شرط عدم المنافسة بعد انتهاء عقد العمل: دراسة في شروط الصحة والآثار المترتبة في القانون المقارن والفلسطيني

الباحث/ أنس السباخي

شرط عدم المنافسة بعد انتهاء عقد العمل: دراسة في شروط الصحة والآثار المترتبة في القانون المقارن والفلسطيني

The condition of non-competition after the expiration of the employment contract: A Study on Validity Conditions and Legal Consequences in Comparative and Palestinian Law

الباحث/ أ. أنس السباخي

الملخص:

يتناول هذا البحث شرط عدم المنافسة كأحد البنود المقيدة لحرية العامل بعد انتهاء العلاقة التعاقدية، في سياق عقود العمل، مستعرضًا التوتر القائم بين مصلحة صاحب العمل في حماية أسرار العمل والموقع التنافسي من جهة، وحق العامل في حرية العمل واختيار الوظيفة من جهة أخرى. كما يُسلّط البحث الضوء على غياب تنظيم قانوني صريح لهذا الشرط في التشريع الفلسطيني، ما يطرح تساؤلات قانونية حول مدى مشروعيته وحدود استخدامه. ويعتمد البحث منهجًا تحليليًا مقارنًا، يرتكز على تحليل الفقه والقضاء في عدد من الأنظمة القانونية، ولا سيما القانون الفرنسي والمغربي والمصري، للكشف عن الاتجاهات القضائية المختلفة في ضبط هذا الشرط، والمعايير المعتمدة لصياغته بشكل مشروع، مثل ضرورة تحديد مدته ومجاله الجغرافي ونوع النشاط، وربطه بمقابل مالي عادل. وقد بيّن البحث أن شرط عدم المنافسة، وإن كان يُعتبر مشروعًا من حيث المبدأ، إلا أن مشروعيته تظل مشروطة بضوابط صارمة تحول دون تحوّله إلى وسيلة تعسفية تقيد العامل وتخلّ بمبدأ التوازن العقدي. ويقترح الباحث ضرورة تدخل المشرّع الفلسطيني لتنظيم هذا الشرط صراحة، بما يحقق الموازنة بين حرية العمل وحماية مصالح أصحاب العمل ضمن إطار من العدالة العقدية والمعايير الدستورية.

الكلمات المفتاحية: شرط عدم المنافسة، عقود العمل، حرية العامل، التوازن العقدي، السر المهني، مقابل الشرط التعاقدي

Abstract

This study examines the non-competition clause as a contractual condition that restricts the employee's freedom to work after the termination of employment. It explores the inherent tension between the employer's interest in protecting trade secrets and competitive advantage, and the worker's constitutional right to work and professional mobility. The paper highlights the lack of explicit legal regulation of this clause in Palestinian legislation, raising questions about its legitimacy and permissible scope.

Employing a comparative analytical approach, the study draws on legal doctrine and judicial decisions from various jurisdictions, notably French, Moroccan, and Egyptian law. It identifies key criteria for the clause's validity, including time limits, geographic scope, type of restricted activity, and the requirement of fair compensation.

The study concludes that while non-competition clauses may be legitimate in principle, their validity must be subject to strict legal safeguards to prevent abuse and ensure contractual balance. The author calls for legislative reform in Palestine to explicitly regulate these clauses, ensuring a fair balance between freedom of employment and the protection of legitimate business interests within a framework of contractual justice and constitutional principles.

Keywords: Non-competition Clause, Employment Contracts, Employee's Freedom, Contractual Balance, Professional confidentiality, Consideration for Contractual Clause

المقدمة

عقد العمل كغيره من العقود؛ يخضع لقاعدة العقد شريعة المتعاقدين، وأن العقد إذا ما انعقد باتفاق وبإرادة أطرافه فإنه يعد بمثابة القانون المنظِّم لحقوقهم والتزاماتهم، إلا أنّ هذه القاعدة ليست متروكة للمتعاقدين على إطلاقها، فبنود عقد العمل يجب أن تراعي مصالح صاحب العمل والحقوق المكفولة للعامل.

الناظر لغالبية عقود العمل المتعلقة بالأعمال ذات الطبيعة الخاصة، يجد أن أحكامها تتضمن شرطًا على العامل بعدم منافسة صاحب العمل بعد انتهاء مدة العقد، وهذا الشرط على الرغم من أنه يأتي لحماية مصلحة مشروعة لصاحب العمل من ضمان عدم منافسة العامل له بعد انتهاء العقد المبرم بينهما، فإنه يعد قيدًا على العامل في حرية العمل، وبالتالي فهو يرتب انتهاكًا صريحًا للمبدأ الدستوري القاضي بحرية العمل كمظهر من مظاهر الحرية الفردية، وهذا ما أكدت عليه المادة (23) من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، إذ نصت على أنه: "لكل شخص الحق في العمل، وله حرية اختياره بشروط عادية مرضية، كما أن له حق الحماية من البطالة"، كما نصت المادة (25) من القانون الأساسي الفلسطيني على أنه: "العمل حق لكل مواطن...".

في ذات السياق، فإن لشرط عدم المنافسة تأثيرًا بالغًا على الحياة الاقتصادية والاجتماعية؛ ذلك أن تقييد العامل بشرط كهذا يؤدي لا محالة إلى تهديد المركز المالي للعامل، إذ أنه يمتنع عليه بموجب هذا الشرط وفي فترة سريانه القيام بالأعمال التي يمتلك فيها الخبرة والمعرفة والتخصص، تحت مبرر حماية مصلحة صاحب العمل الذي أطلع العامل على أسرار عمله ومكّنه من بناء علاقات مع زبائنه، الأمر الذي قد ينحى بالعامل إلى البطالة الإجبارية، وبالتالي إلحاق أضرار لا تحمد عقباها على الحياة الاجتماعية له ولأسرته.

عليه، وكي لا يتمادى أصحاب العمل في تقييد حرية العامل بمثل هذا الشرط، يجب أن يجري تنظيمه ضمن إطار قانوني يكفل عدم الإضرار بالمصالح المتعارضة، فهذا الشرط يهدف إلى منع العامل من استغلال ما اطلع عليه من أسرار تتعلق بالعمل وما حصل عليه من بناء علاقات مع زبائن صاحب العمل السابق للاستفادة منه لحسابه الخاص أو أثناء عمله لدى صاحب العمل الجديد، بحيث يجعلنا أمام منافسة غير مشروعة.

مراجعة الأدبيات

حظي شرط عدم المنافسة في عقود العمل باهتمام فقهي وقضائي واسع، لما له من أثر مباشر على توازن العلاقة بين العامل وصاحب العمل، وتقاطعه مع حرية العمل من جهة، والمصلحة الاقتصادية للمشغّل من جهة أخرى. وقد تناولت الباحثة فريدة اليوموري هذا الموضوع من خلال دراسة تحليلية لحكم قضائي مغربي، حيث بيّنت أن المحكمة ربطت صحة الشرط بضرورة وضوحه، وتحديد مداه الزماني والمكاني، وربطه بمقابل مالي مناسب، معتبرة أن غياب هذه الشروط يُفضي إلى بطلانه. وأكدت على ضرورة التمييز بين شرط عدم المنافسة والالتزام بكتمان السر المهني، من حيث الطبيعة والآثار القانونية.

من جانب آخر، قدّمت الباحثة سعاد بنور قراءة نقدية للعلاقة بين شرط عدم المنافسة وحرية العامل، مؤكدة أن هذا الشرط يشكل تقييدًا لحق دستوري، ويجب أن يخضع لرقابة صارمة من حيث نطاقه ومشروعيته. كما استعرضت التطبيقات القضائية المقارنة، بما في ذلك اجتهادات القضاء الفرنسي، التي اشترطت لصحة هذا الشرط وجود مقابل مالي للعامل، وتحديد دقيق لنوع النشاط الممنوع.

وتشير هذه الأدبيات مجتمعة إلى أنّ شرط عدم المنافسة يجب أن يُصاغ بدقة، وألا يُستخدم كأداة للهيمنة أو لإفراغ العلاقة التعاقدية من مضمونها الحمائي، خاصة في ظل غياب نصوص قانونية واضحة تنظم هذا الشرط في بعض النظم القانونية، كالحالة الفلسطينية.

وفي ضوء هذه الخلفية، يسعى هذا البحث إلى استكمال هذا المسار التحليلي من خلال دراسة موقف القانون الفلسطيني والفقه المقارن، واقتراح رؤية تنظيمية تضمن حماية المصالح المتبادلة دون الإخلال بالمبادئ الدستورية والعدالة العقدية.

أهمية البحث

تكمن أهمية البحث في أنه يعالج شرطًا من الشروط الشائع تضمينها في عقود العمل والذي يمس حرية العمل، خاصة في الفترة اللاحقة لانتهاء العقد، سيما وأن قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لعام 2000 لم تتناول أحكامه أي تنظيم لهذا الشرط.

إشكالية البحث

تتمثل إشكالية البحث في الحاجة لمعرفة إلى أي حد يمكن اعتبار شرط عدم المنافسة بعد انتهاء عقد العمل شرطًا مشروعًا في ضوء أحكام القانون المقارن، وما مدى الحاجة إلى تنظيمه تشريعيًا في النظام القانوني الفلسطيني بما يوازن بين حرية العامل في العمل وحق صاحب العمل في حماية مصالحه المشروعة؟ بحيث تُشكل تلك الإشكالية السؤال الرئيسي للبحث، ويتفرع عنه عدة تساؤلات وهي:

1. ما هي الطبيعة القانونية لشرط عدم المنافسة؟
2. ما الفرق بين شرط عدم المنافسة وبعض الشروط الأخرى التي ترد في عقد العمل؟
3. ما مدى مشروعية شرط عدم المنافسة؟
4. ما هي الشروط الواجب توافرها للحديث عن صحة ورود شرط عدم المنافسة في قانون العمل؟
5. ما هي الحالات التي يبطل وينقضي معها شرط عدم المنافسة؟
6. إلى أي حد يمكن لشرط عدم المنافسة أن يتسم بالمشروعية إن لم يتضمن تعويضًا ماليًا للعامل عن فترة نفاذ هذا الشرط؟

نطاق البحث

يستهدف البحث دراسة قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000، وقانون العمل القطري رقم (14) لسنة 2004، وغيره من التشريعات كالقانون المدني الأردني والمصري، بالإضافة إلى ما يمكن الحصول عليه من تطبيقات قضائية للقضاء الفرنسي والمغربي والجزائري، ذلك بالحد الذي يمكننا من الوقوف عند تنظيم أمثل لهذا الشرط.

منهجية البحث

للإجابة على هذه التساؤلات، وجدنا أنه من المناسب اتباع المنهج التحليلي والمقارن، إذ يظهر المنهج التحليلي من خلال تحليل أحكام القوانين التي نظمت شرط عدم المنافسة وإسقاط التطبيقات القضائية عليها، بينما نتناول المنهج المقارن للمقارنة بين ما ذهب إليه المشرع الفلسطيني من تنظيم لشرط عدم المنافسة وبين ما ذهب إليه المشرع القطري وبعض التشريعات الأخرى كالسعودية.

خطة البحث

لبلوغ غايات البحث، ارتأينا تقسيمه كما يلي:

المبحث الأول: الطبيعة القانونية لشرط عدم المنافسة.

المطلب الأول: التمييز بين شرط عدم المنافسة وغيره من المفاهيم القانونية.

المطلب الثاني: مدى مشروعية شرط عدم المنافسة.

المبحث الثاني: الأحكام الخاصة بشرط عدم المنافسة.

المطلب الأول: شروط صحة شرط عدم المنافسة.

المطلب الثاني: إبطال شرط عدم المنافسة وسقوط حق صاحب العمل بالتمسك به.

المبحث الأول: الطبيعة القانونية لشرط عدم المنافسة

سيهتم هذا المطلب في التمييزٍ بين شرط عدم المنافسة الذي يرد في عقد العمل وبعض المفاهيم القانونية التي كثيرًا ما تتداخل معه، خاصة المنافسة غير المشروعة والالتزام بعدم إفشاء الأسرار، وذلك ما سنتناوله في المطلب الأول، كما أنه سيصار من خلاله إلى الحديث عن مدى مشروعية شرط عدم المنافسة، لاسيما وأنه يأتي كقيد على حرية العمل تحديدًا في الفترة اللاحقة لانتهاء عقد العمل، وذلك ما سيتم تناوله في المطلب الثاني.

المطلب الأول: التمييز بين شرط عدم المنافسة وغيره من المفاهيم القانونية

بدايةً، وقبل الخوض في تمييز شرط عدم المنافسة عن غيره من المفاهيم التي قد تتقاطع معه، يجدر بنا الوقوف عند تعريف شرط عدم المنافسة ومن ثم محاولة التفريق بينه وبين مفهوم المنافسة غير المشروعة والالتزام بعدم إفشاء أسرار العمل.

الفرع الاول: تعريف شرط عدم المنافسة

بالرجوع إلى بعض التشريعات[1] التي نظمت شرط عدم المنافسة، نجد أنها لم تورد تعريفًا لشرط عدم المنافسة الذي يرد في عقد العمل، تاركةً هذه المسألة لاجتهاد الفقه.

1 قانون رقم (14) لسنة 2004 بإصدار قانون العمل القطري، المنشور على الموقع الإلكتروني:
http//:www.refworld.org/cgi-bin/texis/vtx/rwmain/opendocpdf.pdf?reldoc=y&docid542978=e34
تاريخ الزيارة: 2025/03/02
نظام العمل السعودي المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/36) 2015/03/26، والمنشور على الموقع الإلكتروني التالي:
https//:www.hrdf.org.sa/Content/files/labor_system.pdf
تاريخ الزيارة: 2025/03/02

فقد عرّف الفقه شرط عدم المنافسة بأنه: "منع الأجير، بعد فسخ عقد العمل، من القيام بنشاط مهني، وقد يرد هذا الشرط إما في عقد الشغل أو في الاتفاقية الجماعية".[2] كما عرّفه جانب آخر من الفقه بأنه: "الاتفاق الذي بمقتضاه يلتزم الأجير بعدم منافسة مشغله سواء من خلال إنشاء مشروع منافس، أو من خلال الاشتغال عند مشغل منافس وذلك ليس فقط أثناء سريان العقد بل حتى بعد انتهائه".[3]

كما عرّفه جانب آخر من الفقه بأنه: "الاتفاق الذي بمقتضاه يلتزم الأجير بعدم منافسة مشغله، سواء بإنشاء مشروع منافس، أو بالعمل عند رب عمل منافس بعد انتهاء عقد الشغل".[4]

يرى الباحث، أن هذه التعريفات لم تكيف شرط عدم المنافسة بالشكل المطلوب، ذلك لاختلاف الزاوية التي ينظر منها كل فقيه لشرط عدم المنافسة، فيمكن تعريف شرط عدم المنافسة بأنه: "الاتفاق الذي يلزم به العامل نفسه بعدم منافسة صاحب العمل بعد انتهاء العلاقة التعاقدية، من خلال استغلال الأسرار التي اطلع عليها بحكم عمله لدى صاحب العمل أو العلاقات التي كوّنها مع زبائن صاحب العمل، سواء باستعمالها في منافسة صاحب العمل بمشروعه الخاص، أو نقلها لصاحب العمل الجديد المنافس للسابق، أو بالاشتراك مع شخص منافس لصاحب العمل السابق".

يتضح مما سبق، أن شرط عدم المنافسة هو نتاج اتفاق بين العامل وصاحب العمل، إذ أنّ هذا الشرط يرد كبند من بنود عقد العمل؛ ليحول دون قيام العامل بمنافسة صاحب العمل، وبشكل خاص بعد انتهاء العقد، إذ أن الغاية من شرط عدم المنافسة هي حماية صاحب العمل من استغلال العامل للأسرار التي اطلع عليها بحكم عمله بعد انتهاء علاقة العمل مع صاحب العمل.[5]

كما تجدر الإشارة إلى أنّ العلة من اختصاص هذا الشرط بالفترة التي تلي انتهاء عقد العمل، وعدم اشتماله لفترة سريان العقد، لأن التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل أثناء سريان العقد ليس بحاجة للبحث له عن أساس سواء في القانون أو الاتفاق (عقد العمل)، بل أنه يعد تطبيقًا مباشرًا لالتزام العامل بالتفرغ لعمله وعدم قيامه بأي عمل قد يؤدي به إلى الإضرار بمصلحة صاحب العمل (الالتزام بعدم المنافسة)،[6] كما أنه يعد تنفيذًا لمقتضيات مبدأ حُسن النية المفترض في كافة العلاقات التعاقدية،[7] والذي يقتضي الأمانة والإخلاص من خلال المحافظة على أسرار العمل وعدم إفشائها.[8]

---

2 ابراهيم المنكبي، شرط عدم المنافسة في قانون الشغل –تعليق على قرار- (سلسلة الاجتهادات القضائية، المغرب: 2013)، 314.

3 عبد اللطيف الخالفي، الوسيط في مدونة الشغل، الجزء الأول، علاقات الشغل الفردية، (1، المطبعة والوراقة الوطنية: 2004)، 416.

4 إذ لو اقتصر التزام العامل بعدم المنافسة على فترة سريان العقد فقط؛ لتعمد العمال وبمجرد اطلاعهم على اسرار العمل الى استغلال أي فرصة تؤدي بهم إلى ترك العمل لكي يعملوا بصفة مستقلة لحسابهم الخاص أو الالتحاق للعمل لدى صاحب عمل جديد منافس لصاحب العمل الأول يغريهم بزيادة الأجر. مشار إليه لدى: توفيق بوبكر، الاثبات في عقود الشغل الفردية على ضوء قانون الشغل المغربي، (رسالة ماجستير، جامعة محمد الخامس السويسي، المغرب: 2011)، 74.

5 نادية أيت إفتان، شرط عدم المنافسة بين حماية المصلحة المشروعة للمؤسسة وحرية العمل، مجلة دراسات قانونية، عدد (18)، (مركز البصيرة للبحوث والاستشارات والخدمات التعلمية، الجزائر:2013)، 120.

6 نادية أيت إفتان، مرجع سابق، 119.

7 موسى شكري حباس، عقد العمل –دراسة تاريخية فقهية قضائية تحليلية ناقدة- (1، دار السلام للنشر والتوزيع، رام الله: 1999)، 142.

8 فريدة اليوموري، شرط عدم المنافسة: طبيعته وشروط تحققه، المجلة المغربية للإدارة المحلية والتنمية، عدد (107)، المغرب، 2012، 94. ومثال ذلك، أن العامل الذي يعمل في معرض لبيع كماليات السيارات، لا يجوز له أن يحضر معه ولحسابه بضاعة، ويقوم بعرضها للبيع، كذلك الأمر في العامل الذي يعمل في مصنع لمواد التنظيف، والذي اكتسب الخبرة في كيفية خلط المواد الكيميائية، فلا يحق له أن يقوم بصناعة تلك المواد في بيته لحسابه الخاص، لأن ذلك من شأنه أن يقلل من جهد العامل المعتاد، ويقلل من اهتمامه بالعمل لدى صاحب العمل، كما أن عمله هذا سيؤدي إلى مزاحمة صاحب العمل في السوق، الأمر الذي لا يرتضيه القانون ولا العرف ولا العادة. موسى حباس، مرجع سابق، 143.

الفرع الثاني: شرط عدم المنافسة والمنافسة غير المشروعة

عرفت المادة (33) من القانون النموذجي للدول العربية،[9] المنافسة غير المشروعة بأنها: "يعتبر غير مشروع كل عمل من أعمال المنافسة يتنافى مع العادات الشريفة في المعاملات الصناعية والتجارية". كما عرّفتها اتفاقية باريس لحماية الملكية الصناعية في المادة (10-مكرر) بأنّها: "2. يعتبر من أعمال المنافسة غير المشروعة، كل منافسة تتعارض مع العادات الشريفة في الشؤون الصناعية أو التجارية".[10]

أما على صعيد الفقه، فقد ذهب جانب من الفقه إلى تعريف المنافسة غير المشروعة بأنّها: "اتجاه التاجر حتى ينتصر على منافسيه إلى وسائل غير شريفة تتنافى مع الأمانة والنزاهة والعادات الجارية في التجارة أو الصناعة بغية اكتساب العملاء وتحقيق أكبر ربح ممكن".[11]

كما أنّ للقضاء رأي في تعريف المنافسة غير المشروعة، إذ عرّفتها محكمة النقض المصرية بأنها: "يعد منافسة غير مشروعة ارتكاب أعمال مخالفة للقانون والعادات أو استخدام وسائل مخالفة لمبادئ الشرف والأمانة في المعاملات إذا قصد به إحداث لُبس بين منشأتين تجاريتين أو إيجاد اضطراب بأحدهما متى كان من شأنه اجتذاب عملاء إحدى المنشأتين للأخرى أو صرف عملاء المنشأة عنها".[12]

يرى الباحث في التعريفات السابقة أنها تتفق في مضمونها بأنّ أي عمل تستخدم فيه وسائل غير مشروعة تكون الغاية منها المنافسة بين التجار لتحقيق أرباح أكبر على حساب تجار آخرين، تعد من قبيل المنافسة غير المشروعة؛ وذلك لمخالفتها للقانون أو العرف أو العادات التجارية.

عليه، يتضح من خلال التعريفات السابقة أنّ مفهوم المنافسة غير المشروعة يختلف في جوهره عن شرط عدم المنافسة، إذ أن الأخير يجد الأساس القانوني له في العقد المبرم بين العامل وصاحب العمل، بالتالي فإن إخلال العامل به يجعله مسؤولًا مسؤولية تعاقدية في مواجهة صاحب العمل عما قد يلحق بالأخير من ضرر، في حين أن المنافسة غير المشروعة تجد أساسها في نص القانون أو أحد مصادره، كالعرف التجاري والعادة؛ لأن النص القانوني كما بيّنا سابقًا، وضّح المقصود بالمنافسة غير المشروعة، إضافة إلى تحديده لبعض الأعمال التي تعد من قبيل المنافسة غير المشروعة، وذلك على سبيل المثال لا الحصر.

---

9 القانون النموذجي للعلامات التجارية في الدول العربية لسنة 1975، مركز التنمية الصناعية في الدول العربية. المشار إليه لدى: محمد مبارك فضيل الرشيدي، المنافسة غير المشروعة والاحتكار في القانون الكويتي، (معهد الكويت للدراسات القانونية والقضائية: 2008)، 14.

10 اتفاقية باريس لحماية الملكية الصناعية بتاريخ 1883/3/20. المنشورة على الموقع الالكتروني:
https//:www.wipo.int/treaties/ar/ip/paris?utm_source=chatgpt.com
تاريخ الزيارة 2025/03/03
وأيضاً أخذت اتفاقية التجارة الدولية وتحديداً اتفاقية (تربس) بالتعريف الأخير؛ وذلك عندما أحالت المقصود بالمنافسة غير المشروعة وصورها إلى ما ورد في المادة (10-مكرر) من اتفاقية باريس. يونس عرب، النظام القانوني للمنافسة غير المشروعة في القانون الأردني، المنشورة على الموقع الالكتروني:
https//:www.wto.org/english/docs_e/legal_e-27/trips_01_e.htm.
تاريخ الزيارة 2025/03/03

11 محمد بهجت عبدالله قايد، القانون التجاري -نظرية الأعمال التجارية-، (1، دار النهضة العربية، القاهرة: 1991)، 209. كما عرفها جانب آخر من الفقه بأنها: "التزاحم على الحرفاء أو الزبناء عن طريق استخدام وسائل منافية للقانون أو الدين أو العرف أو العادات أو الاستقامة التجارية أو الشرف المهني"، أحمد شكري السباعي، الوسيط في القانون التجاري المغربي والمقارن، الجزء الثالث، (مكتبة المعارف، الرباط:1986)، 417.

12 حكم محكمة النقض المصرية، مدني طعن رقم (62) بتاريخ 1959/6/25، 505. قضاء النقض التجاري، المبادئ التي قررتها محكمة النقض في ثمانية وستين عاماً 1931- 1999، (1، منشأة المعارف، الإسكندرية: 2000)، 35. كما عرفها القضاء المغربي بأنها: "كل فعل يرتكبه التاجر عن سوء نية بهدف تحويل أو محاولة تحويل الحرفاء أو الزبناء أو محاولة إلحاق ضرر بمصالح منافسة له عن طريق استخدام وسائل منافية للقانون أو الأعراف أو العادات أو الشرف المهني أو الاستقامة المهنية". حكم محكمة الدار البيضاء، بتاريخ 1963/1/7، نشر في جريدة المحاكم (G.T.M) في 1963/02/10، 17. مشار إليه لدى: أحمد شكري السباعي، مرجع سابق، 416.

الفرع الثالث: شرط عدم المنافسة والالتزام بعدم إفشاء أسرار العمل

يعد الالتزام بعدم إفشاء أسرار العمل من الالتزامات الخاضعة لنظرية العقد،[13] ذلك لأن هذا الالتزام يعد من تطبيقات مبدأ حسن النية في تنفيذ العقود،[14] فالالتزام بعدم إفشاء أسرار العمل يتقرر سواء نص عليه في عقد العمل أم لم ينص، ذلك يرجع إلى أن العقد لا يقتصر فقط على ما ورد فيه، بل يمتد ليشمل كل مستلزماته وفقًا للعرف والعدالة وطبيعة الالتزام.[15]

مع ذلك، ونظراً لأهمية هذا الالتزام فإن غالبية التشريعات اتجهت إلى جعل نصوصها أساسًا آخر لهذا الالتزام، فقد ورد هذا الالتزام في قانون العمل الفلسطيني،[16] إذ نصت المادة (33) منه على: "يلتزم العامل بتأدية عمله بإخلاص وأمانة وبالمحافظة على أسرار العمل وأدواته..."، كما اهتم قانون العمل القطري بهذا الالتزام، فقد نصت المادة (42) منه: "يلتزم العامل بما يلي: 8. عدم إفشاء أسرار العمل حتى بعد انتهاء العقد". أيضًا أخذ به نظام العمل السعودي في المادة (6/65) التي اعتبرت أن من واجبات العامل: "أن يحفظ الأسرار الفنية والتجارية والصناعية للمواد التي ينتجها، أو التي أسهم في إنتاجها بصورة مباشرة أو غير مباشرة، وجميع الأسرار المهنية المتعلقة بالعمل أو المنشأة التي من شأن إفشائها الإضرار بمصلحة صاحب العمل".[17]

تجدر الإشارة إلى أن الالتزام بعدم إفشاء أسرار العمل ليس مطلقًا في كل الحالات،[18] ذلك أنه في حال ما إذا كانت تلك المعلومات التي اطلع عليها العامل بحكم عمله شائعة؛ فإن ذكر العامل لها لا يعد إفشاءً لأسرار العمل،[19] وبمعنى آخر يعد التزام العامل بالمحافظة على أسرار العمل وعدم إفشائها مرهونًا ببقاء تلك المعلومات التي حصل عليها بحكم طبيعة عمله لها صفة السرية.[20] وهذا يُعد جوهر الاختلاف بين الالتزام بعدم إفشاء أسرار العمل وبين شرط عدم المنافسة، إذ يقتضي الأخير التزام العامل بعدم استعمال المعلومات التي حصل عليها بحكم عمله لمنافسة صاحب العمل، سواء فقدت صفة السرية أم لم تفقد.[21]

أيضًا، يعد التزام العامل بعدم إفشاء أسرار العمل أحد الآثار المترتبة ضمنيًا بمجرد إبرام عقد العمل بينه وبين صاحب العمل، دون حاجة لتضمين العقد لأي بنود تشير لهذا الالتزام، وذلك خلافًا لشرط عدم المنافسة الذي يشترط أن يرد مكتوبًا بشكل صريح في العقد؛ حتى يتمكن العامل من الإحاطة بمضمونه بشكل مستنير.[22]

13 نادية أيت إفتان، مرجع سابق، 107.
14 محمد علي عمران، الوسيط في شرح أحكام قانون العمل الجديد، (دار الاتحاد العربي للطباعة، القاهرة: 1985)، 131.
15 نادية أيت إفتان، مرجع سابق، 107.
16 قانون العمل رقم (7) لسنة 2000، المنشور في العدد (39) من الوقائع الفلسطينية، بتاريخ 2001/11/25، 7.
17 كما أن قانون العقوبات الفلسطيني، فرض حماية جزائية لهذا الالتزام، إذ نص في المادة (355) على أنه: "يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على ثلاث سنوات كل من: 3. كان بحكم مهنته على علم بسر وأفشاه دون سبب مشروع". قانون العقوبات رقم (16) لسنة 1960، المنشور في العدد (1487) من الجريدة الرسمية الأردنية، بتاريخ 1960/05/1، 374.
18 نادية أيت إفتان، مرجع سابق، 110.
19 عبد الناصر توفيق العطار، شرح أحكام قانون العمل، (دار الاتحاد العربي للطباعة، القاهرة: 1989)، 219.
20 فتحي عبد الصبور، الوسيط في قانون العمل، الجزء الأول، (دون ناشر، 1985)، 183. مشار إليه لدى: نادية أيت إفتان، مرجع سابق، 113.
21 فريدة اليوموري، مرجع سابق، 97.
22 ديب محمد، الالتزام بعدم المنافسة في علاقة العمل، (رسالة ماجستير، جامعة وهران، الجزائر: 2013)، 78.

المطلب الثاني: مدى مشروعية شرط عدم المنافسة

إن مقتضيات الوصول لمبررات مشروعية شرط عدم المنافسة، تدفعنا للوقوف عند الأساس القانون لهذا الشرط؛ ذلك أن المشرع الفلسطيني في قانون العمل، اكتفى بمجرد الإشارة المقتضبة لمضمون هذا الشرط، وهذا في معرض تحديده للواجبات المفروضة على العامل أثناء سريان عقد العمل، إذ نصت المادة (33) منه على أن: "يلتزم العامل بتأدية عمله بإخلاص وأمانة وبالمحافظة على أسرار العمل وأدواته...".

ويفهم من ذلك أنه أحال ضمنيًا تحديد شروط صحة هذا الاتفاق لعقد العمل المبرم بين طرفيه، أو لما يقرره الاتفاق الجماعي للعمل، مع مراعاة ما نص عليه القانون في هذا الجانب، وفي حال خلوهما من أية إشارة إليه يتم الرجوع للقواعد العامة للعقود التي تستدعي تقيّد العامل به.[23]

ولما كان الأصل هو استرداد العامل لكامل حريته بعد انتهاء عقد العمل، إذ يملك الحرية في إبرام عقد عمل جديد أو العمل لحسابه الخاص،[24] فإن أي قيد يفرض على هذه الحرية يُرتب خطورة على مستقبل العامل في ممارسة ما شاء من نشاط،[25] خاصة إذا كان العامل لم يرتكب خطأً محددًا يسأل عنه قانونًا،[26] إلا أنّ العامل قد يستغل ما استحصل عليه من أسرار وما كوّنه من علاقات مع زبائن صاحب العمل بحكم عمله، ويذهب إلى إنهاء عقده مع صاحب العمل، والقيام بشروع مماثل ينافس فيه صاحب العمل، أو العمل لدى مشروع آخر منافس، بالتالي إذا ما سمح القانون للعامل استغلال تلك الأسرار وإفشاءها للغير أو استعمالها لحسابه الخاص؛ يكون بذلك أضرّ بصاحب العمل وبمصالحه المشروعة، غير أن قوانين معظم الدول أجازت لصاحب العمل أن يورد في عقد العمل، شرطًا بموجبه يمتنع على العامل بعد انتهاء عقد العمل منافسة صاحب العمل.[27] عليه، فإن التساؤل هنا يدور حول الأساس القانوني لهذا الشرط.

الفرع الأول: القانون

بالرجوع لقانون العمل الفلسطيني نجد أنه أشار لشرط عدم المنافسة، كالتزام يقع على عاتق العامل أثناء تأديته لعمله، وذلك حين نصّت المادة (33) بأنّ على العامل أن يعمل بإخلاص وأمانة والمحافظة على أسرار العمل وأدواته، دون أي إشارة لامتداد هذا الالتزام على العامل بعد انتهاء عقد العمل.[28] على الرغم من أن إعمال هذا الشرط تستدعيه المرحلة اللاحقة لانتهاء العقد أكثر من مرحلة سريانه، إذ أن منافسة العامل لصاحب العمل محتملة فيها وغير مستبعدة.[29]

23 ديب محمد، مرجع سابق، 75.
24 حمدي عبد الرحمن، التزام العامل بعدم منافسة رب العامل في كل من القانون المصري والفرنسي، مجلة العلوم القانونية والاقتصادية، جامعة عين شمس، مصر، 1974، 7.
25 ناديا أيت إفتان، مرجع سابق، 126.
26 حمدي عبد الرحمن، مرجع سابق، 8.
27 ناديا أيت أفتان، مرجع سابق، 126.
28 ويعد الالتزام بالإخلاص والأمانة والمحافظة على أسرار العمل وأدواته، بمثابة المعنى المرادف لالتزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل. علي يحيى آل ومانان، التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل -دراسة مقارنة في القانونين المصري والسعودي، (رسالة ماجستير، جامعة القاهرة، مصر: 2004)، 15.
29 ديب محمد، مرجع سابق، 76.

وعلى خلاف المشرع الفلسطيني، فإن التشريعات المقارنة؛ أكّدت تحمل العامل هذا الالتزام، مثل قانون العمل القطري،[30] ونظام العمل السعودي،[31] والقانون المدني المصري،[32] والقانون المدني الأردني،[33] وجعلته نافذًا في حقهِ خلال فترة عملهِ، وبعد انتهائها.

وعلى خلاف المشرع الفلسطيني، فإن التشريعات المقارنة؛ أكّدت تحمل العامل هذا الالتزام، مثل قانون العمل القطري،[34] ونظام العمل السعودي،[35] والقانون المدني المصري،[36] والقانون المدني الأردني،[37] وجعلته نافذًا في حقهِ خلال فترة عملهِ، وبعد انتهائها.

الفرع الثاني: العقد

يعد عقد العمل بمثابة الإطار العام الناظم للعلاقة بين العامل وصاحب العمل،[38] وحيث أن القاعدة العامة تقضي بأن العقد شريعة المتعاقدين، فإن لأطرافه الاتفاق على إدراج ما يرتضونه من شروط، على أن يراعوا في ذلك عدم مخالفة القانون،[39] ويعتبر شرط عدم المنافسة أحد تلك الأحكام التي عادة ما يشترطها صاحب العمل على العامل؛ لضمان عدم استغلال العامل لما اطلع عليه من أسرار وما شكل من علاقات مع زبائن صاحب العمل، والتوجه لمنافسته سواء أثناء سريان العقد أو بعد انتهائه.

30 نصت المادة (43) من قانون العمل القطري على أنه: "...وإذا كانت طبيعة العمل تسمح للعامل بمعرفة عملاء صاحب العمل أو بالاطلاع على أسرار عمل المنشأة، جاز لصاحب العمل أن يشترط على العامل ألا يقوم بعد انتهاء العقد بمنافسته أو بالاشتراك في أي مشروع منافس له...".

31 نصت المادة (83) من نظام العمل السعودي على أنه: "1. إذا كان العمل المنوط بالعامل يسمح له بمعرفة عملاء صاحب العمل، جاز لصاحب العمل -حماية لمصالحه المشروع- أن يشترط على العامل ألا يقوم بعد انتهاء العقد بمنافسته... 2. إذا كان العمل المنوط بالعامل يسمح له بالاطلاع على أسرار عمله، جاز لصاحب العمل -حماية لمصالحه المشروعة- أن يشترط على العامل ألا يقوم بعد انتهاء العقد بإفشاء أسراره...".

32 نصت المادة (1/686) من القانون المدني المصري على أنه: "إذا كان العمل الموكول إلى العامل يسمح له بمعرفة عملاء رب العمل أو بالاطلاع على سر أعماله كان للطرفين أن يتفقا على ألا يجوز للعامل بعد إنهاء العقد أن ينافس رب العمل، ولا أن يشترك في أي مشروع يقوم بمنافسته". القانون المدني المصري رقم (131) لسنة 1948، الصادر بقصر القبة في 16 يوليو 1948، المنشور في الوقائع المصرية، عدد رقم (108 مكرر أ)، بتاريخ 1948/07/29.

33 نصت المادة (1/818) من القانون المدني الأردني على أن: "إذا كان العامل يقوم بعمل يسمح له بالاطلاع على أسرار العمل ومعرفة عملاء المنشأة جاز للطرفين أن يتفقا على ألا يجوز للعامل أن ينافس صاحب العمل أو يشترك في عمل ينافسه بعد انتهاء العقد". القانون المدني الأردني رقم (43) لسنة 1976، المنشور في الجريدة الرسمية، عدد (2645)، الصادر بتاريخ 1976/08/01.

34 نصت المادة (43) من قانون العمل القطري على أنه: "...وإذا كانت طبيعة العمل تسمح للعامل بمعرفة عملاء صاحب العمل أو بالاطلاع على أسرار عمل المنشأة، جاز لصاحب العمل أن يشترط على العامل ألا يقوم بعد انتهاء العقد بمنافسته أو بالاشتراك في أي مشروع منافس له...".

35 نصت المادة (83) من نظام العمل السعودي على أنه: "1. إذا كان العمل المنوط بالعامل يسمح له بمعرفة عملاء صاحب العمل، جاز لصاحب العمل -حماية لمصالحه المشروع- أن يشترط على العامل ألا يقوم بعد انتهاء العقد بمنافسته... 2. إذا كان العمل المنوط بالعامل يسمح له بالاطلاع على أسرار عمله، جاز لصاحب العمل -حماية لمصالحه المشروعة- أن يشترط على العامل ألا يقوم بعد انتهاء العقد بإفشاء أسراره...".

36 نصت المادة (1/686) من القانون المدني المصري على أنه: "إذا كان العمل الموكول إلى العامل يسمح له بمعرفة عملاء رب العمل أو بالاطلاع على سر أعماله كان للطرفين أن يتفقا على ألا يجوز للعامل بعد إنهاء العقد أن ينافس رب العمل، ولا أن يشترك في أي مشروع يقوم بمنافسته". القانون المدني المصري رقم (131) لسنة 1948، الصادر بقصر القبة في 16 يوليو 1948، المنشور في الوقائع المصرية، عدد رقم (108 مكرر أ)، بتاريخ 1948/07/29.

37 نصت المادة (1/818) من القانون المدني الأردني على أن: "إذا كان العامل يقوم بعمل يسمح له بالاطلاع على أسرار العمل ومعرفة عملاء المنشأة جاز للطرفين أن يتفقا على ألا يجوز للعامل أن ينافس صاحب العمل أو يشترك في عمل ينافسه بعد انتهاء العقد". القانون المدني الأردني رقم (43) لسنة 1976، المنشور في الجريدة الرسمية، عدد (2645)، الصادر بتاريخ 1976/08/01.

38 ديب محمد، مرجع سابق، 78.

39 سعاد بدور، التزام العامل بعدم المنافسة بين السر المهني والحرية في العمل، مجلة دراسات لجامعة عمار ثليجي الأغواط، مجلة دولية رقم (4652)، العدد (45)، الجزائر، 2016، 140.

وتجدر الإشارة، إلى أنه يتعين العلم عند تضمين العقد لهذا الشرط أنه يمثل قيد على حرية العمل، وأنه وجد كاستثناء لغايات حماية مصلحة مشروعة لصاحب العمل،[40] لا أن يأتي هذا القيد لمنع العامل عن العمل بشكل مؤبد، أو أن يكون الهدف منه إجبار العامل على البقاء لدى صاحب العمل،[41] أو أن يغالي صاحب العمل عند تحديده للمكان الذي يسري عليه شرط عدم المنافسة،[42] وفي جميع الأحوال فإن على القضاء عند تفسيره لبنود العقد التضييق في التفسير لمصلحة العامل.[43]

الفرع الثالث: الاتفاقية الجماعية للعمل

سبق وأن أشرنا إلى أن عقد العمل قد يكون مصدرًا لشرط عدم المنافسة، غير أنه لا يمكن استبعاد فرضية أن يأتي العقد خاليًا من الإشارة لشرط عدم المنافسة، وفي هذه الحالة يتم الرجوع للاتفاقية الجماعية للعمل، باعتبارها الإطار القانوني الأمثل لتنظيم شروط العمل بشكلٍ عام،[44] على أن ذلك يكون مقيدًا بالإشارة الصريحة في عقد العمل على إمكانية الرجوع للاتفاقية الجماعية للعمل.[45] وبتحقق ذلك تكون الاتفاقية الجماعية للعمل مصدرًا لشرط عدم المنافسة، الذي يتخذ إحدى الصورتين:

أولاً: أن يرد النص صراحة على شرط عدم المنافسة في الاتفاقية الجماعية للعمل، وإن كان هذا الشرط نادرًا ما يتم تناوله بالتفصيل في هذه الاتفاقية،[46] إلا أنّ محكمة النقض الفرنسية استقرت في الكثير من قراراتها على وجوب تحمل العامل للالتزامات الواقعة على عاتقه بموجب الاتفاقية الجماعية، بما في ذلك الالتزام بعدم المنافسة حتى في حال غياب أي إشارة إليها في عقد العمل، شريطة إعلام العامل بوجود الاتفاقية، وضرورة اطلاعه على أحكامها.[47] وهنا يثار تساؤل حول الاتفاقية الأجدر بالتطبيق، هل هي عقد العمل الفردي أم عقد العمل الجماعي؟

إن الإجابة على هذا التساؤل تقتضي الأخذ بمعيار الأسبقية في الإبرام، فإذا لم يتضمن عقد العمل الفردي شرط عدم المنافسة، فلا يمكن للاتفاقية الجماعية اللاحقة لعقد العمل الفردي أن تفرض على العامل الالتزام بشرط عدم المنافسة؛ ذلك أن العامل يكتسب بمقتضى عقد العمل الفردي وضعًا قانونيًا لا يصح المساس به، أمّا إذا كان عقد العمل الفردي لاحق في إبرامه على الاتفاقية الجماعية السارية أحكامها على مشروع صاحب العمل، فإن القضاء يذهب إلى تفضيل البنود الأصلح للعامل.[48]

40 محمد خليل يوسف أبوبكر، التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل بين التشريع وأحكام القضاء، (جامعة الزيتونة الأردنية، الأردن: 2014)، 458.

41 وهذا ما جاءت به محكمة التمييز الأردنية في قرارها رقم (2014/1120)، حين قضت أنه: "إن الشرط جاء عاماً ومطلقاً مما يخالف روح نص المادة (818) من القانون المدني، وروح نص المادة (23) من الدستور، والمادة (4/ب) من قانون العمل". قرار محكمة التمييز الأردنية رقم (2014/1120)، بتاريخ 2014/09/23.

42 وهذا ما أيده قرار محكمة تونس في حكمها الابتدائي رقم (2005/39131) الذي قضى بأنه: "وحيث أن منع المدعي من العمل بكامل تراب الجمهورية ولمدة خمس سنوات سيحرمه من حق العمل الذي ضمنه له الدستور بالديباجة، والميثاق العالمي لحقوق الإنسان بفصله (23) والإتفاقية الدولية للتشغيل عدد (122)...". خديجة زيادة، إلتزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل، دراسة منشورة بتاريخ 2013/03/28 على الموقع الإلكتروني: html.289540/28/03/2013/articles/com.alwatanvoice.pulpit//:https

تاريخ الزيارة 2025/03/28.

43 محمد خليل يوسف أبوبكر، مرجع سابق، 462.

44 سعاد بدور، مرجع سابق، 140.

45 ديب محمد، مرجع ساق، 78.

46 سعاد بدور، مرجع سابق، 140.

47 فاطمة الزهراء بوقطة، شرط عدم المنافسة في علاقات العمل الفردية، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والاقتصادية والسياسية، عدد (03)، جامعة الجزائر، 2009، 171.

48 مقني بن عمار، القواعد العامة للتفسير وتطبيقاته في منازعات العمل والضمان الاجتماعي -دراسة مقارنة-، (رسالة ماجستير، جامعة وهران، الجزائر: 2009)، 436.

ثانيًا: أن تكتفي الاتفاقية الجماعية بالإشارة إلى جواز إدراج شرط عدم المنافسة في عقد العمل، وبهذه الحالة لا يكون شرط عدم المنافسة نافذا في مواجهة العامل، إلا بتضمينه بنص صريح في عقد العمل،[49] وهنا يثار تساؤل حول مدى جواز إخضاع كافة العاملين لدى صاحب العمل لشرط عدم المنافسة الوارد في الاتفاقية الجماعية للعمل؟

إن شرط عدم المنافسة يرد أحيانًا بصورة تُخضع كافة العاملين لدى صاحب العمل لأحكام هذا الشرط، غير أن هذا نادرًا ما يقع،[50] وقد يشمل فئات معينة فقط من العاملين لطبيعة عملهم داخل المشروع، أيضًا لحجم المسؤولية المنوطة بهم.[51] عليه، فإن تضمين هذا الشرط في عقود عاملين آخرين لا تشملهم أحكام الاتفاقية الجماعية للعمل يترتب عليه البطلان.[52]

المبحث الثاني: الأحكام الخاصة بشرط عدم المنافسة

سيهتم هذا المطلب بتناول الأحكام الخاصة بشرط عدم المنافسة من جانب البحث في الشروط الواجب توفرها للحديث عن صحة شرط عدم المنافسة الذي يلتزم به العامل بعد انتهاء العلاقة التعاقدية، هذا في المطلب الأول، ومن جانب آخر، سنتناول الحالات التي يسقط فيها حق صاحب العمل في التمسك بشرط عدم المنافسة بعد انتهاء تلك العلاقة، وذلك في المطلب الثاني.

المطلب الأول: شروط صحة شرط عدم المنافسة

على الرغم من أحقية صاحب العمل في فرض شرط عدم المنافسة في سبيل حماية مصالحه المشروعة، إلا أنه من غير المقبول إطلاق حرية صاحب العمل في تقريره لهذا الشرط، خاصة وأن العامل غالبًا ما يضطر تحت ضغط الحاجة وشح خيارات العمل إلى قبوله، الأمر الذي يترتب معه إهدار وتقييد لحرية العمل وحرية التجارة.[53]

لهذا نجد أن قوانين بعض الدول[54] أعطت عناية كبيرة لتنظيم هذا الشرط، إذ تطلبت توفر شروط معينة للقول بصحة هذا الشرط، ذلك بما يكفل تحقيق التوازن بين مصلحتين متعارضتين -مصلحة صاحب العمل ومصلحة العامل-، إلا أنّ الشروط التي تتطلبتها قوانين تلك الدول؛ تعد قاصرة أمام ما تطلبه القضاء الفرنسي من شروط لكي يكتسب شرط عدم المنافسة صفة المشروعية.[55] عليه، وفي ظل غياب تنظيم قانوني لهذا الشرط من قبل المشرع الفلسطيني، ستكون دراستنا له وفق القوانين والاجتهادات القضائية المقارنة.

---

49 فاطمة الزهراء بوقطة، مرجع سابق، 170.

50 يرى الباحث أن إخضاع كافة العاملين لدى صاحب العمل لهذا الشرط في اتفاقية الجماعية، محل نظر، ذلك أن أي مشروع يتشكل من مجموعة مختلفة من العاملين تختلف طبيعة عمل كل عامل عن الآخر، إذ أن هناك بعض العاملين لا تستدعي طبيعة عملهم إخضاعهم لهذا الشرط، فهم ليس باستطاعتهم الاطلاع على أسرار المشروع، لذلك يجب الأخذ بعين الاعتبار عند إدراج مثل هذا الشرط في الاتفاقية الجماعية، طبيعة عمل الخاضعين لأحكامها.

51 ديب محمد، مرجع سابق، 79.

52 منال سالم شوق الرشيدي، الحماية القانونية للأجور في قانون العمل الأردني والكويتي -دراسة مقارنة-، (رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، الأردن: 2010)، 37 وما بعدها.

53 نادية أيت إفتان، مرجع سابق، 129.

54 قانون العمل القطري. نظام العمل السعودي. القانون المدني المصري. القانون المدني الأردني. القانون المدني الليبي.

55 ذلك أن القرار المبدئي والتاريخي لمحكمة النقض الفرنسية الصادر بتاريخ 2002/07/10، جاء فيه: "إن شرط عدم المنافسة لا يمكن أن يكون مشروعاً إلا إذا كان ضرورياً لحماية مصلحة مشروعة للمؤسسة، محدداً في الزمان والمكان، يأخذ بعين الاعتبار خصوصية عمل العامل ويتضمن تعويضاً مالياً، هذه الشروط كلها مجتمعة إلزامية".

Cour de Cassation, chambre sociale, arrêt du 10 juillet 2002 : RG n°00-45135, Juris Travail Salaries. http://www.juritravail.com/Actualite/clause-de-non-concurrence/Id/252511.03/04/2025 تاريخ الزيارة:

الفرع الأول: وجود مصلحة جدية لصاحب العمل في اشتراط عدم المنافسة

تتحقق مصلحة صاحب العمل في تقييد العامل بشرط عدم المنافسة، حين تشكل منافسة العامل له خطرًا حقيقيًا لمصالحه، قد يؤدي إلى تهديد مستقبله المهني وإلحاق الضرر بأعماله، كخشيته من فقدان زبائنه واجتذابهم من قبل العامل، أو إذاعة الأخير لأسرار عمله.[56] عليه، وحتى تتحقق مشروعية شرط عدم المنافسة، يجب أن يكون هناك حاجة ضرورية ومصلحة جدية تحقق حماية لصاحب العمل من إدراج هذا الشرط في عقد العمل.[57] كأن يكون العمل الموكول إلى العامل يسمح له بالاطلاع على أسرار نشاط صاحب العمل والتعرف على زبائنه.

فإذا كان العمل الذي يقوم به العامل لا يمكنه من الاتصال بزبائن صاحب العمل، ولا الوقوف على أسرار نشاطه؛ فبالتالي يستحيل عليه استخدام هذه الأسرار بعد انتهاء عقده لمنافسة صاحب العمل، ومن ثم لا يمكن للأخير أن يتحدث عن وجود مصلحة جدية له في تقييد العامل بهذا الشرط.[58] ذلك أن كل شرط تعلق بعمل لا يشكل بطبيعته تهديدًا لمصالح صاحب العمل يعتبر باطلًا، ولا يتم الأخذ به.[59]

وتطبيقًا لذلك، فإذا كان شرط عدم المنافسة مدرج في عقد عامل نظافة مثلًا، فإن هذا الشرط لا يصح لأن مثل هذا العمل لا يهدد بأي حال من الأحوال مصالح صاحب العمل لا بالنسبة لأسراره ولا بالنسبة لزبائنه.[60]

كما أن شرط المصلحة هنا، يعد تطبيقًا لمبدأ عدم جواز التعسف في استعمال الحق، إذ أنه يحق للقاضي في ظل غياب نص تشريعي يشترط توفر تلك المصلحة لدى صاحب العمل عند اشتراطه عدم منافسة العامل أن يستبعد وفقًا للقواعد العامة، أي شرط قد يرد في العقد لا تبرره مصلحة معتبرة باعتباره مشوبًا بالتعسف.[61]

---

56 Jean Pélissier et d'autres, Droit du Travail, 20 éme éd, Dalloz.Paris, France,p33,2002.
http://data.bnf.fr/11918966/jean_pelissier/.05/04/2025 تاريخ الزيارة:

57 وهذا ما أكد عليه قراران صادرين عن محكمة النقض الفرنسية، واللذان قضيا: "بالإقرار بشرط عدم المنافسة المدرج في عقد العمل الخاص بعمل شخص -يعمل في شركة كمفوض تجاري مقابل أجرة- وكان عمل الشركة يقوم على صناعة أجهزة المكاتب، فعمدت الشركة على إدراج شرط عدم المنافسة في عقد العمل مع هذا العامل، إذ تخشى أن يستغل الأخير اسم الشركة وزبائنها بطريقة منافسة تحقق له الأرباح، فوضعت الشرط لتحمي خصوصية عملها".

- cour de cassation, chambre social,du 25 octobre 1995, LegiFrance.gouv.fr.
https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000007289722.06/04/2025 تاريخ الزيارة
- cour de cassation, chambre social,du 28 juin 2008 , LegiFrance.gouv.fr
.https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000019002615.06/04/2025 تاريخ الزيارة

58 ناديا أيت إفتان، مرجع سابق، 131.

59 Cour de Cassation, chambre sociale, arrêt du 12 janvier 2011 : RG n°08-45280, Paul-Henri Autonmattei, les Clauses du contrat de travail 2e Ed.liaisons P77.
https://books.google.ps/books?id=qdY5Uk4KIRQC&pg=PA63&lpg=PA63&dq=paul+henri+antonmattei+les+-clauses+du+contrat. 08/04/2025 تاريخ الزيارة

60 حمدي عبد الرحمن، مرجع سابق، 16. وهذا ما أكده قرار لمحكمة النقض الفرنسية حين قضى بأنه: "إن صاحب العمل لا يمكن أن يلزم العامل بعدم منافسته في عقد العمل متى تبين أن نوعية الوظائف التي يشغلها العامل لا تبرر إلزامه بعدم المنافسة، ذلك أن هذه الوظائف من حيث طبيعتها لا تهدد مصالح صاحب العمل".

cour de cassation, chambre social,du 14-5-1992 n°2041, LegiFrance.gouv.fr.
https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000019002615.08/04/2025 تاريخ الزيارة

61 حمدي عبد الرحمن، مرجع سابق، 16.

الفرع الثاني: أن يكون الشرط محددًا من حيث الزمان والمكان ونوع العمل

إذا كان المشرع يسمح لصاحب العمل حماية لمصالحه، أن يتفق مع العامل على تقييد حرية الأخير بالعمل بعد انتهاء العقد من خلال تضمين العقد بشرط عدم المنافسة، إلا أنه لم يتغاضَ عن حماية مصالح العامل، إذ اقتضى للأخذ بهذا الشرط ألا يكون مطلقًا يلزم العامل بعدم منافسة صاحب العمل بصفة دائمة، أو بعدم منافسته في إطار جغرافي يتخطى مكان عمله، أو أن يمتد ذلك الشرط لمنع العامل من ممارسة أعمال لا يقوم بها صاحب العمل.[62]

أولاً: التحديد من حيث الزمان

إن تقييد العامل بشرط عدم المنافسة بصورة مطلقة من حيث الزمان، يعد تهديدًا لمستقبل العامل، ولكي لا يحدث ذلك يجب أن يتحدد ذلك القيد بمدة زمنية معقولة.[63] ويرجع للقاضي سلطة تقدير المدة المعقولة لمنع المنافسة على ضوء الظروف والملابسات المحيطة بالعمل،[64] وذلك بالنظر لمدة خدمة العامل، وما إذا كانت هذه المدة مكنته من الوقوف على أسرار العمل، ومعرفة زبائن صاحب العمل،[65] بالإضافة لمراعاة سرعة تطور صناعات العصر الحديث وتطور أساليب الإنتاج وفنونه،[66] لأن ما يعتبر سرًا في وقت معين لا يستمر كذلك في زمان آخر.[67]

وبالنظر للتشريعات المنظمة لشرط عدم المنافسة، نجد أنها اختلفت في مسألة تحديد مدة المنع من المنافسة من عدمه، فمنها ما تبنّت معيارًا جامدًا في تحديد هذه المدة الزمنية، مثل قانون العمل القطري الذي حددها بسنتين، ونظام العمل السعودي الذي أيضًا حددها بسنتين، لكن هذا التحديد اقتصر على الحالة التي يكون فيها العمل المنوط بالعامل يسمح له بمعرفه زبائن صاحب العمل، دون تقييد ذلك الشرط بمدة محددة من الزمن في الحالة التي يكون العمل المنوط بالعامل يسمح له بالاطلاع على أسرار العمل،[68] أيضًا ذهب القانون المدني الليبي إلى تحديد تلك المدة بخمس سنوات لمن تقلد منصب مدير وثلاث سنوات في الأحوال الأخرى.[69]

في حين ذهبت بعض التشريعات إلى الأخذ بالمعيار المرن عند تقييدها لشرط عدم المنافسة بأن يكون محددًا بفترة زمنية، ذلك أنها لم تشترط لصحة هذا الشرط أن يكون محددًا بمدة معينة، مثل القانون المدني المصري، والقانون المدني الأردني،[70] تاركين للقضاء تقدير ما إذا كانت المدة التي اتفق عليها الطرفان تتناسب وحماية المصالح المشروعة لصاحب العمل، الذي ينظر بظروف ووقائع كل حالة على حدى، مستهديًا بأهمية النشاط الذي يقوم به العامل، وما له من تأثير على أعمال صاحب العمل.[71]

---

62 وهذا ما جاء به قرار محكمة النقض الفرنسية في مارس، والذي قضى بأن: "من الممكن للاتفاقات بين الأطراف أن تهدد فعلًا حرية العمل والتجارة متى كانت تتضمن حظراً دائم ومطلق، وبالتالي يجب أن تكون هذه الاتفاقيات محددة من حيث الزمان والمكان". مشار إليه لدى: سعاد بدور، مرجع سابق، 145.

63 ناديا أيت إفتان، مرجع سابق، 133.

64 محمد لبيب شنب، شرح أحكام قانون العمل، (4، مكتبة الوفاء القانونية، القاهرة: 1987)، 208.

65 همام محمد محمود زهران، قانون العمل "عقد العمل الفردي"، (1، دار الجامعة الجديدة للنشر والتوزيع، الاسكندرية: 2013)، 387.

66 حمدي عبد الرحمن، مرجع سابق، 17.

67 صباح كوتو، مرجع سابق، 119.

68 نص المادة (43) من قانون العمل القطري، ونص المادة (83) من نظام العمل السعودي.

69 نصت المادة (2/685) من القانون المدني الليبي على أنه: "غير أنه يشترط لصحة هذا الاتفاق أن يتوافر فيه ما يأتي: أ. أن يكون الاتفاق كتوباً. ب. أن يكون العامل بالغاً رشده وقت إبرام العقد. ج. أن يكون القيد مقصوراً من حيث الزمان والمكان ونوع العمل، على القدر الضروري لحماية مصالح رب العمل المشروعة على ألا يتجاوز هذا القيد خمس سنوات بالنسبة إلى تقلد منصب المدير وثلاث سنوات في الأحوال الأخرى، وإذا اتفق على مدة أطول أنزلت إلى هذا الحد".

70 نص المادة (686) من القانون المدني المصري، ونص المادة (2/818) من القانون المدني الأردني.

71 فريدة اليوموري، مرجع سابق، 103.

ويرى جانب من الفقه الذي أيّد ما ذهب إليه كل من المشرعين الأردني والمصري، بأن التحديد قد يوصف بأنه تحكمي، بالإضافة إلى أن هناك تباينًا بين المهن والصناعات، بل هناك تباين أساسي وهو شخصية العامل نفسه واستعداداته وقدراته.[72]

بينما يرى الباحث، بأن على المشرّع عند تنظيمه لشرط عدم المنافسة، أن يأخذ بمعيار وسطي، ذلك من خلال اشتراطه لصحة هذا الشرط أن لا تزيد مدته عن حد معين، كأن يحددها بسنتين، والعلة في ذلك ضمان عدم مغالاة أصحاب العمل وتعسفهم في تحديد تلك المدة بسنوات طويلة قد تهدد مستقبل العامل الاقتصادي، بالإضافة وفي ظل غياب معايير دقيقة ومحددة تقيد المدة الزمنية، أن يترك مساحة لسلطة القاضي يستطيع من خلالها تحقيق التوازن بين مصالح العامل وصاحب العمل، وتقدير مدى توفر مصلحة جدية لدى الأخير من تقييد العامل عن منافسته في تلك المدة.

ثانيًا: التحديد من حيث المكان

يرى جانب من الفقه أنه يجب تقييد شرط عدم المنافسة في المكان الذي يمارس فيه صاحب العمل نشاطه، إذ يتعين أن يتقيد النطاق المكاني للشرط بإقليم محدد أو رقعة جغرافية معينة، دون أن يمتد إلى كافة أنحاء الدولة في الداخل مثلًا أو في الخارج.[73] عليه، فإذا كان المنع مطلقًا كان الشرط باطلًا.[74]

غير أن المعيار الذي أخذ به الفقه يعد جامدًا، مقارنةً بالمعيار الذي وضعته التشريعات المقارنة، والتي اقتضت لصحة الشرط تقييده مكانيًا -بالقدر الضروري لحماية مصالح صاحب العمل المشروعة- إذ يتسم هذا المعيار بالمرونة، كونه يؤدي إلى تفاوت الحلول العملية من حالة إلى أخرى، إذ يسمح بالأخذ بعين الاعتبار مدى اتساع أعمال صاحب العمل ومدى خطورة المنافسة على مصالحه في نطاق يضيق أو يتسع حسب الأحوال، ذلك أنه قد يتسع نشاط صاحب العمل ليشمل كافة أقاليم الدولة، الأمر الذي يترتب معه عدم تحقق الغاية من الشرط إذا ما حُصر نطاقه في رقعة جغرافية صغيرة.[75]

ويمثل ذلك ما أخذ به القضاء الفرنسي، الذي توسع في رسمه لحدود الحظر المكاني لشرط عدم المنافسة، وقد وصفه بعض الفقهاء الفرنسيين وفقًا لقضاء محكمة النقض الفرنسية، بأنه قيد شبه مطلق، إذ قضت بمشروعية الشرط بعدم مباشرة سمسار لمهنته خلال ثلاث سنوات في نطاق ثماني عشرة محافظة.[76] ويعد ذلك شبيه بما ذهب إليه القضاء الأردني، حين أخذ بامتداد مصلحة صاحب العمل المشروعة إلى خارج إقليم الدولة.[77]

72 ديب محمد، مرجع سابق، 94.

73 وهذا ما جاء به حكم للمحكمة الابتدائية بالدار البيضاء في المغرب، والذي قضى بأنه: "يعد باطلًا الشرط الذي يمنع بمقتضاه العامل من العمل لحساب شخص آخر في كل أنحاء المملكة المغربية". مشار إليه لدى: فريدة اليوموري، مرجع سابق، 102.

74 سعاد بدور، مرجع سابق، 147. ناديا أيت إفتان، مرجع سابق، 134.

75 حمدي عبد الرحمن، مرجع سابق، 18.

76 مشار إليه لدى: ناديا أيت إفتان، مرجع سابق، 135. أيضاً، قضى بمشروعية القيد المكاني شبه المطلق في حال كان منع العامل لمدة محددة بخمس سنوات من مباشرة نشاطه في كل إقليم يباشر فيه صاحب العمل أعماله، إذ يتعلق الأمر بشركة متعددة الجنسيات. مشار اليه لدى: هشام محمود محمد زهران، مرجع سابق، 293.

77 إذ قضت محكمة التمييز الأردنية بأن: "العامل إذا عمل مديراً لشركة أو مسؤولًا وكان نشاطها يمتد إلى دول خارج الإقليم، وكان مطلعاً على عملاء الشركة وأسرارها فإن من حق صاحي العمل اشتراط المنع من حيث المكان إلى مكان النشاط أو امتداد نشاط هذه الشركة خارج الإقليم" قرار محكمة التمييز الأردنية، بصفتها الحقوقية رقم (2014/1299)، بتاريخ 2014/8/7. منشورات عدالة.

كما أن القضاء الفرنسي وفي إطار توسيعه للقيد المكاني، قضى بمشروعية القيد المكاني المطلق، إذ أن احتجاج صاحب العمل به جاء لمنع العامل من مباشرة أعماله المنافسة لأعمال صاحب العمل في مكان قريب من مكان مباشرة الأخير لأعماله.[78] إلا أنّه في نزاع آخر قضى بعدم مشروعية ذات القيد المكاني المطلق، ذلك إذا كانت الغاية منه منع العامل من مزاولة مهنته، في مكان بعيد عن مكان مزاولة صاحب العمل لنشاطه، وبشكل لا يهدد مصاله.[79]

ثالثًا: التحديد من حيث نوع العمل

يراد بتحديد نوع العمل الذي يرد عليه شرط عدم المنافسة، أنّ على صاحب العمل تحديد الأعمال التي يمتنع على العامل مباشرتها بعد انتهاء عقد العمل، مراعيًا بذلك تقاطع تلك الأعمال بنشاطه الأصلي، وبالقدر الضروري لحماية مصالحه المشروعة[80].[81] وبمفهوم المخالفة فإنّ تقييد العامل بعدم ممارسة أعمال لا تدخل في مهنة أو حرفة صاحب العمل، ولا تؤدي إلى منافسته، يعتبر تقييدًا مطلقًا يرتب البطلان على شرط عدم المنافسة.[82]

وذهب جانب من الفقه، إلى مشروعية شرط عدم المنافسة الذي يقيد العامل من ممارسة مهنته الأساسية التي تستجيب لتكوينه المهني والفني، طالما كان الشرط مقيدًا من حيث الزمان والمكان، وطالما لا يؤدي ذلك إلى تقييد العامل في ممارسة أعمال أخرى تستجيب لما لديه من تكوين فني، وإن لم تمثّل مهنته الأساسية.[83] بل إن القضاء الفرنسي ذهب لأبعد من ذلك، إذ قضى بمشروعية شرط عدم المنافسة، الذي يقيد العامل من مباشرة مهنته الأساسية في نطاق مكاني ولكن لزمان محدد.[84]

ويرى جانب من الفقه -والذي نؤيده بذلك- أن على القضاء النظر إلى المدة التي مارس خلالها العامل العمل محل شرط عدم المنافسة، فإذا كان العامل قد باشر ذلك العمل خلال مدة طويلة وتنقل بين عدة مهام تولاها لدى صاحب العمل، فهذا يدلل على أن ذلك العمل لا يُعد من قبيل العمل الأساسي للعامل، وأن باستطاعته العمل في مجال آخر، فبهذه الحالة يعتبر الشرط صحيحًا، أما إذا كان العامل استغرق مدة عمله لدى صاحب العمل في تخصص واحد فإنّ الشرط في هذه الحالة يكون مهددًا بالبطلان.[85]

---

78 Tara Brill-Venkatasamy, la clause de non concurrence en droit du travail "comparaison des droit Anglais et Français",R.I.D.C. 1-1998, p145.
http://www.persee.fr/doc/ridc_0035-3337_1998_num_50_1_1121.15/04/2025 :تاريخ الزيارة

79 إذ قضى حكم لمحكمة النقض الفرنسية بأن: "الشرط الذي يحظر على العامل (مصفف الشعر) العمل في غير النطاق الذي كان يعمل فيه لدى صاحب العمل غير مشروع إذا امتد الحظر إلى كل مكان يملك فيه صاحب العمل صالون للحلاقة، وفي المقابل اعتبر الشرط الذي يحظر مصفف الشعر من العمل في نطاق مكاني قدره خمسمائة متر من محيط المحل السابق الذي كان يعمل فيه مشروعاً". مشار إليه لدى: ديب محمد، مرجع سابق، 96.

80 عليه، يقع باطلًا شرط عدم المنافسة الذي يرد لمنع عامل لا ترتقي طبيعة عمله إلى منافسة صاحب العمل، مثل السائق الذي يتولى شحن السلع إلى نقاط توزيعها أو بيعها، أو العامل الذي يتولى مراقبة العمال لضمان حسن سير العمل، وغيرها من الأعمال البسيطة، فعمل هؤلاء لا يرتقي إلى مستوى تهديد مصالح صاحب العمل. صباح كوتو، مرجع سابق، 121.

81 محمد خليل يوسف أبو بكر، مرجع سابق، 466.

82 همام محمود محمد زهران، مرجع سابق، 466.

83 ديب محمد، مرجع سابق، 97.

84 Tara Brill-Venkatasamy, op. cit, p152.

85 صباح كوتو، مرجع سابق، 121.

الفرع الثالث: اقتران شرط عدم المنافسة بتعويض مالي للعامل

بالرجوع للتشريعات المقارنة،[86] نجد أن أحكامها خلت من أي إشارة لاعتبار التعويض المالي للعامل عن فترة التزامه بشرط عدم المنافسة شرطًا من شروط صحة هذا الالتزام، وبالتالي فإنّ تعويض العامل عن فترة التزامه بهذا الشرط لا يجد له أساس في تلك التشريعات. كما أن القضاء ظل مقيدًا بأحكام تلك التشريعات، إذ أنّه عندما يثار أمامه نزاع يتعلق بشرط عدم المنافسة، لا يبحث في وجود تعويض مالي للعامل عن هذا الالتزام بقدر ما يبحث في مدى احترام أطراف العقد لهذا الشرط ضمن ما ينص عليه القانون وكذلك العقد.[87]

أما القضاء الفرنسي، وعلى الرغم من عدم تنظيم قانون العمل الفرنسي لشرط عدم المنافسة،[88] تجرأ وأصدر من خلال محكمة النقض عام 2002، ثلاثة قرارات شهيرة بيّن فيها شروط صحة شرط عدم المنافسة، ومن بينها ضرورة أن يلتزم صاحب العمل بدفع مبلغ مالي للعامل على سبيل التعويض.[89] مستندًا في ذلك لأحكام قانون العمل وبشكل خاص المادة (L 112-1).[90]

ولم يكتفِ القضاء الفرنسي باشتراط التعويض المالي للقول بصحة شرط عدم المنافسة، بل توسع من خلال مجموعة قرارات متلاحقة، في تفصيله لكافة جوانب التعويض المالي الذي يصح معه شرط عدم المنافسة، منحازاً بذلك لتوفير أكبر حماية للعامل.[91] ومبرر ذلك، أن المقابل المالي جرى إقراره لتعويض العامل عن القيد الذي يمس حريته في العمل بعد انتهاء علاقة العمل، وما يترتب عليه بعد ذلك من آثار سلبية تلحق به من الناحية الاجتماعية والاقتصادية.[92]

كما أن مبلغ التعويض يجب أن يتم تحديده قبل تحرير الشرط، إذ يحدد مبلغ التعويض إما على شكل مبلغ إجمالي عن فترة تقيد العامل بعدم منافسة صاحب العمل، أو على شكل نسبة مئوية تحدد من الأجر الشهري

86 قانون العمل القطري. نظام العمل السعودي. القانون المدني المصري. القانون المدني الأردني.

87 صباح كوتو، مرجع سابق، 122.

88 ناديا أيت إفتان، مرجع سابق، 143.

89 Cour de Cassation, Chambre sociale, du 10 juillet 2002, 99-43.334 99-43.336, LegiFrance.gouv.fr. https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007044152/. 10/04/2025 تاريخ الزيارة:

90 والتي تنص على: "لا يمكن لأحد أن يضع قيودًا لحقوق الأشخاص والحريات الفردية والجماعية، مما لا يمكن أن تبرره طبيعة المهمة المراد إنجازها ومما لا يتناسب مع الهدف المراد تحقيقه"، قانون العمل الفرنسي لسنة 2000 وتعديلاته، المنشور على الموقع الالكتروني: https//:www.linguee.fr/francais-anglais/traduction/droit+du+travail.html.20/04/2025 تاريخ الزيارة:

وبذلك تكون محكمة النقض الفرنسية قد استندت عند اشتراطها المقابل المالي لصحة شرط عدم المنافسة؛ إلى مبادئ حقوق الأشخاص والحريات الفردي. ناديا أيت إفتان، مرجع سابق، 143.

91 حيث قضت محكمة النقض الفرنسية بأن تعويض العامل يبقى قادماً في ذمة صاحب العمل مهما كان سبب إنهاء علاقة العمل، فلا يهم إن كان ذلك راجعاً لإرادة العامل المنفردة كإقدامه على الاستقالة، أو إذا كان السبب راجعاً لارتكاب العامل خطأ جسيم دفع بصاحب العمل لتسريحه من العمل.

- Cour de cassation, chambre sociale, du 25 janvier 2006, 04-43.646, Légifrance, Gouv.
- Cour de cassation, chambre social, du 15 novembre 2006 n°04-16.72, cité pars, LegiFrance.gouv.fr. https://www.legifrance.gouv.fr/. 22/04/2025 تاريخ الزيارة:
- Clause de non concurrence et résiliation judiciaire du contrat de travail, Publié le 9 septembre 2014. https://www.gestiondelapaie.com/actualites/. 22/04/2025 تاريخ الزيارة:

92 Jean-Pierre, La liberté du travail en droit français. Essai sur l'évolution d'une notion à usages multiples, 2006, p 23. https://shs.hal.science/halshs-00647268. 2025/04/22 تاريخ الزيارة:

الصافي للعامل.[93] مع الأخذ بالاعتبار أن مبلغ التعويض يجب أن لا يكون رمزيًا، ذلك أن محكمة النقض الفرنسية قضت بموجب قرارها بتاريخ 2006/11/15، أن التعويض الذي يمثل عُشر (10/1) الأجر الشهري الصافي للعامل، يعد تعويضًا رمزيًا لا يختلف في شيء عن عدم تقديم التعويض أصلًا، الأمر الذي يترتب معه عدم مشروعية شرط عدم المنافسة ذلك.[94] كذلك ألزمت محكمة النقض الفرنسية في أحد قراراتها التي توالت في هذا المجال صاحب العمل بأن يدفع مبلغ التعويض للعامل بعد انتهاء العقد، وليس أثناء علاقة العمل.[95]

ويرى الباحث أن لتعويض العامل ماليًا عن فترة التزامه بعدم منافسة صاحب العمل بعد انتهاء عقد العمل أهمية بالغة، تبرر ضرورة أن يلتفت المشرع في التشريعات المقارنة إليه، من خلال النص على اعتباره شرطًا من شروط صحة شرط عدم المنافسة، ويحمل من الإلزامية ما تحمله شروط صحة البنود الأخرى في العقد، لا سيما وأن شرط عدم المنافسة يحد من إمكانية إيجاد العامل لعمل يتناسب ومؤهلاته خلال فترة سريان الشرط ما يترتب معه تأثر موارده المالية. كما أن ذلك التعويض له ما يبرره في القواعد العامة لتنفيذ العقود، والتي تقتضي للقول بصحة العقد أن يأتي لترتيب التزامات متقابلة في ذمة أطرافه، بحيث يلتزم العامل بمراعاة شرط عدم المنافسة، من خلال عدم ممارسة أي نشاط يؤدي إلى منافسة صاحب العمل بعد انتهاء عقد العمل، وبالمقابل يُفترض أن يلتزم صاحب العمل بتعويض العامل عن تلك الفترة التي سيحبس فيها نفسه عن ممارسة تلك الأعمال، لتلاشي ما قد يترتب من آثار سلبية على الحياة الاجتماعية والاقتصادية للعامل جراء التزامه بهذا الشرط.

المطلب الثاني: إبطال شرط عدم المنافسة وسقوط حق صاحب العمل بالتمسك به

بالرجوع الى القوانين المقارنة،[96] نلاحظ استئثار المشرع المصري[97] في تناول الحالات التي يسقط معها حق صاحب العمل في التمسك بشرط عدم المنافسة في مواجهة العامل على الرغم من توفر شروط صحة ذلك الشرط، إذ يكون للعامل وفق تلك الحالات التحلل من الالتزام بشرط عدم المنافسة دون أن يتعرض لأي جزاء. وتتمثل تلك الحالات كما سنتناول في هذا المطلب.

93 Michel Abeurvé, Aide à domicile : concurrence déloyale de la part d'entreprises reconnues coupables de travail dissimulé,2010.
https://www.alternatives-economiques.fr/blogs/abherve/2014/09/08/aide-a-domicile-concurrence-deloyale-reconnue-de-la-part-des-entreprises-coupables-de-travail-dissimule/. 23/04/2025 تاريخ الزيارة:
وقد جاء في قرار للغرفة الاجتماعية لمجلس النقض الفرنسي في قرارها رقم (07. 45-511)، بتاريخ 07/03/2007، أنه: "إن مبلغ التعويض الحقيقي للعامل ينحصر بين 15% -50% من الأجر الشهري الصافي للعامل، إذا ما كان الاتفاق يقضي بتقاضي العامل لمبلغ التعويض بصفة شهرية." مشار إليه لدى: ديب محمد، مرجع سابق، 100.

94 ذلك أن محكمة النقض الفرنسية قضت بموجب قرارها بتاريخ 15/11/2006، أن التعويض الذي يمثل عُشر (1/10) الأجر الشهري الصافي للعامل، يعد تعويضاً رمزيًا لا يختلف في شيء عن عدم تقديم التعويض أصلًا؛ الأمر الذي يترتب معه عدم مشروعية شرط عدم المنافسة ذلك.
Par Xavier Berjot, Avocat, Contrepartie financière de la clause de non-concurrence: questions-réponses- MARDI 24 MARS 2015.
https://www.village-justice.com/articles/Contrepartie-financiere-clause-non,19270.html. .23/04/2025 تاريخ الزيارة:

95 وتتمثل وقائع القضية بأن: "صاحب العمل اتفق مع العامل على أن يدفع له مبلغ التعويض كجزء من الأجر الشهري ليكون بمثابة تعويض مسبق عن فترة التزامه بعدم المنافسة بعد انتهاء العقد، إلا أن المحكمة اشترطت أن يدفع مبلغ التعويض بعد انتهاء العقد وليس أثناء سريانه". مشار إليه لدى: سعاد بدور، مرجع سابق، 144.

96 قانون العمل القطري. نظام العمل السعودي. القانون المدني الأردني.

97 وذلك في نص المادة (3/686) من القانون المدني، والتي تنص على: "لا يجوز أن يتمسك رب العمل بهذا الاتفاق إذا فسخ العقد أو رفض تجديده دون أن يقع من العامل ما يبرر ذلك، كما لا يجوز له التمسك بالاتفاق إذا وقع منه هو ما يبرر فسخ العامل للعقد".

الفرع الأول: إنهاء صاحب العمل للعقد أو رفض تجديده دون أن يقع من العامل ما يبرر ذلك

إذا كان عقد العمل غير محدد المدة، وقام صاحب العمل بإنهائه، أو كان محدد المدة ورفض صاحب العمل تجديده بعد انتهاء مدته، وكان ذلك دون أن يقع من العامل ما يبرر ذلك، يحق للأخير عدم التقيد بشرط عدم المنافسة دون أن يتعرض لأي جزاء.[98]

أيضًا، يتحقق ذلك في الحالة التي لا يكون فيها سبب إنهاء العقد راجعًا لصاحب العمل، كأن يكون سبب إنهاء العقد أو رفض تجديده، يعود للظروف الاقتصادية الصعبة التي يمر بها صاحب العمل، أو لأسباب فنية وخسارة اقتضت تقليص صاحب العمل لعدد العمال. وعليه، لا يجوز التمسك بشرط عدم المنافسة، في حال إنهاء عقد العمل بغير مبرر راجع للعامل ولو لم يكن ذلك راجعًا لخطأ من جانب صاحب العمل.[99]

نستنتج ممّا سبق، أن المشرع المصري ضيّق من نطاق الحالات التي يكون فيها لصاحب العمل التمسك بشرط عدم المنافسة، وتتمثل تلك الحالة بإنهاء العقد لسبب يرجع للعامل، سواء كان الإنهاء مباشرة من طرف العامل من خلال تقديم استقالته بإرادته المنفردة، أو غير مباشر من طرف صاحب العمل نتيجة إخلال العامل بالالتزامات المترتبة عليه بموجب عقد العمل.

غير أن القضاء الفرنسي ذهب باتجاه توسيع نطاق تمسك صاحب العمل بشرط عدم المنافسة في الحالات التي ينتهي فيها عقد العمل بغير خطأ من صاحب العمل، ذلك أنه اشترط لسقوط شرط عدم المنافسة وبالتالي حرمان صاحب العمل من التمسك به؛ أن يكون هذا الأخير مرتكبًا لخطأ معين.[100]

ويرى الباحث إلى جانب بعض الفقه،[101] ضرورة السير على خطى القضاء الفرنسي من توسيع نطاق تمسك صاحب العمل بشرط عدم المنافسة في الحالات التي ينتهي فيها عقد العمل دون وقوع خطأ من طرفه، ومبرر ذلك يجد أساسه في أن إنهاء عقد العمل إنهاءً مشروعًا ودون وقوع خطأ من طرف صاحب العمل، يقتضي معه عدالةً عدم حرمان هذا الأخير من حقه في الاحتجاج بشرط عدم المنافسة، إذ أن خلاف ذلك يهدد المصلحة الجدية لنشاط صاحب العمل، أضف لذلك أن شرط عدم المنافسة في حد ذاته مقيد بشروط صحة من حيث الزمان والمكان ونوع العمل وضرورة وجود تعويض مالي للعامل، حتى لا يمس ذلك الشرط بحرية العمل والتجارة، وبرأيي أنّ تلك الشروط كافية لحماية مصلحة العامل.

وبخصوص حالة سقوط حق صاحب العمل في التمسك بشرط عدم المنافسة في حال ما إذا رفض تجديد عقد العمل محدد المدة دون أن يقع من العامل ما يبرر ذلك -المنصوص عليها في المادة (3/686) من القانون المدني المصري- هي محل نظر، ذلك أنها جاءت مجحفة بحق صاحب العمل، ولا يوجد أي سند يبرر

98 أحمد حسن البرعي، الوسيط في القانون الاجتماعي -شرح عقد العمل الفردي-، (دار النهضة العربية، القاهرة: 2003)، 612.

99 همام محمد محمود زهران، مرجع سابق، 303. بمعنى أنه لا يجوز لصاحب العمل الاحتجاج بشرط عدم المنافسة لمجرد أن إنهاء عقد العمل جاء من طرفه، حتى إذا كان ذلك الإنهاء مشروعًا.

100 أحمد شوقي محمد عبد الرحمن، شرح قانون العمل الجديد والتأمينات الاجتماعية في الفقه والقضاء المصري والفرنسي، (منشاة المعارف، الإسكندرية: 2008)، 70. عليه، فإن صاحب العمل يكون له التمسك بشرط عدم المنافسة في حال إنهاء عقد العمل، دون أن يكون مرتكبًا لخطأ، ولو لم يكن العامل قد ارتكب فعل يبرر إنهاء العقد، متى كان الإنهاء مشروعًا، ذلك كأن يكون إنهاء عقد العمل راجعًا لأسباب اقتصادية صعبة تهدد نشاط صاحب العمل. إذ أن إنهاء عقود العمل لأسباب اقتصادية، يعد أمر جائز قانونًا استنادًا للمادة (41) من قانون العمل الفلسطيني، والتي تنص على: "يجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العمل لأسباب فنية أو خسارة اقتضت تقليص عدد العمل مع احتفاظ العامل بحقه في بدل اشعار، ومكافأة نهاية الخدمة، شريطة إشعار الوزارة بذلك".

101 همام محمد محمود زهران، مرجع سابق، 303. ناديا أيت إفتان، مرجع سابق، 156.

الإشارة إليها، إذ أن المادة (1/694)[102] من نفس القانون لا تلزم صاحب العمل بتجديد عقد العمل المحدد المدة.[103] كما أن المشرع في قوانين العمل المقارنة لا يلزم صاحب العمل بالتجديد إذا كان عقد العمل محدد المدة واستوفى جميع الشروط القانونية الخاصة به.[104]

الفرع الثاني: فسخ عقد العمل بسبب خطأ صاحب العمل

يسقط حق صاحب العمل في التمسك بشرط عدم المنافسة إذا ما وقع منه ما يبرر فسخ العامل للعقد، كما لو امتنع عن الوفاء بالتزاماته قبل العامل، كحالة رفضه دفع أجر العامل دون مبرر، أو إذا ارتكب فعلًا مخلًا بالآداب نحو العامل أو أحد أفراد أسرته، أو وقع منه أو من ينوب عنه اعتداء على العامل، أو كلف العامل بعمل غير متفق عليه في العقد في غير حالات الضرورة، ذلك أنه يكون هنا صاحب العمل هو الذي دفع العامل لفسخ العقد من خلال تصرفه الخاطئ.[105]

ويستوي في هذه الحالة، أن يكون الفسخ بناءً على طلب العامل أو بإرادة صاحب العمل، إلا أنّه يشترط أن يكون انتهاء العقد راجعًا لخطأ صادر عن صاحب العمل، أو بسبب إخلاله بالتزاماته اتجاه العامل.[106]

وتطبيقًا لذلك، إذا وقع من صاحب العمل خطأ ما، دفع العامل إلى فسخ العقد، فيتحلل الأخير من الالتزام بشرط عدم المنافسة. وعليه، يكون للعامل الحق في العمل لدى صاحب عمل آخر منافس لصاحب العمل السابق، أو إنشاء مشروع لحسابه الخاص، مستغلًا في ذلك الأسرار التي اطلع عليها بحكم عمله لدى صاحب العمل، فلن تقوم مسؤولية هذا العامل عن هذا الإخلال في مواجهة صاحب العمل، وليس لهذا الأخير أن يحتج على العامل بشرط عدم المنافسة.[107]

وتتمثل الحكمة من ترتيب ذلك من الناحية الاجتماعية؛ أن انتهاء الرابطة العقدية ترتب آثاراً على الاستقرار المهني والمالي للعامل، فليس من العدل مكافأة رب العمل المخطئ، بتقييد حرية العامل من ممارسة مهنته ومنعه من منافسة صاحب العمل الذي فسخ عقده معه نتيجة الخطأ الصادر عن الأخير.[108]

أما من الناحية القانونية، فإن خطأ صاحب العمل يعفي العامل من التزامه بعدم منافسته بعد انتهاء العقد، أضف إلى ذلك أنّ إرادة الأطراف اتجهت عند إبرام العقد إلى إعمال شرط عدم المنافسة في حالة استقالة العامل وليس في حالة إقالته.[109]

102 والتي تنص على أنه: "ينتهي عقد العمل بانقضاء مدته أو بإنجاز العمل الذي أبرم من أجله، وذلك مع عدم الإخلال بأحكام المادتين 678، 679".
103 همام محمد محمود زهران، مرجع سابق، 303.
104 ناديا أيت إفتان، مرجع سابق، 157. عليه، كان من الأفضل للمشرع المصري أن يقتصر هذا الحكم على حالة إنهاء صاحب العمل لعقد العمل محدد المدة قبل انتهاء مدته، دون أن يرجع ذلك لخطأ من جانب العامل. مشار اليه لدى: همام محمد محمود زهران، مرجع سابق، 304.
105 محمد لبيب شنب، مرجع سابق، 214.
106 ديب محمد، مرجع سابق، 104.
107 نادية آيت إفتان، مرجع سابق، 158.
108 حمدي عبد الرحمن، مرجع سابق، 27.
109 المرجع السابق، 27.

الخاتمة

يعتبر شرط عدم المنافسة من المواضيع المستحدثة إلى حد ما، وكان هذا سببًا في اختلاف الأنظمة القانونية في الوصول إلى تعريف محدد للمقصود بشرط عدم المنافسة، وتكمن الغاية من وراء هذا الشرط في حماية صاحب العمل من العامل الذي اطلع على الأسرار المهنية الخاصة به، وبالتالي هو اتفاق بين العامل وصاحب العمل يتعهد بموجبه العامل بعدم منافسة صاحب العمل. وقد حاولت بعض الأنظمة اعتبار شرط عدم المنافسة من قبيل المنافسة غير المشروعة إلا أنها تختلف في الأساس القانوني الذي ينظمها من حيث قيام المسؤولية المدنية على العامل في حال شرط عدم المنافسة، أما المنافسة المشروعة فتجد أساسها في نصوص القانون.

ويجد أساس شرط عدم المنافسة في القانون بنص قانون العمل الفلسطيني في المادة (33)، بالإضافة إلى عقد العمل المبرم بين العامل وصاحب العمل، واتفاقيات العمل الجماعية التي يمكن أن يرد فيها مثل هذا الشرط. وشرط عدم المنافسة لا يمكن الأخذ به على إطلاقه، بل إنه محكوم بعدد من الضوابط بوجود مصلحة جدية لصاحب العمل في اشتراط عدم المنافسة وتحديد الشرط من حيث الزمان والمكان بالإضافة إلى نوع العمل، فيجب تحديد مدة زمنية معقولة تحمي الأطراف، وقد حددت بعض القوانين المقارنة عددًا من المدد، وعلى صعيد المكان فلا يمكن الأخذ بالمنع المطلق لأن ذلك يعتبر باطلًا، بل يجب تحديده برقعة جغرافية معينة وتحديد العمل خصوصًا الأعمال التي تتقاطع مع عمله الأصلي، واقتران شرط عدم المنافسة بتعويض مالي إلا أن هذا الشرط لا يوجد له أساس قانوني في القوانين المقارنة.

يمكن في بعض الحالات إبطال شرط عدم المنافسة ويسقط بموجب ذلك حق العامل بالتمسك به، مثل إنهاء صاحب العمل للعقد أو رفض تجديده دون أن يقع من العامل ما يبرر ذلك، أو إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية لا علاقة لصاحب العمل بها، فحتى إذا كان الإنهاء مشروعًا لا يحق لصاحب العمل التمسك به. كما يرتب فسخ عقد العمل بسبب خطأ صاحب العمل سقوط هذا الشرط، فالأهم بموجب هذا الشرط أن يكون انتهاء عقد العمل راجعًا بشكل أساسي إلى خطأ صادر عن صاحب العمل سواء أكان الفسخ بناءً على طلب العامل أو صاحب العمل، فالعبرة تكون في الخطأ الصادر عن صاحب العمل الذي تسبب في انتهاء عقد العمل.

النتائج

1. تنوعت التعريفات التي قيلت بشرط عدم المنافسة؛ نظرًا لاختلاف اتجاه الأنظمة القانونية في تعريف هذ الشرط، ما دفع بنا لوضع تعريف يعالج كافة جوانب شرط عدم المنافسة، وهو ما يلي: "الاتفاق الذي يلزم به العامل نفسه، بعدم منافسة صاحب العمل بعد انتهاء العلاقة العقدية، من خلال استغلال الأسرار التي اطلع عليها بحكم عمله لدى صاحب العمل، أو العلاقات التي كونها مع زبائن صاحب العمل، سواء باستعمالها في منافسة صاحب العمل بمشروعه الخاص، أو نقلها لصاحب العمل الجديد المنافس للسابق، أو بالاشتراك مع شخص منافس لصاحب العمل السابق".
2. جاءت أحكام قانون العمل الفلسطيني خالية من أي تنظيم لشرط عدم المنافسة، أسوة بباقي القوانين المقارنة محل البحث، التي جاءت بأحكام تفصيلية لهذا الشرط.
3. اختلاف الأساس القانوني لشرط عدم المنافسة، عن المنافسة غير المشروعة، والالتزام بعدم إفشاء أسرار العمل، إذ أن شرط عدم المنافسة يجد أساسه القانوني غالبًا في عقد العمل، بينما المنافسة غير المشروعة يعود أساسها القانوني إلى نص القانون أو أحد مصادره، كالعرف التجاري والعادة، وفي ذات السياق، فإن الالتزام بعدم إفشاء أسرار العمل يجد الأساس القانوني له، في مبدأ حسن النية في تنفيذ العقود.
4. تتمحور مشروعية شرط عدم المنافسة حول ثلاثة مصادر أساسية: القانون، العقد، الاتفاقيات الجماعية للعمل، وقد يرد شرط عدم المنافسة في أي من هذه المصادر الثلاثة.
5. يشترط للقول بصحة شرط عدم المنافسة، توفر مجموعة من الشروط التي تُضفي عليه المشروعية، إذ لا بد لصاحب العمل عند تضمينه لعقد العمل مثل هذا الشرط، مراعاة أن يأتي الأخير لحماية مصلحة جدية ومشروعة لصاحب العمل، وذلك بالتزامن مع ضرورة تحديد نظام الشرط من حيث الزمان والمكان ونوع العمل، وهذا ما اتجهت إلى اشتراطه جُل القوانين المقارنة، دون أن تلتفت لشرط غاية في الأهمية، ألا وهو اقتران شرط عدم المنافسة بمبلغ من المال كتعويض للعامل عن فترة الالتزام بشرط عدم المنافسة، وهذا ما انفرد باشتراطه القضاء الفرنسي في العديد من أحكامه.
6. انفرد المشرع المصري في وضع أحكام يؤدي تحققها إلى إبطال شرط عدم المنافسة، وسقوط حق صاحب العمل بالتمسك به، مثل إنهاء صاحب العمل للعقد أو رفض تجديده دون أن يقع من العامل ما يبرر ذلك، وتلك الحالة أخذ بها المشرع المصري على إطلاقها، إلا أن القضاء الفرنسي فرق بين ما إذا كان إنهاء صاحب العمل للعقد أو رفض تجديده راجعًا لخطأ الأخير أم أن هناك من الأسباب ما تبرر ذلك الإنهاء.

التوصيات

1. نوصي المشرع الفلسطيني بضرورة تنظيم شرط عدم المنافسة بين أحكام قانون العمل الفلسطيني، ذلك لتفادي تعسف أصحاب العمل في تقييد العامل بشرط عدم المنافسة، وبذات الوقت وضع الأساس القانوني نصب أعين القضاء الفلسطيني؛ ليتمكنوا من خلاله من تحقيق التوازن بين مصالح صاحب العمل والعامل في المنازعات العمالية حول هذا الشرط.
2. ضرورة النص صراحة على اعتبار التعويض المالي للعامل عن فترة التزامه بعدم منافسة صاحب العمل، شرطًا من شروط صحة شرط عدم المنافسة، وذلك بالكيفية التي تم تفصيلها في الصفحة (22) من هذا البحث.
3. فيما يتعلق بحالات إبطال شرط عدم المنافسة، فإننا نوصي بأن يتم الأخذ بعين الاعتبار لإسقاط حق صاحب العمل بالتمسك بشرط عدم المنافسة؛ أن يكون إنهاء العقد راجعًا لخطئه، لا أن يتم حرمان صاحب العمل من التمسك بشرط عدم المنافسة في حال كان إنهاؤه لعقد العمل راجعًا لأسباب مبررة.
4. فيما يتعلق بتحديد المدة الزمنية لسريان شرط عدم المنافسة، فإننا نوصي بأن يأتي النص القانوني بحد أقصى لمدة شرط عدم المنافسة كأن تكون تلك المدة سنتين، مع ترك مساحة للسلطة التقديرية للقاضي لتقدير ما إذا كانت المدة التي قيد بها العامل تحقق التوازن بين مصالح صاحب العمل والعامل من عدمه.

المصادر والمراجع

- **المصادر**

1. قانون العمل رقم (7) لسنة 2000، المنشور في العدد (39) من الوقائع الفلسطينية، بتاريخ، 2001/11/25، 7.
2. قانون العمل القطري رقم (14) لسنة 2004.
3. نظام العمل السعودي المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/36) بتاريخ 2015/03/26.
4. القانون المدني المصري رقم (131) لسنة 1948، الصادر بقصر القبة في 16 يوليو 1948، المنشور في الوقائع المصرية، عدد رقم (108 مكرر أ)، بتاريخ 1948/07/29.
5. القانون المدني الأردني رقم (43) لسنة 1976، المنشور في الجريدة الرسمية، عدد (2645)، الصادر بتاريخ 1976/08/01.
6. القانون المدني الليبي.
7. قانون العمل الفرنسي لسنة 2000 وتعديلاته.
8. قانون العقوبات رقم (16) لسنة 1960، المنشور في العدد (1487) من الجريدة الرسمية الأردنية، بتاريخ 1960/05/01، 374.
9. القانون النموذجي للعلامات التجارية في الدول العربية لسنة 1975، مركز التنمية الصناعية في الدول العربية.
10. اتفاقية باريس لحماية الملكية الصناعية بتاريخ 1883/03/20.
11. اتفاقية التجارة الدولية وتحديداً اتفاقية (تربس).

- **المراجع**

1. كوتو، صباح، شرط عدم المنافسة وحماية حقوق الأجير، مجلة القانون المغربي، عدد (26)، (دار السلام للطباعة والنشر: 2015).
2. المنكبي، إبراهيم، شرط عدم المنافسة في قانون الشغل –تعليق على قرار- (سلسلة الاجتهادات القضائية، المغرب: 2013).
3. الخالفي، عبد اللطيف، الوسيط في مدونة الشغل، الجزء الأول، علاقات الشغل الفردية، (1، المطبعة والوراقة الوطنية: 2004).
4. بوبكر، توفيق، الاثبات في عقود الشغل الفردية على ضوء قانون الشغل المغربي، (رسالة ماجستير، جامعة محمد الخامس السويسي، المغرب: 2011).
5. أيت إفتان، نادية، شرط عدم المنافسة بين حماية المصلحة المشروعة للمؤسسة وحرية العمل، مجلة دراسات قانونية، عدد (18)، (مركز البصيرة للبحوث والاستشارات والخدمات التعلمية، الجزائر: 2013).

6. موسى شكري حباس، عقد العمل –دراسة تاريخية فقهية قضائية تحليلية ناقدة- (1، دار السلام للنشر والتوزيع، رام الله: 1999).
7. اليوموري، فريدة، شرط عدم المنافسة: طبيعته وشروط تحققه، المجلة المغربية للإدارة المحلية والتنمية، عدد (107)، المغرب، 2012.
8. الرشيدي، محمد مبارك فضيل، المنافسة غير المشروعة والاحتكار في القانون الكويتي، (معهد الكويت للدراسات القانونية والقضادية: 2008).
9. عرب، يونس، النظام القانوني للمنافسة غير المشروعة في القانون الأردني.
10. فايد، محمد بهجت عبد الله، القانون التجاري -نظرية الأعمال التجارية-، (1، دار النهضة العربية، القاهرة: 1991).
11. السباعي، أحمد شكري، الوسيط في القانون التجاري المغربي والمقارن، الجزء الثالث، (مكتبة المعارف، الرباط: 1986).
12. عمران، محمد علي، الوسيط في شرح أحكام قانون العمل الجديد، (دار الاتحاد العربي للطباعة، القاهرة: 1985).
13. العطار، عبد الناصر توفيق، شرح أحكام قانون العمل، (دار الاتحاد العربي للطباعة، القاهرة: 1989).
14. عبد الصبور، فتحي، الوسيط في قانون العمل، الجزء الأول، (دون ناشر، 1985).
15. محمد، ديب، الالتزام بعدم المنافسة في علاقة العمل، (رسالة ماجستير، جامعة وهران، الجزائر: 2013).
16. عبد الرحمن، حمدي، التزام العامل بعدم منافسة رب العامل في كل من القانون المصري والفرنسي، مجلة العلوم القانونية والاقتصادية، جامعة عين شمس، مصر، 1974.
17. آل ومانان، علي يحيى، التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل -دراسة مقارنة في القانونين المصري والسعودي، (رسالة ماجستير، جامعة القاهرة، مصر: 2004).
18. بدور، سعاد، التزام العامل بعدم المنافسة بين السر المهني والحرية في العمل، مجلة دراسات لجامعة عمار ثليجي الأغواط، مجلة دولية رقم (4652)، العدد (45)، الجزائر، 2016.
19. زيادة، خديجة، التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل.
20. أبوبكر، محمد خليل يوسف، التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل بين التشريع وأحكام القضاء، (جامعة الزيتونة الأردنية، الأردن: 2014).
21. بوقطة، فاطمة الزهراء، شرط عدم المنافسة في علاقات العمل الفردية، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والاقتصادية والسياسية، عدد (03)، جامعة الجزائر، 2009.
22. الرشيدي، منال سالم شوق، الحماية القانونية للأجور في قانون العمل الأردني والكويتي -دراسة مقارنة-، (رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، الأردن: 2010).
23. شنب، محمد لبيب، شرح أحكام قانون العمل، (4، مكتبة الوفاء القانونية، القاهرة: 1987).
24. زهران، همام محمد محمود، قانون العمل "عقد العمل الفردي"، (1، دار الجامعة الجديدة للنشر والتوزيع، الاسكندرية: 2013).

25.البرعي، أحمد حسن، الوسيط في القانون الاجتماعي "شرح عقد العمل الفردي"، (دار النهضة العربية، القاهرة: 2003).
26.عبد الرحمن، أحمد شوقي محمد، شرح قانون العمل الجديد والتأمينات الاجتماعية في الفقه والقضاء المصري والفرنسي، (منشأة المعارف، الاسكندرية: 2008).
27.قضاء النقض التجاري، المبادئ التي قررتها محكمة النقض في ثمانية وستين عاماً 1931- 1999، (1، منشأة المعارف، الإسكندرية: 2000).

- **قرارات محاكم عربية**

1. قرار محكمة النقض المصرية، طعن مدني رقم (62)، بتاريخ 1959/06/25.
2. قرار محكمة التمييز الأردنية، بصفتها الحقوقية رقم (2014/1299)، بتاريخ 2014/08/07، منشورات عدالة.
3. قرار محكمة التمييز الأردنية، بصفتها الحقوقية رقم (2014/1120)، بتاريخ 2014/09/23، منشورات عدالة.
4. قرار محكمة النقض التونسية في حكمها الابتدادي رقم (39131)، لسنة 2005.
5. حكم محكمة الدار البيضاء المغربية، بتاريخ 1963/01/07، المنشور في جريدة المحاكم (G.T.M) في 1963/02/10.

- **مراجع أجنبية**

1. Jean Pélissier et d'autres, Droit du Travail, 20 émet éd, Dalloz. Paris, France, 2002.
2. Tara Brill-Venkata Samy, la clause de non concurrence en droit du travail "comparaison des droit Anglais et Français", R.I.D.C. 1-1998.
3. Jean-Pierre, La liberté du travail en droit français. Essai sur l'évolution d'une notion à usages multiples, 2006.
4. Michel Abeurvé, Aide à domicile : concurrence déloyale de la part d'entreprises reconnues coupables de travail dissimulé, 2010.
5. Par Xavier Berjot, Avocat, Contrepartie financière de la clause de non-concurrence : questions-réponses- MARDI 24 MARS, 2015.

- **قرارات محاكم أجنبية**

1. Cour de Cassation, chambre sociale, arrêt du 10 juillet 2002 : RG n°00-45135, Jurais Travail Salaries.
2. cour de cassation, chambre social, du 25 octobre 1995, LegiFrance.gouv.fr.

3. cour de cassation, chambre social, du 28 juin 2008 , LegiFrance.gouv.fr
4. Cour de Cassation, chambre sociale, arrêt du 12 janvier 2011 : RG n°08-45280, Paul-Henri Autonmattei, les Clauses du contrat de travail 2e Ed. Liaisons.
5. cour de cassation, chambre social, du 14-5-1992 n°2041, LegiFrance.gouv.fr.
6. Cour de Cassation, Chambre sociale, du 10 juillet 2002, 99-43.334 99-43.336, , LegiFrance.gouv.fr.
7. cour de cassation, chambre social, du 25 janvier 2006, 04-43.646, Légifrance, Gouv.
8. cour de cassation, chambre social, du 15 novembre 2006 n°04-16.72,cit pars, LegiFrance.gouv.fr.
9. Clause de non concurrence et résiliation judiciaire du contrat de travail, Publié le 9 septembre 2014.