون عقود العمل الجماعي و الوساطة و التحكيم الصادر في 1964/9/2 لصاحب العمل في حال فشل الوساطة مع الأجراء و كذلك يحق للأجير الاضراب ، ويحق لرب العمل التوقف عن العمل فإن كان اقفال المؤسسة مشروعاً يحق له بعدم دفع الاجور للأجير لان الاقفال مشروعاً أما في حال إقفال المؤسسة كان غير مشروعاً في هذه الحالة يجب على رب العمل دفع أجور الأجير، حيث إن الأقفال يكون لاسباب إقتصادية أو سياسية أو إجتماعية و يكون ارتباطها بالانتاج مباشر تدفع صاحب العمل بإتخاذ قرار بإقفال المؤسسة[7] بشكل مؤقت لكي يتلافى الخسائر التي قد يتضرر منها و يكون قرار الإغلاق للمؤسسة نابع من سلطة رب العمل للعمل التنظيمي في المؤسسة بإعتباره هو من يقدر الظروف الطارئة التي تؤدي الى الاقفال بشكل مؤقت و بإنتهاء هذا الظرف يعود العمل في المؤسسة الى وضعه الطبيعي .

وقد يكون الاقفال جزئياً أو كلياً حيث يكون في الحالة الثانية تخفيض الانتاج و ساعات العمل أو إقفال المؤسسة كلياً يوماً أو أكثر في الاسبوع أو منح الاجير أجازة إجبارية و هذا الاقفال يؤدي الى تعليق عقد العمل ويكون على مسؤولية صاحب العمل و في حال طالت المدة للإقفال يتحول التعليق الى صرف الاجير و إنهاء عقد العمل .

2- شلل المؤسسة :

بأعتبار شلل المؤسسة قد يكون ناتج عن خطأ من صاحب المؤسسة بصدور حكم قضائي بإقفال المؤسسة لمخالفتها أحكام القانون ، و في هذه الحالة يبقى العقد معلقاً و على صاحب العمل أن يدفع الاجر للأجير كأن يكون السبب هو صاحب العمل بأعتبار لم يقم بإجراء الإجازة الصحية أو لم يسدد الضرائب التي تقع على عاتقه و لا دخل للأجير بذلك كون رب العمل هو من يكون مسؤول على ذلك و اعتبر شلل المؤسسة بخطأ من صاحب العمل على أن يدفع الاجور للأجير كونه مصدر عيشه هو وعائلته لكي لا يصيب العامل اي ضرر بإجراء لا علاقة له بذلك .

3- تعليق عقد العمل بسبب القوة القاهرة :

في حال حدوث قوة قاهرة و توفرت الشروط العامة للقوة القاهرة أي لا تكون فردية بمعنى أن تكون اصابت العامه و يجب أن يكون الفعل متوقعاً و لا يمكن إيقافه و غير ناشئ عن خطأ من رب العمل و يكون مستحيلاً بصورة مطلقة دون أن يجعله مرهقاً لرب العمل على أن تكون الإستحالة وقتية و يكون أثرها بوقف تنفيذ العقد أما اذا كانت الإستحالة نهائية فتؤدي إلى فسخ العقد و إنهاء عقد العمل التي تلجأ المؤسسة الى صرف عدد من الأجراء أو حتى ايقاف العمل نهائياً في حال مواجهتها للظروف الأقتصادية أو سياسية أو كوارث طبيعية تصيب مكان العمل و تؤدي الى هدمه مما يضطر رب العمل بظرف قاهر بإيقاف عمل المؤسسة و بالنسة إلى الظروف الإقتصادية على سبيل المثال بإعتبار الظروف متنوعة ومتغيرة له تأثير بالمتغيرات الإقتصادية ان كانت محلية أو عالمية كإنخفاظ الطلب المفاجئ على السلعة أو الخدمة ، إرتفاع ثمن المواد الأولية أو الأجور و الأعباء الإجتماعية ، الظروف المالية و الصعوبات الخاصة بالمؤسسة[8] ، قد تؤدي هذه الصعوبات الاقتصادية على صاحب العمل و

---

[7] حاتم ، ج 7، ص 45 . م ع ت جبل لبنان قرار رقم 50 تاريخ 1950/2/20

[8] في تطبيق أحكام (196) من هذا القانون، إذا كان صاحب العمل يستخدم عشرة عمال فأكثر يجب عليه أن يتقدم بطلب إغلاق المنشأة أو تقليص حجمها أو نشاطها إلي لجنة تشكل لهذا الغرض. ويجب أن يتضمن الطلب الأسباب التي يستند إليها صاحب العمل في ذلك وأعداد وفئات العمال الذين سيتم الاستغناء عنهم. وعلي اللجنة أن تصدر قرارها مسببا خلال ثلاثين يوما علي الأكثر من تاريخ تقديم الطلب إليها فإذا كان القرار صادرا بقبول الطلب وجب أن يشتمل علي بيان تاريخ تنفيذه. ولصاحب الشأن أن يتظلم من هذا القرار أمام لجنة أخرى تشكل لهذا الغرض، ويترتب على التظلم من القرار الصادر بقبول الطلب وقف تنفيذه. ويصدر قرار من الوزير المختص بتشكيل كل من اللجنتين المشار إليهما وتحديد اختصاصاتهما والإجراءات التي تتبع أمامها ومواعيد وإجراءات التظلم.

المؤسسة الى افلاسها و وقف نشاطها في حال لم يتم اللجوء الى صرف العمال تلافياً و إحترازاً سبب الوضع المالي المتدني للمؤسسة و إنخفاض الإنتاج الذي يحول لفسخ العقد بالنسبة للأجير و إنهاء عقد العمل بالنسبة للأجير .

المبحث الثاني:

آثار تعليق عقد العمل على تنفيذ الموجبات

تشتق نظرية تعليق العقد من فكرة أساسية يكون مصدرها ديمومة العمل ، ويكون أهم مفاعيل تعليق عقد العمل هي إستمرارية عقد العمل و العلاقة العقدية قائمة بالرغم من عدم قيام احد أطراف العقد من رب العمل و الأجير بموجباته و التزاماته ، فيعتبر عقد العمل مستمر و قائم من الناحية القانونية و بإنتهاء مهلة التعليق اي تعليق تنفيذ العقد يعاد الى النقطة التي توقف تنفيذه عندها ، و هذا الحق مستمد القوة الالزامية للعقد الذي بقي دون فسخه ، فيعتبر إعادة تنفيذ العقد بعد التعليق لا يشكل عقداً جديداً بل يكون متابعه لتنفيذة للعقد الأصلي الذي يبقى محتفظ بكامل التزاماته و مقوماته.وفي هذا المبحث قمنا بتقسيمه إلى مطلبين ، خصصنا الأول منه للحديث عن الآثار الناتجة عن تعليق عقد العمل و الثاني تطرقنا الى الآثار الناتجة بعد إنتهاء فترة التعليق و الذي سنبينه في ما يلي :

المطلب الاول

الآثار الناتجة عن تعليق عقد العمل

يؤدي التعليق لعقد العمل الى توقف الأجير عن عن تنفيذ العمل الذي على عاتقه مما يستتبع تعليق العناصر الاساسية للعقد من ناحية الأجر و التبعية بإعتباره تابع لرب العمل و تعليق الرابطة التبعية و بما أن عقد العمل يعتبر من عقود تبادل المنفعة فإن الاساس بالنسبة للأجير هو الأجر مقابل العمل فأن تعليق تنفيذ العمل بالنسبة للأجير يحول الى إلى توقف صاحب العمل عن دفع الأجر ، لكن المشرع اللبناني و الفرنسي و المصري لم يأخذ بهذا الشيء نظراً للدور الاجتماعي و الإقتصادي الذي يؤدي الأجر في معيشة الأجير[9]و تؤكد إتفاقية العمل العربية رقم 15 لعام 1983 [10]هذا المنحى حيث نصت في المادة السابعة ، على أنه يستحق للأجير أجره كاملاً حتى و ان لم يؤد عملاً لاسباب خارجة عن إرادته على أن تحدد التشريعات الوطنية تلك الأسباب .

حيث إن مقابل حالات التعليق المدفوعة الأجر بالرغم من توقف العامل عن العمل و عدم تنفيذ و تعليق موجباته و التزاماته لكن يبقى الاجير ملتزم بالموجبات الثانوية التي يفرضها حسن النية في تنفيذ العقد[11]، و يحضر على الاجير العمل في أن يعمل في مؤسسة أخرى [12] في حالة الإجازة الممنوحة للأجير بموجب القانون و حرصاً على المؤسسة و صاحب العمل ممكن ان يسبب ضرر لصاحب العمل ، كما يلتزم الأجير بأن لا يضر برب العمل بطريقة غير مشروعة الذي يؤدي بالاضرار بالمؤسسة ، لان التعليق بالنسبة لعقد العمل لا يعني أن العقد توقف بكامله عن انتاج مفاعيله ، بل هي بعض الواجبات التي علق تنفيذها بشكل مؤقت[13] .

و هنالك أسباب تحول الى تعليق عقد العمل و عدم دفع الأجر للأجير لانها حالات تكون خارجة عن إرادة رب العمل و الأجير لا سيما القوة القاهرة التي تقع على عاتق أطراف عقد العمل التي بدورها تحملهم عبء إستحالة التنفيذ المؤقت، كما أن المسلم به علماً و إجتهاداً[14] أن الأجر في عقد العمل هو مقابل عمل يقوم به الأجير التي نصت عليه المادة 624 م.ع و هذا الأجر يقطع عن الأجير في حال تعليق عقد العمل بسبب القوة القاهرة ، حيث

---

[9]الاجازات المذكورة في قانون العمل اللبناني هي مدفوعة الأجر كإجازة الامومة المادة (29) عمل ، إجازة الوفاة و مدتها يومان المادة (38) ، الاجازة السنوية و مدتها 15 يوماً شرط أن يكون قد مضى على إستخدام الاجير سنة في العمل على الأقل .

[10]صادق عليها لبنان بموجب القانون رقم 183 ، تاريخ 2000/5/24

[11] Cass.soc,10 mai 2001,Dr.Soc 2001, P 888,obs.A.Mazeaud

[12] Cass.soc,10/5/2001,J.C.P,E,2001,1868.

[13] G.Couturier,op.cit,n203.

[14]حاتم م.ع.ت بيروت ، قرار رقم 11 ، تاريخ 1991/4/9 ، الجزء 205 ، ص 167 .

ان صاحب العمل يكون في حل من أداء الاجور المطالب بها لوجود القوة القاهرة التي علقت العقد أثناء الظروف القاهرة .

لهذا يجب أن نميز بين آثار التعليق على الموجبات الأساسية و آثره على الموجبات الثانوية في عقد العمل الذي سنبينه بالاتي :

1- آثار التعليق على الموجبات الاساسية :

كما ذكرنا أن عقد العمل هو من عقود تبادل المنفعة اي من عقود متبادل يضع بموجبه الأجير عمله مقابل خدمة رب العمل ليحصل الأجير على اجر يتقاضاه لقاء عمله ، و يسمح تعليق عقد العمل لاحد أطراف العقد غالباً يكون الامتناع عن الالتزام الذي على عاتق الاجير بموجب تقديم عمل ، حيث إن هذا الإمتناع يحول الى تعليق عناصر العقد الأساسية الا وهي الأجر و الرابطة التبعية ، ويبقى الحال بعدم دفع الأجر الا باستثناء الاجازة المرضية و إجازة الأمومة .

2- آثار التعليق على الموجبات الثانوية :

من الموجبات الثانوية بأن يلتزم الأجير أثناء تعليق عقد العمل بعدم إفشاء اسرار صاحب العمل الصناعية كالأسرار المتعلقة بالانتاج ، كذلك المتعلقة بمعاملات المحل و نشاطه و هذا الموجب يجب مراعاة مبدأ حسن النية في تنفيذ العقود ، وكذلك يجب على الاجير بعدم منافسة صاحب العمل في ضل العقد كون العقد قائم اثناء فترة التعليق و هذا لا يمنع من الاجير بالعمل في مؤسسة ثانية في حال اذا كان التعليق ناتج عن توقف عمل المؤسسة كما هو الحال في شلل المؤسسة .

المطلب الثاني:

الآثار الناتجة بعد إنتهاء فترة التعليق

بزوال السبب المؤدي الى تعليق عقد العمل تنتهي مدة التعليق بصورة مبدئيه ، الا في بعض الحالات الإستثنائية كطوارئ العمل الذي يؤدي الى إستحالة التحاق الأجير بالعمل حيث إن مدة التعليق تستمر طالما أن الطبيب الخاص بالمؤسسة لم يقم بتقديم تقرير يلزم بموجبه الأجير بالإلتحاق بالعمل بعد أن كان إجتهاد محكمة التمييز الفرنسية[15] يعتبر الملاض حالة من الحالات التي تحول الى إنهاء عقد العمل بدون مسؤولية أخذ في مرحلة لاحقة و يعتبر المرض الطويل هو الذي يشكل قوة قاهرة التي بنهاية المطاف تؤدي الى إنهاء العمل[16]

لقد أستمر الإجتهاد حتى الثمانينات عندما ميزت محكمة التمييز الفرنسية بين المرض الطويل المدة و بين المرض القصير المدة و أعتبرت أن المرض القصير المدة فقط يؤدي الى تعليق عقد العمل اذا كان مسنداً بتقرير طبي كما قضت[17] بأن الحالة الصحية التي تؤدي الى صرف الأجير هي الحالة التي تحدث " خللاً موضوعياً " للمؤسسة و على سبيل المثال إزدياد مخاطر النفقات الإقتصادية ، حيث يعود الأجير الى إستئناف عمله بشكل طبيعي أن انتهت مدة التعليق و لم يلتحق الأجير أعتبر مخالفاً لموجب معاودة العمل يعتبر أنه قد فسخ عقد العمل على مسؤوليته و في هكذا حالة يترتب على الأجير دفع عطل و ضرر لرب العمل بأعتبار أنه تعسف في في إستعمال حقه في حال قصد الإضرار بصاحب العمل ، و ان عودة الأجير الى عمله بعد إنتهاء حالة التعليق الى النقطه التي توقف عنها قبل التعلق و بعد إنتهاء التعليق يستأنف عمله كما في السابق .

سنبين و نميز بين حقوق و موجبات كل من الأجير و صاحب العمل كما مبين بالاتي :

1- حقوق و موجبات الأجير بعد إنتهاء التعليق :

كما ذكرنا يعود الأجير إلى إستئناف عمله بشكل طبيعي فإن انتهت مدة التعليق و لم يعد للعمل إعتبار مخالفاً لموجب لموجب عودة العامل لاستئناف عمله و يعتبر أنه قد فسخ العقد على مسؤوليته و عليه واجب دفع عطل و ضرر لصاحب العمل إذ انه تعسف في إستعمال حقه بعدم العودة للعمل بقصد الاضرار بصاحب العمل و هنا عدم توفر حسن نية و عودة الأجير لاستئناف عمله بعد انتهاء الظرف الذي ادى الى التعليق ، يقتضي أن عودة العامل الى عمله السابق.

2- حقوق و موجبات صاحب العمل بعد إنتهاء عمله :

---

[15] Cass.soc,3/12/1934 D.H,1935 p 84 .

[16] Cass.soc, 1960/12/14. ,bull.civ,V,n 1181

[17] Cass.soc, 1998/7/16, obs.Mazeaud. , Dr.Soc 1998 ,p 250

من موجبات صاحب العمل بإعادة الأجير الى عمله أو الى عمل مماثل لعمله السابق للتعليق في المؤسسة ، و إذا رفض صاحب العمل ذلك أو غير شروط العقد أو قيمة الأجر ، يحول الى فسخ العقد و على مسؤولية صاحب العمل ، و لكن عند إنتهاء فترة التعليق ، قد تظهر عوائق تؤدي الى عدم مزاولة الأجير لعمله ، و قد يعود هذا لاسباب تتعلق بعجز الأجير فقد يصاب الأجير بعاهه مستديمه أو يخف نشاطة بشكل لا يجعله قادراً على القيام بالعمل الموكل له في السابق ، فإن لم يستطع صاحب العمل بإعادة الأجير الى عمل يتناسب مع قدراته فإن صرفه في هذه الحالة غير معاقب عليها ، حيث يعود نسبة عجز الأجير الى سلطة المحكمة ، وبعد انتهاء فترة التعليق يستعيد صاحب العمل حقه بصرف الأجير إذا كان هناك سبب يدعو لذلك ، شرط أن يكون مختلفاً عن السبب الذي ادى الى تعليق العقد .

الخاتمة

1- إن تعليق عقد العمل غايته المحافظة على عقود العمل و عدم اللجوء الى انهائها، إذا توفر سبباً للتعليق ، و إذا كان استئناف عقد العمل بعد زوال سبب التعليق ، مما يؤدي الى إستقرار العمال في أعمالهم ، و عدم فقدانهم أعمالهم .
2- لا يؤثر تعليق عقد العمل على العقد نفسه ، إنما يؤثر على بعض الإلتزامات المترتبة عليه .
3- خلال فترة تعليق عقد العمل تبقى بعض الإلتزامات المترتبة على العقد نافذة بالرغم من تعليق عقد العمل و بالرغم من جمود الإلتزامات الأخرى .
4- يخرج عقد العمل عن القاعدة العامة و التي تقضي بأن الأجر مقابل العمل ، حيث يستحق العامل أجراً في كثير من الحالات بالرغم من توقفه عن العمل .

التوصيات :

و بذلك نرى إنه كان على المشرع اللبناني أن يراعي ظروف الطوارئ التي قد تحصل و القوة القاهرة لأسباب عديدة منها ما يتعلق بالوضع الإقتصادي أو الصحي و مدى تأثير ذلك على عقد الإستخدام حيث لا يوجد نص صريح بتعليق عقد العمل بسبب القوة القاهرة و إنما ورد ذلك في حالات الفسخ لذا نوصي هو أن يكون هناك نصوص قانونية تراعي تعليق عقد العمل في حالة القوة القاهرة .

المراجع

أولاً: المصادر العربيه :

1- حاتم ، ج 7، م ع ت جبل لبنان قرار رقم 50 تاريخ 1950/2/20
2- حاتم ،م.ع.ت بيروت ، قرار رقم 11 ، تاريخ 1991/4/9 ، الجزء 205.

ثانياً: المصادر الأجنبية :

1- Camerlyunck.H،Contrat du travail.
2- A.Brun et Galland , T 1.
3- Taushio Yamaguchi, La theorie de la suspension du contrat du travail.
4- Cass.soc,10 mai 2001,Dr.Soc 2001.
5- G.Couturier,op.cit,n203.

ثانياً : القوانين :

1- قانون العمل اللبناني الصادر بتاريخ 23 أيلول 1946 .
2- القانون المدني اللبناني الصادر بتاريخ 9 مارس 1932 .