

شروط عدم المنافسة

بين حماية المصلحة المشروعة للمؤسسة وحرية العمل

أ/ أيت إفتان نادية
أستاذة مساعدة " قسم أ "
كلية الحقوق جامعة أمحمد بوقرة
بـــــــومرداس

مقدمة:

إذا انتهى عقد العمل، استرد العامل كامل حريته في أن يرتبط بالعمل الذي يناسبه، إما لحسابه الخاص أو لحساب صاحب عمل آخر حتى ولو كان النشاط مماثلاً للنشاط الذي كان يمارسه صاحب العمل، حيث إن مبدأ حرية العمل لا يسمح بقييد حق العامل في العمل لأن ذلك يمس بمبدأ دستوري يجب احترامه وعدم المساس به. فالحرية في العمل هي مظهر من مظاهر الحرية الفردية، هذا ما أكدته المادة 23 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الذي ينص على أن: "لكل شخص الحق في العمل، وله حرية اختياره بشروط عادلة مرضية...".

إلا أن ظروف العمل بالمؤسسة قد تمكن العامل أثناء تنفيذ العقد من الاطلاع على بعض الأسرار المهمة لصاحب العمل، والتعرف على بعض عملائه. الأمر الذي يسمح للعامل بعد انتهاء علاقة العمل باستغلال هذه الأسرار لصالحه، منافساً بذلك صاحب العمل في مجال النشاط الذي يباشره. أو يلجأ إلى التعاقد مع صاحب عمل منافس مما يشكل خطورة على مصالح المؤسسة إذ يمكن للعامل أن يسعى إلى استقطاب عملائها إليه أو إلى المكان الجديد الذي يعمل فيه بحكم سبق معرفته بهم أثناء عمله الأول.



وبما أن المتعاقدين ملزمون باحترام مقتضيات حسن النية في تنفيذ العقود⁽¹⁾. فإن تطبيق مبدأ حسن النية في مجال عقود العمل يبدو أولى وأهم، نظرا للعلاقات الشخصية التي تنشأ بين العامل وصاحب العمل. بحيث لا بد أن يكون فيها العامل محل ثقة صاحب العمل، مما يوجب عليه أن يقوم بكل ما يفرضه عليه مبدأ حسن النية من التزامات تجاه صاحب العمل. ومن أهم الالتزامات التي يفرضها مبدأ حسن النية في تنفيذ العقود هو التزام العامل بالمحافظة على أسرار العمل التي اطلع عليها بحكم عمله وعدم استغلاله لمنع من منافسة صاحب العمل. ذلك أن تسرب هذه الأسرار إلى الغير أو استغلالها شخصيا من طرف العامل من شأنه أن يلحق ضرا بمصلحة المؤسسة.

وفي هذا الإطار يجب أن نميز بين شرط عدم المنافسة وبين الالتزام بالإخلاص الذي يمنع العامل هو الآخر من ممارسة نشاط مماثل للنشاط الذي يمارسه صاحب العمل أثناء مدة سريان عقده. ويغض النظر إذا كان العقد معلقا لسبب من أسباب تعليق علاقة العمل أو كان العامل في فترة العطلة السنوية. حيث يبقى العامل ملتزما بذلك طوال فترة تنفيذه للعقد وأيضا بعد انقضائه. ذلك أن قواعد حسن النية في العلاقة التي يجب أن تسود بين العامل وصاحب العمل تقتضي من العامل الالتزام بالإخلاص بعدم منافسة صاحب العمل أثناء مدة العمل لديه. فهذا الالتزام مقرر وفق القواعد العامة دون الحاجة إلى النص عليه صراحة في عقد العمل.

ولما كان في هذا الحكم خطر على صاحب العمل خصوصا بعد انتهاء علاقة العمل، فقد تدخل المشرع في بعض الدول لتنظيم شرط عدم المنافسة. إلا أن صاحب العمل قد يرى أن الالتزام القانوني بالحفاظ على أسرار العمل وعدم جواز قيام العامل بنشاط مماثل لنشاط المؤسسة، لا يوفر له الحماية الكافية لمصالحه. فغالبا ما يرد شرط عدم المنافسة في عقد العمل في الحالات التي يخشى فيها صاحب العمل من منافسة العامل له بعد انتهاء علاقة العمل. وتظهر خطورة هذه المنافسة في حالة تمكن العامل بحكم عمله، من الاطلاع على أسرار الصناعة لدى صاحب العمل أو الاتصال بزيائته. لأنه ومما لا شك فيه أن استخدام

⁽¹⁾ وفي هذا تنص المادة 2/107 من القانون المدني الجزائري على أنه: "يجب تنفيذ العقد طبقا لما اشتمل عليه وبحسن نية. ولا يقتصر العقد على إلزام المتعاقد بما ورد فيه فحسب، بل يتناول أيضا ما هو من مستلزماته وفقا للقانون والعرف والعدالة، بحسب طبيعة الإلتزام". كما تنص المادة 221 من قانون الموجبات والعقود اللبناني على: "إن العقود المنشأة على الوجه القانوني تلزم المتعاقدين، ويجب أن تفهم وتفسر وتنفذ وفقا لحسن النية والإنصاف والعرف". وهذا أيضا ما نصت عليه المادة 1/128 من القانون المدني المصري بقولها: "يجب تنفيذ العقد طبقا لما اشتمل عليه وبطريقة تتفق مع ما يوجبه حسن النية". وهو نفس الحكم الذي جاء في المادة 3/1134 من القانون المدني الفرنسي على أن العقود: "Elles doivent être exécutées de bonne foi".



العامل لتلك الأسرار يشكل منافسة لصاحب العمل قد تلحق به أضراراً كبيرة، سواء كانت المنافسة عن طريق قيام العامل بنشاط مماثل لنشاط صاحب العمل لحسابه الخاص، أم عن طريق العمل لدى صاحب عمل آخر يباشر نفس المهنة أو الصناعة. لذا أجاز قانون العمل المقارن الاتفاق مع العامل على ألا ينافسه بعد انتهاء عقد العمل بينهما.

هذا التخوف دفع بصاحب العمل وبدون تردد، إلى إدراج شرط عدم المنافسة في عقد العمل، أو في عقد لاحق، يتفق بموجبه صاحب العمل مع العامل على التزام هذا الأخير بعدم منافسته بعد انتهاء العقد. ولما كان مثل هذا الشرط أو الاتفاق يحقق مصلحة صاحب العمل، إلا أنه يعتبر قيدياً خطيراً على الحرية الفردية للعامل في ممارسة نشاط مماثل لنشاط صاحب العمل سواء لحسابه الخاص أم لدى صاحب عمل آخر. فيمكن أن يؤدي الشرط إلى تهديد العامل في مورد رزقه خصوصاً إذا كان هذا الأخير لا يتقن إلا المهنة التي استخدمه من أجلها صاحب العمل. لذلك فليس من المقبول إطلاق حرية المتعاقدين في تقريره، خاصة إذا عرفنا أن العامل قد يضطر تحت ضغط الحاجة إلى قبول هذا الشرط أو الاتفاق. لهذا نجد أن القوانين قد تطلبت توافر شروط معينة في هذا القيد الخطير بما يكفل حماية للمصلحتين المتعارضتين، مصلحة صاحب العمل في محافظة العامل على أسرار العمل وعدم ممارسته لنشاط مماثل لنشاط صاحب العمل وبين مصلحة العامل في استرجاع حريته بعد انقضاء عقده⁽¹⁾.

فالسؤال الذي يطرح نفسه ومن خلاله يتم معالجة هذا الموضوع يكمن في ما مدى صحة الشرط أو الاتفاق الذي يقضي بعدم منافسة العامل لصاحب العمل بصفة خاصة بعد انقضاء عقد العمل؟ وهل إن تدخل المشرع في بعض الدول لتنظيم شرط عدم المنافسة وإباحته هو بالقدر الذي يوائم بين حرية العامل والمصالح المشروعة لصاحب العمل؟

وإن سبب معالجة هذا الموضوع يرجع إلى خصوصية شرط عدم المنافسة الذي لا ينفذ إلا بعد انتهاء عقد العمل. حيث يقضي بمنع العامل من إفشاء الأسرار أو ممارسة نشاط مهني منافس لصاحب العمل ليس أثناء سريان علاقة العمل وإنما بعد انتهائها. الأمر الذي يجعل ذلك الشرط قيدياً خطيراً على مصير العامل الاجتماعي والمهني. إذ يهدد العامل في مورد رزقه إذا كان لا يتقن إلا العمل الذي مارسه لدى صاحب العمل ووسيلة ضغط عليه للبقاء في خدمة

(1) د. شواخ محمد الأحمد، التشريعات الاجتماعية، قانون العمل، الجزء الأول، علاقات العمل الفردية، مديرية الكتب والمطبوعات الجامعية، منشورات جامعة حلب، كلية الحقوق، 2004، ص. 326.



المؤسسة المستخدمة، حيث يتمتع عليه الاستقلال بنشاط خاص به أو العمل في ذات المهنة لدى صاحب عمل آخر.

وأهمية هذا الموضوع تكمن أيضا في طرحه لمشكلة أساسية حول كيفية التوازن بين مصلحة صاحب العمل في عدم منافسة العامل له بعد انتهاء العقد حتى يحمي عملاء المؤسسة والاستثمار الذي أنجزته هذه الأخيرة في مجال تكوين العمال، وبين مصلحة العامل في استرجاع حريته في العمل كمظهر من مظاهر الحرية الفردية المكفولة قانونا، سواء بالعمل لدى الغير أم بممارسة نشاط لحسابه الخاص. حيث إنه في حالة عدم التوفيق بين المصلحتين سيؤدي حتما إلى المساس بنطاق الحرية التعاقدية في قانون العمل مما يعزز دور القاضي أكثر فأكثر للتدخل لمراقبة مدى توفر شروط صحة الاتفاق بعدم المنافسة. وعلى ذلك فإن هذه الدراسة تتطلب تقسيم الموضوع إلى ثلاثة مباحث على النحو التالي:

المبحث الأول: طرق منافسة العامل لصاحب العمل:

لا يكفي أن يقوم العامل بأداء العمل المتفق عليه، بل يجب أن يلتزم في ذلك بما يقتضيه مبدأ حسن النية. وإذا كان مبدأ حسن النية في تنفيذ العقد مبدأ عاما يسري على كافة العقود، إلا أن هذا المبدأ ذو أهمية خاصة في عقد العمل نظرا لما يتميز به من طابع شخصي طبقا لعلاقة التبعية التي تربط العامل بصاحب العمل. ذلك أن علاقة العمل القائمة بين العامل وصاحب العمل تتميز بنوع من الخصوصية عن غيرها من العلاقات القانونية والتعاقدية الأخرى. حيث تقوم علاقة العمل على الاعتبار الشخصي - خصوصا في جانب العامل - الأمر الذي يستدعي توافر الثقة المتبادلة والنية الحسنة والمخلصة في عدم إساءة أحدهما إلى الآخر. ونظرا لأن صاحب العمل قد راعى اعتبارات معينة في شخص العامل عندما تعاقد معه، ككفاءته وأمانته وإخلاصه وقدرته على أداء العمل، فالتزام العامل بتنفيذ العمل وبما هو معهود إليه، إنما هو التزام بالعمل لذلك تكون الثقة والخبرة محل اعتبار مهم⁽¹⁾. فسلطة صاحب العمل في الإشراف والتوجيه تستوجب أن يكون هناك تعاون من أجل مصلحة المؤسسة.

فبالرغم من أنه يبدو، ظاهريا، أن هناك تعارضا بين مصالح العامل وصاحب العمل فيما يخص المطالب والحقوق، إلا أن المصلحة بينهما مشتركة. فنجاح المؤسسة وتطورها لا بد من أن يعود بالنفع والفائدة على العامل. كما أن تدهور أوضاع المؤسسة وغلقها يعود بالضرر أصلا

⁽¹⁾ راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية،

على العامل. ولهذا فإن تنفيذ الالتزامات طبقا للشروط الواردة بها ويحسن النية، والتعاون بين الطرفين ضروري لنجاح العمل وتنفيذ العقد لما فيه صالح العامل وصاحب العمل.

هذا ما دعا بعض الفقهاء إلى القول بأن هناك واجب الإخلاص والولاء الذي يتعين على العامل بمقتضاه، أن يمتنع عن كل ما يضر بمصالح صاحب العمل⁽¹⁾، وأن يقوم بكل ما من شأنه أن يحقق هذه المصالح ويحافظ عليها. كون صاحب العمل قد وضع كل ممتلكاته وبعض أسرار المهنية في تصرف العامل. الأمر الذي يجعل هذا الأخير على علم بكل أو بجزء من الوسائل وأساليب الإنتاج والصنع وطرق تسيير المؤسسة وإدارتها⁽²⁾. حيث تعد هذه المعلومات والتقنيات أساسية يعتمد عليها صاحب العمل لاستغلال نشاط مؤسسته والتي يمكن أن تتسرب إلى الغير، وبصفة خاصة إلى المنافسين، الشيء الذي من شأنه الإضرار بمصالحها.

ولعل من أبرز صور هذا الالتزام، أن يحافظ العامل على أسرار العمل التي اطلع عليها بحكم عمله، كطريقة الإنتاج ونوع المواد المستخدمة فيه ومقاديرها. وأن يحافظ على أسرار العمل التجارية كالأسعار التي تشتري بها المؤسسة ونسبة أرباحها والأسعار التي تبيع بها لزيائتها وأن يحافظ على الأسرار الأخرى كحسابات المؤسسة وسياسة الأجور فيها... إلخ.

إلا أن الالتزام العام بالاحتفاظ بأسرار العمل لا يوفر حماية فعالة لصاحب العمل، حيث يقوم العامل باستغلال السر المهني في عمل يتولاه لحسابه الخاص⁽³⁾ بعد انقضاء العقد. وبما أن استعمال العامل لهذه الأسرار يشكل منافسة خطيرة لصاحب العمل، لذلك يأتي الشرط الذي يدرج في عقد العمل ليمنع العامل من منافسة صاحب العمل بعد انتهاء العقد، حتى لا يستغل العامل الأسرار التي سبق وأن أطلع عليها بحكم عمله ومركزه. خاصة أن الالتزام القانوني بالمحافظة على أسرار العمل بعد انقضاء مدة العقد لا يمنعه من استخدام هذه الأسرار بنفسه ولحسابه الخاص، ذلك أن الحظر القانوني اقتصر على منع العامل من إفشاء الأسرار للغير فحسب، دون أن يمنعه من استخدامها بنفسه ولحسابه الخاص.

⁽¹⁾ راجع: د. يسي محمد يحي، قانون العمل المصري والسوداني، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، الطبعة الثالثة، القاهرة، 1985، ص. 179. وأنظر كذلك راشد راشد، المرجع السابق، ص. 177.

⁽²⁾ راجع في هذا الشأن: أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1992، ص. 172.

⁽³⁾ د. سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل، وفقا لآخر التعديلات لسنة 2002 وقانون الضمان الاجتماعي رقم 19 لسنة 2001، دراسة مقارنة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2006، ص. 260.



يترتب على ذلك أنه يمكن للعامل، بحكم عمله، أن يحصل على أسرار صاحب العمل، ويتصور أن يلجأ العامل بعد انتهاء العقد، إلى استخدام هذه الأسرار لصالح صاحب العمل الذي التحق بخدمته، وإما لاستغلالها لصالحه الشخصي منافسا بذلك صاحب العمل في مجال النشاط الذي يباشره.

وعليه سنتعرض لدراسة طرق منافسة العامل لصاحب العمل من خلال مطلبين، يتعلق الأول، بإفشاء العامل للأسرار المهنية أو استخدامها، ويتعلق الثاني، بممارسة العامل لنشاط مماثل لنشاط صاحب العمل.

المطلب الأول: إفشاء العامل للأسرار المهنية أو استخدامها:

من أهم ما يتفرغ إذن عن مبدأ حسن النية في تنفيذ العقود هو التزام العامل بالمحافظة على أسرار العمل. فلا يجوز له أن ينقل أسرار عمله إلى الغير. ونظرا لخصوصية ذلك الالتزام لتعلقه بمصالح عدة قد تختلف فيما بينها، وقد تتعارض في أحيان أخرى، فلا يستفاد هذا الالتزام فقط مما يمليه تنفيذ العقد بصفة عامة من التزام بمراعاة حسن النية، وإنما يستفاد أيضا مما ورد من نصوص في قانون العمل والقانون المدني⁽¹⁾. لذلك حرصت أغلبية التشريعات العمالية الحديثة على إلزام العمال بالمحافظة على الأسرار المهنية وعدم كشفها للغير لتقادي الإضرار بالمصالح المادية والمعنوية لصاحب العمل. وإضافة إلى ما قضت به المادة 107 من القانون المدني الجزائري على أنه: " يجب تنفيذ العقد طبقا لما اشتمل عليه وبحسن نية. ولا يقتصر العقد على إلزام المتعاقد بما ورد فيه فحسب، بل يتناول أيضا ما هو من مستلزماته وفقا للقانون والعرف والعدالة، بحسب طبيعة الالتزام. "

ولقد جاءت الفقرة الثامنة من المادة السابعة من قانون علاقات العمل الجزائري رقم 11/90 أكثر وضوحا في بيان هذا الالتزام خاصة من حيث ماهية الأسرار. إذ نصت على إلزام العمال بـ: " أن لا يفشوا المعلومات المهنية المتعلقة بالتقنيات والتكنولوجيات وأساليب الصنع وطرق التنظيم وبصفة عامة أن لا يكشفوا مضمون الوثائق الداخلية الخاصة بالهيئة المستخدمة إلا إذا فرضها القانون أو طلبتها سلطتهم السلمية. " وسنوضح مضمون هذا الالتزام والحكمة منه، ونعقبه بتحديد نطاقه من

(1) أنظر في ذلك: د. راشد راشد، المرجع السابق، ص. 178.



حيث ماهية الأسرار ومن حيث الأشخاص والزمن الذي يبقى فيه هذا الالتزام قائماً وهذا في نقطتين على النحو التالي:

أولاً: مضمون الالتزام بعدم إفشاء أسرار العمل والحكمة منه:

إن العامل حينما يتجه إلى صاحب العمل عارضا عليه خدماته، ملتتمسا منه مساعدته في الحصول على عمل لديه، يكشف صاحب العمل له بعض أسرار المؤسسة ويحدد مصالحه. فإن معنى ذلك أن ثمة تبادلاً للرضا قد تم، وأن عقداً قد انعقد، ويعتبر العقد بذلك مصدراً للالتزامات متقابلة. فالالتزام بعدم إفشاء أسرار العمل يتقرر سواء نص عليه في عقد العمل صراحة، أم لم ينص، ذلك أن مضمون العقد لا يقتصر فقط على ما ورد فيه، بل يشمل أيضاً على كل مستلزماته وفقاً للعرف والعدالة وطبيعة الالتزام⁽¹⁾ تطبيقاً لمبدأ حسن النية في تنفيذ العقود. إلا أنه نظراً لأهمية هذا الالتزام فلم يكتف المشرع بنظرية العقد كأساس لالتزام العامل بالسر المهني، وإنما وضع أساساً آخر يستند إلى نصوص في القانون. إذ إن معظم القوانين الاجتماعية تنص على امتناع العامل عن الإضرار بصاحب العمل عن طريق إفشاء الأسرار⁽²⁾. وقد ورد هذا الالتزام في القانون الجزائري⁽³⁾ في المادة 7 في فقرتها 8 من قانون العمل الجزائري رقم 90-11، على أنه يجب على العمال: "أن لا يفشوا المعلومات المهنية المتعلقة بالتقنيات والتكنولوجيات وأساليب الصنع وطرق التنظيم وبصفة عامة أن لا يكشفوا مضمون الوثائق الداخلية الخاصة بالهيئة المستخدمة إلا إذا فرضها القانون أو طلبتها سلطتهم السلمية."

كما اهتم المشرع الأردني بتنظيم هذا الالتزام في المادة 814 / 5 من القانون المدني إذ تقضي بأنه يجب على العامل: "أن يحتفظ بأسرار صاحب الأعمال الصناعية والتجارية، ولو بعد انقضاء العقد وفقاً لما يقتضيه الاتفاق أو العرف". كما أكدته أيضاً في المادة 19/ب من قانون العمل الأردني التي تقضي: "على العامل المحافظة على أسرار صاحب العمل الصناعية

⁽¹⁾ راجع في هذه النقطة د. سعد السعيد المصري، المسؤولية المدنية الناشئة عن الإخلال بالالتزامات المترتبة على عقد العمل (دراسة مقارنة)، دار النهضة العربية، القاهرة، ص. 92.

⁽²⁾ إن القانون اللبناني لم ينص على هذا الإلتزام، ومع ذلك يجب الأخذ به لأن مراعاة حسن النية في تنفيذ العقود مبدأ عام يقتضي التقيد به.

⁽³⁾ القانون رقم 78-12 المؤرخ في 5 أوت 1978، المتضمن القانون الأساسي للعامل، ج. ر. ج. ج. عدد 32 المؤرخة في 08/08/1978، والأمر رقم 75-31 المؤرخ في 29 أبريل 1975 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، ج. ر. ج. ج. عدد 39 المؤرخة في 16/05/1975.



والتجارية وأن لا يفشيها بأي صورة من الصور ولو بعد انقضاء عقد العمل وفقا لما يقتضيه الاتفاق أو العرف".

ولقد نص القانون المدني المصري هو الآخر على هذا الالتزام في المادة 685 التي جاء فيها على العامل: "أن يحتفظ بأسرار العمل الصناعية والتجارية حتى بعد انقضاء العقد". كما نظمته المشرع المصري في قانون العمل الجديد رقم 12 لسنة 2003 في المادة 56/ط منه التي أوجبت على العامل: "أن يحافظ على أسرار العمل، فلا يفشي المعلومات المتعلقة بالعمل متى كانت سرية طبيعتها أو وفقا للتعليمات الكتابية الصادرة من صاحب العمل".

يفهم من خلال ذلك أنه يخضع لهذا الالتزام كل عامل يرتبط بعلاقة تبعية مع صاحب العمل، أيا كان نوع العمل الذي يقوم به، وأيا كان عدد العمال بالمؤسسة، وأيا كان السر الذي يطلع عليه العامل بحكم عمله. فمعظم هذه النصوص القانونية قد شملت مختلف جوانب أسرار العمل، وقد استعملت مصطلحات تشمل كل الأمور المتعلقة بالمعلومات المهنية التي يمكن أن تكتسبها المؤسسة المستخدمة. ونذكر على سبيل المثال المصطلح الذي اعتمده المشرع الجزائري في الفقرة الثامنة من المادة السابعة كالتالي: "... وبصفة عامة أن لا يكشفوا مضمون الوثائق الداخلية الخاصة بالهيئة المستخدمة..."، كما تقابلها المادة 56/ط من قانون العمل المصري الجديد رقم 12 لسنة 2003 على أنه يجب على العامل: "أن يحتفظ بأسرار العمل...". وانطلاقا من هذه النصوص نستخلص أن الالتزام ينصب على جميع الأسرار التي تتعلق بالحياة المهنية ومهما كانت طبيعة العمل المنوط بالعمل. بعكس ما جاء في المادة 685 من القانون المدني المصري على أنه يجب على العامل: "أن يحتفظ بأسرار العمل الصناعية والتجارية..."⁽¹⁾.

فالتزام العامل بعدم إفشاء الأسرار يمتد ليشمل كل ما يتعلق بالحياة المهنية داخل المؤسسة المستخدمة حفاظا على مصالحها وحسن سيرها، أيا كان نوعها طالما تتصل بالعمل في المؤسسة. سواء اتصلت بشؤونها الداخلية أم الخارجية⁽²⁾. كما هو الحال فيما يتعلق بظروف الإنتاج وطريقة العمل والمواد المستخدمة ومقاديرها ومراحل الإنتاج ومصادر المواد الخام وحسابات المؤسسة وأجور العمال فيها ومعاملات المحل والعملاء واتصالاته سواء كانت سرية طبيعتها أم وفقا لتعليمات صاحب العمل⁽³⁾.

(1) د. عبد الناصر توفيق العطار، شرح أحكام قانون العمل، د. د. ن. القاهرة، 1989، ص. 215.

(2) لمزيد من التفاصيل حول هذه النقطة، راجع: د. يسي محمد يحي، المرجع السابق، ص. 168.

(3) د. همام محمد محمود، قانون العمل، عقد العمل الفردي، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2003، ص. 285.

ويذهب الفقه إلى القول بأن الالتزام الواقع على عاتق العامل الخاص بالمحافظة على أسرار العمل لا يقتصر فقط على أسرار العمل الصناعية والتجارية فحسب وإنما يمتد إلى جميع أنواع العمل حتى بالنسبة لخدم المنازل. حيث يطلع الخادم على أسرار حياة مخدمه، مما يتعين معه أن لا يبلغ بها الخادم أحداً وإلا كان مخالفاً بالتزامه، ولأن ذلك الالتزام من تطبيقات مبدأ حسن النية في تنفيذ العقد⁽¹⁾. والعلة من قصر الالتزام في القانون المدني المصري على عدم إفشاء أسرار العمل الصناعية والتجارية وحدها، ترجع إلى اعتبار أن إفشاء مثل هذه الأسرار يرتب أهمية بالغة في الحياة المهنية⁽²⁾. ويكون من أثرها زعزعة الثقة بالتاجر أو الصانع. فالسعر مثلاً يعتبر من الأسرار التجارية الأساسية والذي يدعم المنافسة بين التجار، فلا يجوز لعامل في محل تجاري أن يعلم المتعاملين معه بحقيقة الأسعار، ولا أن يخبرهم أن عميلاً آخر اشترى بسعر أدنى من السعر المعروف عليه. فإن نقل هذه المعلومات يعد إفشاء للسر المهني، إذ بعلمه هذا تنعدم الثقة في المحل وتقلل الإقبال عليه⁽³⁾. وكما لاحظنا أعلاه أن قانون العمل الجزائري وقانون العمل المصري قد عمما هذا الالتزام على جميع الأعمال التي جعلت من إفشاء العامل الأسرار الخاصة بالمؤسسة المستخدمة التي يعمل فيها سبباً من الأسباب التي تجيز لصاحب العمل أن يوقع على العامل جزاء تأديبياً. ذلك أن إخلال العامل بالتزام المحافظة على الأسرار المهنية يعتبر خطأً جسيماً يجيز التسريح من الخدمة بدون إعطاء مهلة العطله وبدون علاوات طبقاً لما قرره المادة 73 من قانون العمل رقم 90 - 11⁽⁴⁾.

إذن يعد سرا من أسرار العمل، ما جرى العرف على اعتباره كذلك مثل طريقة الإنتاج أو حقيقة السعر أو التقنيات أو أساليب الإنتاج.. إلخ، مادامت هذه المعلومات قد وصلت إلى علم العامل بسبب عمله شريطة أن تكون تلك الأسرار مشروعة لا مخالفة للقوانين، ويكون في إفشائها زعزعة بالثقة في صاحب العمل ومؤسسته وإضرار بمصالحه. أما إذا كانت المعلومات

(1) د. محمد علي عمران، الوسيط في شرح أحكام قانون العمل الجديد، د. د. ن، القاهرة، 1985، ص. 131.

(2) في حين يرى الدكتور فتحي عبد الصبور في كتابه تحت عنوان: "الوسيط في قانون العمل، الجزء الأول، بدون ناشر، 1985"، أن العلة في حصر الالتزام بعدم إفشاء الأسرار الصناعية والتجارية بمقتضى المادة 685 من القانون المدني المصري إلا أن قانون عقد العمل الفردي الذي كان سارياً وقت صدور التقنين المدني المصري وهو القانون رقم 41 لسنة 1944 أي القانون القديم الملغى، كان يستثني من أحكامه عمال الزراعة، ص. 590.

(3) د. عبد الودود يحي، شرح قانون العمل، دار النهضة العربية، الطبعة الثالثة، القاهرة، 1989، ص. 186.

(4) القانون 21 - 29 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج. ر. ج. ج، عدد 68 المؤرخة في 25 ديسمبر 1991 المعدل والمتمم لقانون 90 - 11 المتعلق بعلاقات العمل.



شائعة فإن ذكر العامل لها لا يعد إفشاء لأسرار العمل، وأيضاً إذا كشفت هذه المعلومات نتيجة ارتكاب صاحب العمل جريمة، فلا يعتبر العامل قد أفشى سرا إذا أبلغ الجهات المختصة بها⁽¹⁾.

معنى ذلك أن الالتزام بالمحافظة على الأسرار المهنية ليس مطلقاً في كل الحالات. إذ تقع على نطاق هذا الالتزام بعض الاستثناءات الخاصة ببعض الحالات، منها حالات التفتيش والرقابة والتحقيق. مما يستوجب الأمر على المؤسسات المستخدمة أن توفر كل الإمكانيات التي تسمح للجهات المختصة بالقيام بمهامهم. فعلى العامل أن يقدم كل المعلومات الضرورية التي تطلبها جهات الرقابة والتي تدخل ضمن مهامهم. ولكن يجب على العامل أن يحصل على إذن مسبق من طرف صاحب العمل. وهذا الإذن يعتبر الوسيلة الوحيدة للإثبات، التي تحرر العامل من هذا الالتزام في مثل هذه الحالات⁽²⁾. كما أن هذه الجهة هي الأخرى يقع عليها التزام بالمحافظة على الأسرار التي تطلع عليها أثناء قيامها بعمل التفتيش والرقابة والذي سيأتي الحديث عنه فيما بعد، عند دراسة نطاق الالتزام بالمحافظة على الأسرار من حيث الأشخاص. فالعامل لا يحزر من إعطاء المعلومات الخاصة بملفات الخدمة وأوراقها ووثائقها ولا يرفع عنه الالتزام الوارد في الفقرة الثامنة من المادة السابعة من قانون علاقات العمل إلا بموافقة كتابية من السلطة السلمية، أو إذا فرضها القانون الجاري العمل به.

ثانياً: نطاق الالتزام بعدم إفشاء الأسرار:

1/ نطاق هذا الالتزام من حيث الأشخاص:

إن الالتزام بالمحافظة على الأسرار المهنية يقع - وهذا بديهي - على عاتق من يقوم بالعمل وهو العامل. والعامل إن يلتزم بذلك فإنه لا يجوز له أن ينقل هذه الأسرار إلى الغير. ولا يقتصر هذا الالتزام على فئة العمال فقط، بل إن التشريعات القانونية مضطرة بحكم التقدم العلمي المستمر، إلى توسيع دائرة هذا الالتزام إلى كافة الأشخاص أو الجهات التي لها علاقة بقطاع العمل والعمال بحكم عملهم. ومثال عن ذلك مفتشية العمل التي لها حق الرقابة على مدى تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بشروط العمل وبحماية العمال في ممارسة مهامهم من قبل كل مؤسسة مستخدمة. وبالتالي فإن من حق مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية، الاطلاع على مختلف المعلومات المتعلقة بعلاقات العمل أو بظروف العمل. الأمر

⁽¹⁾ د. عبد الناصر توفيق العطار، المرجع السابق، ص. 219.

⁽²⁾ راجع في هذا الشأن: أحمية سليمان، المرجع السابق، ص. 174.



الذي دفع بالمشرع إلى وضع التزام المحافظة على الأسرار المهنية على عاتق مفتشية العمل. وهذا مهما كانت طبيعة المعلومات التي تقدم لهم والتي تتطلبها مهمتهم. حيث تنص المادة 19 من قانون مفتشية العمل⁽¹⁾ على أنه: " يتعين على مفتشي العمل تحت طائلة العقوبات المنصوص عليها في التشريع والتنظيم المعمول بهما، أن يتقيدوا بالسر المهني ولو بعد مغادرتهم مصالحهم، فيما يخص كل طرق الصنع أو جمع المعلومات الأخرى المتصلة بتسيير المؤسسات وإدارتها الخاضعة لرقابتهم، والتي يكونون قد اطلعوا عليها أثناء ممارستهم لوظائفهم". كما قضت المادة 18 من نفس القانون على إلزام مفتشي العمل بالمحافظة على الأسرار سواء تلك المتعلقة بملفات العمال أم المعلومات المرتبطة بتسيير العمل داخل المؤسسة أم تلك المتعلقة بالمنازعات التي ترفع إليهم نتيجة الخلاف الذي ينشأ بين العامل والمستخدم.

وتظهر أهمية الالتزام بالمحافظة على السر المهني عندما يقع على فئة العمال، لأن هذه الأخيرة لها علاقة مباشرة بقطاع العمل والعمال. وفي هذا الإطار نتساءل هل يجوز للعامل أن يستفيد من هذه الأسرار لمصلحته؟

إن التزام العامل بالاحتفاظ بأسرار العمل لا يحول دون استخدام هذه الأسرار التي اكتشفت أثناء العمل لمصلحته بعد انقضاء العقد. فالالتزام بالسرية طبقاً للنصوص القانونية إنما يقتصر فقط على عدم إفشاء هذه الأسرار للغير⁽²⁾. لذلك يرى البعض أنه يجب وضع تحفظين على ذلك يتمثلان في:

التحفظ الأول: يجب أن تكون استفادة العامل من هذه الأسرار استفادة لمصلحته الخاصة أي في نطاق مشروع يملكه شخصياً⁽³⁾. كأن يستفيد من طريقة الإنتاج التي اطلع عليها بحكم عمله. ومن ثم لا تتحقق الاستفادة تلك إذا قام العامل بتقديم هذه الأسرار لصاحب عمل آخر لقاء مقابل. إن الأمر في هذه الصورة يعد من قبيل المنافسة من جانب العامل لصاحب

⁽¹⁾ القانون رقم 90-03، المؤرخ في 6 فيفري 1990 المتعلق بمفتشية العمل، ج. ر. ج. عدد 6 المؤرخة في 07/02/1990، ص. 240.

⁽²⁾ أنظر: يسي محمد يحي، المرجع السابق، ص. 169.

⁽³⁾ ويجب عدم الخلط بين المعلومات السرية التي يطلع عليها العامل والمتعلقة بخصوصيات المؤسسة المستخدمة والخبرة التي يكتسبها بمناسبة ممارسته لعمله، فيحق للعامل أن يستغل خبرته سواء لحسابه أو لحساب غيره بعد ترك العمل.



العمل الأول وهذا محظور عليه أثناء سريان عقد العمل، وحتى بعد انتهاء عقد العمل إذ غالباً ما يضمن عقد العمل شرطاً يلزم العامل بعدم المنافسة⁽¹⁾.

التحفظ الثاني: لكي يستفيد العامل من أسرار العمل فإنه يشترط ألا تكون هذه الأسرار تتضمن اختراعاً أو اكتشافاً مسجلاً باسم صاحب العمل. حيث يكون لهذا الأخير لوحده الحق في استغلال كل ما يستتبعه من اختراعات. ويشترط أن يكون استنباط الاختراع قد تم أثناء العمل وأن تكون طبيعة الأعمال التي عهد بها العامل تقتضي منه إفراغ جهده في الإبداع. كما يكون الاختراع من حق صاحب العمل إذا كان هذا الأخير اشترط في العقد صراحة أن يكون له الحق فيما يتوصل إليه العامل من اختراعات⁽²⁾. يفهم مما تقدم في هذه النقطة أن التزام العامل بالمحافظة على أسرار صاحب العمل يقتصر فقط على عدم جواز نقلها إلى الغير دون أن يحظر عليه الاستفادة من هذه الأسرار لمصلحته الشخصية.

نستنتج من خلال ذلك أن الالتزام بالمحافظة على أسرار العمل قاصر فقط على عدم إفشاء هذه الأسرار إلى الغير وبالتالي لا يمكن منع العامل من استخدامها لنفسه ولحسابه الخاص بعد انقضاء عقد العمل. يترتب على ذلك أن العامل لا يعتبر مخلاً بالتزامه لو استخدم تلك الأسرار لمصلحته الشخصية بعد انقضاء العقد⁽³⁾.

لهذا فإن الالتزام بالاحتفاظ بأسرار العمل لا يوفر حماية فعالة لصاحب العمل، حيث يمكن للعامل أن يستغل أسرار العمل في عمل يتولاه لحسابه الخاص بعد انقضاء العقد، باستثناء السر المتعلق بالاختراعات التي سجلت براءتها باسم صاحب العمل. فانهضار التزام العامل بالحفاظ على السري في نطاق الاحتفاظ به والكتمان بعدم إفشائه للغير، دون أن يمتد ذلك إلى منعه من الاستفادة به بعد انقضاء العقد، في عمل يقوم به لحسابه، يشكل منافسة خطيرة لصاحب العمل، ذلك أن إطلاع العامل على السر لضرورات العمل تم بقصد استخدامه لمصلحة صاحب العمل وحده.

(1) د. طلبة وهبة خطاب، الوسيط في شرح قانون العمل، الجزء الأول، عقد العمل الفردي، بدون ناشر وبدون مكان النشر، 1990/1989، ص. 450.

(2) تحيل تفاصيل هذا الموضوع إلى المطلب الثالث من هذا المبحث.

(3) راجع في ذلك د. شواخ محمد أحمد، المرجع السابق، ص 325 ود. أحمد حسن البرعي، الوسيط في القانون الاجتماعي، الجزء الثاني، شرح عقد العمل وفقاً لأحكام القانون 12 لسنة 2003، قانون العمل الجديد، دار النهضة العربية، القاهرة، 2003، ص. 603.

2/ النطاق الزمني لالتزام العامل بالمحافظة على الأسرار:

إن التزام العامل بالمحافظة على الأسرار وعدم إفشائها إلى الغير مرهون بالطبع ببقاء تلك المعلومات التي وصلت إلى علمه لها صفة السرية⁽¹⁾. فإذا رفعت صفة السرية عنها وانتشرت بين الناس، فإن العامل لا يصبح ملزماً بعدم إفشائها⁽²⁾.

ولا يقتصر التزام العامل بعدم إفشاء الأسرار على المدة التي يستغرقها عقد العمل، بل يستمر سارياً حتى بعد انقضاء عقد العمل. ذلك أن الضرر يعود على صاحب العمل من إشاعة العامل للأسرار التي اطلع عليها بسبب العمل. سواء كان إفشاؤها أثناء سريان العقد أم بعد انتهاء علاقة العمل. حيث يكون صاحب العمل مهدداً بخطر إفشاء أسرار عمله، بصورة أخطر، إذا كان انتهاء العقد قد حدث عقب خلاف بينه وبين العامل الذي بادر إلى إفشاء أسرار العمل قصد الانتقام منه. بل قد يتحایل العامل لإنهاء عقد العمل، بعد إطلاعه على أسرار ذات أهمية بالغة، ليستفيد من إفشائها إلى الغير على فائدة أو على مقابل. الأمر الذي دفع بالمشرع إلى تفادي مثل هذا الخطر عندما نص في قانون العمل المقارن على التزام العامل بالاحتفاظ بأسرار العمل حتى بعد انقضاء العقد⁽³⁾. حيث قضت المادة 56/ط من قانون العمل المصري الجديد رقم 12 لسنة 2003 على العامل: "أن يحافظ على أسرار العمل، فلا يفشي المعلومات المتعلقة بالعمل متى كانت سرية بطبيعتها أو وفقاً للتعليمات الكتابية الصادرة من صاحب العمل."⁽⁴⁾

ولقد نصت على هذا الحكم صراحة المادة 685 من القانون المدني المصري بقولها: "يجب على العامل أن يحتفظ بأسرار العمل الصناعية والتجارية حتى بعد انقضاء العقد".

كما تنص المادة 651/د من القانون المدني السوري على أنه: "يجب على العامل أن يحتفظ بأسرار العمل الصناعية والتجارية حتى بعد انقضاء العقد".

(1) د. فتحي عبد الصبور، المرجع السابق، ص. 183.

(2) د. شواخ محمد أحمد، المرجع السابق، ص. 324. وأنظر أيضاً د. حسين عبد اللطيف حمران، قانون العمل (دراسة مقارنة)، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، 2005، ص. 374.

(3) د. أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص. 603 - 604.

(4) يقابلها نص المادة 58/بمن قانون العمل المصري الملغى.



فيظل التزام العامل بعدم إفشاء أسرار العمل إذن قائماً إلى أن تصبح هذه الأسرار شائعة ومعروفة بين الناس بحكم التقدم العلمي والتطور المستمر. ولا يعتبر هذا الالتزام نافذا أثناء عقد العمل فقط، بل يجب على العامل حتى بعد انقضاء عقد العمل المحافظة على ما توصل إلى معرفته من أسرار أثناء سريان عقد العمل⁽¹⁾. صحيح أن قانون العمل الجزائري جاء خالياً من أي نص على هذا الحكم أي النطاق الزمني، إلا أن العادة جرت على إلزام العامل أن يظل محتفظاً بأسرار العمل بعد انقضاء عقد عمله. وإذا قلنا بغير ذلك⁽²⁾، معنى أن العامل يستطيع أن يقدم هذه الأسرار بعد انتهاء العقد لصاحب عمل آخر وهذا ما يتعارض مع التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل.

إلا أن المشرع الجزائري قد نص في القوانين النموذجية لبعض قطاعات النشاط على تمديد مفعول هذا الالتزام بالنسبة لبعض الفئات العمالية إلى فترة ما بعد انتهاء علاقة العمل، نظراً لقيمة المعلومات والأسرار التي قد يحتفظ بها العامل⁽³⁾. كأن تتعلق هذه الأسرار بميدان الأمن أو العدالة وخاصة مجال الطب، أو حتى فيما يخص أساليب صنع بعض المنتجات الصناعية أو المعلومات التقنية التي تكتسبها التكنولوجيات الحديثة. وأكثر من ذلك فإن بعض هذه القوانين تحظر على العمال الاستعمال أو الاستفادة من بعض المعلومات التي حصلوا عليها أثناء العمل بعد انتهاء علاقة العمل لمصلحتهم الشخصية خاصة في حالة إنشاء مشاريع اقتصادية.

واشترط استمرار التزام العامل بالمحافظة على أسرار صاحب العمل حتى بعد انتهاء عقد العمل لا يعني بالضرورة أنه التزام يبقى إلى الأبد وإنما يظل قائماً إلى أن تصبح هذه الأسرار شائعة ومعروفة بين الناس بحكم التقدم العلمي والتطور المستمر. وبالتالي فإن استمرار هذا الالتزام مناطه استمرار سرية المعلومات المهنية المتعلقة بالعمل. وبعبارة أخرى فالمدى الزمني لالتزام العامل بعدم إفشاء أسرار العمل يتحدد نطاقه من بعد تنفيذ العقد، إلى أن تصبح هذه الأسرار شائعة بين الناس⁽⁴⁾. وبالتالي فإن التزام العامل بالمحافظة على الأسرار المهنية المتعلقة بالعمل بعد انتهاء العقد لا يبقى إلى الأبد، وإنما قد يطول أو قد يقصر مداه على حسب الأحوال.

(1) أنظر د. طلبة وهبة خطاب، المرجع السابق، ص. 451، ود. محمد نصر الدين منصور، المرجع السابق، ص. 452.

(2) والقول بغير ذلك أيضاً، يقصر النطاق الزمني لهذا الإلتزام على مدة سريان العقد، كما يسهل التحايل على هذا الخطر عن طريق إقدام العامل على سرعة إنهاء العقد أو فسخه لكي يستعمل الأسرار التي توصل إليها بحكم عمله ببيعها إلى منافس لصاحب العمل مثلاً.

(3) أحمية سليمان، المرجع السابق، ص. 174.

(4) د. عبد العزيز المرسي، شرح قانون العمل، د. د. ن، د. م. ن، 1992، ص. 331.



وإذا أخل العامل بالالتزام بعدم إفشاء الأسرار أثناء سريان عقد العمل يكون العامل بذلك قد ارتكب خطأ جسيماً، يحق لصاحب العمل أن ينهي العقد بإرادته المنفردة. وذلك بتوقيع الجزاء التأديبي على العامل والمتمثل في فصله من الخدمة طبقاً للمادة 73 من قانون علاقات العمل رقم 11/90 المتممة والمعدلة⁽¹⁾ والتي تنص على أنه يتم التسريح التأديبي في حالة ارتكاب العامل أخطاء جسيمة وقد حددت حالات الخطأ الجسيم على سبيل المثال، ومن بين هذه الحالات نذكر ما جاء في فقرتها الثانية حالة ما: "إذا أفشى معلومات مهنية تتعلق بالتقنيات والتكنولوجيات وطرق الصنع والتنظيم أو وثائق داخلية للهيئة المستخدمة إلا إذا أذنت السلطة السلمية بها وأجازها القانون".

كما يستطيع صاحب العمل أن يتابع العامل جنائياً وفقاً لحكم المادة 302 من قانون العقوبات⁽²⁾ التي تنص على أن: "كل من يعمل بأية صفة كانت في مؤسسة وأدلى أو شرع في الإدلاء إلى أجنبى أو إلى جزائريين يقيمون في بلاد أجنبية بأسرار المؤسسة التي يعمل فيها دون أن يكون مخولاً له ذلك، يعاقب بالحبس من سنتين إلى خمس سنوات، وبغرامة من 20000 إلى 100000 د.ج.

وإذا أدلى بهذه الأسرار إلى جزائريين يقيمون في الجزائر فتكون العقوبة الحبس من ثلاثة أشهر إلى سنتين وبغرامة من 20000 إلى 100000 د.ج.

ويجب الحكم بالحد الأقصى المنصوص عليه في الفقرتين السابقتين إذا تعلق الأمر بالأسرار بصناعة أسلحة أو ذخائر حربية مملوكة للدولة.

وفي جميع الحالات يجوز الحكم علاوة على ذلك على الجاني بالحرمان من حق أو أكثر من الحقوق الواردة في المادة 14 من هذا القانون لمدة سنة على الأقل وخمس سنوات على الأكثر".

أما إذا كان الإخلال بهذا الالتزام بعد انقضاء العقد، كان ذلك الإخلال موجبا لمساءلة العامل عن التعويض عما يلحق صاحب العمل من أضرار بسبب إفشاء العامل أسرار العمل التي علم بها أثناء عمله وبسببه.

وهكذا يتضح لنا أن الالتزام بالسر المهني، يعتبر من أهم الالتزامات التي تقع على العامل مهما كان مستواه المهني أو الوظيفي. لأن هذا الالتزام يتفرع عن مبدأ حسن النية في تنفيذ العقد. وعلّة اشتراط ذلك يرجع إلى أنه لو أبيع للعامل إفشاء هذه الأسرار إلى الغير لتمكن من منافسة

(1) المتمم والمعدل بموجب قانون رقم 91-29، المرجع السابق، ص. 2654.

(2) الأمر رقم 66-156، المؤرخ في 08/06/1966، يتضمن قانون العقوبات، ج. ر. ج. عدد 50 الصادرة في 08/06/1966.



صاحب العمل، الأمر الذي يؤدي إلى الإساءة إليه نظرا للأهمية البالغة التي تكتسبها المعلومات المهنية الخاصة بالمؤسسة ما دامت لها صفة السرية. فرغم أن انتهاك أسرار العمل يتحقق سواء بإفشائها إلى الغير، أم بالاستفادة بها لحسابه الخاص، باعتبار أن إطلاع العامل عليها كان بهدف استخدامها لمصلحة المؤسسة فقط. وأن هذا الالتزام لا يقتصر على مدة العقد بل يمتد حتى بعد انتهاء العقد، لأن صاحب العمل يكون مهدها أكثر إذا انتهى عقد العمل بسبب فسخ العقد أو تسريح العامل، إذ قد يسارع هذا الأخير في إفشاء هذه الأسرار إضرارا بصاحب العمل. لذلك فإن الالتزام بالاحتفاظ بأسرار العمل لا يوفر حماية فعالة لصاحب العمل، إذ يحق للعامل بعد ترك العمل أن يستعمل خبرته التي اكتسبها لحسابه أو لحساب غيره، مما يمكنه في بعض الحالات من منافسة صاحب العمل منافسة خطيرة. لذلك يلجأ أصحاب العمل غالبا إلى تضمين عقود العمل شرطا يقضي بعدم ممارسة العامل لنشاط مماثل لنشاط صاحب العمل بعد انقضاء العقد. فما مدى مشروعية هذا الالتزام؟ هذا ما سنبحثه في المطلب القادم.

المطلب الثاني: ممارسة العامل لنفس نشاط صاحب العمل:

إن التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل يتقرر بعد انتهاء العقد ولا يشمل مدة سريان العقد. لأن التزام العامل بذلك، أثناء سريان عقد العمل، لا يحتاج إلى النص عليه في القانون، لأنه يعد تطبيقا مباشرا لالتزام العامل بالتفرغ لعمله وأداء العمل المتفق عليه أثناء ساعات العمل المحددة طبقا للعقد. كما يرجع ذلك أيضا إلى التزام العامل بتخصيص كل جهده ووقته للمؤسسة التي يعمل بها⁽¹⁾. ورغم أن العامل، كأصل، له الحق في أن يحتفظ بحريته في استغلال الوقت الذي لا يكون فيه في خدمة صاحب العمل، إلا أنه ليس ثمة ما يمنع العامل من انتهاز الفترة التي يعمل فيها لأداء عمل آخر يرتزق منه، ويحقق لنفسه دخلا إضافيا. فإذا اشتغل لحساب نفسه أو لحساب صاحب عمل آخر أثناء فترات الراحة، فلا يجوز له أن يمارس نشاطا منافسا يؤدي إلى الإضرار بصاحب العمل وبمصلحة المؤسسة، لأن ذلك يتعارض مع التزام العامل بالمحافظة على أسرار العمل، كما هو أيضا يتعارض مع مبدأ حسن النية الذي يفرضه العقد على طرفيه⁽²⁾.

إن التزام العامل بعدم ممارسة نشاط مماثل لنشاط صاحب العمل بعد انتهاء العقد، مرتبط ارتباطا وثيقا بالتزامه بالمحافظة على أسرار العمل التي اطلع عليها بحكم عمله. فإذا تمكن العامل من معرفة عملاء المؤسسة أو اطلع على طريقة الإنتاج والمواد المستخدمة فيه والمعلومات

(1) أنظر د. سيد محمود رمضان، المرجع السابق، ص 262.

(2) د. سعد السعيد المصري، المرجع السابق، ص 61.



الخاصة بالمؤسسة، قد يشجعه على إنهاء عقده مع صاحب العمل، بغية الاستفادة بما اطلع عليه من أسرار في نشاط مستقل يقوم به منافسا لصاحب العمل أو بالعمل لدى مؤسسة منافسة. لذلك يخشى صاحب العمل من منافسة العامل له بعد انقضاء العقد مما ينشئ له مصلحة جديدة ومشروعة لإضافة شرط إلى عقد العمل، يمنع العامل من القيام بنشاط مماثل لنشاطه بعد انتهاء عقده، يستفيد فيه بما سبق وأن اطلع عليه من أسرار صاحب العمل.

وستتضح ماهية الالتزام الاتفاقي بعدم المنافسة من خلال دراسة مضمونه ونطاقه ومدى اعتباره قيديا على الحرية التعاقدية للعامل وذلك في نقطتين على النحو التالي:

أولاً: مضمون ونطاق الالتزام الاتفاقي بعدم المنافسة:

لا يعتبر الالتزام الاتفاقي بعدم المنافسة، في الواقع، سوى تطبيق للقواعد العامة التي توجب تنفيذ العقد بحسن النية⁽¹⁾. ولكنه يحدث في كثير من الأحيان ألا يكتفي صاحب العمل بهذا الالتزام القانوني الذي يقع على عاتق العامل، فيلجأ إلى طريقة أخرى أكثر فاعلية تضمن له حماية أكبر. ذلك أن تسرب أسرار العمل إلى الغير وبصفة خاصة إلى المنافسين من شأنه الإضرار بمصالحه. حيث تؤدي المنافسة فعلا إلى إلحاق أضرار بمصالح صاحب العمل يستوجب الأمر منعها. وتظهر منافسة العامل لصاحب العمل في إحدى صورتين:

الصورة الأولى: قيام العامل بنفس العمل لحساب صاحب عمل آخر منافس للمؤسسة المستخدمة. ومثال عن ذلك، العامل الذي يقيم علاقات وثيقة مع مؤسسة منافسة بعد انتهاء عقد عمله وبدون موافقة صاحب العمل.

الصورة الثانية: تتمثل في قيام العامل بعد انتهاء العقد بمنافسة صاحب العمل عن طريق ممارسة عمل لحسابه الخاص⁽²⁾. ومثال على ذلك، العامل الذي ينشئ مؤسسة منافسة بعد انتهاء عقد عمله.

ولقد أدى التوسع في تفسير وتطبيق التزام المحافظة على الأسرار وتشدد أصحاب العمل في الشروط التي تضمن لهم حماية مصالحهم، إلى إلزام العمال بعدم العمل في مؤسسات تمارس نفس النشاط المهني أو الصناعي، لتحول دون نقل الأسرار والمعلومات ومؤهلاتهم إلى مثل هذه

⁽¹⁾ انظر في ذلك: د. محمد علي عمران، المرجع السابق، ص. 132.

⁽²⁾ لمزيد من الأمثلة حول هذه النقطة، راجع د. محمود محمد سالم، عقد العمل، دراسة مقارنة بين الشريعة والقانون، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، 1988، ص. 230.



المؤسسات المنافسة لهم. ولتحقيق ذلك لجأ أصحاب العمل إلى طريقة سهلة وأكثر فاعلية للوصول إلى ما يريدونه، تتمثل فيما يسمى بشرط الاتفاق بعدم المنافسة أو الامتناع عن أداء عمل مماثل من شأنه منافسة المؤسسة المستخدمة، متجاهلين في ذلك أهم الحقوق التي أقرتها القوانين الأولى في مجال العمل والمتمثلة في مبدأ حرية العمل بالنسبة للعمال ومبدأ حرية الصناعة والتجارة بالنسبة لأصحاب العمل⁽¹⁾.

فإذا انتهى عقد العمل، استرد العامل كامل حريته، في أن يرتبط بالعمل، إما لحسابه أو لحساب صاحب عمل آخر. وليس هناك ما يمنع قانوناً، أن يقوم العامل بأداء نفس النشاط الذي كان يمارسه صاحب العمل، أو أن يعمل لدى صاحب عمل آخر، يمارس نشاطه في نفس المجال، طالما لم يرتكب العامل خطأ يسأل عنه قانوناً. ولأن العامل لا تربطه بصاحب العمل رابطة ما ولأن الدستور يكفل حرية العمل.

غير أن العامل، بحكم عمله، قد يستفيد من الأسرار التي اطلع عليها أثناء عمله، إما باستغلالها لصالحه الشخصي، منافساً لصاحب العمل في مجال النشاط الذي يباشره، أو أن يستخدمها لصالح صاحب عمل آخر، الذي التحق بخدمته. لذلك لا بد أن تقتيد حرية العامل في القيام بأي عمل يمكن أن ينافس به صاحب العمل بما تفرضه بعض القواعد الخاصة بحماية الأسرار الصناعية والتجارية⁽²⁾.

وأمام هذا الخطر، كان على المشرع أن يضع القواعد المنظمة لعلاقة صاحب العمل بالعامل بعد انتهاء العقد، بما يحفظ للعامل حريته في العمل، ويضمن في نفس الوقت مصالح صاحب العمل من المنافسة غير المشروعة.

ولقد نصت المادة 1/685 من القانون المدني المصري على أنه: "إذا كان العمل الموكول إلى العامل يسمح له بمعرفة عملاء رب العمل أو الاطلاع على سر أعماله، كان للطرفين أن يتفقا على ألا يجوز للعامل بعد انتهاء العقد أن ينافس رب العمل، أو أن يشترك في أي مشروع يقوم بمنافسته".

كما قضت المادة 818 من القانون المدني الأردني بأنه: "إذا كان العامل يقوم بعمل يسمح له بالاطلاع على أسرار العمل ومعرفة عملاء المنشأة جاز للطرفين أن يتفقا على أن لا يجوز للعامل أن ينافس صاحب العمل أو يشترك في عمل ينافسه بعد انتهاء العقد".

⁽¹⁾ وهما المبدآن اللذان نتجا عن الثورة الفرنسية سنة 1789، أنظر في ذلك: أحمية سليمان، المرجع السابق، ص. 175.

⁽²⁾ أنظر في هذا المعنى د. سعد السعيد المصري، المرجع السابق، ص 63 ود. محمود محمد سالم، المرجع السابق، ص. 230.



وتنص المادة 1/406 من قانون المعاملات السوداني على أنه: "إذا قام العامل بعمل يسمح له بالاطلاع على أسرار العمل ومعرفة عملاء المنشأة جاز للطرفين أن يتفقا على ألا يجوز للعامل أن ينافس المستخدم أو يشترك في عمل ينافسه بعد إنهاء العقد".

يتضح من ظاهر النصوص القانونية السابقة أن الالتزام الاتفاقي بعدم المنافسة يتقرر بالنسبة للعمال الذين يتمكنون من الاطلاع على أسرار المؤسسة بحكم عملهم. فهذا العمل هو الذي يخشى عليه من المنافسة، كما لو كان العامل ممن له اتصال بالعملاء أو بمصادر المواد أو السلع التي يتعامل فيها صاحب العمل. ويترتب على ما سبق، أنه إذا كان العمل الذي يباشره العامل لا يمكنه من الاطلاع على أسرار صاحب العمل ولا على الاتصال بعملاء المؤسسة، فإن العامل في هذه الحالة يعد بمنزلة الأجنبي في منافسة صاحب العمل. معنى ذلك أنه يجوز له المنافسة ومن ثم تعد مصلحة صاحب العمل غير جدية وغير مشروعة، وبالتالي يبطل شرط عدم المنافسة. ومن الأعمال التي لا تسمح للعامل بالاطلاع على أسرار صاحب العمل أو معرفة عملائه، إذا كان العمل المكلف به العامل هو تنظيف أرضية مصنع من المصانع أو كان عمله يقتصر على حراسة البضائع المودعة في مخزن المؤسسة أو كان العامل مجرد سائق للمؤسسة تقتصر مهامه فقط على نقل بضائعها إلى مكان تخزينها... إلى غير ذلك من الأعمال التي لا تسمح للعامل بالاطلاع على الأسرار الصناعية والتجارية للمؤسسة ولا بمعرفة عملائها، فإذا ورد شرط بالعقد في هذه الحالة عد الشرط باطلا⁽¹⁾.

كما نستنتج أيضا من خلال تلك المواد المذكورة أعلاه، أن هذا الالتزام يقع بعد انتهاء العقد ولم يشمل فترة سريان العقد. لأن التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل أثناء سريان العقد لا يحتاج إلى النص عليه في القانون، حيث يعد ذلك تطبيقا مباشرا لالتزام العامل بالتفرغ لعمله وعدم قيامه بأي عمل من شأنه أن يؤدي إلى الإضرار بصاحب العمل وبمصالحه. وهو ما يتعارض مع التزام العامل بالمحافظة على أسرار صاحب العمل، كما هو أيضا متعارض مع مبدأ حسن النية الذي يفرضه العقد على طرفيه⁽²⁾.

أما التشريع الجزائري فقد تطرق إلى هذا الموضوع في قانون علاقات العمل الجزائري لسنة 1990 وذلك في الفقرة السابعة من المادة 07، حيث تخضع العمال للواجب بعدم المنافسة بقولها:

(1) د. حسن كير، أصول قانون العمل، الجزء الأول، الطبعة الثانية، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1969، ص. 322.

(2) أنظر د. محمود محمد سالم، المرجع السابق، ص. 231 ود. سيد محمود رمضان، المرجع السابق، ص. 262.



"أن لا تكون لهم مصالح مباشرة أو غير مباشرة في مؤسسة أو شركة منافسة أو زبونة أو مقاوله من الباطن إلا إذا كان هناك اتفاق مع المستخدم، وأن لا تنافسه في مجال نشاطه".

يفهم من خلال هذا النص أنه محظور على العامل أن يمارس نشاطا مستقلا يقوم به منافسا لصاحب العمل أو بالعمل لدى مؤسسة منافسة بعد تزويدها بالأسرار المهنية والمعلومات التي تتطلبها النشاطات المشابهة لنشاط المؤسسة المستخدمة. فصاحب العمل له الحق الاحتجاج بالالتزام بعدم المنافسة ويثبت عدم مشروعية تصرف العامل الذي أدى إلى المساس بالمصلحة الجدية لصاحب العمل بما يمثله من اعتداء خطير على المصالح المشروعة للمؤسسة⁽¹⁾.

إلا أن المشرع الجزائري لم يشر إلى فترة سريان التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل، مما يعني أن هذا الالتزام يمتد إلى ما بعد انتهاء عقد العمل إن لم نقل بأن نية المشرع اتجهت إلى وضع هذا الحظر القانوني على عاتق العامل بعد انتهاء العقد. لأن شرط عدم المنافسة شرع كأصل لأجل حماية صاحب العمل من استغلال العامل للأسرار التي اطلع عليها بحكم عمله بعد انتهاء علاقة العمل مع المؤسسة المستخدمة. أي يهدف الالتزام إلى حظر العامل من إنشاء مشروع منافس ومنعه من الالتحاق بأصحاب أعمال آخرين في ذات عمله السابق. ذلك أن الخطورة تظهر بصفة كبيرة بعد انتهاء عقد العمل. لأنه لو اقتصر التزام العامل بعدم المنافسة على مدة سريان العقد فقط لا تسارع العمال في غالب الأحيان، بمجرد اطلاعهم على أسرار الصناعة لدى صاحب العمل، بترك عملهم في أول فرصة تتاح لهم لكي يعملوا بصفة مستقلة لحسابهم الخاص أو الالتحاق للعمل لدى صاحب عمل آخر منافس يحرضهم على ترك عملهم الأول ويغريهم بزيادة الأجر⁽²⁾. فالقول بعدم امتداد نطاق عدم المنافسة إلى ما بعد انقضاء العقد، يكون ميسورا على العامل تحررا من هذا الالتزام، إنهاء العقد بالإرادة المنفردة بغية منافسة صاحب العمل في نشاطه المهني. فبالرغم من أن العامل لا تربطه من الناحية القانونية أية رابطة بصاحب العمل، الأمر الذي يسمح له بإنشاء نشاط منافس لصاحب العمل أو الالتحاق بصاحب عمل آخر كعامل أو شريك في ذات عمله السابق، ذلك أن المادة 52 من الدستور الجزائري تكفل حرية العمل⁽³⁾. إلا أن مثل هذا الحكم يكون خطرا على مصالح أصحاب الأعمال خصوصا إذا كان عمل العامل قد سمح له بالاطلاع على أسرارهم. فلا شك

⁽¹⁾ راجع في هذا الشأن: د. همام محمد محمود زهران، المرجع السابق، ص. 290.

⁽²⁾ لمزيد من التفاصيل حول هذه النقطة راجع في هذا الموضوع: د. عبد العزيز المرسي، المرجع السابق، ص. 335.

⁽³⁾ الدستور الجزائري لسنة 1989، السالف الذكر.



أن ذلك يهدد مصلحة المؤسسة وتتفاقم خطورة هذه المنافسة بعد انتهاء العقد، خصوصا إذا كان العامل مديرا أو إطارا فنيا.

لذلك فقد أجازت بعض القوانين الاجتماعية العمالية لصاحب العمل، كما رأينا أعلاه، الاتفاق مع العامل على ألا ينافسه بعد انتهاء عقد العمل. أما بالنسبة لتطبيقات هذا الالتزام في القانون الجزائري بصفة عامة، فإنه لا يوجد أي نص قانوني أو تنظيمي يحكم هذه الحالة. فبالنسبة للقوانين السارية المفعول، نجد الفقرة السابعة من المادة 7 من قانون علاقات العمل لسنة 1990، المشار إليها آنفا، هي الوحيدة التي تقضي بعدم شرعية المنافسة المباشرة من طرف العامل. لكن هذه المادة جاءت بحكم عام من حيث فترة سريان الالتزام بعدم المنافسة دون تحديد. أما بالنسبة للقوانين السابقة والمغاة، فإن أحكامها هي الأخرى كانت تنظم هذا الالتزام في المدة التي تكون علاقة العمل قائمة. حيث كانت المادة 98 في فقرتها الثانية من القانون الأساسي العام للعامل رقم 12/78، تنص على أنه: "وفضلا عن أحكام الفقرة الأولى أعلاه، لا يمكن لعامل في القطاع الاشتراكي أن يشتغل لدى مؤسسة خاصة إلا بعد موافقة المؤسسة الخاصة التي تستخدمه".

لذلك يرى جانب من الفقه الجزائري بأن أحكام المادة 7/7 من قانون علاقات العمل الجزائري لم تتعرض إلى واجب الاتفاق بعدم المنافسة بعد انتهاء عقد العمل وإنما قضت بعدم شرعية المنافسة المباشرة أثناء قيام علاقة العمل. وهو نص لا يتعارض - حسب رأي الأستاذ أحمية سليمان⁽¹⁾ - مع حرية العمل بل إنه لا يمسه على الإطلاق. إذ إنه يهدف إلى حماية صاحب العمل من المنافسة التي قد يقوم بها الغير نتيجة تزويده بأسرار ومعلومات من قبل العمال الذين لهم مصلحة معه، والعاملين مع صاحب العمل الآخر. كأن يقوم العامل عن طريق زوجه، أو من يمثل مصالحه في الشركة المنافسة بمد هذه الأخيرة ببعض الأسرار الخاصة بصاحب العمل أو التأثير عليه بطرق ووسائل أخرى. حيث كيف مثل تلك التصرفات بأعمال غير مشروعة قانونيا وأخلاقيا تدخل في إطار الإثراء بلا سبب أو استغلال النفوذ أو خيانة الأمانة. كما يضيف الأستاذ أحمية سليمان بأنه لا يجوز لصاحب العمل إدراج شرط بعدم المنافسة في بنود عقد العمل إذا لم يوجد أي نص قانوني أو تنظيمي يسمح له بذلك. وإذا قيد صاحب العمل العامل بهذا الالتزام بشرط في عقد العمل، يعتبر ذلك الشرط باطلا وعديم الأثر لأنه يسيء إلى العامل باستتقاصه من حقوقه، وهذا مخالف لأحكام المادة 137 من قانون

⁽¹⁾ أنظر د. أحمية سليمان، ص. 177.176.



علاقات العمل رقم 11/90 التي تنص على أنه: "يكون باطلا وعديم الأثر كل بند في عقد العمل يخالف باستتقاصه حقوقا منحت للعمال بموجب التشريع والاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية". كما أنه بعد انقضاء العقد، فإن العامل لا تربطه بصاحب العمل أي رابطة، هذا ما يستفاد من المادة 122 من القانون المدني الجزائري التي تقضي بأنه: "إذا فسخ العقد أعيد المتعاقدان إلى الحالة التي كانا عليها قبل العقد، فإذا استحال ذلك جاز للمحكمة أن تحكم بالتعويض".

أما بالنسبة للأستاذ راشد راشد فإنه يؤكد هو الآخر على أن شرط عدم المنافسة يقع على العامل كالتزام أثناء سريان عقد العمل ولا يمكن أن يمتد ذلك - في أي حال من الأحوال - إلى ما بعد انقضاء العقد. مدعما موقفه هذا بالحكم المنظم للالتزام بالمحافظة على الأسرار المهنية. حيث إنه لا يوجد حكم يخص هذا الواجب بعد انتهاء علاقة العمل. وبما أنه لم تتطرق النصوص التشريعية أو التنظيمية إلى ما يسمح لصاحب العمل بإدراج شرط عدم المنافسة بعد انتهاء العقد، فإنه لا يجوز له النص على هذا الشرط في عقد العمل بشكل يمنع العامل بعد إنهاء العقد من إنشاء مشروع منافس لصاحب العمل أو منعه من الالتحاق بصاحب عمل آخر في ذات عمله السابق⁽¹⁾.

وبخلاف ما ذهب إليه الأستاذان السالف ذكرهما، فإنني أرى بأنه لا بد أن نأخذ بعين الاعتبار في هذا الموضوع ما يحيط به من اعتبارات اقتصادية واجتماعية وسياسية في بعض الأحيان. لكون شرط عدم المنافسة ذات طبيعة استثنائية، حيث يخالف مبدأ حرية التجارة والصناعة ومبدأ حرية العمل، آخذين بعين الاعتبار خصوصية قانون العمل باعتباره من النظام العام الاجتماعي. إذ إن كل ما يتعلق بعلاقة العمل يرتبط ارتباطا وثيقا بالمصلحة العامة للمجتمع. ومن الضروري إذن تحقيق التوازن بين ما يعود من نفع على صاحب العمل من هذا الشرط وبين مصلحة العامل في استرداد حريته وضمان مورد رزقه. ولتحقيق ذلك التوازن فلا يجوز مراعاة الاعتبارات الاجتماعية على حساب الاعتبارات الاقتصادية التي لا غنى عنها في نظام اقتصادي متوازن. فالتضحية بمصلحة المؤسسة ومستوى إنتاجها لصالح العمال سيؤدي حتما إلى فشل دور المشروعات الاقتصادية في الأخذ بسياسة اقتصاديات السوق - تنفيذها لمطالبات مرحلة التحول الاقتصادي - باعتبار أن سوق العمل يتأثر بالظروف الاقتصادية والسياسية والاجتماعية للدولة التي يوجد بها.

⁽¹⁾ راجع في هذا المعنى راشد راشد، المرجع السابق، ص. 179.

ونظرا لمرونة شرط عدم المنافسة ومن أجل تحقيق الغاية من إقراره، فإن المنطق يفرض أن يترك للقاضي السلطة التقديرية للنظر في مدى التزام الشرط للقدر الذي تقتضيه المصلحة العامة، مستهديا في ذلك بظروف المؤسسة والعمال. ومن بين المسائل الأساسية التي تدخل في تقدير شرط عدم المنافسة، حركة التطور في أسلوب الإنتاج، المدة المعقولة لتجدد عنصر العملاء، مدة خدمة العمل لدى صاحب العمل، عدد المناصب الممكنة لتشغيل العامل... إلخ. وعلى ذلك يتحقق القاضي في مراقبته لصحة الشرط الاتفاقي بعدم المنافسة أنه لا يتجاوز ما تقتضيه المصلحة المشروعة لصاحب العمل وأنه لا يستغرق حرية العامل في العمل أو يهدد مستقبله الاقتصادي بما يتنافى مع العدالة.

وبما أنه لا يوجد من الناحية النظرية والقانونية ما ينظم هذه الحالة بدقة، وباعتبار أن الأصل في الأشياء هو الإباحة، فإنه لا يوجد مانع من إدراج مثل هذا الشرط في عقد العمل. بمعنى أنه يجوز الاتفاق على التزام العامل، بعد انتهاء العقد بعدم منافسة صاحب العمل وعدم القيام بأي عمل من شأنه الإضرار بالمؤسسة التي كان يعمل بها حتى لا يعوق التطور الاقتصادي، ذلك أن مبدأ حسن النية في تنفيذ الالتزامات الناشئة عن عقد العمل يفرض على العامل عدم الإساءة إلى مصالح المؤسسة حتى بعد انتهاء علاقة العمل. لذلك فشرط عدم المنافسة يكون من حيث المبدأ مشروعاً ولا ينبغي إلغاؤه إذا تقيّد في موضوعه بحماية المصالح المشروعة للمؤسسة والإمكانية المتروكة للعامل في إيجاد عمل وإلا جاز للعامل أن يتقاضى في مقابله تعويضا عما يترتب عليه من أضرار يتناسب مع مدى هذا الالتزام⁽¹⁾.

ومن الجدير بالذكر أنه حتى التشريع الفرنسي يخلو من تنظيم تشريعي للاتفاق بعدم المنافسة وغالبا ما تتضمن الاتفاقيات الجماعية تنظيما له، وبالتالي يتعين على العقود الفردية احترام ما جاء فيها. بحيث يقع باطلا كل شرط يخالف ما ورد بالعقد الجماعي ما لم يأت العقد الفردي بتنظيم أكثر فائدة للعامل مما ورد بالعقد الجماعي.

ثانيا: الالتزام الاتفاقي بعدم المنافسة قيد على الحرية التعاقدية للعامل:

يتقرر الالتزام بعدم المنافسة سواء بنص في عقد العمل، أم في عقد لاحق، أم تطبيقا للقواعد العامة، إن لم ينص عقد العمل على ذلك الالتزام. حيث إن مضمون العقد لا يقتصر

⁽¹⁾ لأن الإلتزام بعدم المنافسة بعد إنتهاء العقد مقرر لحماية مصالح صاحب العمل بخلاف إلتزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل أثناء سريان العقد، إذ لا يجوز للعامل أن يتقاضى مقابلا، لأنه في هذه المرحلة يقوم بواجب يقتضيه حسن النية في تنفيذ العقد .



فقط على ما ورد فيه، بل يشمل أيضا كل ما هو من مستلزماته وفقا للعرف والعدالة وطبيعة الالتزام، هذا ما يستفاد من نص المادة 1/107 و2 من القانون المدني الجزائري، التي تنص على أنه: "يجب تنفيذ العقد طبقا لما اشتمل عليه وبحسن النية. ولا يقتصر العقد على إلزام المتعاقد بما ورد فيه فحسب، بل يتناول أيضا ما هو من مستلزماته وفقا للقانون، والعرف، والعدالة، بحسب طبيعة الالتزام"⁽¹⁾.

فإذا كان مبدأ حسن النية يسود كل العقود، فإنه يطبق بصفة خاصة على عقد العمل، باعتبار أنه يقوم على ثقة صاحب العمل في شخص العامل. حيث يقضي مبدأ حسن النية بإلزام العامل عدم إفشاء أسرار العمل وعدم منافسة صاحب العمل في نشاطه. وحظر انصراف نية العامل إلى إحداث أي ضرر بصاحب العمل، حتى ولو لم يدرك العامل مدى الضرر الذي يسببه لصاحب العمل، أو كان الضرر تافها وقصد به مجرد الوصول إلى هدف معين. وإذا لم يراع العامل هذا الالتزام بعد انتهاء عقد العمل، اعتبر مخلا بالتزاماته، ويكون ذلك الإخلال غير مشروع لما يمثله من أضرار بمصلحة المؤسسة.

وترتبا على ذلك، فيجب أن يكون اتفاق عدم المنافسة بالشروط والأوضاع التي تتناسب مع الغرض المراد تحقيقه من ذلك الشرط، ألا وهو ضرورة حماية المصلحة الجدية لصاحب العمل التي تبرر الحد من حرية العمل والتجارة. حيث إنه إذا انتقت مصلحة صاحب العمل المشروعة، كان من حق العامل أن يطلب بطلان شرط عدم المنافسة، تأسيسا على مبدأ عدم جواز التعسف في استعمال الحق. لأن اشتراط عدم المنافسة، في مثل هذه الحالة، لا يقصد به إلا الإضرار بالعامل⁽²⁾. معنى ذلك أنه لا يجوز الاتفاق على تقييد حرية العامل فيما لا تقتضيه أو فيما يجاوز مصلحة صاحب العمل.

وعلى الرغم من أن شرط عدم المنافسة يجد مصدره في الاتفاق بين العامل وصاحب العمل الذي يقرر هذا الالتزام ويحدد مضمونه، إلا أنه يمثل قييدا على مبدأ حرية العمل. مما يجعله استثناء على الأصل العام الذي يقتضي حق العامل في العمل وممارسة أي مهنة وفق اختياره بعد انتهاء عقد العمل. حيث أصبحت حرية العمل، من أهم الأسس التي يقوم عليها النظام القانوني في العصر الحديث، والتي بموجبها يكون لكل شخص الحق في أن يختار من الأعمال ما يناسبه. فله حرية العمل وحرية اختيار العمل الذي يقوم به، وله كذلك حرية اختيار صاحب

⁽¹⁾ تقابلها المادة 1135 من القانون المدني الفرنسي والمادة 1/128 من القانون المدني المصري .

⁽²⁾ أنظر د. أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص 611 .



العمل الذي يعمل لديه. كما أن لصاحب العمل الحرية في أن يختار العامل الذي يعمل لديه، أو يعمل في مؤسسته⁽¹⁾.

وبما أن الاتفاق بين صاحب العمل والعامل يمنع هذا الأخير من أن يشترك في أي مشروع يقوم بمنافسته بعد انتهاء العقد، كأن يعمل لدى صاحب عمل آخر يقوم بمنافسة صاحب العمل الأول، مستعملا لما سبق وأن اطلع عليه من أسرار العمل⁽²⁾. فهذا الاتفاق وإن حقق مصلحة صاحب العمل، إلا أنه يمثل قييدا خطيرا على حرية العامل في ممارسة ما شاء من نشاط بعد انتهاء عقده. ذلك أن الأصل يقتضي إذا انتهى عقد العمل، استرد العامل كامل حريته، في أن يرتبط بالعمل، إما لحسابه أو لحساب صاحب عمل آخر. سواء كان النشاط مماثلا لنشاط صاحب العمل الأول أي في نفس المجال أم أن يعمل في نشاط مغاير تماما لا علاقة له بالعمل الذي كان يؤديه سابقا، تلك هي حرية العمل المكفولة قانونا للعامل⁽³⁾.

إلا أن شرط عدم المنافسة يبدو مقيدا لحرية العمل وحرية التجارة، كما أنه يهدد العامل في مورد رزقه على المستوى الفردي والعائلي، باعتبار أن العامل لا يتقن في غالب الأحيان إلا المهنة التي استخدمه من أجلها صاحب العمل. الأمر الذي يجعل هذا الشرط بعدم القيام بنشاط مماثل لنشاط صاحب العمل وسيلة لقطع مورد رزقه. كما يعتبر وسيلة ضغط على العامل الذي يرغب في ترك عمله للاستقلال بنشاط خاص به أو العمل في ذات المهنة لدى صاحب عمل آخر، للبقاء في خدمة صاحب العمل الأول.

ومثل هذا الوضع يؤدي إلى الاعتداء على الحرية الشخصية للعامل وإلى مخالفة مبدأ عدم جواز تأييد العقود وإجبار على العمل⁽⁴⁾. غير أن مبدأ حرية العمل لم يبق مطلقا من كل قيد، بل تدخل المشرع في معظم دول العالم وفرض قيودا على إرادة العامل وأخرى على إرادة صاحب العمل. فلا بد من مراعاتها عند إبرام عقد العمل، حيث يفرض المشرع بعض الالتزامات الجوهرية على العامل ويرتب على مخالفاتها جزاءات تأديبية وأخرى مدنية. ومن بين هذه

(1) راجع في هذا المعنى د. شواخ محمد الأحمد، المرجع السابق، ص 146 و147.

(2) د. همام محمد محمود زهران، المرجع السابق، ص 288 ود. عبد الناصر توفيق العطار، المرجع السابق، ص 217.

(3) أنظر د. أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص 604.

(4) حيث تتنافى حرية العامل - وهي من أهم الحقوق الأساسية التي يقوم عليها النظام القانوني في العصر الحديث - مع الإلتزام مدى الحياة. لمزيد من التفاصيل راجع د. علي فيلاي، الإلتزامات، النظرية العامة للعقد، موقف للنشر، الجزائر، 2008، ص 362.



الالتزامات التي تقع على العامل، المحافظة على أسرار العمل، أي عدم إفشائها، والالتزام بعدم ممارسة نشاط مماثل لنشاط صاحب العمل بعد انتهاء العقد. وهذه الالتزامات التي لا تعدو أن تكون تطبيقاً لمبدأ حسن النية في تنفيذ العقود، قررتها الفقرة 8 من المادة 7 من قانون العمل الجزائري رقم 90-11 على أنه يجب على العمال: "أن لا يفشوا المعلومات المهنية المتعلقة بالتقنيات والتكنولوجيات وأساليب الصنع وطرق التنظيم وبصفة عامة أن لا يكشفوا مضمون الوثائق الداخلية الخاصة بالهيئة المستخدمة إلا إذا فرضها القانون أو طلبتها سلطتهم السلمية." والفقرة السابعة من نفس المادة بقولها: "أن لا تكون لهم مصالح مباشرة أو غير مباشرة في مؤسسة أو شركة منافسة أو زبونة أو مقابلة من الباطن إلا إذا كان هناك اتفاق مع المستخدم، وأن لا تنافسه في مجال نشاطه".

كما نص القانون المدني المصري على هذه الالتزامات في المادة 1/685 على أنه: "إذا كان العمل الموكول إلى العامل يسمح له بمعرفة عملاء رب العمل أو الاطلاع على سر أعماله، كان للطرفين أن يتفقا على ألا يجوز للعامل بعد انتهاء العقد أن يناقض رب العمل، أو أن يشترك في أي مشروع يقوم بمنافسته.".

كما قضت المادة 818 من القانون المدني الأردني بأنه: "إذا كان العامل يقوم بعمل يسمح له بالاطلاع على أسرار العمل ومعرفة عملاء المنشأة جاز للطرفين أن يتفقا على أن لا يجوز للعامل أن يناقض صاحب العمل أو يشترك في عمل ينافسه بعد انتهاء العقد".

وتنص المادة 1/406 من قانون المعاملات السوداني على أنه: "إذا قام العامل بعمل يسمح له بالاطلاع على أسرار العمل ومعرفة عملاء المنشأة جاز للطرفين أن يتفقا على ألا يجوز للعامل أن يناقض المستخدم أو يشترك في عمل ينافسه بعد إنهاء العقد".

وعلى الرغم من أن الأصل هو حرية العامل في العمل بعد انتهاء العقد، وأن ما يرد عليها من قيد يمثل خطورة على مستقبل العامل في ممارسة ما شاء من نشاط، إلا أن العامل، بحكم عمله، يتمكن من الاطلاع على أسرار العمل ومعرفة عملاء صاحب العمل مما قد يدفعه إلى إنهاء عقده مع صاحب العمل بغية الاستفادة بما اطلع عليه من أسرار، في نشاط مماثل يقوم به منافسا لنشاط صاحب العمل. ولما كان اطلاع العامل على الأسرار التي اطلع عليها بحكم عمله يتضمن في حد ذاته منافسة خطيرة لصاحب العمل، فلو سمح القانون للعامل بأن يفشي هذه الأسرار إلى الغير أو استعمالها لحسابه الخاص، لأمكن من منافسة صاحب العمل. الأمر الذي يؤدي إلى الإضرار بمؤسسته وبمصالحه المشروعة. ولما يشكل هذا الوضع من خطر على أصحاب العمل، أجاز



المشروع في معظم الدول، لصاحب العمل، أن يضمن عقد العمل، شرطا بموجب، يتمتع على العامل، بعد انتهاء عقد العمل، منافسة صاحب العمل⁽¹⁾.

ونظرا لعدم اهتمام القوانين والنظم في السابق بالالتزام الذي يقع على عاتق العامل في إطار علاقة العمل، خصوصا فيما يتعلق بالالتزام بعدم منافسة صاحب العمل، الذي يعتبر قيودا ثقيلًا على حرية العامل في العمل وفي استعمال مؤهلاته في الحياة المهنية، فقد بالغ أصحاب الأعمال في فرض هذه الشروط، مما أدى إلى إرهاق العمال. فتارت الخلافات حول القيود الواردة عليها، الأمر الذي دفع بالقضاء الفرنسي إلى التدخل للتخفيف من مسؤولية العامل الناشئة عن الشروط القاسية التي يتحملها، بما يجعل عدم السماح لأصحاب الأعمال أن يتعسفوا عند ممارستهم لسلطاتهم بالمساس بحقوق العمال، معتمدا في ذلك على مبدأ حرية العمل الذي كان يعتمد عليه أصحاب الأعمال أنفسهم.

ومن بين أهم النتائج التي تترتب على تدخل القضاء الفرنسي، نذكر الحكم الصادر في 04 مارس 1970 الذي أجاز اعتماد هذا الشرط في عقود العمل، على أن لا يمس بمبدأ حرية العمل من حيث المدى الزمني والمكاني، مع الأخذ بعين الاعتبار مؤهلات وخبرة العامل، وهو الحل الذي يستند إلى أحكام المادة 1134 من القانون المدني الفرنسي المتعلقة بتكريس مبدأ سلطان الإرادة⁽²⁾.

وانطلاقا من هذا الحكم، أصبحت المحاكم الفرنسية تقيد شرط عدم المنافسة بضرورة ربطه بالبعد الزمني والمكاني مع الأخذ بعين الاعتبار مؤهلات وإمكانات العامل حتى لا تقتصر الحياة المهنية للعامل أو تخضع لصاحب عمل واحد طول حياته. وبالتالي اعتبار شرط عدم المنافسة الذي يقرره صاحب العمل شرطا غير مشروع إذا كان يؤدي إلى حرمان العامل من الانتفاع بقدراته ومؤهلاته المهنية. حيث إن شرط عدم المنافسة يقتصر على منع العامل من ممارسة نفس نشاط صاحب العمل دون غيرها من الأعمال⁽³⁾.

إن حرية العامل في العمل مضمونة، حتى بوجود شرط عدم المنافسة. ذلك أن القضاء عند مراقبته لصحة الشرط، يأخذ بعين الاعتبار الخبرة المهنية للعامل وما هي الإمكانيات المتروكة

⁽¹⁾ د. محمود محمد سالم، المرجع السابق، ص. 267.

⁽²⁾ أنظر: MAZEAUD (A), Droit du travail, 11ème. éd, 1998, p. 234.

⁽³⁾ راجع في هذا:

-G. LYON- CAEN, J. PELISSIER et SUPIOT: Droit du travail, Dalloz, 19ème. éd. 1998, p 252 .



له لإيجاد عمل آخر. وبالتالي فشرط عدم المنافسة لا يؤدي إلى بطلالة إجبارية للعامل، لأن القيد مقصور من حيث الزمان والمكان ونوع العمل على القدر الضروري لحماية مصالح المؤسسة المشروعة. فالمنع لا يكون طيلة حياة العامل، ولكن بالنظر إلى مهنة معينة، وإلى مدينة معينة.

وفي نطاق تعزيز حماية حرية العامل في العمل، يمكن الحكم بإبطال شرط عدم المنافسة، رغم نسبيته من حيث الزمان والمكان، إذا تبين بأن الهدف الذي تقرّر من أجله هو حرمان العامل من مزاولة نشاطه المهني. لذلك فإن القاضي مضطر بأن يبحث في كل مرة، حسب كل حالة على حدة، ما هي الإمكانيات المتروكة للعامل حتى يجد فرصة أخرى للعمل لضمان مستقبله من الناحية الاقتصادية. الأمر الذي دفع محكمة النقض الفرنسية في قراراتها الثلاثة الصادرة في 10 جويلية 2002، بأن شرط عدم المنافسة لا يكون صحيحا إلا إذا أخذ بعين الاعتبار خصوصية عمل العامل⁽¹⁾.

لذلك لم يبق الأمر مقصورا على أعمال القضاء وإنما أصبحت التشريعات العمالية الحديثة والتتظيمات والاتفاقيات الجماعية هي الأخرى تهتم بهذه المسائل حتى تضمن حقوق العمال وتحقق المصالح المشتركة للعمال وأصحاب الأعمال. وأمام خطورة آثار الالتزام الاتفاقي بعدم المنافسة على كلا المتعاقدين، دعا المشرع إلى إخضاع الالتزام بعدم المنافسة إلى شروط معينة لصحته، بما يكفل تحقيق التوازن بين المصلحتين المتعارضتين: مصلحة صاحب العمل في المحافظة على أسرار عمله ومنع منافسته ومصلحة العامل في استرداد حريته في العمل. أي وضع قواعد منظمة لعلاقة صاحب العمل مع العامل، بعد انتهاء العقد، بما يحفظ للعامل حريته في العمل حتى لا يصبح شرط عدم المنافسة قيّدا مطلقا ومؤبدا مستقبلا، ويصون في نفس الوقت مصالح صاحب العمل، من المنافسة غير المشروعة، التي قد يلجأ إليها العامل الذي اطلع بحكم عمله على أسرار العمل، هذا ما سنتناوله في المبحث الثاني.

المبحث الثاني: شروط صحة الاتفاق بعدم المنافسة:

يهدف شرط الاتفاق بعدم المنافسة إذن إلى منع صاحب العمل العامل من ممارسة نشاط مهني مماثل، قد يكون منافسا له بعد انقضاء عقد العمل⁽²⁾. ولكن مثل هذا الشرط يعتبر مرهقا للعامل ويعد قيّدا على حرية التعاقد. لذلك فليس من المقبول إطلاق حرية المتعاقدين في

⁽¹⁾ أنظر:

-G. LYON CAEN, La liberté du travail et le droit français du travail, in la liberté du travail de liege, congrès et colloque de l'université, vol. 53, université de liege, 1969, p. 21-22.

⁽²⁾ راجع في ذلك: د. عبد العزيز المرسى، المرجع السابق، ص. 333.



تقريره، خاصة إذا علمنا أن العامل قد يضطر تحت ضغط الحاجة إلى قبول مثل هذا الشرط أو الاتفاق. لهذا نجد أن القوانين قد تطلبت توافر شروط معينة لصحة الشرط بعدم المنافسة بما يكفل تحقيق التوازن بين مصلحتين متعارضتين، مصلحة صاحب العمل في المحافظة على سر أعماله وعدم معرفة عملائه من طرف منافسيه، ومصلحة العامل في استرداد حريته بعد انقضاء عقده حتى لا يصير قييدا مؤبدا ومطلقا على حرية العمل. فالواقع إذن أن شرط عدم المنافسة إنما يمس مصالح متعارضة.

حيث يستفاد من ذلك أن هناك معيارين لصحة شرط عدم المنافسة، هما: أن يكون لصاحب العمل مصلحة جديدة مشروعة من وجود شرط عدم المنافسة والإمكانية المتروكة للعامل في إيجاد عمل آخر مع مراعاة كفاءته المهنية. غير أنه لا يمكن أن يكون المنع من المنافسة مطلقا من حيث الزمان والمكان. فحتى يكون الشرط مشروعا لا بد أن يقيد في موضوعه ببعض القيود الزمنية والجغرافية التي يمثل نشاط العامل فيها منافسة فعلية بالنظر لطبيعة نشاطه ونطاقه المكاني والزمني.

ونظرا لما يترتب على هذا الشرط من إهدار وتقييد لحرية العمل أو حرية التجارة والصناعة، تدخل المشرع في بعض الدول⁽¹⁾ وأعطى عناية كبيرة لتنظيم مثل هذا الالتزام حيث تشدد في شروط صحة هذا الشرط. وسندرس فيما يلي شروط صحة التزام العامل بعدم

⁽¹⁾ ونذكر على سبيل المثال المادة 2/686 من القانون المدني المصري التي تنص على أنه: "غير أنه يشترط لصحة هذا الاتفاق أن يتوفر فيه ما يأتي: أ- أن يكون العامل بالغاً رشده وقت إبرام العقد. ب- أن يكون القيد مقصوراً من حيث الزمان والمكان ونوع العمل، على القدر الضروري لحماية مصالح رب العمل المشروعة. ج- ولا يجوز أن يتمسك رب العمل بهذا الاتفاق إذا فسخ العقد أو رفض تجديده دون أن يقع من العامل ما يبهر ذلك. كما لا يجوز له التمسك بالاتفاق إذا وقع منه ما يبهر فسخ العامل للعقد."

كما تنص المادة 406 من قانون المعاملات السوداني على أنه: "

1- إذا قام العامل بعمل يسمح له بالإطلاع على أسرار العمل ومعرفة عملاء المنشأة جاز للطرفين أن يتفقا على ألا يجوز للعامل أن ينافس المستخدم أو يشترك في عمل ينافسه بعد إنهاء العقد.

2- لا يكون الإتفاق المنصوص عليه في البند 1 مقبولا إلا إذا كان مقيدا بالزمان والمكان ونوع العمل بالقدر الضروري لحماية المصالح المشروعة للمستخدم.

3- إذا اتفق الطرفان على تضمين العامل في حالة الإخلال بالإمتناع عن المنافسة وكان تضمينا مبالغا فيه بقصد إجباره على البقاء لدى المستخدم كان الشرط غير صحيح."



ممارسة عمل مماثل للعمل الذي يباشره صاحب العمل بعد انتهاء العقد أو يشترك في أي مشروع آخر يقوم بمنافسته، وهذا في ثلاثة مطالب على النحو التالي:

المطلب الأول: وجود مصلحة جديدة ومشروعة لصاحب العمل من اشتراط عدم المنافسة:

ينبغي حتى يكون شرط الاتفاق بعدم المنافسة بعد انتهاء العقد مشروعاً، أن يكون لصاحب العمل مصلحة جديدة في اشتراطه. وتتحقق تلك المصلحة حين يكون العمل الموكول إلى العامل يسمح له بالاطلاع على أسرار صاحب العمل التي وقف عليها بحكم عمله ومركزه لدى المؤسسة المستخدمة، هذا ما جاء في الفقرة الأولى من المادة 686 من القانون المدني المصري والمادة 1/818 من القانون المدني الأردني والمادة 406 من قانون المعاملات السوداني المشار إليها سابقاً.

فإذا كان العامل يستطيع بحكم عمله التعرف على عملاء صاحب العمل أو الاطلاع على أسرار المهنة، فإنه يخشى حينئذ من إقدام العامل على الاتصال بهؤلاء العملاء أو باستغلال أسرار العمل، وذلك بإنشاء مشروع جديد لحسابه الخاص بعد انقضاء العقد أو الاشتراك مع غيره في القيام بعمل يترتب عليه منافسة صاحب العمل في نشاطه⁽¹⁾. فيمكن لصاحب العمل لتفادي هذه المنافسة، الاتفاق مع العامل على أن يدرج في بنود العقد شرط عدم منافسته بعد انتهاء علاقة العمل⁽²⁾. وهذا يعني أن شرط الالتزام الاتفاقي بعدم المنافسة لا يكون صحيحاً إلا إذا كان لدى صاحب العمل مصلحة جديدة وأكيدة يريد حمايتها.

وبناء على ذلك، إذا كان العمل الذي أسنده صاحب العمل إلى العامل لا يمكنه من الاطلاع على أسرار صاحب العمل أو الاتصال بعملاء المؤسسة، فهو بالنسبة للمؤسسة، كغيره من الأشخاص الأجانب عنها، الذين لا يعلمون من أسرارها شيئاً، ولا يتصور في هذه الحالة، أن يمنعوا من منافستها. فالعمال الذين لا يتصلون بالعملاء، ولا يقفون على أسرار الصناعة والتجارة، يستحيل بالنسبة لهم استخدام هذه الأسرار بعد انتهاء عقدهم لمنافسة صاحب

⁽¹⁾ وخاصة أن التزام العامل بالإحتفاظ بأسرار العمل - كما رأينا سابقاً - بعد انقضاء العقد لا يمنعه من استخدامها بنفسه ولحسابه الخاص.

⁽²⁾ د. أحمد شوقي عبد الرحمن، شرح قانون العمل والتأمينات الإجتماعية، الطبعة الثالثة، د. د. ن. د. م. ن، 1988، ص. 165 وما بعدها.



العمل⁽¹⁾. ومن ثم لا تتوفر المصلحة الجديدة لدى صاحب العمل لاشتراطه عدم المنافسة التي تعتبر شرطا ضروريا لصحته. الأمر الذي يبرر إبطال هذا الشرط لأنه جاء تقييدا لحرية العامل الأصلية في العمل دون مبرر جدي.

فإذا كان العمل الموكول إلى العامل يتمثل في تنظيف أرضية مصنع من المصانع ومسح دورة المياه فيه، فلا يجوز لصاحب العمل أن يشترط في عقد العمل مع هذا العامل عدم منافسته بعد انقضاء علاقة العمل. لأن أعمال النظافة في المصنع بصفة عامة لا تسمح للعامل بمعرفة أسرار النشاط الصناعي. فإذا أدرج صاحب العمل في بنود عقد العمل مثل هذا الشرط في هذه الحالة، كان ذلك الشرط باطلا وعديم الأثر. حيث يخرج الشرط - بهذه الصورة - عما شرع لأجله من حماية صاحب العمل من إفادة العامل مما اطلع عليه بحكم عمله من أسرار، إلى تقييد حريته في العمل ومنعه من الإفادة بخبرته وكفاءته فيما لا مساس فيه بأسرار صاحب العمل. بحيث يعتبر الشرط الذي لا تسنده مصلحة جديدة شرطا يهدف إلى تحقيق مصلحة غير مشروعة⁽²⁾.

ويترتب على ذلك، ضرورة إثبات صاحب العمل لمصلحته الجديدة عند الاحتجاج بالشرط على العامل الذي ثبت في حقه تحقق إحدى الحالتين المنصوص عليهما في المادة 686 من القانون المدني المصري والمادة 1/818 من القانون المدني الأردني والمادة 406 من قانون المعاملات السوداني المشار إليها أعلاه: الأولى، أن يكون العمل الموكول إلى العامل يسمح له بمعرفة عملاء صاحب العمل والثانية، الاطلاع على سر أعماله.

في حين تردد القضاء الفرنسي حول مشروعية شرط عدم المنافسة بين ضرورة إثبات صاحب العمل لمصلحته الجديدة في اشتراطه، وبين افتراض هذه المشروعية كمبدأ. تاركا على عاتق العامل عبء إثبات تخلف المصلحة الجديدة في اشتراطه، بهدف إبطاله للتخلص منه. وذلك بإثبات أن العمل المسند له من طرف صاحب العمل لا يسمح له بالاطلاع على أسرار العمل ولا معرفة عملاء لصاحب العمل ومن ثم يعد شرط عدم المنافسة غير مشروع⁽³⁾. إلا أن القضاء الفرنسي عاد واستقر على ضرورة إثبات وجود المصلحة الجديدة لصاحب العمل حتى يمكن

⁽¹⁾ أنظر د. أحمد حسن البرعي، الوسيط في القانون الاجتماعي، الجزء الثاني، شرح عقد العمل الفردي، دار النهضة العربية، القاهرة، 2006، ص. 608.

⁽²⁾ أنظر في هذه النقطة، د. همام محمد محمود، المرجع السابق، ص. 291.

⁽³⁾ د. عبد العزيز المرسي، المرجع السابق، ص. 337.



اعتبار شرط عدم المنافسة مشروعاً. حيث نفى القضاء الفرنسي المشروعية عن الشرط الاتفاقي بعدم المنافسة لتخلف المصلحة الجديدة المشروعة في اشتراطه، في شأن عامل نظافة النوافذ. كما أن الاتفاقيات الجماعية تصرح بأن هدف الشرط الاتفاقي بعدم المنافسة ينحصر في حماية المصلحة المشروعة للمؤسسة⁽¹⁾.

ولا شك أن للقضاء دوراً في تقدير تحقق أو تخلف ما تثبت به المصلحة الجديدة لصاحب العمل في ضوء الظروف والملابسات المحيطة بالعمل وذلك استرشاداً بالوظيفة التي كان يشغلها العامل لدى المؤسسة المستخدمة.

يفهم من خلال ذلك أن حصر نطاق شرط عدم المنافسة في الحدود التي تتحقق فيها لصاحب العمل مصلحة جديدة ما هو إلا تطبيق لمبدأ عدم جواز التعسف في استعمال الحق. فحبذا لو ورد هذا الحكم صراحة في قانون العمل الجزائري والقانون المقارن، حتى نقضي على كل خلاف حوله. فلولا اشتراط المصلحة الجديدة لكان من حق العامل أن يطلب بطلان شرط عدم المنافسة، تأسيساً على مبدأ عدم جواز التعسف في استعمال الحق. لأن اشتراط عدم المنافسة في مثل هذه الحالة التي ينتفي فيها كل مصلحة لصاحب العمل لا يقصد بها إلا الإضرار بالعامل.

المطلب الثاني: نسبية شرط عدم المنافسة من حيث الزمان والمكان:

يجب أن لا يكون شرط عدم منافسة العامل لصاحب العمل بعد انقضاء العقد مطلقاً، لما له من قيد على حرية العامل في العمل بعد انتهاء علاقة العمل. أي أن يكون الحظر من المنافسة مقصوداً من حيث الزمان والمكان على القدر الضروري لحماية مصالح صاحب العمل المشروعة حتى لا يؤدي هذا المنع إلى إهدار حرية العامل إهداراً كاملاً وهو أمر مخالف للنظام العام⁽²⁾.

⁽¹⁾ راجع في هذه النقطة:

- Christophe PETTITI, la clause de non concurrence en Droit du Travail et l'applicabilité directe du pacte international relatif aux droits économiques sociaux et culturels du 16 décembre 1966, Droit fondamentaux, n° 7, Janvier 2008- décembre 2009, p. 2 .

⁽²⁾ راجع في هذا الشأن: د. محمد علي عمران، المرجع السابق، ص. 134.



لذلك سنتعرض أولا: للمنع من حيث الزمان، ثم ثانيا: للمنع من حيث المكان في نقطتين مستقلتين على النحو التالي:

أولا: المنع من حيث الزمان:

إذا كان المنع من المنافسة مطلقا من حيث الزمان، كان ذلك تهديدا لمستقبل العامل، ولتفادي ذلك يتعين أن يكون هذا المنع محددًا بمدة زمنية معقولة. وهي المدة الضرورية واللازمة لحماية مصالح صاحب العمل المشروعة. فلا يجوز أن يكون المنع لمدة مؤبدة أو لمدة حياة العامل. والعمل بذلك يهدد مستقبل العامل الاقتصادي وهو غير جائز. فلا يمكن أن تظل مصلحة صاحب العمل مشروعة أمام هذا التهديد⁽¹⁾. ذلك أن عملاء صاحب العمل يتغيرون بمرور الأيام، والأسرار التي كانت كذلك أثناء خدمة العامل لدى صاحب العمل، تتغير وتصبح شائعة مما يفقدها صفة السرية بعد فترة. فمن غير المنطق بعد ذلك، أن يخشى صاحب العمل من منافسة العامل له إذ تنتفي. في هذه الحالة - كل مصلحة مشروعة له في استمرار العمل بشرط عدم المنافسة.

ونظرا للأهمية البالغة التي يكتسبها القيد الزماني في وقتنا الحاضر، بسبب تنوع أساليب الإنتاج الفنية وتطورها بسرعة فائقة، إلى درجة لا يجوز معها تقييد حرية العامل بمدة زمنية تستغرق المدة الرئيسية لقدرته الإنتاجية بالنظر إلى سنه ونوع المهنة. لذلك نجد أن معظم التشريعات جعلت من هذا المنع معيارا مرنا يقدر بالنظر لظروف كل حالة على حدة. وتقدير ما إذا كانت مدة المنع معقولة أم لا، فهي مسألة موضوعية يفصل فيها قاضي الموضوع في ضوء الملبسات المحيطة بالعمل. فإنه يمكن أن تتقيد حرية العامل من حيث الزمان لمدة سنتين أو خمس أو عشر سنوات حسب ما تقتضيه مصلحة صاحب العمل المشروعة بالنظر لظروف كل حالة على حدة⁽²⁾.

(1) د. عبد العزيز المرسي، المرجع السابق، ص. 338 ود. سيد محمود رمضان، المرجع السابق، ص. 265.

(2) أغلب الإتفاقيات الجماعية بفرنسا تحدد الحد الأقصى لمدة الشرط الإتفاقي بعدم المنافسة بعشر سنوات في مجال الصناعات الكيماوية وفي محلات بيع الأغذية أو التموين بصفة عامة، مشار إليه لدى د. همام محمد محمود زهران، المرجع السابق، ص. 292.



في حين نجد أن بعض التشريعات تستبعد سلطة القاضي التقديرية لتبنيها معياراً جامداً في تحديد الحد الأقصى للمدة الزمنية المعقولة لحماية مصالح صاحب العمل المشروعة، أي المدة التي يجوز فيها لصاحب العمل منع العامل من مباشرة عمل مماثل لنشاطه بعد انقضاء عقد العمل. ففي بلجيكا حدد الحد الأقصى بسنة، وفي إيطاليا بثلاث سنوات بالنسبة للعامل العادي وخمس سنوات بالنسبة للعامل الفني، وفي ألمانيا الحد الأقصى هو سنتان⁽¹⁾. أما المشرع الليبي فقد نص في المادة 685/ج من القانون المدني على أنه يشترط لصحة الاتفاق أن يكون العقد مقصوداً من حيث الزمان والمكان ونوع العمل على القدر الضروري لحماية مصالح رب العمل المشروعة على أن لا يتجاوز هذا القيد خمس سنوات بالنسبة لمن تقلد منصب المدير وثلاث سنوات في الأحوال الأخرى وإذا اتفق على مدة أطول أنزلت إلى هذا الحد⁽²⁾.

يفهم من خلال ما تقدم أن المنع من حيث الزمان مرتبط ارتباطاً وثيقاً بفكرة المصلحة في اشتراطه. إذ إن مصلحة صاحب العمل هي وحدها التي تبرر وجود مثل هذا الشرط من عدمه، وهي التي تحدد استمرار وجوده إلى فترة زمنية معينة حتى لا يتجاوز المنع ما تقتضيه تلك المصلحة. بحيث يعتبر المنع من حيث الزمان الذي لا يتقيد بالمصلحة الجدية لصاحب العمل منعاً يهدف إلى تحقيق مصلحة غير مشروعة.

ثانياً: المنع من حيث المكان:

إن شرط عدم المنافسة لا يمس فقط ب حياة العامل الشخصية، وإنما تمتد آثاره إلى عائلته. ذلك أن تنفيذ الشرط قد ينجر عنه التزام العامل بمغادرة مقر إقامته للعمل في مكان آخر، الشيء الذي يترتب عليه نتائج وخيمة على الحياة الاجتماعية والعائلية للعامل.

لذلك يقتصر المنع على دائرة المكان الذي يمارس فيه صاحب العمل نشاطه. بحيث يتعين أن يكون الحظر قاصراً على إقليم محدد أو رقعة جغرافية معينة، دون أن يمتد إلى كافة أنحاء الدولة في الداخل مثلاً أو في الخارج. معنى ذلك أنه لا يجوز لصاحب العمل، بمقتضى شرط عدم المنافسة، أن يمنع العامل من مباشرة ذات العمل، بعد انتهاء عقد العمل في كل إقليم الدولة. وإنما يجب أن يكون هذا المنع نسبياً، أي لا بد أن يقتصر على المكان الذي يمتد إليه نشاط صاحب

⁽¹⁾ مشار إليه لدى د. سعد السعيد المصري، المرجع السابق، ص 70 ود. همام محمد محمود، المرجع السابق، ص. 292.

⁽²⁾ أنظر د. عبد الغني عمرو الرويمض، علاقات العمل الفردية في القانون الليبي، دار الكتب الوطنية بنغازي، ليبيا، 1997، ص. 172.



العمل، لأن ذلك المكان هو الذي يخشى فيه صاحب العمل على مصالحه المشروعة⁽¹⁾. وبالتالي يعتبر منع العامل من مباشرة هذا النشاط خارج المكان الذي يمتد إليه نشاطه غير جائز، لأن مثل هذا المنع لا يحمي مصلحة مشروعة لصاحب العمل⁽²⁾. وعليه إذا كان المنع مطلقاً من حيث المكان أي ليس محددًا بمكان معين بذاته فإن الشرط يقع باطلاً⁽³⁾.

وعلى العكس من ذلك، فإن القضاء الفرنسي قد توسع في حدود الحظر المكاني، وقد وصفه بعض الفقهاء الفرنسيين، وفقاً لقضاء محكمة النقض الفرنسية، بأنه قيد شبه مطلق، حيث قضت بصحة الشرط بعدم مباشرة سمسار لمهنته خلال ثلاث سنوات في نطاق ثماني عشرة محافظة⁽⁴⁾. كما قضى بمشروعية القيد المكاني شبه المطلق بمناسبة منع العامل لمدة خمس سنوات من مباشرة نشاطه في كل إقليم يباشر فيه صاحب العمل نشاطه لتعلق الأمر بشركة متعددة الجنسيات⁽⁵⁾.

ويرجع سبب توسع القضاء الفرنسي في نطاق مشروعية المنع شبه المطلق من حيث المكان، إلى النظر لمصلحة صاحب العمل وما تقتضيه دون الأخذ بعين الاعتبار توازن ذلك مع مصلحة العامل وحرية في العمل بالقدر الكافي الذي يسمح له بإيجاد عمل يتناسب مع قدراته وكفاءته المهنية.

إلا أنه في أغلب الأحيان يتم تقدير النطاق المكاني الوارد في الشرط الاتفاقي بعدم المنافسة بمقتضى معيار مرن يحسب ما تقتضيه المصلحة المشروعة للمؤسسة. حيث تسمح هذه المرونة للقاضي بتقدير تلك المصلحة في كل حالة على حدة. إذ يأخذ بالاعتبار مدى اتساع نشاط المؤسسة. فقد يكون لصاحب العمل فروع في عدة مناطق، وقد يكون حصر النطاق المكاني في حالات أخرى لا يحقق الهدف من اشتراطه⁽⁶⁾. وعليه يجب حصر الحظر من حيث

(1) د. يسي محمد يحي، المرجع السابق، ص. 171 وأنظر كذلك عبد الناصر توفيق العطار، المرجع السابق، ص. 219.

(2) د. شواخ محمد الأحمد، المرجع السابق، ص. 329.

(3) أنظر د. سيد محمود رمضان، المرجع السابق، ص. 265.

(4) أنظر: G. LYON CAEN, op. cit, p. 22-23.

-Christian BESSY, L'usage des clauses de non - concurrence dans les contrats de travail, revue d'économie industrielle, n°. 125, 1^{er} trimestre 2009, p. 19.

(5) د. همام محمد محمود، المرجع السابق، ص. 293.

(6) د. محمد لبيب شنب، شرح قانون العمل، الطبعة الرابعة، د. د. ن، د. م. ن، 1983، ص. 209.



المنع المكاني في الحدود الجغرافية التي يمثل نشاط العامل فيها منافسة للمؤسسة بالنظر لطبيعة نشاطه ونطاقه المكاني من أجل الحفاظ على مصالح الطرفين.

ونتيجة لذلك يتجه القضاء في أغلب الدول إلى حصر نطاق تطبيق شرط عدم المنافسة من حيث المكان في أضيق نطاق ممكن عندما يمس ذلك التخصص المهني للعامل في كامل أوجهه. في حين يوسع القضاء من دائرة النطاق المكاني لشرط عدم المنافسة عندما لا يشمل المنع كل الأعمال التي يمكن أن يقوم بها العامل حسب تكوينه وتخصصه.

المطلب الثالث: حماية حرية العامل في العمل بعد انتهاء العقد:

إن الأصل هو حرية العامل في العمل بعد انتهاء العقد، وأن ما يرد عليها من قيد لا يكون مشروعاً إلا بتوفر مجموعة من الشروط. وبما أن شرط عدم المنافسة يعتبر قيداً اتفاقياً على حرية العامل في العمل، فلم يترك المشرع في القانون المقارن إرادة الأطراف حرة في تقييد حرية العامل في العمل. بل اشترط لصحة الاتفاق على عدم المنافسة، أن يكون الحظر على نوع العمل على القدر الضروري لحماية مصالح صاحب العمل المشروعة بشكل لا يستغرق حرية العامل في العمل أو يهدد مستقبله من الناحية الاقتصادية. كما اشترط المشرع أن لا يقتصر ذلك الحظر في حالة مخالفته بشرط جزائي مبالغ فيه حتى لا يكون وسيلة ضغط على العامل لإجباره على البقاء.

وسندرس فيما يلي مضمون القيدتين في نقاط مستقلة على النحو التالي:

أولاً: أن يكون العمل موضوع الحظر محظراً دون أن يمتدح حرية العامل في العمل:

يعتبر نوع العمل من المسائل المهمة في شرط عدم المنافسة سواء من ناحية مصلحة صاحب العمل أم مصلحة العامل. لذلك يجب أن يقتصر المنع من المنافسة على الأعمال التي يباشرها صاحب العمل أو الأعمال المرتبطة بها، باعتبار ذلك سرا من أسرارها. حيث إن قيام العامل بهذه الأعمال هو الذي يدخل في مفهوم المنافسة، ذلك أنه يهدد مصالحته في التعامل مع عملائه أو في توزيع منتجاته⁽¹⁾. أما القيام بأعمال أخرى، فلا يمس المصالح المشروعة لصاحب العمل. حيث إن المتفق عليه أن مصلحة صاحب العمل لا تقتضي منع العامل من مزاولته كل عمل يستجيب لتكوينه المهني والفني بغير اقتصاره على النشاط الذي كان يباشره العامل لدى

(1) أنظر د. سيد رمضان محمود، المرجع السابق، ص. 266، ود. أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص. 609.



صاحب العمل⁽¹⁾. فمصلحة العامل تقتضي أن لا يكون شرط المنع من حيث نوع العمل مطلقا، وإنما يجب أن يكون هذا المنع خاصا بعمل معين، وهو العمل أو النشاط الذي يزاوله صاحب العمل أو الأعمال المرتبطة بها، دون حرمان العامل من مزاولته كل الأنشطة الأخرى التي لا تمثل، إذا باشرها العامل، مساسا بمصالح صاحب العمل⁽²⁾.

هذا ما ذهبت إليه محكمة الاستئناف إيكس- أون- بروفانس الفرنسية، حيث جاء في حيثيات بعض أحكامها: "إن هذا البند الخاص بعدم المنافسة مقيد من حيث الزمان ومن حيث المكان، ويعتبر مشروعاً لأنه يمثل مصلحة مشروعة لصاحب العمل بالنسبة للوظائف التي يمارسها العمال"⁽³⁾.

كما قضى بمشروعية منع موظف تسويق أوراق مالية لدى أحد البنوك من العمل لدى أي مؤسسة تقوم بأعمال بنكية أو مؤسسة تأمين⁽⁴⁾. كما اعتبر مشروعاً أيضاً منع عاملة تصفيف شعر من مباشرة مهنتها الأساسية بأي صفة كانت لمدة ثلاث سنوات في دائرة تبعد بعشرين كيلومتراً من مقر مؤسسة صاحب العمل السابق⁽⁵⁾.

ويبدو أن القضاء الفرنسي يضيء المشروعية على شرط عدم المنافسة في الحدود التي تمليها مصلحة صاحب العمل حتى ولو أدى ذلك إلى شبه استغراق حرية العامل في العمل. الأمر الذي يؤثر على مستقبل العامل من الناحية الاقتصادية تأثيراً يتنافى مع العدالة.

ويرى الفقه المصري بأن القضاء الفرنسي لا يتطلب تقييد شرط المنع من حيث الزمان والمكان ونوع العمل جميعاً، بل يكفي بقيده في بعض المجالات دون البعض الآخر. حيث قضى بأن شرط المنع من المنافسة صحيح رغم إطلاقه من حيث الزمان واكتفاء بنسبته من حيث المكان ونوع

⁽¹⁾ https://fr.wikipedia.org/wiki/Clause_de_non-concurrence, 24/06/2013, p. 2.

-Christian BESSY, op. cit, p. 19.

⁽²⁾ Jean Pierre LE CHROM, la liberté du travail en droit Français, Essai sur l'évolution d'une notion à usages multiples, WIKIPIDA, 8 septembre 2006, p. 4-6.

⁽³⁾ C. A. Aix-en-Provence, 26 Septembre 1994, Droit Social, 1999, P. 583.

مشار إليه لدى د. سعد السعيد المصري، المرجع السابق، ص 73.

⁽⁴⁾ مشار إليه لدى د. همام محمد محمود زهران، المرجع السابق، ص. 295.

- Soc. 21 Mai 1974, Bull. V. No. 313.

⁽⁵⁾ مشار إليه لدى د. همام محمد محمود زهران، المرجع السابق، ص. 295.

- Soc. 20 Juill. 1970, Bull. V. No. 248.



العمل. كما في الحالة التي يكون فيها المنع طيلة حياة العامل، ولكن بالنظر إلى مهنة معينة وإلى مدينة معينة. أو اعتبار شرط المنع من المنافسة صحيحا رغم إطلاقه من حيث المكان طالما أنه محدد من حيث الزمان، ولا يتعلق إلا بعمل في تجارة أو صناعة معينة⁽¹⁾.

لذلك يرى بعض الفقه⁽²⁾، أن العامل ليس له الحق في أن يتفق مع صاحب العمل على تقييد حريته في العمل إلى الحد الذي يستغرقها ويؤثر على مستقبله من الناحية الاقتصادية. بسبب أن شرط عدم المنافسة يجرمه من استخدام مؤهلاته الفنية التي تحقق له كسب عيشه، لأن مثل هذا القيد شبه المطلق يعتبر مخالفا لمبادئ العدالة. الأمر الذي أدى إلى حرص معظم التشريعات على تقييد المنع المتعلق بشرط عدم المنافسة من حيث نوع العمل بالقدر الضروري لحماية مصالح صاحب العمل المشروعة. ولا تكون مصلحة صاحب العمل مشروعة إذا كانت تقتضي تهديد المستقبل الاقتصادي للعامل⁽³⁾.

إلا أن القضاء الفرنسي تراجع نوعا ما عن موقفه الخاص بشرط المنع من ممارسة العامل لمهنته الأساسية لزمان شبه مطلق وفي دائرة مكانية شبه مطلقة. حيث قضى من جديد بمشروعية شرط عدم المنافسة فقط في الحالة التي يباشر فيها العامل مهنته الأساسية في مكان قريب من مكان مباشرة صاحب العمل لنشاطه. وبالتالي يعد الشرط غير مشروع في حالة التمسك به لمنع العامل من مباشرة العمل في حدود تخصصه ومؤهلاته الفنية في مكان بعيد عن المكان الذي يباشر فيه صاحب العمل نشاطه، بعيدا بما لا يمثل أي تهديدا لمصلحته⁽⁴⁾. فإذا تخاطها شرط المنع، بأن جاء مطلقا كما كان عليه موقف القضاء الفرنسي سابقا، كان الشرط باطلا.

والمواقع أن قيد الزمان والمكان ونوع العمل كلها معايير لصحة شرط عدم المنافسة وبالتالي يجب استيفاء كل قيد على حدة لما تقتضيه مصلحة صاحب العمل المشروعة والتوازن

⁽¹⁾ لمزيد من التفاصيل أنظر د. سعد السعيد المصري، المرجع السابق، ص. 73 - 74 ود. همام محمد محمود، المرجع السابق، ص. 296.

⁽²⁾ د. إسماعيل غانم، قانون العمل، مكتبة سيد عبد الله وهبة، القاهرة، 1961 - 1962، ص. 253، ود. همام محمد محمود، المرجع السابق، ص. 296.

⁽³⁾ د. سعد السعيد المصري، المرجع السابق، ص. 74.

⁽⁴⁾ مشار إليه لدى د. همام محمد محمود، المرجع السابق، ص. 296.



مع حرية العامل ومصالحه الاقتصادية. ولا بد من إعطاء القاضي سلطة تقديرية لكي يقيم مدى صحة الشرط على ضوء القيود المتعددة التي تحيط بشرعيته بالقدر الكافي لحماية مصالح المؤسسة حتى يترك للعامل إمكانية استخدام قدراته ومهاراته بطريقة تحقق له كسب عيشه. ويرجع أساس ذلك إلى أن حرية العمل هي الأصل وأن ما يرد عليها من قيود يظل استثناء لا يصح إلا باستيفائه الشروط المذكورة أعلاه. يجب إذن أن يكون هذا المنع خاصا بعمل معين، وهو العمل أو النشاط الذي يزاوله صاحب العمل أو الأعمال المرتبطة بها، دون غيره من الأعمال الأخرى التي لا تؤدي إلى المساس بالمصالح المشروعة للمؤسسة. ويجب أيضا أن يكون القيد محددًا من حيث الزمان والمكان بما يضمن تحقيق التوازن بين المصلحة الجدية لصاحب العمل وحرية العامل في العمل كمصدر وحيد لكسب عيشه.

ثانياً: أن لا يقترن الاتفاق بشرط جزائي مبالغ فيه:

قد يتضمن الاتفاق عدم المنافسة، شرطاً جزائياً، أي اتفاقاً يحدد مقدماً، قيمة التعويض الذي يلتزم العامل بأدائه إلى صاحب العمل في حالة إخلاله بالالتزام بعدم المنافسة. وهذا الاتفاق جائز وصحيح طبقاً للقواعد العامة. حيث تنص المادة 687 من القانون المدني المصري على أنه: "إذا اتفق على شرط جزائي في حالة الإخلال بالامتناع عن المنافسة، وكان في الشرط مبالغة تجعله وسيلة لإجبار العامل على البقاء في صناعة رب العمل مدة أطول من المدة المتفق عليها، كان هذا الشرط باطلاً، وينسحب بطلانه أيضاً إلى شرط عدم المنافسة في جملته".

كما تدخل المشرع الأردني في المادة 819 من القانون المدني لوضع جزاء على الشرط الجزائي المبالغ فيه بقوله: "إذا اتفق الطرفان على تضمين العقد في حالة الإخلال بالامتناع عن المنافسة، تضميناً مبالغاً فيه بقصد إجباره على البقاء لدى صاحب العمل كان الشرط غير صحيح".

يشترط إذن لصحة الاتفاق بالإضافة إلى الشروط السابقة، ألا يقترن الاتفاق على عدم المنافسة بشرط جزائي مبالغ فيه خشية من استعمال هذا الشرط، كوسيلة لإجبار العامل على البقاء في خدمة صاحب العمل لمدة أطول من المدة المتفق عليها، بالرغم من أن مصالحته تقتضي ترك منصب عمله لدى المؤسسة المستخدمة.

ولقد اعتبر المشرع المصري أن الشرط الجزائي يكون مبالغاً فيه إذا كان يتجاوز الغرض من تعويض صاحب العمل عما يصيبه من أضرار بسبب إخلال العامل بالتزامه بعدم المنافسة⁽¹⁾. وإذا

(1) أنظر د. أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص. 611، ود. سيد محمود رمضان، المرجع السابق، ص. 266.



اقترن الاتفاق على عدم المنافسة بشرط جزائي مبالغ فيه، يجعله يضغط على العامل ويكرهه، بقصد إجباره على البقاء في خدمة صاحب العمل لأطول مدة ممكنة، اعتبره المشرع المصري والأردني شرطاً باطلاً. وبالإضافة إلى قساوة ذلك الجزاء فإن المشرع المصري لم يكتف ببطلان الشرط الجزائي وحده، بل تشدد فيه عندما قضى بامتداد البطلان إلى شرط عدم المنافسة. هذا بالرغم من أن الالتزام بالشرط الجزائي هو التزام تبعي، كان ينبغي أن لا يستتبعه بطلان الالتزام الأصلي بعدم المنافسة⁽¹⁾. في حين اكتفى القانون الأردني بإبطال الشرط الجزائي المبالغ فيه واعتباره غير صحيح تطبيقاً لما تقتضيه القواعد العامة.

ويكون المشرع المصري بهذا النص، قد خرج عن القواعد العامة من ناحيتين: فهو من ناحية، جعل جزاء المبالغة في الشرط الجزائي، هو بطلان الاتفاق الأصلي على عدم المنافسة، على الرغم من أن القواعد العامة تقضي بقاء الاتفاق الأصلي صحيحاً حتى وإذا تضمن ذلك الاتفاق شروطاً باطلة. وقد توصل الفقهاء⁽²⁾ في هذا الصدد إلى القول إن المشرع المصري أراد الخروج عن القواعد العامة حماية للعامل باعتباره الطرف الضعيف في عقد العمل. ومن ناحية أخرى قرر المشرع المصري والأردني جزاء البطلان للالتزام التبعي في حالة المبالغة في الشرط الجزائي، في حين إن القواعد العامة تمنح القاضي سلطة تقديرية لتخفيض مبلغ التعويض بشكل يتناسب مع الضرر الذي يعود على صاحب العمل⁽³⁾.

وفي تقديري لجزاء البطلان في حالة المبالغة في الشرط الجزائي، أنه بالغ الخطورة لأنه يتضمن إهداراً للمصلحة الجدية لصاحب العمل، ذلك أن شرط عدم المنافسة تقرر في الأصل لحمايتها. فكان يكفي في حالة عدول العامل عن التنفيذ العيني للالتزام بعدم المنافسة، الحكم لصاحب العمل بتعويض عادل يتناسب مع مقدار الضرر الذي لحق به دون إبطال الشرط. حيث إن هذا الحكم لا يتضمن اعتداء على مبدأ حرية العامل، لأن إخلال العامل بالتزامه التعاقدية بعدم المنافسة يؤدي إلى قيام المسؤولية التعاقدية قبل صاحب العمل الذي له - رغم وجود شرط جزائي مبالغ فيه - أن يطالب العامل بالتنفيذ العيني بإزالة المخالفة ومنع استمرارها وتكرارها مستقبلاً. كما هو الحال في طلب إغلاق العامل لمؤسسته المستقلة المنافسة لصاحب العمل، أو بطلب إنهاء علاقة عمله لدى صاحب عمل منافس. بالإضافة إلى

(1) د. سيد محمود رمضان، المرجع السابق، ص. 266.

(2) د. سعد السعيد المصري، المرجع السابق، ص. 88، ود. عبد الودود يحيى، المرجع السابق، ص. 341.

(3) راجع في هذا د. سيد محمود رمضان، المرجع السابق، ص. 266 ود. سعد السعيد المصري، المرجع السابق، ص. 267.



ذلك فإن لصاحب العمل مطالبة العامل بالتعويض عن الضرر الذي لحق به من جراء مخالفته لالتزامه بعدم المنافسة لجبر الضرر الذي لحق به. فالمنطق إذن يدفعنا إلى الأخذ بالقواعد العامة في هذا الشأن لأنه لا يوجد أي مبرر للخروج عنها. وهكذا نتجنب المنافسة التي تعتبر من الأمور الخطيرة التي تعرقل النشاط الاقتصادي والذي يمثل في نفس الوقت إهدارا للمصلحة الجدية والمشروعة لصاحب العمل.

ويرى جانب آخر في الفقه، أنه كان من الأحسن لو استبدل المشرع أسلوب ربط الالتزام الاتفاقي بعدم المنافسة بشرط جزائي مع مبدأ اشتراط منح العامل تعويضا ماليا لصحة الاتفاق على عدم المنافسة، مقابل التزامه بقيود عدم المنافسة. تأييدا لما قضت به محكمة النقض الفرنسية، في أحكامها الحديثة، حيث اشترطت لصحة شرط عدم المنافسة التزام صاحب العمل بدفع تعويض عادل للعامل مقابل تقييد حريته في العمل بعد انقضاء الرابطة العقدية⁽¹⁾.

ثالثا: أن يقترن الاتفاق بشرط تعويض العامل مقابل قيد حريته في العمل:

في اتجاه جديد للقضاء الفرنسي، أضافت محكمة النقض الفرنسية بموجب قراراتها الثلاثة الصادرة بتاريخ 10 جويلية 2002، شرطا في شأن صحة الالتزام الاتفاقي بعدم المنافسة. حيث لا يكون ذلك الالتزام صحيحا إلا إذا اقترن بشرط منح العامل تعويضا عن عدم المنافسة كمقابل مالي لامتناعه عن العمل بعد انتهاء العقد. حيث إنه قبل هذا التاريخ، لم تكن الغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض تشترط لصحة شرط عدم المنافسة، أن يقترن هذا الأخير بالتزام صاحب العمل بدفع تعويض مالي للعامل مقابل امتناعه عن العمل بعد انتهاء العقد، رغم اشتراط ذلك في مختلف تشريعات دول أعضاء الاتحاد الأوروبي⁽²⁾.

وفي غياب أي تعويض مالي مقابل التزام العامل بعدم المنافسة بعد انتهاء عقد العمل يؤدي إلى المساس بمبدأ المساواة. ذلك أن العامل يمنع من ممارسة أحد الحقوق الأساسية ألا وهو الحق في حرية العمل، هذا من جهة، ومن جهة أخرى فإن عدم منح تعويض مالي للعامل مقابل شرط عدم المنافسة يتعارض مع مبدأ الأساسي في

⁽¹⁾ مشار إليه لدى د. سعد السعيد المصري، المرجع السابق، ص. 88 P. J. C. 10 Juill. 2002, Cass Soc.

⁽²⁾ G. LYON CAEN, op. cit, p. 23 et COUTURIER(G.), Droit de travail, presses universitaires de France, 1993, p. 203 .



القواعد العامة التي تقتضي لصحة أي التزام أن يكون هناك سبب، بحيث يقابل التزام أحد المتعاقدين التزام المتعاقد الآخر⁽¹⁾.

ولم يكتف القضاء الفرنسي بذلك الموقف فحسب وإنما أصدرت الغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض بتاريخ 2008/12/16، قراراً آخر، رأت فيه بأن المادة 1/6 من العهد الدولي المتعلق بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية المؤرخ في 1966/12/16، واجبة التطبيق وبصفة مباشرة في القانون الداخلي. حيث عارضت فكرة حرمان أو عدم استعادة العامل الخاضع لشرط عدم المنافسة من التعويض المالي بحجة أن تسريحه كان لارتكابه خطأ جسيماً⁽²⁾.

ويرجع سبب ذلك القرار إلى القضية التي طرحت على محكمة النقض، والتي تتلخص وقائها كالتالي: حيث قام عامل منتج في شركة "أكسا فرانس بي" "Axa France Vie" بالاحتفاظ بالأموال المحصنة من الزبائن في حسابه الخاص قبل تسليمها لصاحب العمل. وعليه حكمت المحكمة بأن ذلك العمل لا يؤهله للاستمرار في العمل، مما يعني أن سلوكه يمثل خطأ جسيماً وسرح على أساس ذلك. ولم يستفد بالتالي من التعويض المالي مقابل شرط عدم المنافسة تطبيقاً للقانون المحلي. حيث تنص المادة 74 من القانون التجاري المحلي الواجبة التطبيق في عمالات الراين الأعلى والراين الأسفل ولا م وزال، على أن حظر المنافسة لا يكون إلزامياً إلا عندما يلتزم صاحب العمل بأن يدفع للعامل المعني بالشرط، تعويضاً سنوياً لا يكون أقل من نصف مرتبه. كما تنص المادة 75 من نفس القانون على أن التعويض المذكور لا يكون إلزامياً في حالة التسريح لخطأ جسيم⁽³⁾. لذلك لم يقض القرار المذكور أعلاه بحق العامل المسرح في المقابل المالي كتعويض عن قيد حرية في العمل تطبيقاً لشرط عدم المنافسة.

وعندما وجدت محكمة النقض نفسها أمام نصين قانونيين داخليين متناقضين: اشتراط المقابل المالي لصحة شرط عدم المنافسة من جهة، وعدم الاستفادة منه في حالة التسريح لخطأ جسيم من ناحية ثانية، لجأت إلى أحكام المعاهدات الدولية المصادق عليها والتي أصبحت جزءاً من النظام القانوني الداخلي وتعلو القانون. وهكذا حلت إشكال هذه القضية استناداً لتطبيق المادة 1/6 من العهد الدولي المتعلق بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية،

⁽¹⁾ https://fr.wikipedia.org/wiki/Clause_de_non-concurrence, 24/06/2013, p. 6 .

-J. SAVATIER, Liberté du travail, Répertoire travail Dalloz, Janvier 2005, p. 2 .

⁽²⁾ G. LYON CAEN, op. cit ., p. 24 et -J. SAVATIER, op. cit, p. 2 .

⁽³⁾ Christophe PETTTTI, op. cit ., p. 4 et Christian BESSY, op. cit, p. 19 .



المذكور أعلاه، لرفض شرط عدم المنافسة والحكم بعدم صحته إذا كان لا يقابله تعويض مالي حتى في حالة تسريح العامل لارتكابه خطأ جسيماً⁽¹⁾.

إن قانون العمل الفرنسي لم ينظم شرط عدم المنافسة وبالتالي فهو لم ينظم إلزامية التعويض المالي للعامل في حالة ارتكابه خطأ جسيماً. في حين نجد أن الاتفاقيات الجماعية هي التي اهتمت أحياناً بتنظيم شرط عدم المنافسة بتحديد مدته، فمجاله الجغرافي والتعويض المالي فيه. وفي هذا الإطار نذكر على سبيل المثال الاتفاقية الجماعية لمهندسي وإطارات صناعة الحديد والصلب "métallurgie" التي تنص على مقابل مالي يتراوح بين 50 و60% من الدخل الشهري المتوسط. وهذا ما نجده أيضاً في اتفاقيات جماعية أخرى مثل تلك الخاصة بالصناعة الكيماوية أو الخاصة بالصيدلانية⁽²⁾. في حين لا تتطرق عقود العمل التي تتضمن شرط عدم المنافسة إلى المقابل أو التعويض المالي، ورغم ذلك فإن صاحب العمل يلتزم به ويحق بالتالي للعامل المطالبة به كمقابل لقيده بحريته في العمل.

إن القضاء الفرنسي، قبل سنة 2002، لم يشترط لصحة شرط عدم المنافسة تقديم صاحب العمل لمقابل أو تعويض مالي، لكن موقفه تغير منذ 2002/07/10، حيث وضعت محكمة النقض مبدأ المقابل المالي لصحة شرط عدم المنافسة، استناداً إلى أحكام المادة 1-1121.L من قانون العمل الفرنسي التي تنص على أنه: "لا يمكن لأحد أن يضع قيوداً لحقوق الأشخاص والحريات الفردية والجماعية مما لا يمكن أن تبرره طبيعة المهمة المراد إنجازها ومما لا يتناسب مع الهدف المراد تحقيقه"⁽³⁾.

وهكذا فإن محكمة النقض الفرنسية استندت إلى مبادئ حقوق الأشخاص والحريات الفردية لتشرط المقابل المالي في شرط عدم المنافسة. وانطلاقاً من ذلك، اعتبرت قرارات محكمة النقض المؤرخة في 10 جويلية 2002، انقلاباً وتغييراً جذرياً وأساسياً، حتى إن البعض وصفها بالتسونامي الذي ضرب شرط عدم المنافسة في قانون العمل.

⁽¹⁾ https://fr.wikipedia.org/wiki/Clause_de_non-concurrence, 24/06/2013, p. 9. et J. SAVATIER, op. cit, p. 4.

⁽²⁾ G. LYON CAEN, op. cit., p. 27 et COUTURIER (G.), op. cit, p. 210.

⁽³⁾ راجع: ARTICLE L. 1121.1

« Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ».



و النص على المقابل النقدي في عقد العمل أو في عقد لاحق يعتبر إذن من بين الشروط الأساسية لصحة الالتزام الاتفاقي بعدم المنافسة. حيث ينطبق ذلك حتى على عقود العمل التي أبرمت قبل صدور قرارات محكمة النقض الفرنسية المذكورة أعلاه، أي قبل تاريخ 10 جويلية 2002. وفي هذه الحالة الأخيرة، إذا أراد صاحب العمل أن يتمسك بشرط عدم المنافسة، عليه أن يقترح على العامل تعديل عقد العمل بموجب اتفاق ملحق له، يتضمن مبلغ التعويض المالي الذي سيدفع للعامل لاحترامه لشروط عدم المنافسة، ويشترط موافقة العامل على ذلك⁽¹⁾. وفي حالة ما إذا نصت الاتفاقية الجماعية على مبلغ التعويض أكثر أهمية مقارنة بالمبلغ المذكور في عقد العمل، فالاتفاقية الجماعية هي التي ستنفذ في حق العامل. كما يشترط المقابل المالي في جميع الحالات مهما كان سبب إنهاء علاقة العمل، فلا يهم إن كان ذلك راجعا إلى تسريح تآديبي بسبب ارتكاب العامل لخطأ جسيم. حيث إن مبرر منح العامل المقابل المالي بعد انتهاء عقد العمل في حالة امتثاله لشروط عدم منافسة صاحب العمل هو لتعويضه عن المنع من ممارسة أي نشاط مماثل لنشاط صاحب العمل، أي تعويضه عن القيد الذي يمس حريته في العمل⁽²⁾.

واعتبارا من ذلك التاريخ، أصبحت محكمة النقض تشترط لصحة الالتزام الاتفاقي بعدم المنافسة أن تتوفر فيه العناصر التالية مجتمعة، وهي: حماية مصالح المؤسسة المشروعة، ضمان حرية العامل في العمل، نسبية شرط عدم المنافسة من حيث الزمان والمكان، وأن يتضمن الشرط التزام صاحب العمل بأن يدفع للعامل تعويضا ماليا مقابل امتناع هذا الأخير عن العمل بعد انتهاء العقد.

وعند تخلف أي عنصر من العناصر المذكورة أعلاه، يعد شرط عدم المنافسة غير مشروع. ويجب على القاضي أن يأخذ بعين الاعتبار عند الحكم بمدى صحة شرط عدم المنافسة، بمبدأ التوازن بين المصلحة الصناعية والتجارية للمؤسسة وبين حرية العامل في التعاقد والعمل. كما يقتضي على القاضي أن يحدد فيما تتناسب القيود التي تمس بحرية العامل في ممارسته لنشاطه المهني بعد انتهاء العقد - طبقا لما نصت عليه المادة 2-1121 L. من قانون العمل الفرنسي - مع ضرورة حماية المصالح المشروعة للمؤسسة. إلا أنه تبين من الناحية العملية بأن المحاكم في حقيقة الأمر لا تلجأ إلى البحث عن تلك الضرورة إلا بصفة سطحية⁽³⁾.

⁽¹⁾ G. LYON CAEN, op. cit., p. 28 et COUTURIER (G.), op. cit, p. 210 .

⁽²⁾ Jean Pierre LE CHROM, p. 4-6 et Christian BESSY, op. cit, p. 23 .

⁽³⁾ Jean Pierre LE CHROM, op. cit. p. 9, J. SAVATIER, op. cit, p. 7 et G. LYON CAEN, op. cit., p. 28 .



وعلى ذلك يجب أن لا يكون التعويض مبلغا رمزيا، حيث قضت محكمة النقض الفرنسية بموجب قرارها المؤرخ في 15 نوفمبر 2006، أن التعويض الذي يمثل 10/1 من الأجر الخام، يعتبر تافها، مما أدى إلى إبطال شرط عدم المنافسة. كما لا يمكن أن يكون التعويض في شكل زيادة في الأجر يدفع أثناء تنفيذ عقد العمل، هذا ما يستفاد من قرار محكمة النقض التجارية المؤرخ في 7 مارس 2007. كما لا يأخذ الخطأ الجسيم الذي يرتكبه العامل قرار محكمة النقض الاجتماعية الصادر في 04 جوان 2008) أو استقالته كسبب أو مبرر لامتناع صاحب العمل عن دفع المقابل المالي للعامل (قرار محكمة النقض الاجتماعية المؤرخ في 27 فيفري 2007).

وفي غالب الأحيان يقدر التعويض بنسبة 30% من المتوسط الشهري الخام لأجر العامل في الاثني عشر شهر الماضية (أو ستة، أو ثلاثة أشهر الماضية). حيث إن موقف محكمة النقض الفرنسية الحديث أتى ليعزز حماية مصلحة العامل الذي فرض عليه شرط عدم المنافسة. فلا بد أن يعبر المقابل المالي على تعويض حقيقي يتناسب مع وضع العامل الاقتصادي الذي امتنع عن العمل تنفيذا لشرط عدم المنافسة. وأن التعويض المالي مقرر للعامل فقط بعد انتهاء علاقة العمل، أي بعد مغادرته للمؤسسة وبعد انتهاء مهلة الإخطار. ولا يهتم في ذلك سبب أو طريقة إنهاء العقد. ذلك أن الهدف من تقرير المقابل المالي ما هو إلا لتعويض العامل عن الآثار السلبية التي تلحق به من الناحية الاجتماعية والاقتصادية. ويتحقق التعويض المالي بدفعه في شكل أقساط، سواء شهرية أم سنوية. ويأخذ المقابل المالي طابع الأجر ويشكل عنصرا من عناصر الأجر، حيث يخضع لاقتطاعات الضمان الاجتماعي، كما يخضع للتحصيل الضريبي بعنوان الضريبة على دخل الشخص الطبيعي. وإن امتناع صاحب العمل عن تعويض العامل رغم امتثال هذا الأخير لالتزامه بشرط عدم المنافسة، يؤدي إلى إبطال ذلك الشرط⁽¹⁾.

يترتب على ذلك، أنه في غياب هذه القيود، يعد الشرط باطلا. والعامل هو الوحيد الذي يستطيع أن يتمسك ببطلان شرط عدم المنافسة أمام المحاكم. كما يحق له أن لا يحترم شرط عدم المنافسة برتمته. وفي حالة تنفيذ العامل للشرط رغم عدم صحته، يحق له أن يطالب صاحب العمل بالتعويض كمقابل لامتناعه عن العمل بعد انتهاء علاقة العمل تطبيقا لما قضت به محكمة النقض في جانفي 2006.

⁽¹⁾ wikipedia. org /wiki/op. cit, p. 3, Christophe PETTITI, op. cit., p. 2 et J. SAVATIER, op. cit, p. 2.



وفي تقديرى لموقف محكمة النقض الفرنسية هذا، أرى بأنها بالغت كثيرا في حماية العامل على حساب المصلحة المشروعة للمؤسسة. لأن اشتراط مقابل مالي في شكل نسبة مئوية من الأجر يدفع بصفة دورية، كتعويض عن امتناع العامل من منافسة صاحب العمل بعد انتهاء العقد، يعد أمرا غير منطقي. حيث إن فرض هذا التعويض يعد وسيلة في يد العامل للتحويل على صاحب العمل، عن طريق إسراره لإنهاء عقد العمل، أو فسخه، حتى يستفيد من المقابل المالي، هذا حتى وإذا حصل على عمل آخر أي على مصدر رزق آخر يضاف إلى التعويض. وما يؤكد اتجاه محكمة النقض الفرنسية إلى تعزيز مصلحة العامل على حساب مصلحة المؤسسة، هو منح العامل لهذا التعويض مهما كان سبب إنهاء علاقة العمل، سواء كان بسبب صاحب العمل، أم بسبب العامل. معنى ذلك أنه حتى وإذا ارتكب العامل خطأ تأديبيا وأدى ذلك إلى تسريحه، يستفيد رغم مخالفته لأحكام قانون العمل، من المقابل المالي. ويبدو القضاء بموقفه هذا أنه يتجه إلى مكافأة العامل على سوء نيته في تنفيذ التزاماته التعاقدية. فكان من الأحسن لو حرصت محكمة النقض الفرنسية على إبطال المقابل المالي إذا لم تتحقق بعض الشروط لاستفادة العامل من التعويض مقابل امتناعه عن منافسة صاحب العمل بعد انتهاء العقد. يمكن أن تتمثل هذه الشروط في منع العامل من الاستفادة من التعويض إذا كان سبب إنهاء علاقة العمل ينسب إليه، ولا يهم في ذلك إذا كان عن طريق الاستقالة أو بسبب التسريح لارتكابه خطأ تأديبيا. حيث إن من العدل أن يراعى القضاء في ذلك الحدود التي يتحقق فيها التوازن في الالتزام الأصلي بعدم المنافسة بين ما تملبه مصلحة المؤسسة وبين مصلحة العامل الذي سارع إلى إنهاء علاقة العمل وكان سببا مباشرة تنفيذ أحكام شرط عدم المنافسة، حتى وإذا أدى ذلك الشرط إلى استغراق حرية العامل في العمل بصفة شبه مطلقة. فالإزام صاحب العمل بالمقابل المالي في هذه الحالة مبالغ فيه، وهو دليل على حرص القضاء من باب أولى على مستقبل العامل من الناحية الاقتصادية حتى وإذا أدى ذلك إلى ترتيب آثار تتنافى مع مقتضيات العدالة.

كما أن موقف محكمة النقض الفرنسية يتضمن إهدارا للمصلحة الجدية المشروعة لصاحب العمل وللنية المشتركة للمتعاقدين، لفرضه المقابل المالي حتى بالنسبة للحالات العادية التي تنتهي فيها علاقة العمل، أي دون أن ينسب السبب في ذلك إلى صاحب العمل. وحتى إذا سلمنا في هذه الحالة بحق العامل في المقابل المالي، كان على القضاء أن يتشدد في صحة هذا الحق، وذلك بربط مقدار التعويض بمدى الضرر الذي يعود على العامل.

وبما أنه لا يوجد ما يمنع العامل من إيجاد عمل آخر، مستبعدين النشاط الذي يزاوله صاحب العمل أو الأعمال المرتبطة بها، دون غيرها من الأعمال، مع الأخذ بعين الاعتبار الخبرة المهنية للعامل، معنى ذلك أن هناك إمكانية متروكة للعامل لإيجاد عمل آخر، وبالتالي فشرط عدم المنافسة لا يؤدي إلى بطلان إجبارية للعامل. كما أن الحظر مقيد من حيث الزمان والمكان ونوع العمل بالقدر الضروري لحماية مصالح المؤسسة المشروعة. فالمنع لا يكون طيلة حياة العامل، ولكن بالنظر إلى مهنة معينة، وإلى مدينة معينة. الأمر الذي يجعل حق العامل في المقابل المالي، وسيلة ضغط في يد العامل، لدفع صاحب العمل لإنهاء عقد عمله، رغبة منه في الحصول على المقابل المادي كمورد لرزقه، وفي نفس الوقت يمكن له إيجاد عمل آخر وبالتالي حصوله على مدخول ثان.

انطلاقاً من كل ذلك، ينبغي توضيح إمكانية التمسك بالمقابل المالي من طرف العامل في الحالات التي ينتهي فيها عقد العمل بغير خطأ صاحب العمل، متى كان الإنهاء مشروعاً، وإلا تعرضت المصلحة الجدية المشروعة للمؤسسة للتهديد. خاصة أنه روعي في صحة شرط عدم المنافسة، عنصر النسبية لتفادي تهديد مصلحة العامل وضرورة تحقيق التوازن بين ما يعود من نفع على صاحب العمل من هذا الشرط ومصلحة العامل في إمكانية إيجاد عمل آخر، دون أن ننسى وجوب مراعاة حسن النية في تنفيذ الالتزام الاتفاقي. بمعنى أن التعويض لا بد أن يكون في نطاق ضيق جداً، بحيث لا يخرج عن وظيفته في جبر الضرر الذي لحق بالعامل دون أن يؤدي ذلك إلى إثرائه. لذلك يتعين ألا يسمح بالاستفادة من المقابل المالي إلا إذا بررته مصلحة أكيدة للعامل، تطبيقاً لمبدأ عدم جواز التعسف في استعمال الحق. الأمر الذي يقتضي نتيجة لذلك، منع دفع المقابل المالي بمجرد حصول العامل على عمل آخر بعد انتهاء العقد، حتى وإذا لم يستغرق شرط عدم المنافسة المدة الزمنية التي تقررت من أجله. ولا يجوز للعامل بعد ذلك أن يحتج بالمقابل المالي مستقبلاً مقابل وفائه بهذا الالتزام.

المبحث الثالث: أثر الاتفاق على عدم المنافسة:

إذا استوفى الالتزام الاتفاقي بعدم المنافسة الشروط المذكورة أعلاه، انعقد الاتفاق صحيحاً، ومن ثم يجب على العامل الالتزام به بعد انتهاء عقد العمل في حدود مضمون الاتفاق. أي بحسب ما إذا كان المنع يحظر على العامل مباشرة نشاط مماثل لنشاط صاحب العمل، أو مساهمته في مشروع منافس لمشروع صاحب العمل بوصفه شريكاً أو عاملاً.



وإذا أخل العامل بشرط عدم المنافسة المفروض عليه من خلال الاتفاق، قامت مسؤوليته عن هذا الإخلال في مواجهة صاحب العمل. حيث يجمع الفقه والقضاء في فرنسا ومصر، على أن الخطأ الموجب للمسؤولية عن الإخلال بشرط عدم المنافسة يتوقف على اختراق حاجز السرية. ولا يعتبر انتهاك السرية خطأً، إلا إذا أبدى صاحب العمل كافة الاحتياطات اللازمة للمحافظة على هذه الحرية⁽¹⁾، حينئذ تجيز لهذا الأخير الرجوع عليه. ولا يمكن للعامل أن يتحلل من الالتزام الذي يفرضه على عاتقه اتفاق أو شرط عدم المنافسة، إلا في الحالتين اللتين نصت عليهما الفقرة الأخيرة من المادة 686 من القانون المدني المصري والفقرة الثالثة من المادة 652 من القانون المدني السوري والمتمثلتين فيما يلي:

- **الحالة الأولى:** إذا فسخ صاحب العمل العقد أو رفض تجديده دون أن يقع من العامل أي خطأ يبرر ذلك.

- **الحالة الثانية:** إذا وقع من صاحب العمل ما يبرر إنهاء العامل لعقد العمل.

ففي هذه الحالات، لا يجوز لصاحب العمل أن يتمسك باتفاق أو بشرط عدم المنافسة، رغم توفر شروط صحته. ذلك أن العامل الذي لم يرتكب أي خطأ ورغم ذلك أنهى صاحب العمل عقده، يجب من باب العدل أن يتخلص من الالتزام الذي يفرضه عليه اتفاق عدم المنافسة. كما أن آثار شرط عدم المنافسة يمكن أن تمتد إلى الغير، حيث إنه إذا قام العامل بالعمل لدى صاحب عمل آخر، وكان هذا الأخير يعلم باتفاق العامل مع صاحب العمل الأول على عدم المنافسة، ورغم هذا الاتفاق تعاقد معه، ففي هذه الحالة يجوز لصاحب العمل الأول الاستفادة من شرط عدم المنافسة الرجوع على صاحب العمل الثاني لتحقيق الخطأ في جانبه باستخدامه للعامل رغم علمه بوجود شرط عدم المنافسة. انطلاقاً من كل ذلك، فإذا توافرت شروط الاتفاق على عدم المنافسة، يجب تحديد آثار هذا الشرط بالنسبة لكل من العامل وصاحب العمل الأول والجديد في ثلاثة مطالب على النحو التالي:

المطلب الأول: المسؤولية العقدية بالنسبة للعامل:

إذا تحققت شروط صحة الالتزام الاتفاقي بعدم المنافسة، تعين على العامل الالتزام به والعمل بمقتضاه. فلا يجوز للعامل منافسة صاحب العمل في حدود مضمون الاتفاق الذي تحدد وفقاً لما

(1) أنظر د. سعد السعيد المصري، المرجع السابق، ص. 86.



اتجهت إليه إرادة الطرفين⁽¹⁾. فقد يمنع على العامل مساهمته في مشروع منافس سواء بصفته شريكا في هذا المشروع أم بصفته عاملا فيه. وقد يقتصر مضمون الاتفاق أو الشرط على منع العامل من منافسة صاحب العمل من خلال ممارسته نشاطا مماثلا لنشاط صاحب العمل، بحيث لا يمتد المنع إلى عمل لدى صاحب عمل آخر منافس سواء بصفته شريكا أم عاملا⁽²⁾.

وبما أن التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل هو التزام بالامتناع عن العمل، فإن الإخلال به يتحقق بمجرد إنشاء العامل لمؤسسة منافسة لصاحب العمل لحسابه الخاص، أو بمساهمته في مشروع منافس بصفته شريكا أو عاملا. كما تتحقق مخالفة الحظر أو المنع من المنافسة، بقيام العامل بكل أو بإحدى هاتاه الممارسات في صورها المختلفة⁽³⁾.

ويبدأ العمل بهذا الالتزام بعد انتهاء عقد العمل، حيث ينشأ في ذمة العامل التزام بالامتناع عن المنافسة بمجرد انقضاء علاقة العمل. وإذا أخل العامل بالالتزام المفروض عليه، أصبح مسؤولا مسؤولية عقدية في مواجهة صاحب العمل. الأمر الذي يسمح لهذا الأخير بالمطالبة بوقف المنافسة وإزالة المخالفة. حيث يجبر العامل على تنفيذ التزامه تنفيذا عينيا ويمنع استمرارها وتكرارها مستقبلا⁽⁴⁾. ولصاحب العمل أن يستصدر حكما يقضي بالتنفيذ العيني، عن طريق إلزام العامل بغلق المؤسسة أو المحل التجاري الذي افتتحه لمباشرة عمل منافس لصاحب العمل أو إلزامه بإنهاء علاقة عمله لدى صاحب عمل منافس⁽⁵⁾.

وبالإضافة إلى ذلك يجوز لصاحب العمل أن يطالب العامل بالتعويض عن الضرر الذي لحقه نتيجة إخلاله بالتزامه بعدم المنافسة طبقا لنص المادة 124 من القانون المدني الجزائري التي تنص على أن: "كل فعل أيا كان، يرتكبه الشخص بخطئه، ويسبب ضررا للغير يلزم من كان سببا في حدوثه بالتعويض."، تقابلها المادة 163 من القانون المدني المصري. ويقدر التعويض في هذه الحالة وفقا للقواعد العامة، بحيث لا يخرج التعويض عن وظيفته في جبر

(1) د. أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص 611، ود. شواخ محمد الأحمد، المرجع السابق، ص 329.

(2) راجع في هذا المعنى د. سيد محمود رمضان، المرجع السابق، ص 267.

(3) أنظر د. همام محمد محمود، المرجع السابق، ص 300، وأيضا د. أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص 611.

(4) د. شواخ محمد الأحمد، المرجع السابق، ص 330 ود. همام محمد محمود، المرجع السابق، ص 300.

(5) أنظر د. أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص 612.



الضرر⁽¹⁾. كما يمكن أن يقضي على العامل بالشرط الجزائي المتفق عليه في عقد العمل إذا كان هذا الشرط غير مبالغ فيه⁽²⁾.

ويستطيع صاحب العمل إثبات مخالفة العامل لشرط الاتفاق بعدم المنافسة بجميع طرق الإثبات. وأسهل طريقة هي الإثبات بأن العامل قد أبرم عقد عمل مع صاحب عمل منافس، لأن هذا العقد بحد ذاته يعتبر مخالفة. كما أن الإثبات يعتبر واقعة قانونية بالنسبة لصاحب العمل المتضرر.

ويبقى التزام العامل بعدم المنافسة قائماً ومقيداً له تجاه الخلف الخاص لصاحب العمل طبقاً للقاعدة العامة التي تقضي، بأن الخلف الخاص، يخلف السلف، في حقوقه والتزاماته الناشئة عن العقود إذا كانت من مستلزمات الشيء الذي ينتقل إليه وكان يعلم بها⁽³⁾، هذا ما يستفاد من المادة 109 من القانون المدني الجزائري التي تنص على أنه: "إذا أنشأ العقد التزامات وحقوقاً شخصية تتصل بشيء انتقل بعد ذلك إلى خلف خاص، فإن هذه الالتزامات والحقوق تنتقل إلى هذا الخلف في الوقت الذي ينتقل فيه الشيء، إذا كانت من مستلزماته وكان الخلف الخاص يعلم بها وقت انتقال الشيء إليه".

وباعتبار أن شرط عدم المنافسة يعد من مستلزمات المؤسسة - الشيء الذي يجب مراعاته أثناء إبرام عقد العمل - التي انتقلت إلى الخلف الخاص، فحق صاحب العمل في اقتضاء الوفاء بالالتزام بعدم المنافسة من العامل، حق مكمل للمحل أو المؤسسة التي انتقلت إلى الخلف الخاص، فيكون من مستلزماتها. حيث يظل التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل قيماً مستمراً، رغم انتقال المحل أو المؤسسة إلى الخلف الخاص. ذلك أن التزام العامل بعدم المنافسة يكون في مواجهة المحل أو المؤسسة وليس فقط في مواجهة صاحب العمل⁽⁴⁾.

ونظراً لخطورة الشرط الاتفاقي بعدم المنافسة، الذي يمثل قيماً مهماً على مبدأ حرية العمل لخروجه عن الأصل العام الذي يقتضي السماح للعامل بأن يمارس، بعد انتهاء عقد العمل، مهنته وفق اختياره، يجب أن يفسر الاتفاق الخاص به في نطاق ضيق، ويتطلب لذلك أن يكون الشرط واضح الدلالة في التعبير عن قصد المتعاقدين⁽⁵⁾.

(1) أنظر في هذا المعنى د. همام محمد محمود، المرجع السابق، ص. 301.

(2) د. عبد العزيز المرسي، المرجع السابق، ص. 342.

(3) أنظر د. أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص. 613 ود. سيد محمود رمضان، المرجع السابق، ص. 268.

(4) د. شواخ محمد الأحمد، المرجع السابق، ص. 330.

(5) راجع في ذلك د. أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص. 613.



لذلك يتعين على القاضي في تناوله لهذا الشرط بصفة عامة التفسير الضيق، أخذاً بعين الاعتبار، روح الاتفاق وما انصرفت إليه النية المشتركة للمتعاقدين⁽¹⁾. وليس للقاضي سلطة تقديرية لكي يقيم مدى صحة الشرط على ضوء ما يتفق مع مصلحة العامل باعتباره الطرف الضعيف في علاقة العمل. وإنما يتقيد القاضي في تقديره لصحة الالتزام الاتفاقي بعدم المنافسة بالشروط المذكورة أعلاه. حيث يتطلب أن يكون لصاحب العمل مصلحة في اشتراطه، وأن يكون المنع من المنافسة نسبياً، وأن لا يقترن الاتفاق على عدم المنافسة بشرط جزائي مبالغ فيه، وأن لا يؤدي الشرط إلى استغراق حرية العامل في العمل بصفة كلية. فإذا كان الشرط أو الاتفاق واضحاً، في غير حاجة إلى تأويل، وجب إعماله أياً كان حكمه، طالما تحققت فيه الشروط التي يتطلبها القانون. ذلك أنه لا يجوز للقاضي باسم العدالة تعديل العقود المبرمة وفقاً للقانون إلا بنص. أما العقود المخالفة للقانون فلا يملك تصحيحها وإنما يبطلها بناء على طلب من له الصفة بذلك.

ويرى جانب من الفقه أنه يجب التركيز على الغاية التي تقرر من أجلها شرط عدم المنافسة. فقد قضى بأن حظر قيام ممثل شركة التأمين بتمثيل شركات أخرى، يستلزم فعالية هذا الشرط بما يحقق الهدف منه. أي أن ينصرف الاشتراط إلى مساهمة العامل في المنافسة إما بإنشاء شركة جديدة أو بالاشتراك في إدارتها، سواء بصفته شريكاً في الشركة أم بصفته عاملاً فيها، لأن القول بغير ذلك سيؤدي إلى الانحراف بالشرط عن غايته⁽²⁾.

وبما أن التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل، هو التزام بالامتناع عن عمل منافس خلال فترة زمنية معينة، يستطيع صاحب العمل أن يثبت مخالفة العامل بكل طرق الإثبات، لأن الأمر يتعلق بواقعة قانونية. وحتى يثبت تلك المخالفة من جانب العامل، يتعين على صاحب العمل إثبات وجود شرط عدم المنافسة كتابة، حيث رأينا أعلاه أن المشرع في القانون المقارن تشدد في مسألة إثبات شرط عدم المنافسة، إذ أوجب شرط الكتابة لإثبات وجوده بما في ذلك ضمان حماية أكيدة للعامل.

المطلب الثاني: المسؤولية التقصيرية بالنسبة لصاحب العمل الجديد:

لاحظنا سابقاً أنه إذا كان العمل الذي أسنده صاحب العمل للعامل يسمح له بالتعرف على عملاء صاحب العمل أو بالاطلاع على أسرار أعماله، فمن غير الجائز عندئذ، أن يفشي أسرار

(1) أنظر د. سعد السعيد المصري، المرجع السابق، ص 79.

(2) د. سعد السعيد المصري، المرجع السابق، ص 89.



العمل التي اطلع عليها إلى الغير بعد انتهاء عقد العمل، سواء كان هذا الغير شخصاً أم مؤسسة، بمقابل أم بغير مقابل. حيث يتفق صاحب العمل مع العامل في عقد العمل أو في عقد لاحق على إلزام هذا الأخير بالامتناع عن تسريب أسرار العمل إلى الغير بما يمثل ذلك من أضرار بمصلحة المؤسسة من إطلاع المنافسين على أسرارها أو ما من شأنه زعزعة الثقة بينها وبين عملائها. كما أن الالتزام بعدم المنافسة لا يتحرر منه العامل حتى في حالة غياب أي التزام اتفاقي بعدم المنافسة. ذلك أن مبدأ حسن النية في تنفيذ العقود يربط هذا الالتزام ويثقل مسؤولية العامل طيلة فترة تنفيذ العقد وأيضاً بعد انقضائه. ومن بين الحالات التي يتحقق فيها إخلال العامل به حالة التحاقه بمؤسسة منافسة لصاحب العمل السابق. سواء كان ذلك بمحض إرادته أم نتيجة لتحريض صاحب العمل الجديد العامل على ترك العمل لدى صاحب العمل السابق للالتحاق بوظيفة عنده. ويثور التساؤل هنا حول مسؤولية صاحب العمل الجديد قبل صاحب العمل السابق بالتحاق العامل بالعمل لديه.

إن الالتزام الاتفاقي بعدم المنافسة هو اتفاق بين صاحب العمل والعامل، مفاده حظر إضفاء الأسرار إلى الغير أو إنشاء مشروع منافس أو الالتحاق لدى صاحب عمل آخر في ذات عمله السابق. يترتب على ذلك أن الأطراف المعنية بهذا الاتفاق هما أطراف العقد أي صاحب العمل والعامل. فلا يمكن إذن أن تمتد المسؤولية العقدية إلى صاحب العمل الجديد الذي تحققت المنافسة غير المشروعة في جانبه، بإلحاق العامل بمؤسسته. ذلك أنه ليس طرفاً في اتفاق عدم المنافسة، وبالتالي، كأصل، فإنه لا يلتزم بشيء في هذا الاتفاق⁽¹⁾.

إلا أن مسؤولية صاحب العمل الجديد في هذه الحالة هي مسؤولية تقصيرية، وتقتضي هذه الأخيرة، طبقاً للقواعد العامة توافر الشروط العامة وهي الخطأ والضرر وعلاقة سببية بين الخطأ والضرر⁽²⁾. ويتحقق شرط الخطأ كعنصر من عناصر المسؤولية التقصيرية في حق صاحب العمل الجديد الذي تحققت المنافسة غير المشروعة في جانبه، إذا كان عالماً بالالتزام العامل بعدم المنافسة، أو قام بتحريض العامل على ترك العمل لدى صاحب العمل السابق للالتحاق بمنصب عمل لديه⁽³⁾.

(1) أنظر د. همام محمد محمود، المرجع السابق، ص. 301 ود. سعد السعيد المصري، المرجع السابق، ص. 83.

(2) راجع د. عبد الودود يحيى، المرجع السابق، ص. 112 ود. سعد السعيد المصري، المرجع السابق، ص. 83.

(3) د. همام محمد محمود، المرجع السابق، ص. 301.



ويجمع الفقه والقضاء في فرنسا على أن الخطأ الموجب للمسؤولية التقصيرية لصاحب العمل الجديد الذي تحققت في جانبه المنافسة غير المشروعة، يتوقف على اختراق حاجز السرية. ومن ذلك اعتبار تحريض العمال أو تشجيعهم على الالتحاق بالعمل في مؤسسة منافسة، رغبة في التعرف من خلالها على أسرار المؤسسة التي كانوا يعملون فيها، من أعمال المنافسة غير المشروعة⁽¹⁾. ذلك أن هذه الأسرار لم يكن ليعرفها صاحب العمل الجديد لولا التحاق العامل بالعمل لديه. الأمر الذي يؤدي إذن إلى قيام المسؤولية التقصيرية واستمرارها لكل صاحب عمل يستغل المعرفة الفنية لمؤسسة منافسة دون إذن من المؤسسة الحائزة لها والذي يعتبر من أعمال المنافسة غير المشروعة.

وإذا توفرت لشرط عدم المنافسة شروط صحته، تعين على العامل الالتزام به والعمل بمقتضاه. وفي حالة إخلال العامل بالتزامه التعاقدى بعدم المنافسة، تقوم مسؤوليته التعاقدية قبل صاحب العمل السابق ومسؤولية تقصيرية لمن استخدمه. وعلى الرغم من اختلاف طبيعة المسؤوليتين، إلا أن الأثر الذي يترتب عليهما هو واحد. حيث إن صاحب العمل السابق له الحق أن يطالب العامل وصاحب العمل الجديد بالتنفيذ العيني بإزالة المخالفة ومنع استمرارها وتكرارها مستقبلاً بإنهاء علاقة العمل لدى صاحب عمل منافس وتعويضه عن الضرر الذي أصابه.

وطبقاً للقواعد العامة، فمسؤولية التعويض لا يتحملها لا العامل ولا صاحب العمل الجديد، إلا بعد التأكد من تحقق الضرر كشرط لقيام مسؤولية من كان السبب في إضرار الغير، نتيجة للمنافسة غير المشروعة. حيث يعتبر الإخلال بقواعد المنافسة غير المشروعة في مواجهة الغير، سبباً مؤدياً بالضرورة إلى الإضرار به. ذلك إن أسرار نشاط أي مؤسسة، سواء كانت تتعلق بالمعرفة الفنية، أم بأسلوب الإنتاج، أم غيرها، تمثل أحد الأسلحة المهمة كموضوع للمنافسة، باعتبار أنها تعطي حائزها ميزة مهمة في مواجهة منافسيه. ويمثل الاستيلاء عليها حرماناً لحائزها من هذه الميزة، وهو ما يشكل له ضرراً مباشراً⁽²⁾.

وحق صاحب العمل المتضرر في التعويض عن المنافسة غير المشروعة، مرهون إذن بتحقيق الضرر، من جراء استخدام عامل كان يعمل في مؤسسة منافسة، على الرغم من علمه بشرط عدم المنافسة. حيث يدور التعويض في هذه الحالة وجوداً وعدمها مع الضرر. ذلك أن المسؤولية

(1) Christophe PETTITI, op. cit., p. 8 et https://fr.wikipedia.org/wiki/Clause_de_non-concurrence, 24/06/2013, p. 8.

(2) لمزيد من التفاصيل، راجع د. سعد السعيد المصري، المرجع السابق، ص. 89.



التي تحققت في المنافسة غير المشروعة تهدف إلى حماية فعالة لحائز المعرفة الفنية وأساليب الإنتاج والصنع وقواعد التجارة من ناحيتين. فمن جهة ترتب حق في تعويض صاحب هذه الأسرار عما أصابه من ضرر نتيجة الاطلاع عليها والمساس بها، ومن جهة أخرى تمنع المسؤولية عن الأعمال المنافسة غير المشروعة، استغلال تلك الأسرار من مرتكب الفعل غير المشروع⁽¹⁾. وعلى صاحب العمل السابق أن يثبت أنه قد أصابه ضرر من جراء توظيف عامل من طرف مؤسسة منافسة رغم علمها بشرط عدم المنافسة، وإلا لا يكون هناك مبرر للحصول على تعويض.

والخلاصة أنه لكي تتحقق المسؤولية التقصيرية لصاحب العمل الجديد الذي ثبتت المنافسة غير المشروعة في جانبه، أن يكون قد ارتكب خطأ بإلحاق العامل بمؤسسته وهو يعلم بالالتزام هذا الأخير بعدم المنافسة. أو أن يكون الخطأ عن طريق تحريض العامل على ترك العمل لدى صاحب العمل السابق للالتحاق بوظيفة لديه. كما يشترط أن يتحقق الضرر من جراء ذلك الإخلال حتى يبرر حق صاحب العمل السابق في التعويض عما أصابه من ضرر.

المطلب الثالث: إبطال الاتفاق المانع من المنافسة وعدم جواز التمسك به من طرف صاحب العمل:

إن الآثار المترتبة على الاتفاق الصحيح بعدم المنافسة، قد تقف أحيانا، على الرغم من توفر شروط صحته، بحيث لا يستطيع صاحب العمل التمسك به. ذلك أن المشرع أجاز للعامل أن يتحلل من الالتزام الذي يفرضه على كاهله اتفاق أو شرط عدم المنافسة. فخروجا عن القواعد العامة، قد يقوم العامل بمخالفة هذا الشرط دون أن يكون مسؤولا. هذا لأن المشرع المصري إمعانا في حماية العامل، قد خرج عن هذا الأصل في المادة 686 الفقرة الأخيرة من القانون المدني في حالتين، لا يحق فيهما لصاحب العمل الاستفادة من التقييد به⁽²⁾. وتتمثل هاتان الحالتان فيما يأتي:

أولا: إنهاء صاحب العمل للعقد أو رفض تجديده:

إذا قام صاحب العمل بإنهاء عقد العمل غير محدد المدة، أو رفض تجديده إذا كان محدد المدة دون أن يقع من العامل أي خطأ يبرر ذلك أو ينسب إليه، فإن العامل يستعيد حريته في العمل، ولا يتقيد باتفاق عدم المنافسة⁽³⁾. ولا يجوز التمسك بالالتزام الاتفاقي بعدم المنافسة

⁽¹⁾ أنظر د. همام محمد محمود زهران، المرجع السابق، ص. 301 ود. سعد السعيد المصري، المرجع السابق، ص. 90.

⁽²⁾ د. عبد العزيز مرسى، المرجع السابق، ص. 344.

⁽³⁾ د. سعد السعيد المصري، المرجع السابق، ص. 82.



أيضا حتى ولو لم يكن هناك خطأ يمكن نسبته إلى صاحب العمل. كما لو كان سبب إنهاء عقد العمل أو رفض تجديده راجعا إلى سوء الحالة المالية للمؤسسة. أي عندما تمر المؤسسة بظروف اقتصادية صعبة، يضطر فيها صاحب العمل إلى التخفيض من عدد العمال الذين يستخدمهم. فيمتنع التمسك بشرط عدم المنافسة إذن، في حالة إنهاء عقد العمل بغير مبرر راجع للعمال ولو لم يرجع لخطأ من جانب صاحب العمل⁽¹⁾. بمعنى أنه لا يصح الاحتجاج بشرط عدم المنافسة لمجرد أن إنهاء علاقة العمل، من جانب صاحب العمل، كان إنهاء مشروعاً. ذلك أن تسريح العمال لأسباب اقتصادية جائز قانوناً كما يستنتج من المادة 69 فقرة 1 من قانون علاقات العمل الجزائري رقم 11/90⁽²⁾. ويبدو توافق هذا الحكم مع مبادئ العدالة، ذلك أنه ما دام صاحب العمل هو الذي لم يقبل باستمرار علاقة العمل، مهما كان السبب في ذلك - بشرط عدم نسبته للعمال - فمن العدل إذن أن يستعيد العامل حريته في العمل دون التقيد بشرط عدم المنافسة.

يستنتج من خلال ذلك أن لصاحب العمل أن يتمسك بالالتزام الاتفاقي بعدم المنافسة في حالة واحدة هي حالة إنهاء العقد أو فسخه بسبب يرجع للعامل، سواء كان الإنهاء مباشرة من طرف العامل بتقديم استقالته بإرادته المنفردة أم بطريقة غير مباشرة، أي من طرف صاحب العمل بتسريح العامل نتيجة إخلاله بالتزاماته الجوهرية.

إن موقف المشرع المصري هذا يهدف إلى تحقيق غايتين، تتمثل الأولى في رد سوء قصد العامل، في دفع صاحب العمل دفعا لإنهاء عقد عمله، رغبة منه في الاستقلال بنشاط خاص به أو العمل في ذات المهنة لدى صاحب عمل آخر توصلنا إلى منافسته والاستفادة بما توصل إليه من معلومات بحكم عمله الذي سمح له بمعرفة عملاء صاحب العمل وبالاطلاع على أسرار العمل⁽³⁾. أما الغاية الثانية فتتمثل في تحقيق العدالة، إذ لا يجوز لصاحب العمل أن يتمسك بشرط عدم المنافسة إذا أنهى عقد العمل بخطأ منه. سواء بطريقة مباشرة أم بطريقة غير مباشرة أي الإنهاء يكون من طرف العامل نتيجة لإخلال صاحب العمل بالتزاماته الجوهرية. حيث إنه لا يعقل أن يمنع صاحب العمل العامل من أجره دون مبرر جدي ومشروع، وفي نفس

(1) د. همام محمد محمود، المرجع السابق، ص 303.

(2) التي تنص على أنه: "يجوز للمستخدم تقليص عدد المستخدمين إذا بررت ذلك أسباب اقتصادية".

(3) د. همام محمد محمود، المرجع السابق، ص. 303.



الوقت يمنعه من البحث عن مورد رزق آخر، حيث يعد ذلك إهدارا لمصلحة العامل ومساسا بحريته في العمل⁽¹⁾.

في حين نجد أن القضاء الفرنسي يشترط لسقوط الالتزام الاتفاقي عدم المنافسة وبالتالي حرمان صاحب العمل من التمسك بشرط عدم المنافسة أن يكون هذا الأخير مخطأ⁽²⁾. معنى ذلك أن لصاحب العمل أن يتمسك بشرط عدم المنافسة في حالة إنهاء عقد العمل بغير خطأ من جانبه ولو لم يرجع المبرر للعامل، متى كان الإنهاء مشروعاً، كما هو الحال في الإنهاء لأسباب اقتصادية. ذلك أن التقليل من عدد العمال بسبب الظروف المالية التي تمر بها المؤسسة أو لاعتبارات هيكلية هو حل مشروع وقانوني إذا ثبت بأن السبب جدي وله وجود فعلي. بمعنى أن مركز المؤسسة يبرر الإنهاء ويتناسب مع نطاق الاستغناء الذي لجأ إليه صاحب العمل.

انطلاقاً من هذه الأحكام المتباينة، أرى من جانبي مع جانب من الفقه⁽³⁾، أنه من الضروري توسيع نطاق تمسك صاحب العمل بشرط عدم المنافسة في الحالات التي ينتهي فيها عقد العمل بغير خطأ من صاحب العمل، متى كان الإنهاء مشروعاً كما هو الحال في الإنهاء لأسباب اقتصادية. ويترتب على ذلك أن العامل يكون مسؤولاً في هذه الحالة أمام صاحب العمل مسؤولية تعاقدية في حالة إخلاله بالالتزام بعدم المنافسة، ولو كان مبرر الإنهاء لا يرجع للعامل. ومبرر ذلك، أن إنهاء عقد العمل بإنهاء مشروعاً وبغير خطأ من صاحب العمل، يستوجب عدم حرمان هذا الأخير من حقه في الاحتجاج بالشرط. وأن القول بغير ذلك يؤدي إلى تعريض المصلحة الجدية للمؤسسة للتهديد وهذا يؤدي إلى عدم العدل، هذا من جهة ومن جهة أخرى، إن شرط عدم المنافسة في حد ذاته مقيد من حيث الزمان والمكان ونوع العمل حتى لا يمس بحرية العمل وحرية التجارة. فشرط عدم المنافسة هو شرط نسبي بالقدر الضروري لتحقيق التوازن بين حماية مصالح صاحب العمل المشروعة ومصصلحة العامل في استرداد حريته لإيجاد عمل آخر وبذلك ضمان مورد رزقه.

يضاف إلى ذلك أن مبدأ حسن النية في تنفيذ العقود يقتضي عدم مخالفة الإرادة المشتركة للمتعاقدين التي اتجهت إلى تضمين عقد العمل أو في عقد لاحق شرط عدم المنافسة. فلا يجوز

⁽¹⁾ راجع ذلك بشيء من التفصيل د. همام محمد محمود، المرجع السابق، ص. 303.

⁽²⁾ د. أحمد شوقي محمد عبد الرحمان، المرجع السابق، ص. 70.

⁽³⁾ د. همام محمد محمود، المرجع السابق، ص. 303 ود. حسن كيرة، المرجع السابق، ص. 327.



حرمان صاحب العمل بالتالي بأن يتمسك بهذا الشرط إذا أنهى العقد بمبرر مشروع ولو لم يرجع لخطأ من جانب العامل. فالعامل يحتفظ في جميع الحالات مهما كانت أسباب انتهاء عقد العمل بكافة الضمانات المقررة لحماية مصلحته من خلال القيود المشروطة لصحة الشرط أو الالتزام الاتفاقي بعدم المنافسة.

وهو نفس الإشكال المطروح في حالة رفض صاحب العمل تجديد عقد العمل محدد المدة. حيث يظهر من خلال نص المادة 686 فقرة أخيرة من القانون المدني المصري، أن صاحب العمل لا يجوز له أن يتمسك بهذا الاتفاق في حالة رفضه تجديد عقد العمل المحدد المدة دون أن يقع من العامل ما يبرر ذلك. إن هذا الحكم يعتبر إجحافاً في حق صاحب العمل ولا يوجد أي سند يبرره. ذلك أن المادة 694 من نفس القانون لا تلزم صاحب العمل بتجديد عقد العمل المحدد المدة ولا حاجة لتقديم مبرر عن ذلك⁽¹⁾ حتى لا يكيف بأنه إنهاء تعسفي. حيث إنه من بين الحالات العادية لإنهاء عقد العمل هي حالة انتهاء مدة العقد⁽²⁾ وبالتالي فلا يعقل أن نسلط جزاء على صاحب العمل بحرمانه الاستفادة من شرط المنع من المنافسة في حالة رفضه تجديد عقد العمل المحدد المدة بعد انتهائه. لأن المشرع في التشريع الاجتماعي المقارن لا يلزمه بالتجديد إذا كان عقد العمل محدد المدة واستوفى جميع الشروط القانونية الخاصة به⁽³⁾. فكان من الأحسن على المشرع المصري أن يقتصر هذا الحكم، على حالة إنهاء صاحب العمل لعقد العمل محدد المدة قبل انتهاء مدته⁽⁴⁾ دون أن يرجع ذلك لخطأ من جانب العامل.

ولقد انتقد بعض الفقهاء هذا النص لأنه يقرر عقوبة مدنية على صاحب العمل. حيث إنه لا يمكن اعتبار حرمان صاحب العمل من حقه بالتمسك بالشروط التي تقضي بمنع المنافسة من قبيل التعويض العيني للفسخ أو إنهاء العقد. فليس هناك صلة بين رفض تجديد العقد أو فسخه دون مبرر وبين حرمان صاحب العمل من التمسك بشرط عدم المنافسة⁽⁵⁾.

(1) أنظر د. همام محمد محمود، المرجع السابق، ص 303.

(2) راجع المادة 4/66 من قانون العمل الجزائري رقم 11/90.

(3) راجع المواد من المادة 11 إلى غاية المادة 14 من قانون العمل الجزائري رقم 11/90.

(4) أنظر د. همام محمد محمود، المرجع السابق، ص. 303.

(5) أنظر د. يحيى محمد يحيى، المرجع، ص. 173.



ثانياً: إنهاء العامل للعقد بسبب خطأ صاحب العمل:

تنص المادة 3/686 من القانون المدني المصري على أنه: "لا يجوز أن يتمسك رب العمل بهذا الاتفاق إذا وقع منه ما يبرر فسخ العامل للعقد". ومقتضى ذلك، أنه إذا وقع من صاحب العمل ما يبرر إنهاء العامل للعقد، ففي هذه الحالة يكون المشرع قد حرم صاحب العمل من الاستفادة من الاتفاق بعدم المنافسة، على الرغم من أن العامل هو الذي ترك العمل بمحض إرادته⁽¹⁾.

معنى ذلك أنه إذا وقع من صاحب العمل أي خطأ وكان سبباً لإنهاء العامل للعقد، كما لو لم يقيم بالوفاء بالتزاماته قبل العامل. كحالة رفضه دفع أجر العامل دون مبرر، أو إذا ارتكب أمراً مخالفاً بالأداب نحوه أو نحو أحد أفراد أسرته أو وقع منه أو من ينوب عنه اعتداء على العامل. ففي جميع هذه الحالات، لا يجوز لصاحب العمل أن يحتج بشرط عدم المنافسة بعد انتهاء العقد، رغم أن العامل هو الذي ترك العمل بإرادته. فله الحق أن يزاول ما يشاء من أعمال حتى ولو كانت مخالفة لشرط الاتفاق بعدم المنافسة⁽²⁾، ذلك أن خطأ صاحب العمل في حق العامل هو الذي دفعه إلى تلك النتيجة.

وتطبيقاً لذلك، إذا اضطر العامل إلى إنهاء العقد بسبب خطأ يرجع إلى صاحب العمل، فيتحل العامل من الالتزام الاتفاقي بعدم المنافسة. وإذا أحل العامل في هذه الحالة بالالتزام الاتفاقي بعدم المنافسة، كأن يكون الإخلال في صورة العمل لدى صاحب عمل آخر منافس لصاحب العمل السابق، أو في صورة إنشاء مؤسسة لحسابه الخاص، بحيث يستغل فيها نفس نشاط صاحب العمل الذي استخدمه سابقاً، مستعملاً الأسرار التي اطلع عليها بحكم عمله لديه، أو في صورة الاشتراك مع الغير في مشروع منافس، فلن تقوم مسؤولية هذا العامل عن هذا الإخلال في مواجهة صاحب العمل. وليس لهذا الأخير أن يحتج على العامل بشرط عدم المنافسة، وبالتالي لا يجوز له مطالبة في هذه الحالة بالتعويض عن الضرر الذي لحقه نتيجة مخالفة العامل للالتزام المفروض عليه.

ويبرر جانب من الفقه موقف المشرع المصري هذا بأنه يكفي على العامل الآثار السيئة التي تترتب على إنهاء العقد وفقدانه لعمله وبالتالي لأجره. فمن غير الجائز مضاعفة هذه الآثار من خلال تقييد حريته في ممارسة عمل معين، حتى ولو كان في ممارسة هذا العمل منافسة

⁽¹⁾ د. سعد السعيد المصري، المرجع السابق، ص 82 وأنظر أيضاً د. عبد الناصر توفيق العطار، المرجع السابق، ص 221.

⁽²⁾ راجع في هذا الشأن: د. محمد علي عمران، المرجع السابق، ص 136.



لصاحب العمل. لأن هذا الأخير مخطئ في هذا الإنهاء مما يستوجب رعاية مصلحة العامل بعد إنهاء عقد العمل⁽¹⁾.

كما يمكن تبرير إسقاط حق صاحب العمل في التمسك بالتزام العامل بشرط عدم المنافسة، لأن هذا الشرط يعد قييدا خطيرا على حرية العامل في العمل، مما يهدده في مورد رزقه، ويمثل اعتداء على الحرية الفردية للعامل. فمن غير المعقول أن يستفيد منه صاحب العمل حتى في حالة إنهائه لعقد العمل بطريقة غير مباشرة ودون سبب مشروع. خاصة إذا كان هذا القيد يعتبر خروجاً عن الأصل العام، وهو حرية العامل بعد انتهاء عقده بأن يمارس أي مهنة وفق اختياره. كما أن شرط عدم المنافسة يحتج به على العامل في حالة انتهاء العقد بانتهاء مدته أو في حالة استقالة العامل وليس في حالة إقالته دون مبرر مشروع.

الخاتمة:

وبما أننا نعيش اليوم عصرا اتسم بالتطور التكنولوجي السريع في ظل التغيرات والتحديات المعرفية المتواصلة، فإن هذا الوضع أدى إلى ضعف قدرة العمال على الاحتفاظ بأسرار العمل وعلى تجنب استغلالها لمصلحتهم الشخصية. حيث أضحى إطلاع الغير على أسرار العمل واقعة خطيرة في ظل الانتفاع بالخدمات التي زاد تنوعها بشكل كبير. وبما أن المعرفة الفنية تمثل أحد الأسلحة المهمة في المنافسة باعتبار أنها تعطي حائزها ميزة مهمة في مواجهة منافسيه، فإن الاستيلاء عليها يؤدي إلى حرمان حائزها من هذه الميزة، وهو ما يشكل له ضررا مباشرا.

ويضاف إلى ذلك اتجاه السياسة الاقتصادية المعاصرة إلى التخصص في المجال الصناعي والتجاري وبالتالي احتمال المنافسة وبشدة من طرف العمال الفنيين والإطارات والمتخصصين، حيث تتوفر لديهم الأسباب القوية لمنافسة صاحب العمل ومعرفة أسرارها الاقتصادية. فأمام خطورة هذا الوضع، كان من الضروري في ظل هذه الظروف الاقتصادية الحالية، أن تتجه القوانين والنظم إلى حماية المصلحة المشروعة للمؤسسة باشتراط عدم منافسة العامل لصاحب العمل بعد انتهاء عقد العمل لأهمية المسألة.

وإذا كانت هناك ضرورة لحماية المصالح المشروعة للمؤسسة فلا بد أن يسمح القانون لصاحب العمل بإدراج بند في عقد العمل يمنع بموجبه العامل من القيام بممارسة نشاط مماثل لنشاط صاحب العمل. ولا يعتبر ذلك قضاء على حرية العامل في العمل إذ إنه لا يوجد ما يمنع

(1) د. شواخ محمد الأحمد، المرجع السابق، ص. 331 ود. عبد الناصر توفيق العطار، المرجع السابق، ص. 221.



هذا الأخير من إيجاد عمل آخر، ذلك أن الشرط بعدم المنافسة يأخذ بعين الاعتبار كفاءة العامل وخبرته المهنية.

والواقع أن المعيارين لصحة شرط عدم المنافسة المتمثلين في الحماية الضرورية للمصالح المشروعة للمؤسسة والإمكانية المتروكة للعامل في إيجاد عمل لتفادي تهديد المستقبل الاقتصادي للعامل، فهما مساس بمصالح متعارضة، هي المصلحة المشروعة للمؤسسة وحرية العامل في العمل. لذلك استدعى الأمر البحث عن نطاق محدد لشرط عدم المنافسة وعن الشروط التي يمكن معها التوفيق بين هاتين المصلحتين.

فإذا كان العمل الذي يقوم به العامل يسمح له بالاطلاع على أسرار العمل الصناعية والتجارية والاتصال بعملاء صاحب العمل، كان لهذا الأخير الحق في إدراج هذا الشرط في عقد العمل على أساس أن المنافسة تمثل خطرا على المصلحة الجدية للمؤسسة. ومن ثم يكون الشرط بعدم المنافسة صحيحا لتوفر سبب اشتراطه. أما إذا كان العمل الذي يقوم به العامل لا يسمح له بالاطلاع على أسرار صاحب العمل، كان هذا الأخير متعسفا في تضمين عقد العمل هذا الشرط، على أساس أنه يمثل قييدا خطيرا على حرية العامل. لذلك يتعين ألا يسمح بالقيود إلا إذا بررته مصلحة أكيدة بالقدر الضروري لحماية مصالح صاحب العمل المشروعة وإلا اعتبر الشرط باطلا.

فشرط عدم المنافسة إذن لا يشكل في حد ذاته اعتداء على حرية العامل، لأن الهدف المرجو منه هو حماية المصلحة المشروعة للمؤسسة وعدم الإضرار بها. وأن القيود الخاصة بالزمان والمكان ونوع النشاط المحظور على العامل ليست إلا وسائل لقيام التوازن بين المصالح التي يتضمنها هذا الشرط. فالالتزام بالسرية لصيق بعلاقة العمل بغض النظر عن نوع العمل وطبيعته وهو من أهم الالتزامات الجوهرية التي يفرضها القانون على العامل. حيث إن معظم الدول تنص في قانون العمل على التزام العامل بمراعاة الكتمان في كل ما له صلة بأعمال المؤسسة التي يعمل بها، وبشؤونها الداخلية والخارجية ونظم العمل بها. ذلك أن الالتزام بالسرية تبرره الممارسة العملية لبعض المهن، وضمانا للدور الاقتصادي والصناعي والتجاري الذي يقوم به من يمارسون هذه المهن. كما أن مصلحة صاحب العمل تقتضي أيضا أن يحدد العمل الذي يحظر على العامل القيام به، باعتبار ذلك سرا من أسراره، يهدد مصالحته في توزيع منتجاته أو تعامله مع عملائه أو اعتماده على أسلوب محدد لإنتاج السلع. ولا بد في هذا الإطار أن تتضح آثار شرط عدم المنافسة وحدوده حتى لا يؤدي إلى عدم التوازن بين المصلحتين المتعارضتين. فلا بد من عدم الخلط بين المعلومات السرية التي يطلع عليها العامل والخبرة التي يكتسبها



بمناسبة ممارسته لعمله. بحيث يجب أن يترك للعامل إمكانية لاستخدام قدراته ومهاراته بطريقة تحقق له كسب معيشتة. حتى نحافظ على شخصية العامل الاقتصادية بما لا يحرمه شرط عدم المنافسة من استخدام مؤهلاته الفنية التي تمثل الطريق الوحيد للعيش. معنى ذلك أنه يحق للعامل أن يستغل خبرته بعد ترك العمل، سواء لحسابه الخاص أم لحساب غيره ولكن بشرط عدم المنافسة وهو الذي يستهدف عدم استخدام تلك الخبرة في مشروع منافس بعد انتهاء علاقة العمل.

لذلك يهدف حظر العامل من مباشرة نفس نشاط صاحب العمل إلى فرض حماية فعالة لحائز المعرفة الفنية من ناحيتين، فمن ناحية، يمنع شرط عدم المنافسة من استعمال أو استغلال المعرفة الفنية بواسطة العامل، مرتكب الفعل غير المشروع ومن ناحية أخرى، يرتب الإخلال بشرط عدم المنافسة تعويضا للحائز أي لصاحب العمل، نتيجة ما أصابه من ضرر على المساس بالمعرفة الفنية.

وبما أن قانون العمل يهدف إلى تحقيق غايات اجتماعية واقتصادية وسياسية، تدور في الغالب حول كفالة عمل مناسب وأجر عادل وإنتاج، عن طريق تنظيم حقوق وواجبات كل من العامل وصاحب العمل تنظيمًا عادلًا لحل الصراع الطبقي بين العمال وأصحاب الأعمال حلاً سلمياً. ولضمان ذلك التوازن فلا يجوز مراعاة الاعتبارات الاجتماعية على حساب الاعتبارات الاقتصادية التي لا غنى عنها في نظام اقتصادي متوازن. فالتضحية بمصلحة المؤسسة ومستوى إنتاجها لصالح العمال سيؤدي حتماً إلى فشل دور المشروعات الاقتصادية في الأخذ بسياسة اقتصاديات السوق - تنفيذاً لمتطلبات مرحلة التحول الاقتصادي - باعتبار أن سوق العمل يتأثر بالظروف الاقتصادية والسياسية والاجتماعية للدولة التي يوجد بها.

ونظراً لمرونة شرط عدم المنافسة ومن أجل تحقيق الغاية من إقراره، فإن المنطق يفرض أن يترك للقاضي السلطة التقديرية للنظر في مدى التزام الشرط للقدر الذي تقتضيه المصلحة العامة، مستهدياً في ذلك بظروف المؤسسة والعامل. ومن بين المسائل الأساسية التي تدخل في تقدير شرط عدم المنافسة، حركة التطور في أسلوب الإنتاج، المدة المعقولة لتجدد عنصر العملاء، مدة خدمة العمل لدى صاحب العمل، عدد المناصب الممكنة لتشغيل العامل... إلخ. وعلى ذلك يتحقق القاضي في مراقبته لصحة الشرط الاتفاقي بعدم المنافسة أنه لا يتجاوز ما تقتضيه المصلحة المشروعة لصاحب العمل وأنه لا يستغرق حرية العامل في العمل أو يهدد مستقبله الاقتصادي بما يتنافى مع العدالة.



إن حرية العامل في العمل مضمونة حتى بوجود شرط عدم المنافسة، لأنه لا يؤدي إلى بطلالة إجبارية للعامل لنسبية حظر المنافسة. فالمنع لا يكون طيلة حياة العامل، وبالنظر إلى مهنة معينة وإلى مدينة معينة بالقدر الضروري لحماية مصلحة صاحب العمل والعامل. فكان على المشرع الجزائري أن يحرص على إدراج شرط عدم المنافسة بالقيود الضرورية لإضفاء الطابع النسبي والمرونة على الحظر. ثم وضع هذه القيود جميعها في إطار معيار عام يهدف إلى حماية المصلحة المشروعة للمؤسسة وترك إمكانية للعامل لإيجاد عمل آخر. كما يمكن للمشرع أن يفرض على صاحب العمل أن يقدم تعويضا للعامل مقابل التزامه بشرط عدم المنافسة، إذا لم يوفق في إيجاد عمل آخر حماية لمصلحته الاقتصادية والاجتماعية. وعلى القاضي مراقبة مدى صحة الشرط على ضوء القيود المتعددة التي تحيط بشرعيته وإعادته إلى الحد المعقول ولا يقضي ببطلان الشرط في جملة إذا اقترن بقيود مبالغ فيها، أخذا بعين الاعتبار الخبرة المهنية للعامل والمصلحة المشروعة للمؤسسة.