

جامعة القاهرة
كلية الحقوق

الالتزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل
(دراسة مقارنة)
في القانونين المصري وال سعودي

رسالة ماجستير

مقدمة من الباحث
علي يحيى آل زهافان

لجنة المناقشة والمكمم على الرسالة:

مشرقاً ورئيساً

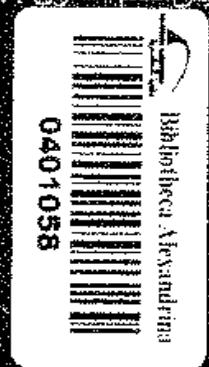
أ.د. / محمد حسن البر عني
أستاذ ورئيس قسم التشريعات الاجتماعية

عضوواً
أ.د. / محمد أحمد إسماعيل
أستاذ ورئيس قسم التشريعات الاجتماعية كلية الحقوق بالقاهرة فرع بنى سويف.

عضوواً

أ.د. / رزق مقبول الرئيس
رئيس قسم القانون بجامعة الملك سعود (الرياض)

١٤٢٤ هجرية - ٢٠٠٤ ميلادية



جامعة القاهرة
كلية الحقوق

التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل
(دراسة مقارنة)
في القانونين المصري وال سعودي

رسالة ماجستير

مقدمة من الباحث
علي يحيى آل زمان

لجنة المناقشة والمحكم على الرسالة:

مشرفاً ورئيساً

أ.د. / أحمد حسن البرعي
أستاذ ورئيس قسم التشريعات الاجتماعية

عضو
أ.د. / محمد أحمد إسماعيل
أستاذ ورئيس قسم التشريعات الاجتماعية كلية الحقوق بالقاهرة فرعبني سويف.

عضو

أ.د. / رزق مقبول الرئيس
رئيس قسم القانون بجامعة الملك سعود (الرياض).

١٤٢٤ هجرية - ٢٠٠٤ ميلادية

"بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ"

(سبحانك لا علم لنا إلا ما علمتنا إنك أنت العليم الحكيم)

"صَدَقَ اللَّهُ الْعَظِيمُ"

"سورة البقرة الآية ٣٢"

شکر وتقدير REMERCIMENTS

أتجهه بخالص الشكر والتقدير
إلى أستاذى الجليل مهانى الدكتور / أحمد حسن البرعي
(الشرف على الرسالة)

على مساعدته وإرشاداته الدائمة لي، والتي لو لاها ما خرج هذا العمل
 بمثل هذه الصورة التي خرج منها ، فجزاه الله خيراً عني وعن كل من يستقي
 من علمه .

كما أتقدم أيضاً بواهر الشكر والامتنان إلى كل من الأستاذ الدكتور
 الفاضل / محمد أحمد إسماعيل وسعادة الأستاذ الدكتور / رزق مقبول الرئيس
 على قبولهم للمشاركة بلجنة الحكم على هذه الرسالة المتواضعة والتي بدون
 شك تمثل آراؤهم بالنسبة لي منارة يهتدى بها الفرد في طريقة العلمي .

وفي النهاية

أتجه بالشكر إلى كل من تقدم لي بالمساعدة وتقديم العون لإخراج هذا
 العمل بصورته ، والذي أتمنى أن يكون قد غطي موضوع البحث بجوانبه
 المختلفة ، ويجيب على تساؤل القارئ له .

١٦

Dedicace

(أهدي رسالتي هذه إلى روح والدي رحمها الله وأدخلهما فسيح جناته)



المحتوى

الباب الأول: مضمون الالتزام بعدم المنافسة و موقف الفقه الإسلامي منه.

١- الفصل الأول : مضمون التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل (ماهيته ، ومبرراته ، طبيعته القانونية).

أ- البحث الأول : ماهيته التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل ومبرراته .

ب- البحث الثاني : الطبيعة القانونية للالتزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل .

٢- الفصل الثاني : موقف الفقه الإسلامي من الالتزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل.

الباب الثاني: التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل (وفقاً لقواعد العامة) .

١- الفصل الأول : التزام العامل بعدم المنافسة ، في ظل القواعد العامة (إنشاء عقد العمل).

٢- الفصل الثاني : التزام العامل بعدم المنافسة في ظل القواعد العامة (بعد انتهاء عقد العمل) .

الباب الثالث: التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل (وفقاً للشرط الإنقافي الصریح بعقد العمل).

١- الفصل الأول : مقتضى الشرط الإنقافي بعدم المنافسة (مضمونه ، وشروط صحته ، وموانع التمسك به).

٢- الفصل الثاني : القواعد الخاصة بتفسير الشرط الإنقافي بالالتزام عدم المنافسة ، وإثباته ، وأثاره.

الخاتمة

قائمة المراجع

الفهرس

مقدمة

الالتزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل يعد من الآثار المترتبة على عقد العمل ، والذي يترتب بمقتضاه التزامات متقابلة على عائق كل طرف من أطرافه تجاه الآخر . وإذا كان الأصل أنه لا اختلاف بين عقود العمل الخاصة لقانون المدني وتلك الخاصة لقانون العمل ، فيما يتعلق بالالتزامات الرئيسية ، التي تنشأ عن عقد العمل ، وهي التزام العامل بأداء العمل ، والالتزام صاحب العمل بأداء الأجر . إلا أن قانون العمل ، يعني بإهاطة تنفيذ هذه الالتزامات ، بكثير من القيود والضمانات ، التي توفر حماية فعالة للعامل ، في حصوله على أجره ، وتؤكد ما لصاحب العمل ، من سلطة الأمر والتأديب على العامل ، وفضلاً عن ذلك فإن قانون العمل فرض التزامات أخرى على المتعاقدين ، وحدد مداها بحيث لا يجوز استبعادها ، أو التغير في حدودها .

والالتزام بعدم منافسة العامل لصاحب العمل تستوجبه مقتضيات حسن النية ، في تنفيذ عقد العمل . فلا يجوز للعامل - أثناء تنفيذ العمل - أن يعمل بعد انتهاء مواعيد العمل ، في عمل منافس لصاحب العمل ، سواء لحسابه الخاص (أي مستقلاً) ، أو لحساب شخص آخر .

ويعد هذا الالتزام التزاماً سليماً (الالتزام بالامتناع عن عمل) له خصائصه وطبيعته القانونية . ويترتب على مخالفته مسؤوليات مدنية ، منها ما هي عقدية ، ومنها ما هي تقصيرية ، تمت إلى طرف ثالث ، هو صاحب العمل الجديد .

هذا الالتزام قد نص عليه صراحة كلاماً من المشرع المصري والمنظم السعودي - كما سنوضح فيما بعد - . ويعد من الالتزامات الجوهرية ، التي يترتب على الإخلال بها جواز

فصل العامل لثناء قيام رابطة العمل ، فضلاً عن أنه يقيد العامل في حرية العمل ، وبالتالي فهو يمس مبدأ دستورياً يجب احترامه وعدم مخالفته . يتمثل في حرية العمل ، كمظهر من مظاهر الحرية الفردية ، وهو ما تقضى به المادة ١٣ من دستور جمهورية مصر العربية لسنة ١٩٧١ من أن ((العمل حق وواجب وشرف)) . ولقد نصت المادة ٢٣ من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان ، على أن ((لكل شخص الحق في العمل ، وله حرية اختياره بشروط عادلة مرضية ، كما أن له حق الحماية من البطالة))^(١) .

ويستمد هذا الالتزام أهميته من كونه يعد قيادة على حق دستوري ، وهو حرية العامل في العمل ، ولما يشيره أيضاً من مشكلات في مدى الالتزام به ، لثناء سريان العقد ، أو بعد انتهاءه . وهذه الأهمية هي الدافع ، وراء تناولنا بالبحث لهذا الالتزام ، للتعرف على مصدره وطبيعته القانونية ، ومدى تنظيم كل من قانوني العمل المصري والسعودي له ، سواء في ظل القواعد العامة أو في ظل وجود شرط إتفاقي في عقد العمل، وكذلك موقف الفقه الإسلامي من تطبيق شرط عدم المنافسة.

ومن ثم فقد قسمنا هذا البحث إلى ثلاثة أبواب ، عالجنا في الأول منها ، التعريف بهذا الالتزام وتحديد طبيعته القانونية ومبراته ، وموقف الفقه الإسلامي منه ، وتناولنا في الباب الثاني مدى تنظيم هذا الالتزام ، في ظل القواعد العامة ، دون وجود شرط اتفاقي بين العامل وصاحب العمل في العقد المبرم بينهما . وخصصنا الباب الثالث لشرح الالتزام

(١) نادره محمود سالم - عقد العمل بين الشريعة الإسلامية والقانون الوضعي - دراسة مقارنة - طبعة ١٩٩٤ ، مطبعة دار النهضة ص ٤٣ ، ٤٤ .

الاتفاقي بعدم الملاسة ، وشروط صحته وتفسيره وأثاره . وبالتالي فإننا نقسم موضوع

رسالتنا ، إلى ثلاثة أبواب على النحو التالي :

الباب الأول : مضمون الالتزام بعدم الملاسة (ماهيته ، ومبرراته ، وطبيعته

القانونية ، و موقف الفقه الإسلامي منه).

الباب الثاني : التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل ، وفقاً للقواعد العامة .

الباب الثالث : التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل ، وفقاً للاتفاق الصريح بعقد

العمل .

البَابُ الْأُولُ

**مَهْوُنُ الْأَلْتِزَامِ بِعَدْمِ الْمَنَافِعَةِ
وَمَوْقُوفُ الْفَقْهِ إِلَيْسَالَمِيِّ مِنْهُ**

نوهية

العمل له مفهوم راسخ لا جدال حوله ، فهو وسيلة الإنسان وأداته ، ليكون خليفة الله سبحانه وتعالى في الأرض ، ليكون جديراً بهذا التكليف الإلهي . ويعتبر العمل أيضاً مصدر كل إنتاج وثروة وحضارة ، وأساس لتطور الشعوب وتقدمها ، فالطبيعة لا تجود بخيراتها ، إلا لمن يبذل جهداً للحصول عليها . فبالعمل انتقل الإنسان من حياة الهمجية إلى الإنتاج والتضمر ، وإلى إشباع كافة احتياجاته المتعددة ، والمنتظرة يوماً بعد يوم .

ولقد حث الإسلام في مواضع متعددة على العمل وأهميته ، فضلاً عن تنظيمه للحقوق والواجبات ، التي يمكن أن تتفرع عن رابطة العمل (أي بين العامل وصاحب العمل) فضلاً عن تنظيم بعض الأمور الأخرى مثل : عمل النساء والأحداث ، والحماية الاجتماعية المقررة لهم ، والتي تناولتها بالتنظيم تشريعات العمل الوضعية ، في العصر الحالي.

والأهمية العمل على النحو السابق يمكن القول أنه حق ، وواجب في ذات الوقت . فهو حق لكل فرد في المجتمع ، حيث يقوم بالعمل بنفسه أو بواسطة غيره ، مقدماً لهم مقابل ذلك ، ليا كان النظام السياسي أو الاجتماعي السائد في المجتمع . ومن ناحية أخرى ، فهو واجب حيث يعكس تكليف الفرد بمواجهة مسئولياته ، تجاه نفسه وأفراد أسرته ، وأخيراً تجاه مجتمعه الذي يعيش فيه .

ويتعلق العمل بمبدأ دستوري هام ، هو مبدأ حرية العمل ، والذي يعني أن لكل فرد ، أن يختار بمطلق حريته ، نوع العمل الذي يمارسه ، وزمان ومكان أدائه ، كما أنه يمارس العمل باستقلال ، ولدى من يشاء .

إلا أن هذا المبدأ الدستوري يجد حدوده عند شريعة المتعاقدين ، حين يؤدي العمل في إطار علاقة ثانية ، بين العامل وصاحب العمل . فعندما يتعاقد الفرد على عمل مأجور لحساب شخص آخر ، وتحت رقابته وتوجيهه فإن حرية تصبح مقيدة نزولاً على ما تقتضيه التزامات الاتفاقية ، ونزولاً على ما يوجهه حسن النية في تنفيذ تلك الالتزامات ^(١) . ومن مقتضيات حسن النية في تنفيذ عقد العمل ، عدم منافسة العامل لصاحب العمل . أثناء سريان العقد - فلا يجوز للعامل أن يقدم معاونته إلى مشروع منافس سواء لو عن طريق غيره ، ولا يجوز له أن ينشئ مشروعًا منافساً ، أي يقوم بنشاط مماثل لنشاط المشروع الذي يعمل به .

ويرى الفقه الفرنسي ، أن الالتزام بعدم منافسة العامل لصاحب العمل ، ينبع من وجوب التزام العامل ، الإخلاص والولاء لصاحب العمل ، فالمشروع عبارة عن مجموعة عمل حقيقة ، تعمل تحت إدارة صاحب المشروع ، ويوجد تضامن وتعاون بين أعضائها ، فالعامل أصبح جزءاً من المشروع ، ويحق لصاحب العمل ، أن ينتظر من العامل ، سلوكاً صحيحاً ومستقيماً أو منضبطاً سواء في تنفيذ عمله ، أو في سلوكه نحو المشروع ^(٢) .

وفي هذا الباب ، نتعرف على ماهية الالتزام بعدم المنافسة ، وميراثه وتحديد طبيعته القانونية ، و موقف الفقه الإسلامي منه ، والذي نقسمه إلى فصلين نتعرف في أولهما على : مضمون التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل ، وذلك بتحديد ماهيته ،

(١) حمدى عبد الرحمن - التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل فى كل من القانونيين المصرى والفرنسى - مجلة للعلوم القانونية والإجتماعية ، لسنة ١٦ ، العدد الأول يناير ١٩٧٤ ، ص ١٣٢ .

(٢) حسام الدين كامل الأهواني - شرح قانون العمل - طبعة ١٩٩١ ، مطبعة أبناء وهبة حسان ، القاهرة ، فقرة ٤٨٢ ، ص ٤٧٠ .

وميراته ، وطبيعته القانونية . وفي الفصل الثاني : تخصصه لبيان موقف الفقه الإسلامي

، من هذا الالتزام ، وذلك على النحو التالي :

الفصل الأول : مضمون التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل (ماهيته ، وميراته ،

وطبيعته القانونية) .

الفصل الثاني : موقف الفقه الإسلامي من التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل .

الفصل الأول

مضمون التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل

(ماهيتها ، ومبراته ، وطبيعته القانونية)

نخصص هذا الفصل ؛ لدراسة مضمون التزام العامل ، بعدم منافسة صاحب العمل ،
وذلك بالتعرف على ماهية هذا الالتزام ومبراته ، في المبحث الأول ، ثم نعرض في
المبحث الثاني ، لطبيعته القانونية ، وذلك على النحو التالي :

المبحث الأول : ماهية التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل ومبراته .

المبحث الثاني : الطبيعة القانونية للالتزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل .

المبحث الأول

ماهية الالتزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل ومبراته

سبق وأن أوضحنا أن هذا الالتزام يشكل في حقيقته قيداً ، على المبدأ الدستوري المتعلق بحرية العمل ، وهذا الالتزام يعني الالتزام بالإخلاص والولاء لصاحب العمل ، والحفاظ على أسرار العمل .

ونود أن نوضح هنا ، أن هذا الالتزام قد يكون مقرراً وفقاً للقواعد العامة دون أن ينص عليه صراحة بعقد العمل ، وقد يكون مقرراً نتيجة وجود شرط اتفافي بشأنه سواء بالنص عليه صراحة في عقد العمل أو في صورة اتفاق ملحق بهذا العقد .

ومصدر الالتزام في الصورة الأولى يبرره مقتضيات حسن النية في تنفيذ العقود ، حيث أنه لا يجوز للعامل مثلاً أن يعمل بعد التهاء مواعيد العمل في عمل منافس لصاحب العمل سواء لحسابه مستقلاً أو لحساب شخص آخر ^(٤) .

وتطبيقاً لذلك ، لا يجوز لعامل في مصنع أحذية ، أن يعمل في وقت فراغه ، في صناعة أحذية يقوم هو ببيعها مباشرة إلى المستهلكين ، أو لحساب مصنع آخر للأحذية ^(٥) .

(٤) حميد العزيز مرسي - شرح أحكام قانون العمل - طبعة ٢٠٠١ مطبعة حسادة بقريشة المنوفية ص ٢٤٣ ، حمدى عبد الرحمن ، المرجع السابق ، هامش ٢ ، ص ١٣١ وما يليها حسام الأهواي ، المرجع السابق ، هامش ٣ ، من ٤٦٩ ، يوسف عبد العزيز محمد عبد المجيد - شرح نظام العمل والعمال في المملكة العربية السعودية - الطبعة الرابعة سنة ١٩٩٧ ، السدار السعودية للنشر ، من ص ١٠٤ إلى ١١٥ ، ولأنظر أيضاً حكم محكمة القاهرة الإبتدائية في القضية رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦٠ بتاريخ ١٩٦١/٣/٢٨ - الموسوعة القضائية في منازعات العمل - موسوعة الهواري - الجزء الثاني - طبعة سنة ١٩٦٤ - مكتبة الدجلون المصرية - القاعدة رقم ٥٦٨ ص ٤٨٤ .

(٥) عبد العزيز مرسي ، المرجع السابق ، هامش ٤ ، ص ٢٤٣ .

ولكن يجوز لهذا العامل أن يزاول حرف آخر غير صناعة الأحذية كالتجارة مثلاً ، سواء زوالها لحسابه الخاص أو لحساب شخص آخر ، ما لم يكن العمل في تلك الحرفة .
أيضاً - مررتاً للعامل بما يؤثر على عمله في اليوم التالي (١) .

أما في الصورة الثانية ، فيكون مصدر هذا الالتزام هو الاتفاق في العقد (طبقاً لمبدأ العقد شريعة المتعاقدين) ، وذلك سواء أثناء سريان العقد أو بعد انتهاء مدة التعاقد ، ومن حق العامل ، أن يقوم بأعمال أخرى لحسابه الخاص ، أو لحساب شخص آخر ، مادامت هذه الأعمال ، غير مرتبطة بنشاط صاحب العمل ، ولا تمثل ممارسة العامل لها ، أي أضرار بمصالح صاحب العمل المشروعة .

ويعتبر كميرر ، لقيد التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل ، بالإضافة إلى حسن النية في تنفيذ العقود ، واحترام شريعة المتعاقدين ، في حالة انطواء عقد العمل على مثل هذا الشرط ، حماية مصلحة العامل وصاحب العمل ، والحفاظ على أسرار المشروع ، الذي يعمل به العامل .

فالعامل يمكنه أن يطلع خلال فترة عمله ، على أسرار العمل المكلف به ، وأن يتعرف على عمليات العمل ، بما يهدد مصلحة صاحب العمل ، في منافسة العامل له ، وأضرار بمصالح المشروع الذي كان يعمل به العامل .

وتفيد حرية العامل بتجه عادة إلى اليد العاملة الفنية ، فبالنسبة لهذه الفئة على وجه خاص ، تبدو أهمية احتمال تسرب معلومات ، أو إتلاف أفعال من شأنها الإضرار بمصالح المشروع . وجائب من الفقه الفرنسي يرى أن قيد عدم المنافسة ، قد يصل في النهاية إلى

(١) محمد لبيب ثنيب - شرح قانون العمل - الطبعة الرابعة سنة ١٩٨٣ ، دار النهضة العربية فقرة ١٤٢ ص ٢٠٢ .

حد اعاقه المنافسة الحقيقية والمشروعة ، بين المنشآت المختلفة ، كما قد يؤدي إلى منع انتشار طرائق البحث الجديدة ، حيث يتخوف أنصار هذا الرأي ، من مبالغة صاحب العمل ، في المحافظة على أسراره المتعلقة بالعمل بمخالفتها عن منافسيه . وأيضاً . عن عماله بما يهدد تأهيلهم المهني ، لذلك أقترح هذا الرأي القيام بدراسة علمية متخصصة لتحديد الأسرار الاقتصادية حتى يمكن معالجة الموضوع بأكبر قدر من الوضوح ^(٧) .

وسنوضح - فيما بعد - بالباب الأول من بحثنا ، الصورة الأولى المتعلقة بإقرار التزام العامل ، بعدم منافسة صاحب العمل ، وذلك وفقاً للقواعد القانونية الخاصة بذلك ، في كلا من القانونين المصري وال سعودي . أما الصورة الثانية ، والتي تتعلق باشتمال عقد العمل ذاته ، على شرط عدم المنافسة ، سنتناولها بالشرح في الباب الثاني .

و قبل أن ننتقل إلى بحث الطبيعة القانونية ، للالتزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل ، نود أن نشير إلى المصالح ، التي يمسها هذا الالتزام ، والتي تتلخص في ثلاثة مصالح أساسية هي : مصلحة صاحب العمل ، ومصلحة العامل ، والمصلحة العامة .

١ - فيما يتعلق بصاحب العمل - فلا شك . له مصلحة جدية من وراء هذا الالتزام . محل بحثنا - والذي يتمثل في أن يحمي منشأته ، من احتمالات منافسة ضاربة فالعامل يتمكن - أثناء العمل . من الإطلاع على أسرار العمل المختلفة ، سواء كانت أسراراً صناعية أو أسراراً تجارية ، كما أنه يستطيع أن يوطد علاقته بالعملاء ^(٨) . وبالتالي فإن هذا يضر ضرراً كبيراً بصاحب العمل ، إذا استغل العامل الأسرار التي تتعلق بعمله ، أو عماله .

(٧) حمدى عبد الرحمن ، المرجع السابق ، هامش (٢) ص ١٣٤ .

(٨) سمير منتصر - شروط عدم المنافسة في عقود العمل الفردية والجماعية - بحث في القانونين المصري والفرنسي - القاهرة ١٩٨٢ ، ص ١٠ ، حمدى عبد الرحمن ، المرجع السابق ، هامش (٢) ص ١٣١ وما بعدها .

المشروع ، الذي كان يعمل به سواء لحسابه الشخصي ، أو لحساب صاحب العمل الجديد . ويمكن القول أن الدافع الأساسي ، وراء هذا الالتزام ، هو حماية أصحاب العمل ، وأسرار المهنة المتعلقة بمشروعاتهم ، التي أطلع عليها العامل أثناء عمله بها .

وحفاظاً على تلك المصلحة تنص المادة ٦٨٥/د من القانون المدني المصري ، على أنه يجب على العامل (أن يحتفظ بأسرار العمل الصناعية والتجارية حتى بعد انتهاء العقد) . وكذلك المادة ٦٨٦/١ مدني مصرية تنص على أنه (إذا كان العمل الموكول إلى العامل ، يسمح له بمعرفة عماله صاحب العمل ، أو بالإطلاع على سر أعماله ، كان للطرفين أن يتفقا على لا يجوز للعامل بعد انتهاء العقد ، أن ينافس صاحب العمل ، ولا يشتراك في أي مشروع يقوم بمنافسته) .

وتنص المادة ٥٧/ب ، ج من قانون العمل المصري الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ على أنه : يحظر على العامل أن يقوم بنفسه ، أو بواسطة غيره ، بالأعمال الآتية : (بـ- العمل سواء بأجر أو بدون أجر ، إذا كان في قيامه بهذه العمل ، ما يخل بحسن أدائه لعمله ، أو لا يتفق مع كرامة العمل ، أو يمكن الغير أو يساعده على التعرف على أسرار المنشآة ، أو منافسة صاحب العمل . (جـ- ممارسة نشاط ، مماثل للنشاط الذي يمارسه صاحب العمل . أثناء مدة سريان عقده . أو بالاشتراك في نشاط من هذا القبيل ، سواء بصفته شريكاً أو عاملًا) .

وتلزم المادة ٥٦/ط من قانون العمل الجديد المصري العامل (بأن يحافظ على أسرار العمل ، فلا يفشى المعلومات المتعلقة بالعمل متى كانت سرية بطبعتها أو وفقاً للتوجيهات الكتابية الصادرة من صاحب العمل) . ولقد كانت المادة ٦/٦١ من قانون العمل المصري الملغى تسمح بفصل العامل ((إذ أفشى الأسرار الخاصة بالمنشأة التي يعمل بها)) . إلا أن النص الحالي المقابل لتلك المادة والمقرر بالمادة ٥/٦٩ من قانون العمل

المصري الجديد قد اعتبر مجرد الإفشاء لا يبرر الفصل وإنما اشترط ((أن يؤدي إلى إحداث أضرار جسيمة بالمنشأة)) وهو ما تكون معه تلك المادة الأخيرة قد استحدثت شرطاً جديداً يجعلها متعارضة ، مع نص المادة ٥٦/٤ التي لم تشرط مثل هذا الشرط فضلاً عن تعارضها مع مبدأ حسن النية في تنفيذ العقود والتي نصت عليه المادة ٦٨٥/٤ بفرض التزام على العامل ((بالمحافظة على أسرار العمل الصناعية والتجارية حتى بعد القضاء العقد)). فوفقاً لنص المادة ٥٦/٩ لا يجوز فصل العامل نتيجة إفشاءه لأسرار المنشأة دون أن يترتب عليه ضرر للمنشأة أو أن الضرر الذي ترتب كان غير جسيم نتاج عن خطأ بسيط من العامل .

وهو ما يجعل نص المادة ٥٦/٩ من قانون العمل المصري الحالي معيناً ، بحق ، وفقاً لما ذهب إليه أستاذنا الدكتور أحمد حسن البرعى ^(٤) لتناقضه مع المادة ٥٦/٤ ومخالفته للمبادئ القانونية المقررة قانوناً وفقاً لمبدأ حسن النية في تنفيذ العقود ، ولأنه سيؤدي إلى نتيجة غير منطقية حيث أنه يضع التزاماً على صاحب العمل بالاحتفاظ بالعامل الذي قد أفشى أسراره ، وعجز عن أن يثبت ترتب حدوث ضرر جسيم بمنشأته عنه ، وألا يفصل هذا العامل وإلا أعتبر متعمساً في استخدام حقه ، هذا فضلاً عن أنه لا يوجد معيار لهذه الجسامنة يمكن القاضي في أن يفصل في النزاع المعروض أمامه في ضوء التناقض بين نصي المادتين ٥٦/٤ و ٥٦/٩ من قانون العمل المصري الجديد .

^(٤) أحمد حسن البرعى – الوسيط في القانون الاجتماعي – الجزء الثاني – شرح عقد العمل الفردى (وفقاً لأحكام القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣) (قانون العمل الجديد) – القاهرة ، طبعة سلسلة ٢٠٠٣ ، دار النهضة العربية ، ص ٦٧٢-٦٧٣ .

وفي ذات النطاق تنص المادة ٩٦/٥ من نظام العمل السعودي ((١٠) على أنه : يجب على العمال ((أن يحافظوا على الأسرار الفنية ، أو التجارية ، أو الصناعية ، للمواد التي ينتجونها ، أو التي ساهموا في إنتاجها ، بصورة مباشرة أو غير مباشرة ، وبصورة عامة جميع الأسرار المهنية المتعلقة بالعمل ، والتي من شأن إفشائها الإضرار بمصلحة العمل)). ولقد تضمن مشروع نظام العمل السعودي الجديد ، هذا النص في المادة

٨ منه .

ومن النصوص السابقة ، يتضح لنا أن التزام العامل ، بعدم منافسة صاحب العمل ، يعتبر التزام عام ، ينصرف إلى كافة أنواع العمل ، ويعتبر من مستلزمات العقد .

فإذا تضمن عقد العمل هذا الشرط ، فالعامل يتلزم به بناء على الرابطة العقدية ، أما إذا لم يرد نص بعقد العمل ، فإن مقتضيات حسن النية ، في تنفيذ العقود ، تتطلب توافق هذا الالتزام على عائق العامل ، والتي تقترن منه - كما سبق وأن أشرنا - إلى وجبه في الإخلاص والولاء لصاحب العمل .

(١٠) قانون العمل المعمودي رقم ٧٤٥ والصادر بتاريخ ٢٣ - ١٣٨٩/٨/٢٤ هجرية ١٩٦٩ ميلادية ، والمتوارد بالمرسوم الملكي رقم ٢١١٣ بتاريخ ١٣٨٩/٩/٦ هجرية والمعثور بالجريدة رقم ٢٢٩٩ بتاريخ ١٣٨٩/٩/١٩ هجرية ، طلبة وهبة خطساب - عقد العمل في دراسة لنظام العمل والعمال السعودي طبعة سنة ١٤٠١/١٤٠١ هجرية مطبع جامعة الروابط ، ص ١٣٣ ، منسق فريد الدكمي - شرح نظام العمل والعمال السعودي المقارن ، طبعة سنة ٢٠٠٢ بدون ناشر ، من ٢٢٠ وما بعدها ، إسماعيل خاشم - قانون العمل - ١٩٦٦ ، بدون ناشر ، رقم ١٢٢ ، أكمل الفولى - دروس في قانون العمل - ١٩٥٧ ص ١١٣ ، أيهاب إسماعيل - شرح يقانون العمل - ١٩٩٢ رقم ١١٥ ، حسن كبيرة - أصول قانون العمل - ١٩٧٩ ، منشأة المعارف بالأسكندرية ، رقم ١١١ ، حمدى عبد الرحمن - المرجع السابق - هامش (٢) ، ص ١٦٦ ، عبد الودود يحيى - قانون العمل - سنة ١٩٦٥ رقم ١١٢ ، على العريف - شرح تشريع العمل - جزء أول ١٩٥٤ رقم ١١٤ ، محمد حلمى مراد - قانون العمل والتأميمات الاجتماعية ١٩٦١ رقم ٣٤٣ ، محمد على عمران - الوسيط فى شرح قانون العمل ١٩٨٠/١٩٧٩ ص ١٢٢ ، محمد لبيب شلب - شرح قانون العمل ١٩٧٦ رقم ١١٤ ، محمود جمال الدين زكي - عقد العمل - ١٩٥٦ رقم ٩١ ، حسام الدين كامل الأهوانى - شرح قانون العمل ١٩٨٢/١٩٨١ ص ٢٢١ .

٢- فيما يتعلق بالعامل فإن الالتزام بعدم المنافسة من العامل يمس به دون شك وليس في صالحه بل ويشكل هذا الالتزام خطورة كبيرة بالنسبة له ، فهو يصطدم بحرية العامل ، في أن يمارس نشاطه المهني بعد انتهاء عقد العمل ، والعامل عادة ما يقبل إدراج مثل هذا الشرط ، تحت ضغط حاجته إلى العمل ، أي أنه يقبل من موقع الضعف ، وليس من موقع التوازن ، بينه وبين صاحب العمل ، حتى ولو تصورنا موافقة العامل ، بتحمل شرط عدم العمل بمشروع منافس ، مقابل تعويض مالي له من صاحب العمل السابق .

إلا أن هذا التعويض قد لا يمكن تقديره بصورة جيدة مقدما ليكون في صالح العامل . وتوزن بين حقوقه وحقوق صاحب العمل السابق ، وذلك لعدة أسباب : أولها : - أنه يتذر على العامل قياس المخاطر المستقبلية ، التي يمكن أن يواجهها لتقدير هذا التعويض ، حيث أنه في عصرنا الحالي ، نشهد تغيرات اقتصادية سريعة ومتلاحقة ، تجعل من المتذر إمكان تحديد هذه المخاطر المستقبلية ، وقياسها أو التعويض عنها مقدما .

ومن ناحية ثالثة ، فإن هذا الالتزام يحرم العامل من الاستفادة من الخبرة التي اكتسبها خلال عمله السابق ، والذي قد يتذر معه ، أن يبدأ من جديد ، في عمل لم يمارسه من قبل - خاصة - إذا كان قد تقدم به السن . ومن ناحية أخيرة قد يكون هذا الالتزام ، محدد برقة جغرافية معينة ، يحظر فيها على العامل ، أن يباشر فيها نشاطه السابق ، لتحقيق شرط عدم المنافسة ، وهو ما يلحق - دون شك - بالعامل أضرارا اجتماعية ومالية كبيرة ،

لما تتطلبه من ضرورة ترك سكنه السابق ، والبحث عن سكن آخر . خارج الحيز

الجغرافي المنوع فيه مباشرة نشاطه السابق ، وفقاً للالتزام بعدم المنافسة (١١).

٣- وأخيراً فيما يتعلق بالمصلحة العامة ، فإن ما يتصل بالعمل والعمال ، إنما يهم المصلحة العامة بالدرجة الأولى ، فالالتزام بعدم المنافسة من العامل لصاحب العمل ، يمس تلك المصلحة العامة ، التي تتمثل في عدم الأضرار بالمشروع ، الذي كان يعمل به العامل ، وحماية أسراره والتي تكفل التقدم في المشروعات المختلفة ، وحمايتها من الأضرار ، التي قد تتعرض لها من ترك العامل في ممارسته لعملة حراً، دون قيد الالتزام بعدم المنافسة ، التي قد تعوق التقدم الاقتصادي.

وبناءً على المفهوم السابق ليوضحه لالتزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل ، ومبرراته ، والمصالح التي يمسها ، وما قد يثيره هذا الالتزام من كونه قد يبدو في الحالة الأولى أنه مقرر لمصلحة صاحب العمل في المقام الأول وليس في مصلحة العامل .

فإلينا نود أن نشير إلى وجوب تحديد نطاق هذا الالتزام في إطار المصلحة العامة وليس بالنظر لمصلحة صاحب العمل وحده ، وإنما يجب أن تراعي مصلحة العامل أيضاً

(١١) هشام محمد محمود زهران — قانون العمل — دار المطبوعات الجامعية — القاهرة ١٩٩٩ من ٣٨٥ ، سمير متصر — المرجع السابق ، هامش (٨) من ١٦ ، ١٥ ، محمود جمال الدين زكي — قانون العمل — ط٣ سنة ١٩٨٣ مطبعة جامعة القاهرة من ٤٢١ ، محمد عبد الله نصار والعوض عثمان — القراءات العملية — الكتاب الأول (قانون العمل) الطبعة الثالثة مطبعة الهسادي فرج بالمنصورة ٢٠٠٢ / ٢٠٠٣ من ١٥٩ ، محمد علي عمران — الوسيط في شرح نظام العمل والعمال السعودي — دار النهضة العربية ١٩٤٥ من ١٢٢ ، عصام أنور سليم — قانون العمل — طبعة ٢٠١٢ طبعة منشأة المعارف بالأسكندرية من ٥٣٦ وما بعدها ، رمضان عبد الله صابر — وقت خدمة العمل — رسالة دكتوراه من كلية الحقوق — جامعة القاهرة — دار النهضة العربية ١٩٩٧ من ١٢٧ ، ١٢٨ ، عبد العزيز المرسي — شرح أحكام قانون العمل المصري — ٢٠٠١ المرجع السابق ، هامش (٤) من ٣٣٧ وما بعدها .

بتعويضه من صاحب العمل بمقابل مادي مناسب عن هذا الالتزام . ففي هذه الحالة تتحقق المصلحة العامة في صورة تحقيق التوازن بين المصالح المتضاربة للعامل وصاحب العمل ، وذلك بالتفريق بين شرط عدم المنافسة ومبدأ حرية العامل في العمل وتعويضه في حالة قبوله الالتزام بشرط عدم المنافسة .

ويتبقى لنا الآن البحث في الطبيعة القانونية لهذا الالتزام ، الذي يقع على عاتق العامل بعدم منافسة صاحب العمل ، والذي خلصنا من عرض مفهومه ومبرراته (وهما افتراض حسن النية في تنفيذ العقود ، إذا لم يكن هناك نص في عقد العمل ينص عليه ، أو اشتمال عقد العمل صراحة على فرض هذا الالتزام . وفقاً لمبدأ العقد شريعة المتعاقددين . والمصلحة التي يتعلق بها : وهي مصلحة صاحب العمل والمشروع الذي كان يعمل به العامل ، وتعويض العامل عنه تعويضاً مناسباً) .

المبحث الثاني

الطبيعة القانونية

للتزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل

للوقوف على الطبيعة القانونية للتزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل . يثور التساؤل عن مدى مسؤولية العامل ، في حالة إخلاله بهذا الالتزام وخرقه ، وما إذا كانت تترتب على عدم تنفيذه ، مسؤولية عقدية في حق العامل ، ناشئة عن عقد العمل ، أم مسؤولية تقصيرية ناشئة من الخطأ المرتكب ، من العامل قبل صاحب العمل ، بعدم احترام هذا الالتزام ، والذي يقتضي مسؤوليته عنه ، وتعويضه ، إعمالاً للمبدأ الذي تقضى به المادة ١٦٣ من القانون المدني المصري ((كل خطأ سبب ضرراً للغير يلزم من ارتكبه بالتعويض)) ، ويحتاج الأمر أيضاً تحديد مسؤولية كلاً من العامل وصاحب العمل الجديد في هذا الشأن .

ولكن الإجابة على هذه التساؤلات تختلف باختلاف ما إذا كان هناك نص خاص في عقد العمل ، يفرض على العامل هذا الالتزام ، أم كان العقد لا يتضمن مثل هذا الشرط ، وذلك على النحو التالي :

١- إذ لم يتضمن عقد العمل شرط الالتزام بعدم المنافسة :

في حالة عدم ورود نص في عقد العمل ، بين العامل وصاحب العمل ، يقضي بالالتزام العامل بعدم المنافسة ، فإن الأمر يقتضي البحث بما إذا كان العامل - في هذه الحالة -

سيكون محمل بهذا الالتزام من عدمه ، وإذا كانت الإجابة بنعم ، فما هو مصدر هذا الالتزام على الرغم من عدم احتواء عقد العقد عليه ؟ وما هي المسئولية التي تنشأ - في هذه الحالة - على عائق العامل وصاحب العمل الجديد ؟ وهل هي مسئولية عقدية أم تقصيرية ؟ .

من المتعارف عليه أن التقنيات الحديثة ، تتحاشى أن تورد نصاً يعدد مصادر الالتزام ، لأن هذا عمل يجب أن يترك للفقه ، وقد يكون في وجود مثل هذا النص ما يقيم عقبة في سبيل الاجتهاد . ومن أمثلة تلك التقنيات التقنين السويسري والألماني والإيطالي الجديد ، وكذلك المصري والسعودي ووفقاً لهذه التشريعات يمكن رد مصادر الالتزام إلى خمسة مصادر هي : -

العقد ، الإدارة المنفردة ، العمل غير المشروع ، الإثراء بلا سبب ، القانون (١٢) . ومن البديهي أن التزام العامل الذي نحن بصدده في الصورة المماثلة ، لا يثير اللبس في كون مصدره العمل غير المشروع في حالة عدم تضمن عقد العمل النص عليه .

ففي حالة عدم تضمن عقد العمل شرط الالتزام بعدم المنافسة ، فالاصل أنه لا محل لتطبيق قواعد المسئولية العقدية في هذه الحالة ، لخلو العقد من مثل هذا الشرط ، وإنما تطبق قواعد المسئولية التقصيرية (المسئولية عن العمل الغير مشروع) ، وذلك أ عملاً لنفس المادة ١٦٣ مدني مصري التي تنص على ((كل خطأ سبب ضرراً للغير يلزم من

(١٢) عبد المستعمر فرج المصدة - مذكرة الالتزام - طبعة ١٩٨٤ - مطبعة دار نافع للطباعة . والأشهر رقم ٢٧ ص ٣٨٠٣٩ .

ارتكبه بالتعويض)). وهذه المسئولية التقصيرية لا تثبت في حق العامل ، إلا بتوافر عناصرها القانونية الثلاثة وهي : الخطأ ، والضرر ، وعلاقة المسببة .

(١) ولتوافر عنصر الخطأ في المسئولية التقصيرية ، يستوجب توافر ركنيه المادي والمعنوي ، والمتتمثلان في ركني التعدي المرتكب ، والإدراك ^(١٣) . والتعدي هو الإخلال بالالتزام قانوني ، سواء كان هذا الالتزام بالقيام بعمل إيجابي ، أم كان سلبي يمثل التزام بالامتناع عن عمل معين . ويمثل التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل ، أو عدم إفشاء أسرار مهنته أو عمله ، التزام سلبي بالامتناع عن عمل ، بهدف المحافظة على أسرار العمل ، وعدم الإضرار بمصالح المشروقات الاقتصادية في المجتمع .

وهذا الالتزام القانوني مقرر بواسطة المادة ١٤٨/١ من القانون المدني المصري والتي تلزم بضرورة تنفيذ العقود بطريقة تتفق مع ما يوجبه حسن النية حيث تنص باهـ ((يجب تنفيذ العقد طبقاً لما أشتمل عليه وبطريقة تتفق مع ما يوجبه حسن النية)) ^(١٤) ولا شك أن العمل في مشروع منافس لصاحب العمل يمثل هذا التعدي ويوفر عنصر الخطأ في حق العامل .

(١٣) عبد الرزاق أحمد الشهورى - الوسيط فى شرح القانون المدني - مصادر الالتزام المجلد الثاني منتحه بواسطة المستشار المصطفى محمد النقى ، دار النهضة العربية ١٩٨١ رقم ٥٢٢ من ١٠٧٨ وما بعدها .

(١٤) عبد المنعم فرج الصدة - مصادر الالتزام - المرجع السابق ، هامش (١٢) رقم ٢٨٧ من ٣٢٧،٣٢٨ ، عبد الرزاق أحمد الشهورى ، المرجع السابق ، هامش (١٢) رقم ٤١٢ من ٨٤٧ وما بعدها .

أما الإدراك فهو العنصر المعنوي في ركن الخطأ . ويجب لقيام الخطأ ، أن يكون من وقع منه التعدي ، مدركاً لها هذا التعدي . وهذا يعني أنه يجب أن يكون قادراً على التمييز بين الخير والشر ، فيدرك أن تعديه يضر بالغير .

وبلا شك فإن رابطة عقد العمل ، تفترض كون العامل مدرك لأفعاله ، وأنه على قدر من المهارة الكافية لأداء عمله بصورة طيبة ، وبالتالي فهو دائماً مدرك لتصرفاته وأفعاله . هذا فضلاً عن أن الالتحاق بعمل آخر منافس ، والارتباط بعلاقة عمل جديدة ، تفترض أن العامل اختار ببراءته وهو مدرك تماماً مخاطر فعله هذا ، والذي قد يدفعه إليه أحياناً وجود خلافات بينه وبين صاحب العمل ، أو مطالبه له بزيادة الأجر مثلاً ، ورفض الأخير لتلك الزيادة .

(ب) إن خطأ العامل بخرقه للالتزام عدم منافسة صاحب العمل ، ينطوي على قصد الإضرار بصاحب العمل السابق ، وبمشروعه الذي سبق للعامل أن عمل به ، وهو ما يوفر في حقه وبالتالي ، الركن الثاني من أركان المسئولية التقصيرية ، المتمثل في تحقق الضرر للغير (وهو صاحب العمل) بناء على الخطأ المرتكب . ولا يتصور عملاً دفع العامل إلى العمل ، في مشروع منافس لصاحب العمل السابق عنده وبالإكراه ، وإذا فرض وحدث ذلك ، فإنه لا يتوافق في حق العامل عناصر المسئولية التقصيرية وبالتالي ، لانتفاء الركن المعنوي لركن الخطأ والتعدي المرتكب في حق صاحب العمل .

(ج) وفي النهاية ، يشترط توافر الركن الثالث ، من أركان المسئولية التقصيرية وهو قيام علاقة السببية بين الخطأ والضرر ، أي يشترط توافر العلاقة المباشرة بين الخطأ الذي ارتكبه المسئول والضرر الذي أصاب المضرور .

وبعبارة أخرى يشترط توافر علاقة السببية بين الخطأ المرتكب من العامل ، والضرر المحقق في جانب صاحب العمل . وهذا الركن - أيضاً - لا يثير مشكلة من الناحية الفعلية ، حيث أن خرق العامل للتزامه بعدم مناقضة صاحب العمل والتتحققه بعمل آخر منافق ، يكون دون شك السبب الفعلي في إحداث الضرر المباشر لصاحب العمل ، والذي يتواافق معه وبالتالي علاقة السببية في حق العامل .

وبناءً على ذلك أعطي كلاماً من المشرع المصري والمنظم السعودي - في هذه الحالة - لصاحب العمل المتضرر (في حالة عدم انتهاء العقد) الحق في فسخ التعاقد مع هذا العامل ، بل الحق في فصله ، فضلاً عن الحق في طلب التعويض المدني .

فالمادة ٦٩/٦ من قانون العمل المصري الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ تتنص على أنه : ((لا يجوز فصل العامل إلا إذا ارتكب خطأ جسيماً ، ويعتبر من قبل الخطأ الجسيم الحالات الآتية:

- إذ ثبت أن العامل أفشى أسرار المنشأة التي يعمل بها أدت إلى إحداث أضرار جسيمة بالمنشأة .

- إذ قام العامل بمناقضة صاحب العمل في ذات نشاطه))

ـ وقد سبق وأن أوضحنا أنفاً^(١٥) مدى تعارض هذا النص مع نص المادة ٥٦/٤ من قانون العمل المصري الجديد ومدى العيب الذي جاء به نص المادة ٦٩/٦ من ذات القانون .

(١٥) راجع في هذا الشأن من ١٨ من هذه الرسالة ، وراجع أيضاً استاذنا الدكتور أحمد حسن البرعي - الوسيط في القانون الاجتماعي - المرجع السابق هامش (١) من من ٦٧٣-٦٧٦ .

ولقد أعطت المادة ٢/١١٠ من ذات القانون (قانون العمل المصري الجديد) لصاحب العمل ، الحق في فسخ العقد وإنهاؤه ، بان نصت على أنه : ((لا يجوز لصاحب العمل أن ينهي هذا العقد إلا في حدود ما ورد بالمادة ٦٩ من هذا القانون ، أو ثبوت عدم كفاءة العامل ، طبقاً لما تنص عليه اللوائح المعتمدة)).

والمادة ٩/٨٣ من قانون العمل السعودي تقابل هاتين المادتين ، من قانون العمل المصري سالف البيان ، والتي تنص على الحالات ، التي يجوز فيها لصاحب العمل ، فصل العامل من عمله ، بل وحرمانه من الحصول على المكافأة : ((إذا ثبت أن العامل قد أفشى الأسرار الصناعية أو التجارية الخاصة بالعمل الذي لا يؤديه)). وتطابق هذه المادة تماماً ٥/١١ من قانون العمل المصري القديم رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ والمادة ٧٦ من القانون ٩١ لسنة ١٩٥٩ وتلك الأخيرة كانت تطابق مع المادة ٩/٨٣ عمل سعودي .

ويذهب جانب من الفقه - ونحن نؤيد - بان نص المادة ٩/٨٣ عمل سعودي يجب تعديله ، والاكتفاء بإعطاء صاحب العمل الحق في فسخ العقد مع العامل ، أو بعبارة أخرى فصله وإنهاء خدمته فقط ، دون توقيع عقوبة أخرى على ، مثل الحرمان من المكافأة المقررة له وفقاً لنص المادة ٩/٨٣ عمل سعودي ، وذلك لمخالفة هذا النص الأخير لقاعدة الأصولية التي تقضى بأنه ((لا يجوز أن يقع عن فعل واحد أكثر من عقوبة واحدة)) .

فالفصل في حد ذاته عقوبة كبيرة ومغلظة ولا يستوي معها الأمر بتتوقيع عقوبة أخرى عليه ، بحرمان العامل من مكافأة نهاية خدمته أيضاً ، والذي يشكل دون شك خرقاً لتلك القاعدة الأصولية ، فضلاً عن إحداثها بذلك ضرر بالغ بالعامل ، لحرمانه من حقه في

الحصول على المكافأة ، وإن كان ذلك لا يحول بين صاحب العمل ، وبين حقه في مطالبة العامل بالتعويض عما قد يكون قد سببه له العامل بفعله الخاطئ من ضرر^(١١) .

وفي ذات النطاق تنص المادة ٦٥/٨٤ من مشروع نظام العمل السعودي الجديد ، بأنه : يجوز لصاحب العمل ، أن يفصل العامل دون إنذار ، أو مكافأة نهاية الخدمة في أي من الحالات الآتية ((إذا ثبت أنه أفشى سرا من أسرار المنشأة التي له علاقة بالعمل)).

ويمكن أن نضيف بأنه بناءً على النصوص السابقة ، تكون المسئولية التقصيرية ثابتة ، ثبوتاً يقينياً في حق العامل - إذا عمل في عمل آخر منافس لصاحب العمل - الذي كان يعمل تحت إدارته ، سواء أدى العمل الجديد لحسابه ، أو لحساب شخص آخر . حيث أن فعل الخطأ المرتكب من جانب العامل ، بعدم احترام الالتزام وعدم منافسة صاحب العمل ، والذي يتربّع عليه إلحاق الضرر بصاحب العمل ، يتنافي مع مقتضيات حسن النية ، التي يتطلّبها تنفيذ العامل لعقده مع صاحب العمل ، والتي تفترض فيه الالتزام بالولاء والإخلاص لصاحب العمل ، وبالتالي عدم الإضرار بالمشروع الذي كان يعمل به سواء بإشـاء سر المهنة التي كان يقوم بها ، أو بعمله في عمل منافس للمشروع الذي يعمل به .

وبالتالي يمكن القول ، أن مقتضيات حسن النية في تنفيذ العقود ، تجعل العامل الذي لا يلتزم بعدم منافسة صاحب العمل (أثناء سريان العقد) في موقف صعب ، من حيث نفي المسئولية التقصيرية عنه . وهو ما يفسر موقف كلام قانوني العمل المصري وال سعودي على اعتبار عدم التزام العامل بشرط عدم منافسة صاحب العمل ، فرينه لا تقبل إثبات العكس تدل على الخطأ الجسيم من قبل العامل ، وتبرر معها لصاحب العمل فسخ التعاقد

^(١١) محمد علي عمران – الوسيط في قانون العمل السعودي – المرجع السابق . هامش (١١) ص ١٤٢ ، ١٤٣ .

معه ، وفصله من العمل على الرغم من عدم انطواء عقد العمل -كتابة . على هذا الالتزام ، من قبل العامل بعدم المنافسة ، فضلاً عن حق صاحب العمل ، في مطالبة العامل بالتعويض ، عما قد يكون قد أصابه من ضرر من جراء خطئه هذا .

وتنطلب محكمة النقض المصرية إثبات العامل ، ما يدعوه من وجود عرف اتفاقي ، على سماح صاحب العمل لعامله بأداء عمل آخر لدى الغير ، في غير أوقات العمل لديه ، وهذا يدل على أن الأصل ، هو عدم السماح بالعمل لدى الغير ^(١٧) .

ويعد أن حدتنا مسؤولية العامل في الصورة السابقة ، يثير التساؤل حول مدى مسؤولية صاحب العمل الجديد ، الذي التحق العامل لديه ، وأضر وبالتالي بصاحب العمل السابق .

فال المادة ٢، ١/١٧٤ من القانون المدني المصري تقضى بأنه : ((١- يكون المتبع مسؤولاً عن الضرر الذي يحدثه تابعه بعمله غير المشروع ، متى كان واقعاً منه في حالة تأدية وظيفته أو بسبها .

٢- وتقوم رابطة التبعية ، ولو لم يكن المتبع حرافياً في اختيار تابعه متى كانت له عليه سلطة ، في رقابته وفي توجيهه)).

وبناءً على نص المادة ١٧٤ مدني السابقة بفقرتها ، يبين لنا أن المشرع قد أشرك صاحب العمل الجديد ، في تحمل الضرر المترتب على فعل تابعه (العامل) الغير مشروع ، وبالتالي فقد أشركه في المسئولية التقصيرية للعامل ، ووضع لتطبيق هذا

(١٧) تقضي مدنى الطعن رقم ٢٨٢ لسنة ٢٨٢ فى جلسه ٢٨ فى ٥/٥/١٩٦٢ - موسوعة الهوارى - المرجع السابق هامش (٤) الجزء الأول للقاعدة رقم ١٠٩ ص ١٨١ ، وأنظر أيضاً حسام الدين كامل الأمونى - المرجع السابق ، هامش (٣) رقم ٤٨٣ ، ٤٧٢ ص

النص شرطان : يتلخص أولها ، في اشتراط حدوث الفعل الغير مشروع من العامل ، في حالة ثانية وظيفته أو بسيبها ، والثاني ، هو أن يكون لصاحب العمل الجديد على هذا العامل سلطة في رقابته وفي توجيهه .

وبالتالي فإن المتبع (صاحب العمل الجديد) يظل مسؤولاً عن الخطأ (العمل الغير مشروع) الذي يصدر من تابعه (العامل) أثناء قيامه بالعمل لديه ، مادام أن المتبع يحتفظ بما له من سلطة في الرقابة والتوجيه عليه ، دون أن يعرض ذلك عقد العمل الثاني (مع صاحب الجديد) للبطلان ^(١٨) .

والمسئولة التقصيرية لصاحب العمل الجديد ، يذهب جانب من الفقه إلى اعتبارها حالة من حالات المسئولية المجتمعة عن دين واحد بغير تضامن ويطلق على الالتزام التضامني وليس تضامني ^(١٩) ، وهو ما يعني أن كل مدين بهذا الالتزام ، ملتزم بأدائه عن باقي المدينين ، فلو قام أحد المدينين بتنفيذ هذا الالتزام فإن جميع المدينين يستفيدون من ذلك ويسقط عنهم تنفيذ هذا الالتزام ، أما إذا كان الالتزام تضامني فإن يعني أن كل مدين ملتزم بأداء مقدار حصته في هذا الدين وغير ملتزم بأدائه عن باقي المدينين .

إلا أن الرأي الراجح في الفقه ^(٢٠) - والذي نؤيد - يذهب إلى قيام التضامن بين العامل وصاحب العمل الجديد ، بصفتهما مدينين متضامنين في التعويض لصاحب العمل

(١٨) عبد المنعم فرجح الصدة - المرجع السابق هامش (١٢) رقم ٥٠٦ من ٥٥٠ ، فتحى عبد الصبور - الوسيط في قانون العمل - طبعة ١٩٨٥ ، مطبعة دار الهنا للطباعة رقم ٥٦٢ من ٧٠٨ .

(١٩) إسماعيل خاتم - قانون العمل - المرجع السابق هامش (١٠) من ٢٥٥ .

(٢٠) محمود جمال الدين زكي - عقد العمل في القانون المصري - ١٩٨٢ من ٧٩٤ ، جميل الشرقاوى - النظرية العامة للالتزام - الكتاب الثاني ، أحكام الالتزام ١٩٨٣ ، الناشر دار النهضة العربية رقم ٦٣ من ٢١٥ .

السابق ، حيث أننا نكون أمام حالة تعدد المسؤولين ، عن التعويض المترتب على المسؤولية التقصيرية إعمالاً لنص المادة ١٦٩ مدني مصري والتي تقضي بأنه : ((إذا تعدد المسؤولين عن عمل ضار كانوا متضامنين في التزامهم بتعويض الضرر ، وتكون المسؤولية فيما بينهم بالتساوي ، إلا إذا عين القاضي نصيب كل منهم في التعويض)) .

وبناءً على ذلك ، فإن كلاً من العامل وصاحب العمل الجديد ، يعتبرا مدينيين متضامنين في التعويض المترتب على المسؤولية التقصيرية ، نتيجة خطأ العامل ، ومناقسته لصاحب العمل السابق ، بالعمل لدى مشروع منافس له ، يترتب عليه حدوث الضرر ، بصاحب العمل السابق .

والمبادئ التي تحكم العامل ، وصاحب العمل في هذا الشأن ، هي ذات المبادئ التي تحكم آثار تضامن المدينيين : فدين المدينيين المتضامنين واحد ، ولكن علاقة كل مدين بالدائن علاقة لها ذاتيتها ، مما يعني أنه رغم وحدة الدين ، فهناك تعدد في الروابط . فضلاً عن أنه تقوم بين المدينيين المتضامنين نيابة تبادلية - في علاقتهم بالدائن - فيما ينفع لا فيما يضر كما هي الحال في تضامن الدائنين . أما في علاقة المدينيين فيما بينهم فالدين منقسم ولا يرجع أحدهم على الآخر ، بعد الوفاء بحق الدائن إلا بمقدار حصته من الدين ^(٢١) .

ويجب لخيراً أن نشير إلى أن ، عباء إثبات المسؤولية التقصيرية ، يقع على عائق المدعى وهو المضرور (صاحب العمل) المكلف بإثبات الضرر الذي لحق به ، وعلاقة

(٢١) جميل الشرقاوى - المرجع السابق : هاشم (٢٠) - رقم ٦٢ من ٢٠٥ وما بعدها .

السببية بين الخطأ والضرر . وهذا العنصر الأخير ، يفترض توافقه إذا ثبتت المدعى الضرر والخطأ ، ففي هذه الحالة يقع عبء نفيها على المدعى عليه (العامل) ^(٢٢) .

ولكن يجب أن نلاحظ ، أن هناك حالات قانونية يعفي فيها القانون المدعى ، من عبء إثبات الخطأ ، بل وأحياناً الضرر ، وذلك إذا ما كان القانون يقيم فريدة قانونية ، على وقوع الضرر وبالتالي تعفي المدعى من إثبات الخطأ ^(٢٣) .

فإعمالاً لنص المادة ٥/٦٩ من قانون العمل المصري الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ اعتبر من قبيل الخطأ الجسيم - الذي يبيح لصاحب العمل فصل العامل لديه - قيام هذا الأخير بالعمل بمنافسة صاحب العمل في ذات نشاطه ، وهو أيضاً ما قضت به المادة ٩/٨٣ من نظام العمل السعودي ، لإفشاء العامل أسرار المنشأة التي يعمل بها ، والذي يتحقق دون شك بالتحاق العامل لدى مشروع آخر منافس لعمله السابق . وهو ذات ما قضت به المادة ٦٥/٨٤ من مشروع نظام العمل السعودي الجديد .

لا أنه يجب أن نلاحظ من جانب آخر أن هذا النص لا يعفي المدعى (صاحب العمل) من إثبات خطأ العامل ، أي يجب على صاحب العمل السابق أن يثبت ما يفيد التحاق العامل لدى مشروع منافس للعمل لديه ^(٢٤) .

(٢٢) عبد الرزاق أحمد السنهوري - المرجع السابق ، هامش (١٢) رقم ٦٢٧ من ١٣١٦ وما بعدها .

(٢٣) عبد الرزاق أحمد السنهوري - المرجع السابق ، هامش (١٢) رقم ٦٢٧ من ١٣١٦ وما بعدها ، عبد المنعم فرج الصدفة - مصادر الالتزام - المرجع السابق هامش (١٢) ، رقم ٤٧٢ من ٥١٢ ، ٥١٣ .

(٢٤) عبد المنعم فرج الصدفة - مصادر الالتزام - المرجع السابق هامش (١٢) ، رقم ٤٧٢ من ٥١٢ ، عبد الرزاق أحمد السنهوري - الوسيط في شرح القانون المدني ، المرجع السابق هامش (١٢) رقم ٦٢٧ من ١٣١٨ .

٢- إذا تضمن عقد العمل شرط الالتزام بـ عدم المنافسة :

هذه الحالة ، تفترض تضمن عقد العمل على شرط عدم المنافسة والتي قد تتخذ

صورتان :

الصورة الأولى : تكون أثناء قيام رابطة العقد ، حيث يشترط في عقد العمل منع العامل من استغلال وقت فراغه ، بالعمل على وجه يضر بمصالح المنشأة التي ينتمي إليها . وهذا القيد يتفق مع ما يوجبه مقتضيات حسن النية ، في تنفيذ التزامات عقد العمل على النحو سالف بيانه .

والصورة الثانية : تفترض اتفاق الطرفان في عقد العمل (العامل وصاحب العمل) على شرط عدم منافسة العامل لصاحب العمل ، بعد انتهاء عقد العمل . وهذه الصورة يحكمها نص المادة ٦٨٧/٦٨٦ من القانون المدني المصري ، والتي تتطلب توافق شروط معينة لمثل هذا الاتفاق سوف نتناول إيضاحها فيما بعد .

وإعمالاً لمبدأ وجوب تنفيذ العقود ، بطريقة تتفق مع ما يوجبه حسن النية ، عملاً بنص المادة ١٤٨ مدني مصرى ، والتي تقضى بأنه : ((يجب تنفيذ العقد ، طبقاً لما اشتمل عليه وبطريقة تتفق مع ما يوجبه حسن النية)) . وكذلك إعمالاً لقاعدة العقد شريعة المتعاقدين عملاً بنص المادة ١٤٧ من القانون المدني المصري ، والتي تقضى بأن ((العقد شريعة المتعاقدين ، فلا يجوز نقضه ، ولا تعديله إلا باتفاق الطرفين ، أو للأسباب التي يقررها القانون)) .

ويترتب على هذا المبدأ ، وتلك القاعدة توافق المسئولية العقدية ، في جانب العامل إذا أخل بشرط عدم منافسة صاحب العمل ، ولم يلتزم به سواء التحق بالعمل الجديد - أثناء قيام

الرابطة العقدية عن العمل السابق - أو بعد التهاء تلك الرابطة والعقد ، خلال الفترة المحظور عليه فيها مباشرة عمله ، إن مخالفته بممارسة عمله ، داخل الحيز الجغرافي ، الممنوع فيه مباشرة عمله السابق فيه ، كما سترى فيما بعد تفصيلاً .

يتتطلب عليه قاعدة العقد شريعة المتعاقدين عملاً لنص المادة ١٤٧ / ١ مدني مصرى ، سالفة البيان ، أنه لا يجوز لأى من المتعاقدين ، أن ينفرد بنقض العقد ولا بتعديله ، لأن العقد ثمرة اتفاق بين إرادتين ، فلا تستطيع إرادة واحدة ، أن تعفي منه أو تعدل فيه . ولا يجوز للقاضى كذلك أن ينقض العقد أو يعدل فيه بدعوى أن ذلك تقضيه العدالة ، لأنه ليس من وظيفته إنشاء العقود ، فيتعين عليه أن يأخذ بما يملئه قانون العقد ، وإنما يجوز نقض العقد أو تعديله باتفاق الطرفين . (وذلك بمقتضى اتفاق لاحق لقيام العقد) أو لسبب يقرره القانون وذلك إعمالاً لنص المادة ٧٠٧ / ١ مدني مصرى (٢٥) .

وإخلال العامل بالتزامه ، في عدم منافسة صاحب العمل السابق ، المشترط في عقد العمل يتتطلب عليه توافق المسئولية العقدية في حقه ، حيث أنه يستحيل معه تصور إمكان إعمال الجزاء المترتب على القوة الملزمة للعقد عليه ، وإلزامه بتنفيذ التزامه بعدم المنافسة عيناً إعمالاً لنص المادة ١٩٩ / ١ مدني مصرى ، التي تقضى بأنه ((ينفذ الالتزام جبراً على المدين)) ، وعملاً بالمادة ٢٠٣ / ١ مدني مصرى ، التي تقضى بأنه ((يجبر المدين بعد أذاره طبقاً للمادتين ٢١٩ ، ٢٢٠ على تنفيذ التزامه تنفيذاً عيناً ، متى كان ذلك ممكناً)) . واستحالة التنفيذ العيني في هذه الحالة ، تكون بسبب أن العامل ، يكون قد ارتكب الخطأ ،

(٢٥) هدف المنعم فرج الصدقة - مصادر الالتزام - المرجع السابق هامش (١٢) ، رقم ٢٨٩ من ٢٢٩ ، ٣٢٠ .

الذي يستوجب مسؤوليته العقدية عنه بالفعل ، ولا محل لإثناءه بمطالبه بالتنفيذ العيني في هذه الحالة .

حيث أن الضرر يكون قد توافر ، بفعلته في حق صاحب العمل السابق ، وتوافرت بالتالي عناصر المسؤولية العقدية وهي : الخطأ العقدي ، والضرر وعلاقة السببية بين الخطأ والضرر ، ووجوب عليه تعويض صاحب العمل السابق ، لعدم وفاء العامل للتزامه بعدم مناقضة صاحب العمل الذي ارتبط معه برابطة عقد العمل ، وذلك إعمالاً لنص المادة ٢١٥ مدني مصرى ، والتي تقضى بأنه : ((إذا استحال على المدين أن ، ينفذ الالتزام عيناً ، حكم عليه بالتعويض لعدم الوفاء بالتزامه ، ما لم يثبت أن استحالة التنفيذ قد نشأت عن سبب أجنبي لا يد له فيه ، ويكون الحكم كذلك إذا تأخر المدين في تنفيذ التزامه)). وهو ما يتفق مع ما قضت به المادة ٢٢١٧ مدني مصرى من أنه : ((يجوز الاتفاق على إفاءة المدين من آية مسؤولية تترتب على عدم تنفيذه التزامه العقدي ، إلا في الحالات التي تتطوّر على خش منه ، أو خطأ جسيم)).

وبالطبع لا يتصور في صدد خرق الالتزام من جانب العمل ، بعدم المناقضة لصاحب العمل ، ان يحتاج بأمكانية توافر سبب أجنبي في حقه ، يدفعه للعمل في مشروع منافس للمشروع الذي كان يعمل به سابقاً . وذلك حيث أنه لا يتصور عملاً إلّا حاقد فسراً عنه لدى العمل الجديد المنافس ، وتركه للعمل محل تعاقده السابق .

وبالتالي فإن العامل ، وصاحب العمل الجديد ، يتحملان المسؤولية التقصيرية ، وذلك عن خطأ العامل ، وخرقه للالتزام عدم مناقضة صاحب العمل والإضرار به ، عملاً

بنص المادة ١٦٣ مدني مصرى ، ومسئوليّة الثاني عملاً بمسئوليّة المتبوع عن أعمال تابعه ، كما سبق البيان^(٢٤) ، عملاً بنص المادة ١/١٧٤ ، ٢ مدني مصرى .
ويجب ملاحظة أنه ، لا محل لسؤال صاحب العمل الجديد ، عن مسئوليّة عقدية ، لأنّه لم يكن طرفاً في العلاقة العقدية ، التي كانت بين العامل وصاحب العمل السابق ، حتى يمكن أن يسأل عن المسئوليّة العقدية عن فعل الغير^(٢٥) . وإن كل ما يتواافق في حقه فقط ، هو المسئوليّة التقصيرية وليس العقدية (بناءً على مسئوليّة المتبوع عن أعمال تابعه).
وفي النهاية ، نود أن نشير إلى أن عبء إثبات الخطأ العقدي ، وتوافر المسئوليّة العقدية ، يقع على الدائن ، وليس المضرور وفقاً للقواعد العامة في المسئوليّة التقصيرية . فالدائن في المسئوليّة العقدية ، يطالب المدين بالتعويض ، لعدم تنفيذ الالتزامه وليس بتنفيذ الالتزام عيناً . وذلك عملاً بنص المادة ٣٨٩ مدني الملغى والتي تقضي بأنه : ((على الدائن إثبات الالتزام ، وعلى المدين إثبات التخلص منه)). وهو ذاته ما نصت عليه المادة الأولى من قانون الإثبات المصري الحالي رقم ٢٥ لسنة ١٩٦٨^(٢٦) .

فالدائن (صاحب العمل) هو الذي يدعى أن المدين (العامل) لم ينفذ الالتزامه (بعدم منافسة صاحب العمل) ومن أجل ذلك يطالبه بالتعويض^(٢٧) ولقد سبق وأن أشرنا^(٢٨) إلى

(٢٤) راجع من ٣٠ من هذا المؤلف .

(٢٥) عبد المنعم فرج الصدقة — المرجع السابق ، هامش (١٢) — رقم ٣١٠ من ٢٥١ وما بعدها ، PIROVANE (A), concurrence déloyale, Encyclopédie, Dalloz 1973, Paris,p.4.

(٢٦) جميل الشرقاوى — الإثبات في المواد المدنية — طبعة ١٩٨٣ ، مطبعة دار النهضة العربية ، من ٢٩ .

(٢٧) عيسى الرازق أحمد المصهورى — الوسيط في شرح القانون المدني — مصادر الالتزام ، المرجع السابق هامش (١٢) رقم ٤٢٩ من ٨٩٨ وما بعدها ، عبد المنعم فرج الصدقة — مصادر الالتزام — المرجع السابق هامش (١٢) من ٣٤٩ وما بعدها .

(٢٨) راجع من ٣١ ، ٣٢ من هذا المؤلف .

أن صاحب العمل إذا ثبت خطأ العامل ، بالتحاقه في عمل آخر منافس للمشروع . ملكه .
بما يترتب على الضرر المباشر في حقه ، فإن أركان المسؤولية التقصيرية (وذلك
العقدية) تتوافر في حق العامل ، دون حاجة لإثبات علاقة السببية ، التي تكون مفترضة
بين الخطأ الذي ارتكبه العامل والضرر المترتب عليه .

وبالتالي ، فإنه يكفي لتوافر المسؤولية العقدية في حق العامل ، أن يثبت صاحب
العمل أن العامل لم ينفذ الالتزام الذي يقع على عاتقه بمقتضى العقد (وهو الالتزام بعدم
منافسة صاحب العمل) وذلك بالتحاقه في عمل آخر ، منافس للمشروع الذي كان يعمل به ،
بما ترتب معه حدوث ضرر له من جراء خرق هذا الالتزام .

الفصل الثاني

موقف الفقه الإسلامي من

الالتزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل

يعتبر الالتزام العامل بعدم المنافسة أثاء العقد ، وبعد انتهاءه ، مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بالتزامه بالمحافظة على أسرار العمل . وقيام العامل بالعمل لحساب شخص معين ، قد يمكنه من التعرف على أسرار هذا العمل ، وتسرب هذه الأسرار إلى الغير ، وبصفة خاصة إلى المنافسين ، من شأنه الإضرار بمصالح صاحب العمل .

ولقد أجمع الفقه الإسلامي ، على حد العامل بضرورة الالتزام بعدم منافسة صاحب العمل والعمل لدى الغير ، وأن هذا الالتزام ينبع من واجب الأمانة والولاء المطلوب من العامل عند تطبيقه لعقد العمل .

وتطبيقاً لذلك ، ذهبوا إلى أنه ليس للأجير الخاص (العامل) أن يعمل لغير مستأجره إلا بإذنه ، وإلا نقص من أجره بقدر ما عمل (حتى ولو عمل مجاناً) ، استقطع صاحب العمل من أجره بقدر قيمة ما عمل لغيره دون إذن لأن وقته المعين في العقد ، ملك صاحب العمل ، فلا يجوز أن يعمل لغيره فيه ولو متبرعاً^(٣١)

وأن هذا الالتزام إن لم يقع على عاتق العامل ، نتيجة النص عليه صراحة بعدم العمل ، فقد سبق وأن أشرنا ، أن مقتضيات حسن النية في تطبيق العقود تقضيه . والوفاء

(٣١) ابن عابدين - حاشية ابن عابدين (رد المحتار على الدر المختار) مطبعة المنيرة ١٣٢٣ هجرية ج ٥ ص ٧ ، الدردير - حاشية الدردير - مطبعة مصطفى محمد القاهرة ١٣٧٣ هجرية ج ٤ ص ٢٣ ، منصور ابن يوسف البهري - كشاف القناع - ، مطبعة الأميرية الشرقية ١٣١٠ هجرية ج ٤ ص ٢٣ .

بهذا الالتزام في الفقه الإسلامي له جزاء الوفاء بالعهود ، وأن التكوث عليه يعتبر غدرًا ، والغدر عند كل أمة قبيح مذموم وليس من صفات الرسول ^(٣٢) وهو ما ورد أيضاً في رواية فتيبة بن سعيد عن حرير عن الأعمش عن عبد الله بن مرة عن مسروق عن عبد الله بن عمرو رضي الله عنهما قال : قال رسول الله صلى الله على وسلم ((أربع خصال من كن فيه كان منافقاً خالصاً : من إذا حدث كذب ، وإذا وعد أخلف ، وإذا عاهد غدر ، وإذا خاصم فجر . ومن كانت فيه خصلة منها ، كانت فيه خصلة من النفاق حتى يدعها)) ^(٣٣)

ونجد أيضاً في قول الله سبحانه وتعالى في الآية ٥٨ ، ٥٩ من سورة الأنفال لبذا الخاتمين وجائزهم ، وذلك في قوله تعالى : ((وإما تخافن من قوم خيانة فابذ إليهم على سواء إن الله لا يحب الخاتمين . ولا يحسين الذين كفروا سبقو إيمانهم لا يعجزون)) ^(٣٤)

وبصفة عامة ، فإن الفقه الإسلامي قد حرم مختلف صور المنافسة غير المشروعة ، وهو ما جاء في الحديث الشريف في رواية أبي هريرة رضي الله عنه أن رسول الله صلى الله عليه وسلم قال : ((لا تحسدوا ولا تتجاشوا ولا تبغضوا ولا تدبروا ، ولا يبيع بعضكم على بيع بعض ، وكونوا عباد الله إخواناً . المسلم أخو المسلم ، لا يظلمه ولا يخذله ولا

(٣٢) الإمام الحافظ أحمد بن علي بن حجر العسقلاني – لفتح الباري بشرح صحيح البخاري ، طبعة دار الريان للتراث ، الطبعة الأولى ١٩٨٦ القاهرة ، باب فضل الأولاء بالعهد ، الحديث رقم ٢١٧٤ ، ٢١٨ ، ٣١٩ .

(٣٣) الإمام الحافظ أحمد بن علي بن حجر العسقلاني – لفتح الباري بشرح صحيح البخاري – المرجع السابق هامش (٣٢) ، باب من عاهد ثم غدر ، الحديث رقم ٣١٧٨ ص ٣٢٢ .

(٣٤) القرآن الكريم – سورة الأنفال – الآية ٥٨ ، ٥٩ .

يحرقه ، التقوى هاهنا (ويشير إلى صدره ثلاث مرات) بحسب أمرى من الشر أن يحرق أخيه المسلم .

كل المسلم على المسلم حرام دمه وماله وعرضه)) أخرجه مسلم (٣٥) .

وقد جاء في رواية الموطأ قوله صلى الله عليه وسلم ((ولا تناقصوا)) محل ولا تناجشوا (٣٦) .

وفي هذا الحديث مجموعة كبيرة من الأحكام الشرعية التي تتضمن النهي عن المنافسة على صفة لم يتم إيرامها ، وصورتها أن يتفق شخصان على إيرام صفة ، ولكنهما يجعلان مدة للخيار بينهما أو لأحدهما ، فيأتي شخص ثالث في مدة الخيار ويقول للمشتري : أنا أبيعك مثل هذه الصفة بدون هذا الثمن ، أو أبيعك خيرا منها بثمنها أو أقل منها ، أو يعرض عليه أي عروض أخرى بقصد فسخ البيع ، فهذا غير جائز للنبي صلى الله عليه وسلم عنه ولما فيه من الأضرار والفساد (٣٧) .

ومثل ذلك يقال في الشراء سواء عرض البائع سلطته على المشتري ، أو أن يجيء إلى البائع ، فيدفع في الشيء المباع أكبر من الثمن الذي اشتري به الأول ، فهو محرم أيضاً لدخوله في النهي الوارد في الأحاديث الصحيحة (٣٨) . بل أنه حتى قبل إيرام الصفة

(٣٥) السيد محمد بن إسماعيل الأنسى - سبل السلام - مطبعة ممثلي الحسين ١٣٣٠ هجرية ، ج ٤ ص ١٩٤ .

(٣٦) يوسف قاسم - التعامل التجاري في ميزان الشريعة - دار النهضة العربية ، ١٩٩٦ ص ١٨ .

(٣٧) ابن قادمة - المغني - الطبعة الثالثة - القاهرة مطبعة دار المنار ١٩٤٢ - ص ٢٧٨ .

(٣٨) السيد محمد بن إسماعيل الأنسى - سبل السلام - المرجع السابق شامئن (٣٥) ، ج ٤ ص ١٩٤ .

عندما تكون هناك مساومة بين الأطراف لإبرامها ، فلا يجوز لأحد أن يتدخل بينهما ، لوقف إبرام الصفقة لمصلحته ، قوله صلى الله عليه وسلم ((لا يبيع الرجل على بيع أخيه ولا يسوم على سوم أخيه ، حتى ياذن له أو يترك))^(٣٩).

وقد أخرج ابن حزم - رحمة الله - عن عبد الرزاق عن معمر عن الزهرى عن سعيد بن المثيب عن أبي هريرة عن النبي صلى الله عليه وسلم قال ((لا يزيد أحدكم على بيع أخيه)) ، والنفي في هذا الحديث الشريف بمعنى النهي ، أما العالمة ابن حزم فقد ذهب إلى أنه خير معناه الأمر^(٤٠) . على أية حال فإن أولى صور التحرير المنهي عنها هي حالة وجود تصریح واضح من البائع بالرضاء بالبيع ، فهنا يحرم السوم^(٤١) لغير المشترى الذي اظهر له الرضاء بالبيع له . وكذلك الحال إذا لم يوجد ما يدل على الرضاء حيث لا يجوز السوم مطلقاً عملاً بالسنة النبوية الصحيحة .

وقد أعتبر ابن حجر ذلك من الكبائر بالنظر لما ينتج عنهم من أضرار على المجتمع ، وساق ابن حزم هذه المسألة بعنوان ((لا يحل لأحد أن يسوم على سوم آخر ، وإن

(٣٩) الإمام الحافظ أحمد بن علي بن حجر العسقلاني - المرجع السابق هامش(٤٢) - الجزء الرابع - الحديث رقم ٢١٢٩ ص ٤١٣ .

(٤٠) ابن حزم - السهل - مطبعة الجمهورية ١٣٩٢ هجرية / ١٩٧٢ ميلادية - الجزء الثاني ص ٤٢٨ .

(٤١) ابن قدامة - المغني - المرجع السابق هامش (٢٧) ص ٢٧٩ .

يبيع على بيعه مسلماً كان لم غير مسلم ، فالكل في ذلك سواء ، وهذا يدل على أن تحرير الملاسنة على البيع والشراء ، هو حكم عام ينطبق على المسلمين وغير المسلمين ^(٤٢) .

أما إذا ظهر من البائع ، ما يدل على عدم الرضا بالبيع ، فإنه يحل في هذه الحالة المساومة لانتفاء الضرر ، الذي قد ينال المشتري ، وبالتالي فالحكمة الشرعية من المنع تكون غير قائمة في هذه الحالة . وهو ما اتفق مع ما رواه البخاري رضي الله عنه من أنه ((لا يبيع على بيع أخيه ، ولا يسوم على سوم أخيه حتى يأذن له لو يترك)) ^(٤٣) .

ولكن إذا ظهر من البائع ما يدل على الرضا . ضمننا وليس صراحة فقد ذهب بعض الفقهاء إلى أن المساومة (الملاسنة) تجوز إستاداً إلى حديث فاطمة بنت قيس حين ذكرت للنبي صلى الله عليه وسلم ، أن معاوية وأسمة بن زيد قدما لخطبتهما ، فأمرها النبي صلى الله عليه وسلم أن تتزوج أسمة بن زيد .

ووجه الاستدلال بهذا الحديث ، أن فاطمة بنت قيس ، كانت راضية بأحد الخطيبين ولكنها لم تعلن ، ومع ذلك فقد أمرها الرسول - صلى الله عليه وسلم - أن تتزوج أسمة رضي الله عنه ، فهذا وبالتالي أبيع السوم كما جازت الخطبة ، ثم أن الأصل إباحة السوم والخطبة ، فحرم ملهمما ما ينفي التصرير بالرضا .

(٤٢) ابن حزم - المحطي - المرجع السابق هامش (٤٠) ، ج ٨ ، ص ٤١٧ .

(٤٣) الإمام الحافظ أحمد بن علي بن حجر العسقلاني - المرجع السابق هامش (٣٢) - الجزء الرابع - الحديث رقم ٢١٣٩ ص ٤١٤ .

وقد ذهب رأي آخر في الفقه ، إلى أن السوم في حالة عدم وجود الرضاء الصحيح محرم أيضاً . وذلك لأن النهي قد جاء عاماً وبالتالي فإن الرضاء الصريح لا يغنى عنه ولا يكفي فيه الاستدلال بقرائن الحال . وأضاف هذا الرأي إلى أن حديث فاطمة لا يوجد فيه ما يدل على الرضاء الصريح منها ، فكيف ترضى وقد نهاها النبي صلى الله عليه وسلم بقوله: ((لا تفوتينا بنفسك)) فلم تكن تفعل شيئاً قبل مراجعة ، النبي صلى الله عليه وسلم - والرأي الراوح هو الرأي الثاني - وهو الذي نؤيد - لأن حديث النهي يصدق على كل الصور ماعدا تلك الحالة التي يرفض فيها البائع الصفة من تلقاء نفسه - وحينئذ يجوز للأخرين التفاوض (المنافسة) بشانها ^(٤٤)

ويتضح لنا مما تقدم ، أن الأحكام التي جاء بها الشرع الإسلامي ، قد جاءت من العموم ، بحيث تصدق على كل أنواع التعامل ، في كل عصر وفي أي مكان ، سواء كان المتعامل تاجراً أم غير تاجر (أو عامل مثلًا) .
وهو ما تبين من العبارة العامة التي وردت في قول رسول الله صلى الله عليه وسلم ((ولا تنافسوا)) فهو حديث يشمل صاحب العمل والعامل ، والتاجر وغير التاجر ، ليحرص الجميع على حقوق الجميع ومصالحهم ^(٤٥) .

وبالتالي فإنه يمكن أن ننتهي أخيراً إلى القول ، بأن مفهوم الالتزام بالإمتاع عن المنافسة في الشريعة الإسلامية والفقه الإسلامي ، له مدلول أوسع وأشمل عن مدلوله في القانون ، ولدى الفقه الوضعي .

(٤٤) ابن قدامة - المغني - المرجع السابق هامش (٣٧) - ج ٤، ص ٢٧٩ .

(٤٥) يوسف كاظم - التعامل التجاري في ميزان الشريعة - المرجع السابق هامش (٣٦) ، ص ٦٨ .

الباب الثاني

الالتزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل

((وفقاً للقواعد العامة))

تمهيد

درستنا محل البحث تنصب على التزام العامل ، بعدم منافسة صاحب العمل في نطاق عقد العمل الفردي . ولقد ورد تعريف عقد العمل الفردي في كل من : نظام العمل السعودي ، وقانون العمل المصري ، فلقد عرفته المادة ٢/أ من نظام العمل السعودي بأنه (كل عقد يتعهد بمقتضاه أي شخص بأن يعمل لمصلحة صاحب عمل ، وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر)^(٤٦) ، وهو نفس التعريف الذي أورده المشرع المصري في نص المادة ١/٢٩ من قانون العمل المصري .

ولقد تولى نص المادة ٧/٧،٨ من نظام العمل السعودي بتعريف طرفي عقد العمل الفردي ، حيث عرف العامل بأنه (كل شخص يعمل لمصلحة صاحب العمل وتحت إدارته أو إشرافه ، ولو كان بعيداً عن نظارته مقابل أجر) وعرف صاحب العمل بأنه (أي شخص طبيعي أو معنوي يستخدم عملاً أو أكثر مقابل أجر) ^(٤٧) .

ويتبين من التعريف السابق أن العامل لابد وأن يكون شخصاً طبيعياً ، وهو ما نصت عليه صراحة المادة الأولى من قانون العمل المصري رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ ، وهذا الوصف وإن لم يرد في نص المادة ٧/٧ من نظام العمل السعودي ، إلا أنه من الأمور المعلومة من القانون بالضرورة والتي لا تحتاج إلى نص .

(٤٦) نص المادة ٢/أ من نظام العمل والرسال السعودي ، هامش (٨) عام ١٣٨٩ هـ .

(٤٧) نص المادة ٧/٧ ، ٨ من نظام العمل والعمل السعودي المرجع السابق هامش (١٠) .

فالعامل لا يمكن أن يكون إلا شخصاً طبيعياً ، ويستوي بعد ذلك أن يكون هذا العامل ذكراً أم أنثى ، وهو ما يعني أن العامل لا يمكن أن يكون شخصاً اعتبارياً ، لأن العمل الذي يجب أن يؤديه العامل ، يتطلب بذلك مجهوداً إراديًّا سواء أكان مجهوداً عضلياً أم ذهنياً ، وهو ما لا يتصور أن يقوم به سوى شخص طبيعي ، ويرى البعض الآخر من الفقه أن العلة وراء عدم إمكانية تصور أن يكون الشخص الاعتباري عاملًا تكمن في أن هدف قانون العمل هو حماية الطابع الإنساني والاجتماعي للعمل ، ومن ثم فليس من المعقول سريانه على غير الأشخاص الطبيعيين باعتبارهم عمالة . ويستوي بعد ذلك أن يكون العمل من طبيعة مادية أو ذهنية أو فنية ، لأن العبرة بكونه عاملًا في خدمة صاحب العمل بغض النظر عن نوع هذا العمل ومكانة العامل ، في السلم الوظيفي .

ولقد حددت المادة الثالثة من نظام العمل السعودي عناصر عقد العمل الفردي ، والذي يقوم على عناصرتين أساسين هما : عنصري التبعية والأجر بحيث لا يقوم عقد العمل الفردي إلا بهما مجتمعين .

وعقد العمل يعتبر من العقود الملزمة للجانبين ، وهو ما يعني أنه يرتب حقوق والالتزامات متبادلة بين طرفي العقد وهما العامل وصاحب العمل .

ويعتبر التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل ، من أهم الالتزامات التي تقع على عاتق العامل ، ومن الآثار المترتبة على تنفيذ العقود بحسن نية ، وهو ما سبق وأن

أو ممنوعاته في الباب الأول من دراستنا ، ويعتبر من جهة أخرى قياداً على حق وحرية العمل . فلقد نص الدستور المصري بالمادة ١٣ منه على حق المواطن في العمل ، وفي أن يختار هذا العمل بكل حرية ، فلقد نصت تلك المادة على أن (العمل حق وواجب وشرف تكفله الدولة ... ولا يجوز فرض أي عمل جبراً على المواطنين إلى بمقتضى قانون ولاء خدمة عامة وبمقابل عادل) . وذلك بموجب نص المادة ١٦ من الدستور المصري ١٩٧١ م .

ويعتبر التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل نابعاً من الالتزام بالمحافظة على أسرار العمل وفقاً لنظام العمل السعودي ولذلك لم ينص عليها استقلالاً وإنما ورد ذكرها ضمن الالتزام بالمحافظة على أسرار العمل وفقاً لنص المادة ٩٦ و من نظام العمل

السعودي . ويثير التساؤل عن مصدر هذا الالتزام وفقاً للقواعد العامة ، وفي حالة عدم النص عليه صراحة في عقد العمل ، بتحديد مدى الالتزام به أثناء تنفيذ العقد وسريان الرابطة العقدية وما يشيره هذا الالتزام وبالتالي من مدى مشروعية العمل في لوقات الفراغ ، أثناء سريان عقد العمل ، وكذلك وضع هذا الالتزام بعد إنتهاء الرابطة العقدية ، ومدى الالتزام به بعد انتهاء العقد ، نجيب في هذا الباب على هذين التساؤلين في فصلين متاليين كما يلي :

الفصل الأول : التزام العامل بعدم المنافسة في ظل القواعد العامة أثناء سريان عقد العمل .

الفصل الثاني : التزام العامل بعدم المنافسة في ظل القواعد العامة بعد انتهاء عقد العمل .

الفصل الأول

الالتزام العامل بعدم المنافسة في ظل القواعد العامة

أثناء سريان عقد العمل

هل عقد العمل يرتب التزاماً على العامل ، بحالاً يعمل في لوقات فراغه ، لدى صاحب عمل آخر ؟ وهل يجوز له أن يعمل عملاً مستقلاً آخرًا مختلفاً عن العمل الذي يؤديه لدى صاحب العمل ؟ وما الحكم إذا لم يوجد نص مانع للعامل في حقد العمل أو في لائحة العمل ، فهل يجوز له أن باشر نشاطاً خارجياً ؟ وهل يجوز أن يتضمن عقد العمل أو لائحة العمل ما يقيد العامل بهذا الالتزام حتى في لوقات فراغه ؟ وأخيراً هل يجوز للعامل أن يقوم بأداء أعمال مستقلة تتعلق بشخصه وإدارة أملاكه كزراعته أرضه أو إدارة أملاكه ، فهل تكون تصرفاته القانونية التي ييرمها في هذا الشأن صحيحة ، ومشروعة من عدمه ؟ كل هذه التساؤلات يثيرها عمل العامل بعمل آخر أثناء سريان عقده مع صاحب العمل ، دون وجود نص اتفافي بشأنها بينهما بعقد العمل .

سبق وأن أشرنا في تمهيد هذا الباب ، إلى أنه طبقاً للنص المادة ١٣ من الدستور المصري لسنة ١٩٧١ تعتبر حرية العمل حق وواجب وشرف تكفله الدولة ، حيث أنه يعد من الحقوق التي تتصل بالحرية الشخصية للإنسان ، والتي لا يجوز التزول عنها ولا المساس بها .

فأتصال حق وحرية العمل بالحرية الشخصية للإنسان واعتباراً الأخيرة من الحقوق الأساسية للإنسان ، ترتب عليه أنه لا يجوز بالتالي إجبار العامل على تنفيذ التزامه بأداء

العمل المتفق عليه ، عن طريق الإكراه البدني ، ولو كان عقد العمل المنشئ لهذا الالتزام صحيحًا ومشروعًا . حيث أنه لا يجوز المساس بالحرية الشخصية للإنسان إلا تنفيذًا لحكم جنائي .

ومن ثم فإنه يمكن القول أنه من حيث المبدأ لا ريب في مشروعية أي عمل يأتهي الإنسان ، ولو كان هذا الإنسان مرتبطة بعقد عمل لدى أحد الأشخاص . لا ريب في مشروعية ما يأتهي الإنسان من عمل مستقل أو تابع ، ولو كان هذا الإنسان ملتزماً بأداء عمل ، حتى ولو كان ملتزماً بأداء عمل تابع لدى صاحب العمل . لأنه بدون ذلك تكون قد اهدرنا ما تقرر دستورياً من الحق في الحرية الشخصية ، وما يتفرع عنه من حق آخر ، هو بدوره حق لصيق بالشخصية . أنه الحق في حرية العمل المتفرع عن الحرية الشخصية التي هي حق طبيعي وفقاً للدستور المصري ، وطبقاً للنص المادة ٤١ منه مصونة لا تمس .

وبالتالي فإنه لا فرق في مشروعية ما يأتهي الإنسان من عمل مستقل أو تابع ، في أي وقت من أوقات حياته ، سواء أكان مرتبطة بعقد عمل لدى شخص آخر أم لا . فلا يعترض عمله جزاء البطلان مدنياً ، كما أنه لا مجال لمساءله جنائياً من حيث الأصل ، عن الشغافله بعمل ، ولو في أثناء تأدبه ما هو ملتزم به من عمل .

لذا لا ريب في صحة عقد العمل ، الذي يبرمه العامل مع صاحب عمل آخر ، من حيث المبدأ ، غير الذي يعمل لديه احتراماً لمبدأ حرية العمل ، لأنه لا يجوز إجبار العامل على الاستقرار في تنفيذ عقد العمل بينه وبين صاحب العمل ، لمساس إجباره قسراً أو بدنياً على ذلك بحريته الشخصية خلافاً للقانون . ومن ثم يكون ، من باب أولى - صحيحاً - تعاقد هذا العامل مع غير صاحب العمل على عقد عمل بينهما في أوقات الفراغ ، ما دام لا

يمكن قصر العامل وجبره على تنفيذ عقد العمل ، الذي أبرمه مع صاحب العمل . بل يحق له إلا ينفذه مبرراً عقد عمل جديد مع صاحب عمل آخر ، اطلاقاً من حرية العامل في العمل ، بوصفها فرعاً من حرية إذا تضمن عقد العمل بينهما شرطاً يلزم العامل بالا يعمل لدى الغير .

وحيث أنه لا عقوبة جنائية ولا بطلان - من حيث المبدأ فيما يأته العامل من عمل مستقل أو تابع ، في أوقات الفراغ ، بعد انصرافه من العمل لدى صاحب العمل . ولكن يتركز التساؤل ، فيما إذا كان العامل يعد مسؤولاً مسئولية تأدبية أو مدنية إزاء صاحب العمل ، عن الشغالة في أوقات فراغه ، لدى شخص آخر ؟ ولكن الإجابة على هذا التساؤل تقتضي التعرف ، على ما إذا كان هناك قيد قانوني على عائق العامل ، ويعظر عليه الاشتغال في أوقات الفراغ من عدمه . وما هو الوضع في حالة وجود قيد اتفاقي بين العامل وصاحب العمل ؟

١ - مدى وجود قيد قانوني يحظر على العامل الاشتغال في أوقات الفراغ :

يرى البعض بأنه لا يجوز للعامل ، أن يشغل في فراغه ، لدى صاحب عمل آخر ، إذا كان العمل شاقاً بحيث يؤثر على عمله ، فلا يقوم به على الوجه المطلوب (٤٨) . ولكن يبدو لنا أنه لا يمكن إطلاق القول على هذا النحو . بل أنه لا يمكن فرض هذا القيد القانوني ، الذي قد يشير مسئولية العامل المدنية ، أو يستوجب مجازاته تأدبياً ، إلا

(٤٨) توفيق حسن فرج - المدخل للعلوم القانونية - القسم الأول ، النظرية العامة للفانون ، الدار الجامعية بيروت ، ١٩٩٣ ، ص ٢٧٧ ، ٢٧٨ .

بالقدر الذي يكون قيام العامل بعمل شاق في أوقات فراغه ، ينتقص من قدرته على العمل فعلاً لدى صاحب العمل ، ويشرط أن يكون العامل مخلاً بالتزامه الأصلي بتأدية العمل تنفيذاً أميناً بحسن نية ، ووفقاً لما هو واجب من ثقة وأمانة في التعامل .

ومن ناحية أخرى ، يذهب رأي في الفقه إلى القول بأنه لا يجوز للعامل أن يستغل في أوقات الفراغ ، لدى صاحب عمل آخر ، إذ كان عمله خارج نطاق العمل ، يمثل منافسة لصاحب العمل ، أو كان من شأنه أن يستولي على زبائن صاحب العمل بنقل تعاملهم مع صاحب عمل آخر ^(٤٩) .

غير أننا نرى أن تحريم الاستغلال العامل هنا ليس نابعاً من كونه عملاً في أوقات الفراغ ، وإنما لكونه يمثل إخلالاً بالتزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل أثناء سريان عقد العمل . وإخلاله بهذا الالتزام قد يتمثل في اشتغاله ، لدى صاحب عمل آخر ، في أوقات الفراغ ، بل قد يتمثل في امتلاكه منشأة شبيهة الغرض بمنشأة صاحب العمل ، وأداؤه فيها عملاً منافساً لصاحب العمل ، ولو كان هذا العمل المنافس يؤديه ، على هذا النحو ، استقلالاً عن آية تبعية قانونية مرتبطة كان بعقد مقاولة أو قائماً بالعمل لحساب نفسه .

٢- وجود القيد الإتفافي بعدم العمل في أوقات الفراغ :

قد يكون العامل مسؤولاً إزاء صاحب العمل ، بعدم العمل في أوقات الفراغ ، إذا تضمن عقد العمل بينهما شرطاً يلزم العامل بالا يعمل لدى الغير . وتكون مسؤولية العامل

^(٤٩) توفيق حسن فرج - المرجع السابق - هامش (٤٨) ، من ٢٧٧ ، ٢٧٨ .

عندئذ - بطبيعة الحال - مسؤولية تعاقديّة عن إخلاله بالتزامه في مواجهة صاحب العمل ، الذي أشترط عليه ، في تعاقده ، ألا يعمل لدى الغير .

وقد يتضمن عقد العمل شرطاً جزائياً ، يقدر به صاحب العمل والعامل تقديراً جزائياً مبلغ التعويض ، الذي يستحقه صاحب العمل ، في حالة إخلال العامل بالتزامه بعدم العمل لدى غير صاحب العمل ، خلال مدة سريان عقد العمل . ومن ثم تطبق القواعد العامة في القانون المدني في هذا الشأن على ما قد تتضمنه عقود العمل من شروط جزائية من هذا القبيل .

فإذا ثبتت العامل (المدين) أن صاحب العمل (الدائن) لم يلحقه ضرر ، فلا يكون التعويض الإتفافي (والمحدد بالشرط الجزائري) في هذه الحالة مستحقاً وذلك ا عملاً لنص المادة ١/٢٤ من القانون المدني المصري .

أما في حالة عدم اشتغال العامل على شرط جزائي ، فلا يكون التعويض مستحقاً ، إذ لم يثبت صاحب العمل أنه قد لحق به ضرر ، من جراء اشتغال العامل في أوقات الفراغ ، لأنّه في حالة عدم وجود شرط جزائي ، يكون الدائن (صاحب العمل) مكلفاً بإثبات الضرر ، لأن البيلة على من ادعى . وهذه القاعدة مسلمة بها شرعاً وقانوناً .

ولكن بقى لنا أن نتساءل عن حكم تقدير التعويض الإتفافي بصورة مبالغ فيها إلى درجة كبيرة . فهل يلتزم العامل بادانه كله في حالة اشتغاله في أوقات الفراغ ، لدى صاحب عمل آخر ، بما يضر بصاحب العمل ؟ أم أنه يجب أن يكون هناك تناسب بين الضرر والتعويض الإتفافي الوارد بالشرط الجزائري بالعقد ؟

لقد حسم المشرع المصري هذه المسألة في المادة ٢٢٤/٢ من القانون المدني بأن جعل من سلطة القاضي أن يخفيض هذا التعويض إذ ثبت المدين أن التقدير كان مبالغًا فيه إلى درجة كبيرة ، أو أن الالتزام الأصلي قد نفذ في جزء منه .

بل أن المشرع المصري قد ذهب إلى أبعد من ذلك حيث نص في الفقرة الثالثة من المادة ٣٢٤ مدني على ، ويقع باطلًا كل اتفاق يخالف نص الفقرتين الأولى والثانية من المادة ٢٤ مدني سالفى البيان .

وهذه القاعدة الأمراة بمقتضى المادة ٣٢٤ مدني ، تجعل القاضي سلطة تخفيض التعويض الإتفاقي ، المقدر بالشرط الجزائى ، إذا ثبت المدين (العامل) أن التقدير كان مبالغًا فيه إلى درجة كبيرة ، في حالة اشتغاله في أوقات الفراغ .

وهذه القاعدة تتعلق بالنظام العام ، فلا يجوز لصاحب العمل أن يشترط على العامل ، أن يتنازل عن حقه المستند إلى النظام العام في اللجوء للقضاء للمطالبة بتخفيض التعويض الإتفاقي الوارد بالشرط الجزائى المبالغ فيه بدرجة كبيرة . وذلك إعمالاً لنص الفقرة الثالثة من المادة ٢٤ مدني الذي يقرر بأنه يقع باطلًا كل اتفاق بين طرفى العقد بما يخالف ذلك .

بفى أن نشير أخيراً بما إذا كان يجوز أن تتطوى لائحة المنشأة ، على ما يفيد حظر العمل في أوقات الفراغ من عدمه ، وعلى الرغم من عدم انطواء عقد العمل ذاته على مثل هذا الحظر .^٩

وبعبارة أخرى هل يجوز لائحة المصنع أو اللائحة الداخلية للمنشأة أو لائحة النظام الأساسي للعمل (وهي التي تشتمل على الأوامر والتواهي الصادرة عن الإرادة المنفردة

لصاحب العمل ، والمتعلقة بنظام العمل والجزاءات التأديبية ، التي توقع على المخالفات التي قد تقع من عامل أو آخر ضد هذا النظام) أن تتضمن نصاً يحظر على العامل أن يعمل لدى الغير في أوقات الفراغ .

الحقيقة أن بيان واجبات إضافية ، على عاتق العاملين بالمنشأة ، ليس مكانه لأنحة نظام العمل والجزاءات التأديبية ، أو لأنحة نظام العاملين لدى صاحب العمل ، أو عموماً أي تصرف قانوني مصدره الإرادة المنفردة لصاحب العمل ، ولو كان ذا مفعول يتبلور في فرض أو أمر عامه ومجردة وملزمة ، لتحديد نظام العمل بمنشأة مملوكة له ، كما هو الشأن في لأنحة المصنع ، بل مكانه المنطقي ، هو تشريع العمل ذاته أو تشريعات مكملة له ، خاصة ببعض العاملين الذين يشكلون طائفة معينة من العمال .

ولا يوجد في قانون العمل سلداً قانونياً يحظر على العامل حظراً عاماً ، بل تصرف إلى عدم ذاته لأي عمل كان في أوقات فراغه لدى صاحب عمل آخر .

ويرى الرأي الراجح في الفقه ،^(٤٠) أن الالتزام بالإمتناع عن القيام بعمل في أوقات الفراغ ، لدى صاحب عمل آخر ، لا يمكن التسليم به إلا إذا منعه بذلك في العقد يفيد ذلك ، أو كان من شأنه الإخلال بالتزامات العامل الناشئة عن هذا العقد ، كأن يعمل لدى منافس لصاحب العمل الذي يستخدمه ، أو كان ذلك العمل - نظراً لصعوبته - يستند من الجهد ما يعيق العامل عن حسن أداء عمله لديه أو يترتب عليه ، نظراً للنوع ، منافسة لهذا الأخير

^(٤٠) محمود جمال الدين زكي - عقد العمل - المرجع السابق هامش (١٠) - نفرة ٢٠٣ .

ولو كان يقوم به لحساب نفسه . فالعامل يلتزم بدون اشتراط ذلك في عقد العمل ، بعد مناقسة صاحب العمل إلى حين إقصائه ، أي إلى حين إقصاء عقد العمل القائم بينهما .

وهكذا .. فلا يمكن أن يقال أن العمال خاضعون لحظر عام ، يفرض عليهم عدم العمل لدى أصحاب أعمال آخرين ، في أوقات الفراغ ، اللهم إلا أنه محظوظ على أي منهم حظراً يقضي إلى مسؤوليته التعاقدية ، التي قد تصل إلى حد جواز فصله بعد عرضه على اللجنة المنصوص عليها بالمادة ٧١ من قانون العمل المصري الموحد الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ ، إذا أسماء استعمال حقه ، في أن يعمل لدى صاحب عمل آخر ، في أوقات الفراغ ، بما يشكل إخلالاً بالتزاماته الناشئة عن عقد بينه وبين صاحب العمل ، الذي يعمل لديه ، لاسيما إذا أخل بالتزاماته بعدم مناقسة صاحب العمل ، وذلك طوال مدة قيام علاقة العمل التعاقدية بينهما .

خلاصة القول .. أنه ليس هناك حظر قانوني عام ، يحظر على العامل العمل لدى الغير في أوقات الفراغ ، إذ لم يأت نص قانوني بهذا الحظر في قانون العمل سواء المصري أو السعودي . هذا فضلاً عن أنه لا يجوز لصاحب العمل تضمين لائحة نظام العمل والجزاءات التأديبية حظراً ، يعم جميع العاملين بها ، بحيث يكون أثره كقاعدة ملزمة من الناحية القانونية لجميع العاملين . بل أنه حتى يقوم الحظر في جانب العامل ، لابد من

موافقته على حرمانه من العمل في أوقات الفراغ ، لدى صاحب عمل آخر ، عند تعاقده مع صاحب العمل .

فإذا فرض وتضمنت لائحة نظام العمل والجزاءات التأديبية بندًا بهذا المعنى ، فلا ينتج أثره في حق العامل إلا إذا أخطره به صاحب العمل عند التعاقد معه ، فقبل التعاقد عالماً به ، حيث يصبح - عندئذ - جزءاً من مضمون عقدهما ، ويقع على صاحب العمل عبء إقامة الدليل على علم العامل عالماً حقيقة بوجود شرط ، في لائحة نظام العمل والجزاءات التأديبية يحظر العمل في أوقات الفراغ لدى الغير ، قبل أن يبرم عقد العمل معه .

وبعض التشريعات تجيز العامل صراحة ممارسة نشاط مهني ، خارج أوقات عمله ، شريطة ألا يكون هذا النشاط مناسفاً لصاحب العمل ، وبعد موافقة هذا الأخير . مثل ذلك المادة السابعة من القانون الموريتاني الذي تقرر أنه (يجوز للعامل ما لم يتقى على خلاف ذلك أن يمارس خارج مواعيد عمله كل نشاط له صبغة مهنية ، لا يحمل إمكانية مناسبة المنشأة أو مصر لحسن أدائه للخدمات المنعقد عليها) ^(٥١) .

وقد جعلت محكمة النقض المصرية عباء إثبات وجود اتفاق بين العامل والشركة لجازة العمل في أوقات الفراغ يقع على عاتق العامل ، وذلك بأن قضاة بأنه (متى كان

^(٥١) أحمد حسن البرعى — الوسيط فى القانون الاجتماعى — المرجع السابق هامش (٩) ص ٦٠٧ .

الطاعن يدعى قيام العادة الاتفاقيّة بين الشركة وموظفيها على العمل في الخارج وفي غير
أوقات العمل لديها ، فإن عليه هو لا على الشركة إثبات وجودها ، وإثبات أن المتعاقدين
كليهما قد قصدوا الالتزام بها وإنما (٥٢).

(٥٢) أحمد حسن البرعي — المرجع السابق ، هامش (٩) ، ص ٦٠٢ ، حكم لقضى مدنى الطعن رقم ٦٢ لسنة ٢٥ قضائية
— مجموعة المحاكم محكمة النقض — السنة العاشرة — العدد الأول سنة ١٩٥٩ ص ٥٠٥.

الفصل الثاني

الالتزام العامل بعدم المنافسة في ظل القواعد العامة بعد انتهاء عقد العمل

الأصل أن يسترد العامل حرفيته الكاملة بعد انتهاء عقد العمل، وبالتالي يستطيع أن يمارس نشاطه إما بابرام عقد عمل جديد وإما بممارسة نشاطه استقلالاً لحسابه الخاص، ولا يحول دون ممارسة العامل لتلك الحرية أن يكون في نشاطه الجديد منافسة لصاحب العمل السابق ، طالما أن العامل لم يرتكب خطأ محدداً يسأل عنه قانوناً، كالإعتداء على الإسم التجاري لصاحب العمل السابق، أو تحريض عمال هذا الأخير على ترك الخدمة.

كما يجوز للعامل أن يستخدم ما لديه من خبرات ومعلومات يكون قد توصل إليها بحكم عمله لدى المنشأة السابقة، غير أن هذه الإمكانيّة الأخيرة تتقيّد بما قد يكون لصاحب العمل، من براءة اختراع بالنسبة لبعض وسائل الإنتاج^(٥٣) ويعبر الأصل العام - السالف ذكره - عن مبدأ حرية العمل المتصل بالنظام العام.

(٥٣) اسماعيل خالم - المرجع السابق - هامش رقم (١١) ، ص ٢٠١ ، راجع أيضاً Brun, L'évolution du régime de la concurrence irrégulière dans les rapports de travail, Mélanges, P. Roubier Tome. II Paris, 1961, p. 371, 372, françois gaudu, le licenciement pour perte de confiance, droit social, 1992, Dalloz, p. 32, V. aussi même autuer, le contrat du travail, Dalloz, 1996, p. 83 à 90.

(لا أن حرية العامل في المنافسة، تقتيد بما تفرضه بعض القواعد الخاصة بحماية الأسرار الصناعية والتجارية، وتتخذ هذه القيود إحدى حالتين:

الحالة الأولى : تتمثل في حالة اقتران المنافسة بإفشاء أسرار المنشأة بعد التهاء عقد العمل، فقد نصت المادة ٦٨٥/د من القانون المدني المصري على أنه (يجب على العامل : أن يحتفظ بأسرار العمل الصناعية والتجارية حتى بعد انقضاء العقد)، وهو ما تقضى به المادة ٥٦ / ط من قانون العمل الموحد المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ والتي تنص على أنه (يجب على العامل : أن يحافظ على أسرار العمل، فلا يفشي المعلومات المتعلقة بالعمل متى كانت سرية بطبعتها أو وفقاً للتعليمات الكتابية الصادرة من صاحب العمل (أي في لائحة المنشأة)). وهو ذاته ما تضمنته المادة ٩٦ و من نظام العمل السعودي والتي تنص على أنه (يجب على العمال أن يحفظوا الأسرار الفنية أو التجارية أو الصناعية للمواد التي ينتجهنها، أو التي ساهموا في إنتاجها ، بصورة مباشرة أو غير مباشرة ، وبصورة عامة ، جميع الأسرار المهنية المتعلقة بالعمل، والتي من شأن إفشائها الإضرار بمصلحة صاحب العمل). وهو ذاته ما تقضى به المادة ٦/٦٨ من مشروع نظام العمل السعودي الحالي ، والذي اختلف في تغيير العبارة الأخيرة من نص المادة ٩٦ و من نظام العمل السعودي بأن استبدل

عبارة (والتي من شأن إفشائها الإضرار بمصلحة صاحب العمل) بعبارة
(والتي من شأن إفشائها الإضرار بمصلحة العمل).

ونحن نرى أن هذا التعديل، الذي انطوى على مشروع نظام العمل
السعودي أدق وأضبط ، حيث أن مصلحة العمل ضيق ، من حيث النطاق
عن مصلحة صاحب العمل ، والتي قد تختلط بها مصالح شخصية أخرى له ،
لا يمكن حصرها أو تحديدها.

ولقد استهدف المشرع المصري والمنظم السعودي ، من هذه
النصوص السابقة أن يمنع التحايل من جانب العامل ، ذلك التحايل الذي قد
يتخذ صورة الإسراع في إنهاء عقد العمل ، ليتمكن العامل من بيع الأسرار
لصاحب عمل منافس . لذلك فإن حكمة تلك النصوص ، تقتضي بقاء الالتزام
على عاتق العامل قائماً طالما استمرت صفة السرية بالنسبة لمعلومات أو
بيانات معينة .

ويذهب رأى في الفقه الفرنسي إلى اشتراط ، أن يتحقق للمعلومات
التي يفشيها العامل ، وصف السر الصناعي بالمعنى الكامل ، وبالتالي
يتعين أن تكون بصدق (طريقة صناعية تحقق مصلحة عملية أو تجارية ،
تطبقها صناعة ما ويحرص صاحب العمل على إخفائها ، عن منافسيه الذين
لم يكونوا ليعرفوها قبل الكشف عنها)^(٥٤).

^(٥٤) Paul Roubier: Le droit de la propriété industrielle, Tome 2 (1957) No. 210;
R. Lindon: Validité de le clause de non-Concurrence, J.C.P. 1960 Doc.No. 1593,
Langlois (PH) droit du travail, 6^e éd., Sirey, Paris 1987, p. 379, Jean emmanuel
Ray, droit du travail, 7^e éd., Liaisons, Paris 1998 – 1999, p. 99 à 104, Teyssié
(B.) droit du travail, Libraires techniques (LITEC) Paris 1980 no. 12 p. 96.

وقد يبدو أن هناك فارق بين الحكم الوارد في القانون المدني المصري، والحكم الوارد في قانون العمل، من حيث أن نطاق الالتزام بعدم إفشاء الأسرار أوسع في قانون العمل عنه في القانون المدني، حيث خصصت المادة ٦٨٥/د مدني مصرى الأسرار التي لا يجوز للعامل كشفها، بأنها أسرار العمل (الصناعية والتجارية) بينما ورد النص في قانون العمل شاملًا (كل الأسرار المتعلقة بالعمل) بدون تخصيص.

والم الواقع أنه ليس هناك فارق بين النصين : فالغالبية من الشرائح^(٢٠) يقررون بحق، ضرورة التوسيع في تفسير عبارة (الأسرار الصناعية والتجارية) بحيث تشمل كل أسرار العمل، التي يقف على العامل بسبب عمله.

وقد أكدت الأحكام القضائية على ذلك الرأي الراجح، حيث اعتبرت كافة الأسرار المتعلقة بالعمل، من قبيل الأسرار الصناعية والتجارية، فقد اعتبرت من قبيل الأسرار، كل المعلومات المتصلة بالعمل صناعياً كان أو تجاريأً أو زراعياً أو في المنازل ، وطريقة الإنتاج ، والمواد المستخدمة فيه، والمعلومات التي تخص المنشأة، ومعاملات المحل ، ومدى نشاطه، وحجم المديونية، والخلافات القائمة بين الورثة ، والسعر ، وإذاعة أسرار صاحب العمل لمصلحة الضرائب دون إذنه، فتعتبر جميعها من الأسرار

^(٢٠) أحمد حسن البرعي - المرجع السابق هامش (٩) ، ص ٦١٣ .

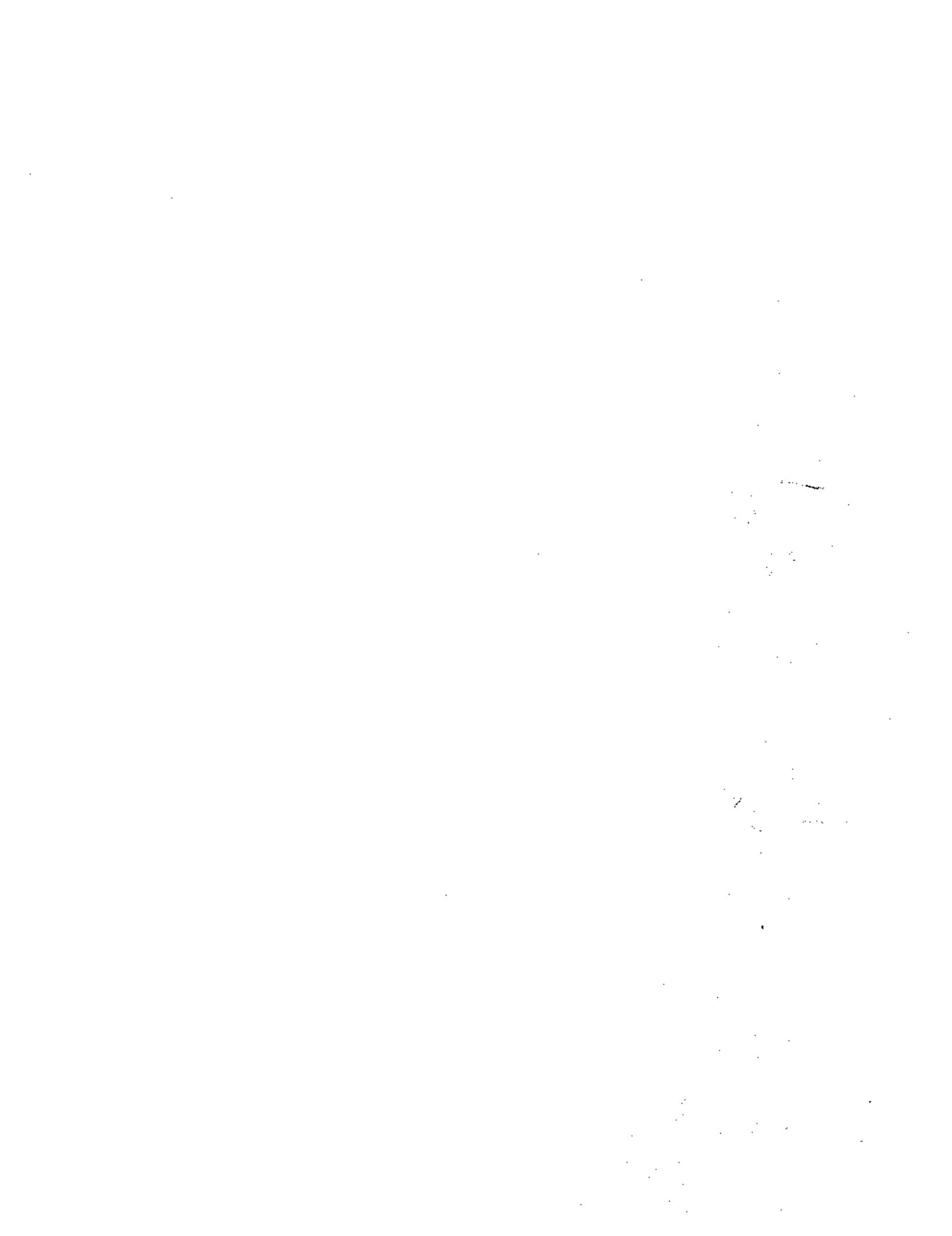
التي يترتب على إذاعتها زعزعة الثقة في المنشأة التي يعمل بها العامل والإضرار بصاحب العمل^(٥١).

ويستفاد أيضاً التزام العامل، بالحفظ على أسرار العمل، بما يقتضيه تنفيذ العقود بصفة عامة بحسن نية [عملاً لنص المادة ١٤٨ من القانون المدني المصري].

ومضمون الالتزام الواقع على عاتق العامل يتمثل في الاحتفاظ بأسرار العمل التي أطلع عليها ، وعدم إفشائها للغير سواء كان شخصاً أو منشأة بمقابل أو بغير مقابل، وهو ما تنص على المادة ٥٧/ب من قانون العمل المصري الموحد الجديد لسنة ٢٠٠٣ من أنه يحظر على العامل، أن يقوم بنفسه أو بواسطة غيره بالأعمال الآتية (ب - العمل للغير سواء بأجر أو بدون أجر إذا كان في قيامه بهذا العمل، ما يخل بحسن ادائه لعمله أو لا يتفق مع كرامة العمل، أو يمكن الغير أو يساعده على التعرف على أسرار المنشأة أو منافسة صاحب العمل).

ذلك أن المقصود من هذا الالتزام، هو منع تسرب أسرار صاحب العمل للغير، بما يمثله ذلك من أضرار بمصلحة المنشأة من اطلاع

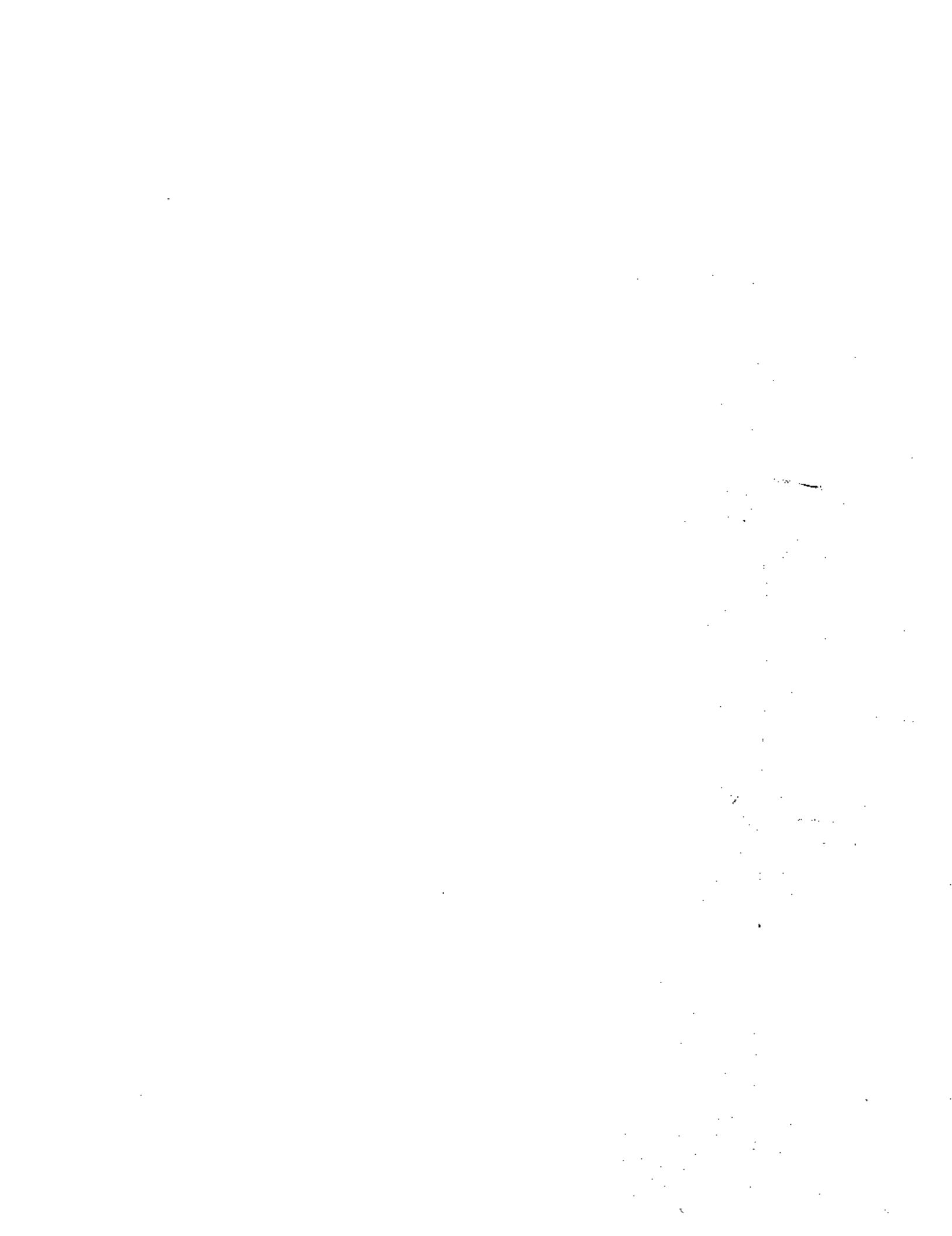
^(٥١) حكم محكمة القاهرة الابتدائيةقضية رقم ٢٥٤٨ لسنة ٥٣ ق جلسة ١٩٥٥/٥/٢، مدوّنة الفكهانى ج ٣/١ رقم ٢٢ ص ٢٦٣ - ٢٦٥ ، احمد حسن البرعى - المرجع السابق هامش (٩) ص ٢٠٣ ، حكم محكمة القاهرة الابتدائية ١/٢٥ ١٩٦٠ - موسوعة الهوارى المرجع السابق هامش (٤) ج ١ ص ٢٥٧ رقم ٢٩٢ حسن كبيرة - المرجع السابق، هامش (١٠) ص ٣٢٠، محمد لبيب شنب، المرجع السابق، هامش (١٠)، ص ١٥٤، السيد عبد نابيل - قانون العمل طبعة ٢٠٠١ دار الذهبي العربية، ص ١٨٦ و هامشها، ص ١٨٧، همام محمد محمود زهران، المرجع السابق، هامش (١١)، ص ٣٧٨ والهامش رقم (١) من تلك الصفحة.



المتافسین على أسرارها، أو ما من شأنه زعزعة الثقة فيها، كما أنه يمتنع عليه استناداً لمبدأ حسن النية في تنفيذ العقود، الاستفادة منها لمصلحته الشخصية حال استمرار العقد بما يمثل مدافعة لصاحب العمل. وهو ما تقضى به المادة ٥٧ / ج من قانون العمل المصري الموحد الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ بالنص على أنه يحظر على العامل أن يقوم بنفسه أو بواسطة غيره بالأعمال الآتية (ج - ممارسة نشاط مماثل للنشاط الذي يمارسه صاحب العمل أثناء مدة سريان عقده، أو الاشتراك في نشاط من هذا القبيل، سواء بصفته شريكاً أو عاماً).

ذلك لأنه بغير امتداد نطاق الالتزام بالسريمة إلى ما بعد انقضاء العقد، يكون ميسوراً على العامل تحرراً من هذا الالتزام (نها العقد بإرادته المنفردة بغية إفشاء الأسرار.

ويعتبر إفشاء هذه الأسرار، من قبيل الأخطاء الجسيمة، التي تسمح لصاحب العمل بفصل العامل بغير مسؤولية عليه ، وذلك إعمالاً لنص المادة ٦٩/٥ من قانون العمل المصري الجديد لسنة ٢٠٠٣ والتي تنص على أنه : لا يجوز فصل العامل إلا إذا ارتكب خطأ جسماً ، ويعتبر من قبيل الخطأ الجسيم الحالات الآتية : (٥ - إذا ثبت أن العامل أفشى أسرار المنشآة التي يعمل بها، أدت إلى احداث أضرار جسيمة بالمنشآة)، بالإضافة إلى حق صاحب العمل، في المطالبة بالتعويض عما نتج عن ذلك، من أضرار بمنشأته وبمصالحه التي تتعلق بها.

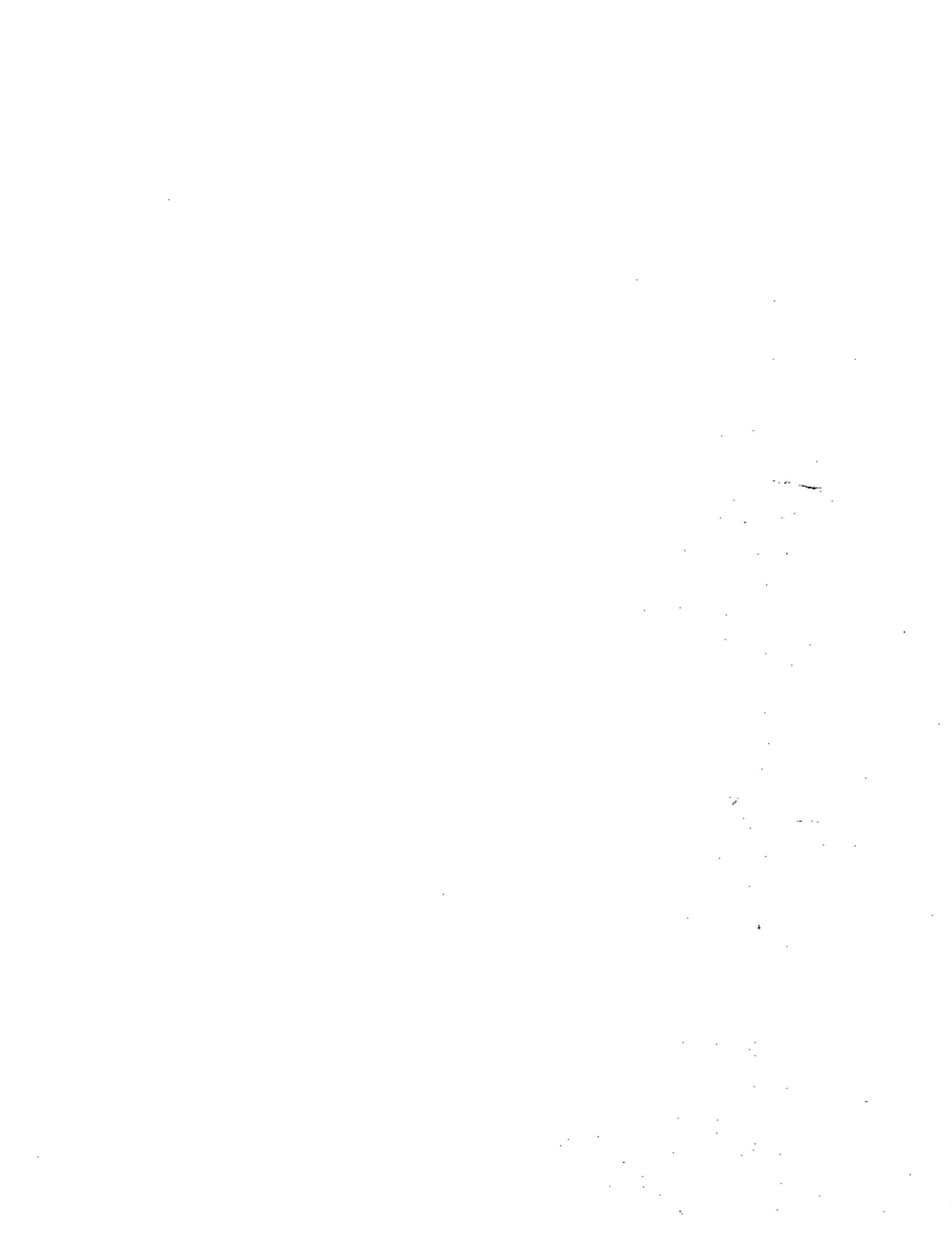


هذا مع مراعاة أنه لا يعتبر إفشاء يسأل عنه العامل، بإبلاغه الجهات المختصة بما يمثل جريمة جنائية أو شرعاً في ذلك، مثل ذلك إبلاغ العامل عن المخالفات، التي يرتكبها صاحب العمل فيما يتعلق بمكونات السلعة المنتجة ، كإضافة مادة ممنوعة مثل إضافة المواد الملوثة حيث يتمتع عليه ذلك بالتلاءع في مكونات السلعة المنتجة بالانتقام منها^(٧).

فالمادة ٢٥ من قانون الإجراءات الجنائية المصري، تنص على أنه:- (لكل من علم بوقوع جريمة، يجوز للنيابة العامة رفع الدعوى الجنائية عنها، بغير شكوى أو طلب، أن يبلغ النيابة العامة أو أحد ماموري الضبط القضائي عنها، يدخل في ذلك المخالفات العمالية التي يرتكبها صاحب العمل والمعاقب عليها بعقوبات جنائية . وبالتالي فقد ذهب جانب من الفقه^(٨) إلى أن تقديم العامل (كاتب حسابات) ببلاغ إلى مصلحة الضريبة مسجل فيه أسرار صاحب العمل، وأخذه دفاتر المحل دون إذن، وتوجهه بها إلى تلك المصلحة لتأييد شكوكه ، لا يعتبر إفشاء للأسرار بعد أن جرم المشرع المصري التهرب الضريبي.

^(٧) راجع حكم محكمة القاهرة الإبتدائيةقضية رقم ١٧١٣ لسنة ١٩٥٧ في ١/٢٥ ١٩٦٠ الموسوعة القضائية للهوارى، المرجع السابق، هامش (٤)، ج ١ ص ٢٥٧، لبيب شذب ، المرجع السابق ، هامش (٦) ص ١٥٤.

^(٨) حسن كبيرة ، المرجع السابق ، هامش (١٠) ص ٣٢٠.



ويظل العامل ملزماً بعدم إفشاء ما توصل من معلومات وأسرار طالما احتفظت هذه المعلومات بوصف السر ولم تنشر وتذاع، ولو اضطر صاحب العمل بحكم القانون إلى الإسرار بها لجهة من الجهات الإدارية (وزارة الصناعة).

والدعوى المتعلقة باستهانك حرمة الأسرار التجارية، أو بتنفيذ نصوص عقد العمل، التي ترمي إلى ضمان احترام هذه الأسرار مستثنة في القانون المصري من التقاضي السنوي المحدد بال المادة ٦٩٨ / ١ من القانون المدني وتخضع للقواعد العامة (فتقضى بالثالثي بعد خمسة عشرة عاماً عملاً بنص المادة ٣٧٤ مدني).

وهو ذات الوضع بالنسبة للمنظم السعودي، فقد استثنى الدعوى المتعلقة بإفشاء أسرار العمل، من القاعدة الخاصة بالتقاضي السنوي المتعلق بالدعوى الناشئة عن عقد العمل، والمنصوص عليها في المادة ١٣ من نظام العمل السعودي ^(٩)، حيث أنها لا تعتبر من الدعوى الناشئة عن عقد العمل وإنما تخضع بذلك للتقاضي العادي كما سبق الإيساص بالنسبة للقانون المدني المصري ^(١٠).

^(٩) المادة ١٣ من نظام العمل السعودي تنص على أنه (لا يجوز النظر في آية شكوى ، أسماء آية لجنة ، عن المخالفات التي تقع ضد أحكام هذا النظام أو المرافق أو القرارات والأوامر الصادرة بمقتضاه ، بعد مضي آئن عشر شهراً من تاريخ وقوع المخالفة ، ولا يجوز النظر في آية دعوى أو مطالبة متعلقة بما يتحقق من الحقوق المنصوص عليها في هذا النظام ، بعد مضي آئن عشر شهراً من تاريخ انتهاء العقد).

^(١٠) مدير قريد الدكمي ، شرح نظام العمل والعمال السعودي ، المرجع السابق ، هامش (٤٠) ، ص ٣٢٥ .



واخيراً يرى جانب من الفقه^(١) أن الالتزام بعدم إفشاء هذه الأسرار يجب أن يفسر تفسيراً ضيقاً، بحيث يقتصر هذا الالتزام على عدم إفشاء هذه الأسرار للغير فقط، دون أن يمتد ليشمل حالة استفادة العامل نفسه من هذه الأسرار لحسابه الخاص - بعد انتهاء عقد العمل. فيما عدا الحالات التي يمثل فيها هذا السر اختراعاً سجلت براءته. حيث يرى هذا الرأي، أن هذا الالتزام يكون أثناء قيام علاقة العمل فقط، لما في ذلك من منافسة غير مشروعة لصاحب العمل، وبعد القضاء عقد العمل فإن العامل يتحرر منه ما لم يتفق على شرط إتفافي بعدم المنافسة بعد انتهاء العقد.

ويبرر أنصار هذا الرأي رأيهما، بأن ممارسة العامل لعمله من خلال استخدام هذه الأسرار (معرفته بالعملاء - طرائق تصنيع والنتاج) يسهم بطريقة أو أخرى في تشكيل تكوينه المهني وخبراته، بحيث يتذرع من الناحية العملية التمييز بين ما هو سر وما هو خبرة، وتكون مهني ، بحيث يمثل إطلاق حظر الإفادة من السر بعد القضاء علاقه العمل ، قيداً خطيراً على حرية العمل.

^(١) احمد حسن البرعي - المرجع السابق ، هامش (٩)، ص ٦٠٤ ؛ همام محمد محمود زهران - المرجع السابق هامش (١١)، ص ٣٨١ .

إلا أن جانباً آخرً في الفقه^(١٢) ، وهو الذي نؤيده، يذهب إلى أن الإخلال بسرية المعلومات التي أطلع عليها العامل، أثناء سريان عقد عمله، يتحقق في جميع الحالات، التي يترتب عليها إلحاق الضرر بصاحب العمل، وزعزعة الثقة فيه، سواء أتم ذلك عن طريق إطلاع الغير على هذه الأسرار، أو من خلال استفادة العامل بها لحسابه الشخصي. ومن ثم فإن استخدام العامل للسر الذي أطلع عليه بحكم عمله، لمصلحته أو لحسابه الخاص بعد انتهاء عقد العمل، يعتبر من قبيل الإخلال بالالتزام بالسرية، والقول بغير ذلك يفرغ الالتزام بالسرية من مضمونه ومعناه، مع ضرورة التفرقة بين الالتزام بعدم إفشاء أسرار العمل، وبين ما قد يكون العامل قد أكتسبه من خبرة طوال فترة عمله في خدمة صاحب العمل، حيث يحق للعامل استخدام خبرته هذه سواء لحسابه أم لحساب غيره ، بعد انقضاء عقد العمل. وهذا الرأي يؤيده ما ذهبت إليه المادة ٦٨٥ لا من القانون المدني المصري من النص على أنه:- (يجب على العامل : أن يحتفظ بأسرار العمل الصناعية والتجارية، حتى بعد انقضاء العقد). وهو ما تقتضيه أيضاً المادة ١٤٨ من القانون المدني

^(١٢) مذير فريد الدكمى - المرجع السابق ، هامش (١٠) ص ٢٢٢؛ حسام الأهوانى ، المرجع السابق ، هامش (٣) ص ٤١٩ .

V. aussi, Michel (Rene), L'interdiction de se rétablir dans la vente d'un fonds de commerce, thèse 1929 Jouved, p. 60, Schrameck (Jean), De la clause de non - établissement dans la vente de fonds de commerce, librairie recueil Sirey, thèse Paris, 1941, p. 54, Béraud (Jean - Marc), "La suspension du contrat de travail essai d'une théorie générale" thèse, Lyon, 1979, p. 115, Charveriat (Philibe), "De suspension des contrats" thèse, Lyon, 1964, p. 69, Surraute (Raymond), "De la suspension dans l'exécution des contrats" thèse, Paris, 1929, p. 140, Vincent (Jean), "La dissolutopn du contrat de travail en droit allemand et en droit français" thèse, Lyon, 1935, p. 93.



المصري والتي تنص على أنه:- (يجب تنفيذ العقد طبقاً لما اشتمل عليه ، وبطريقة تتفق مع ما يوجبه حسن النية).

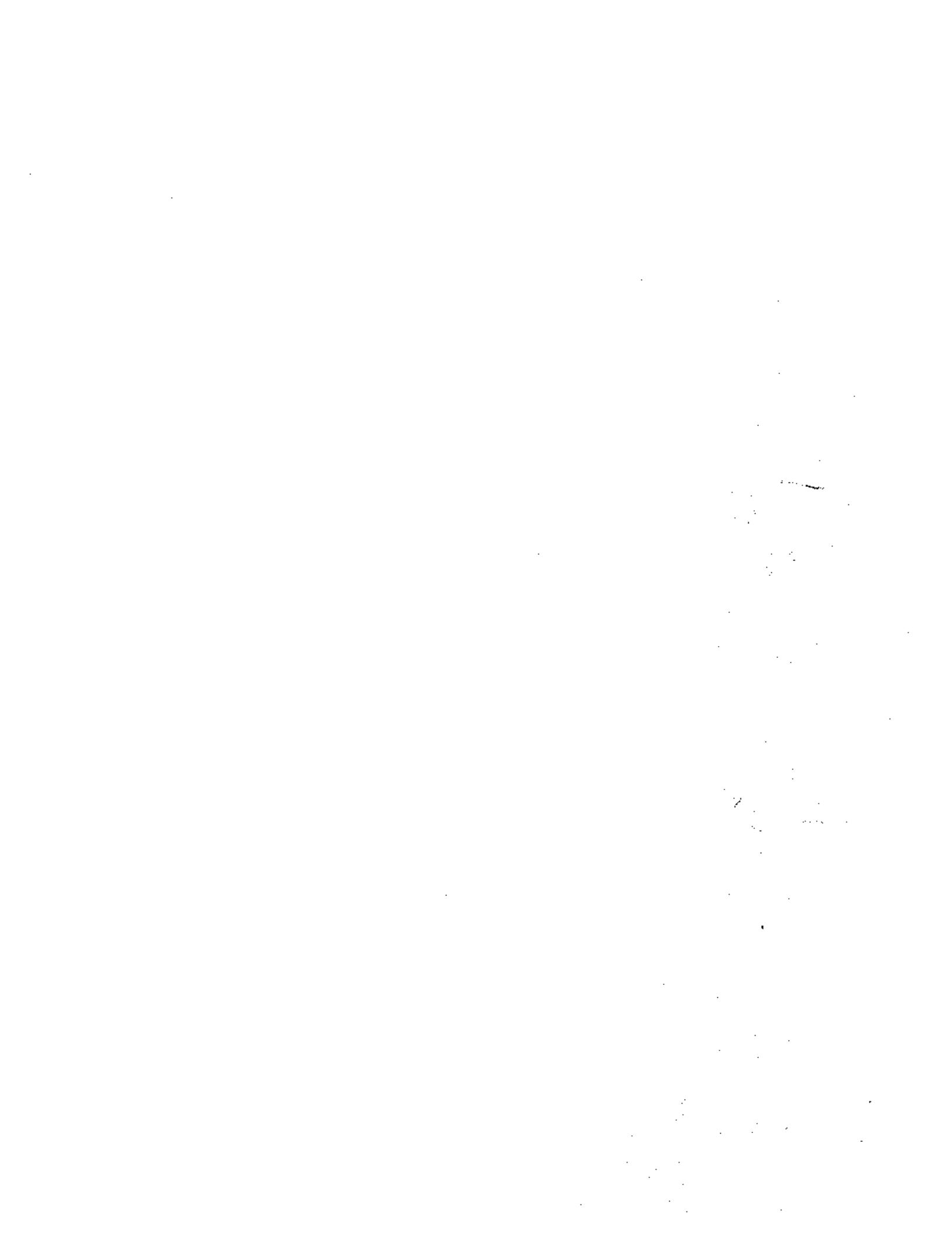
الحالة الثانية : وتقسم لنا صوره أخرى من صور حماية صاحب العمل، وذلك في الحالات التي قد يساهم فيها العامل في منافسة صاحب العمل عن طريق الكشف عن معلومات لا تستحب لوصف الأسرار الصناعية بالمعنى الدقيق.

وبالتالي لا تغطيها الحماية الواردة في الحالة الأولى السابقة، ومع ذلك حكم القضاء الفرنسي بمسؤولية العامل عنها بوصفها خيانة امانة

. *Trahison de confiance* . *Indelicatesse*

فقد قضى بأن تأسيس سكريتير تجاري لشركة منافسة مع آخرين بعد تركه العمل بالشركة التي كان يعمل بها، وتقدمه للشركة الجديدة معلومات هامة عن عملاء صاحب العمل السابق، وعن أسعار البيع والشراء ، يعد إخلالاً بحكم الثقة التي أولاها إليها صاحب العمل ، وقد أيدت محكمة النقض الفرنسي هذا الاتجاه، وذهبت إلى إن الالتزام بعدم المنافسة يظل سارياً أثناء فترة وقف العمل أيضاً^(١٢).

(١٢) محمد عبد الرحمن ، المرجع السابق :هامش (٢) ص ١٣٩ ، وأنظر أيضاً Brun, op. cit., marge 53, p. 372, Béraud, Jean – Marc, l'enfluence de la, suspension de contrat de travail sur les relations institutionnelles dans l'entreprise (droit social), 1980, p. 168.

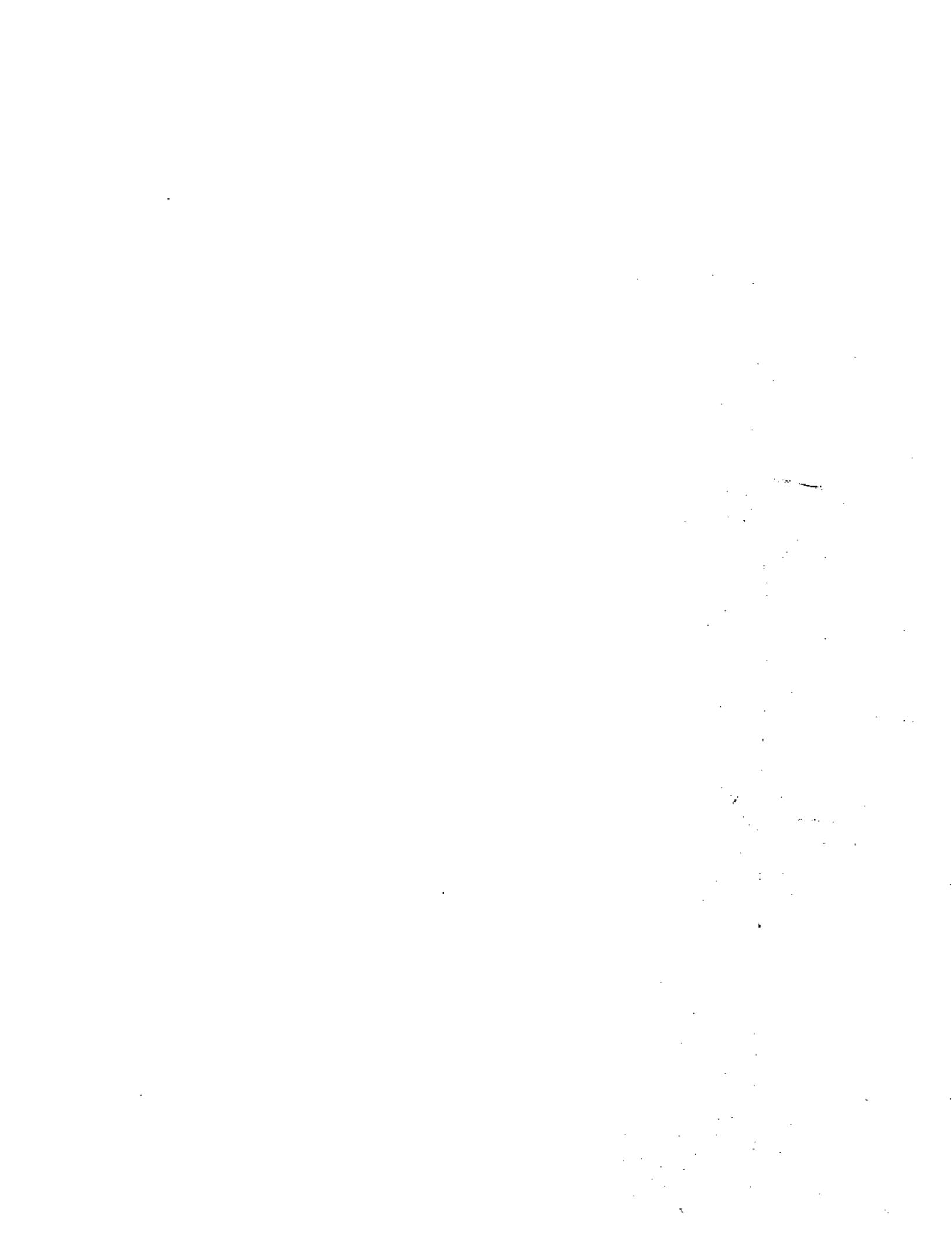


وقد قضى أيضاً بأنه بالرغم من عدم مسؤولية العامل، عن إفشاء أسرار صناعية بالمعنى الدقيق ، فإن قيامه بالكشف عن الأساليب الصناعية، لدى صاحب العمل السابق لصالح صاحب عمل منافس يكون في حد ذاته عدم لياقة *Indelicatesse* ترقى إلى حد الخطأ الموجب للمسؤولية المدنية^(٦٤).

تثير المسائلة المدنية، بما تحمله من استظهار معلى الخطأ، في سلوك العامل بعض الصعوبات في الحالات التي قد لا يكون فيها المدعي عليه عاملًا بالمعنى الصحيح . وقد تحقق ذلك فعلاً بالنسبة لل وسيط التجاري . فهذا الأخير قد يؤدي عمله لحساب صاحب عمل واحد، مقابل أجر ثابت مما يرجح معه أن يتحقق لعلاقته بصاحب العمل مظاهر التبعية القانونية بالمعنى الكافي ، وقد يقوم بالعمل لحساب جملة من أصحاب الأعمال، لقاء عمولة يحصل عليها من كل منهم، في ظل علاقة تترافق فيها رابطة التبعية، ويختفى فيها وبالتالي وصف رابطة العمل.

ففي الصورة الأولى : والتي تتعلق بحالات الوسيط الذي يتحقق له وصف العامل بالمعنى الصحيح، فإنه يسترد حريته وفقاً للقواعد العامة، والتي سبق عرضها، ويلتزم بذات القيود التي توجبها تلك القواعد . وبالتالي فإن له أن يمارس حريته في الاتصال بعملاه صاحب العمل السابق، لأن

^(٦٤) Gérard. Lyon – Caen et Jean Plissier, *Alin supiot, droit du travail*, 19^e éd., Dalloz 1998, p 82 et s, cass. Social 12 Mars 1959, Bull. Cass., 1959, t. 4 no. 375, p. 307.

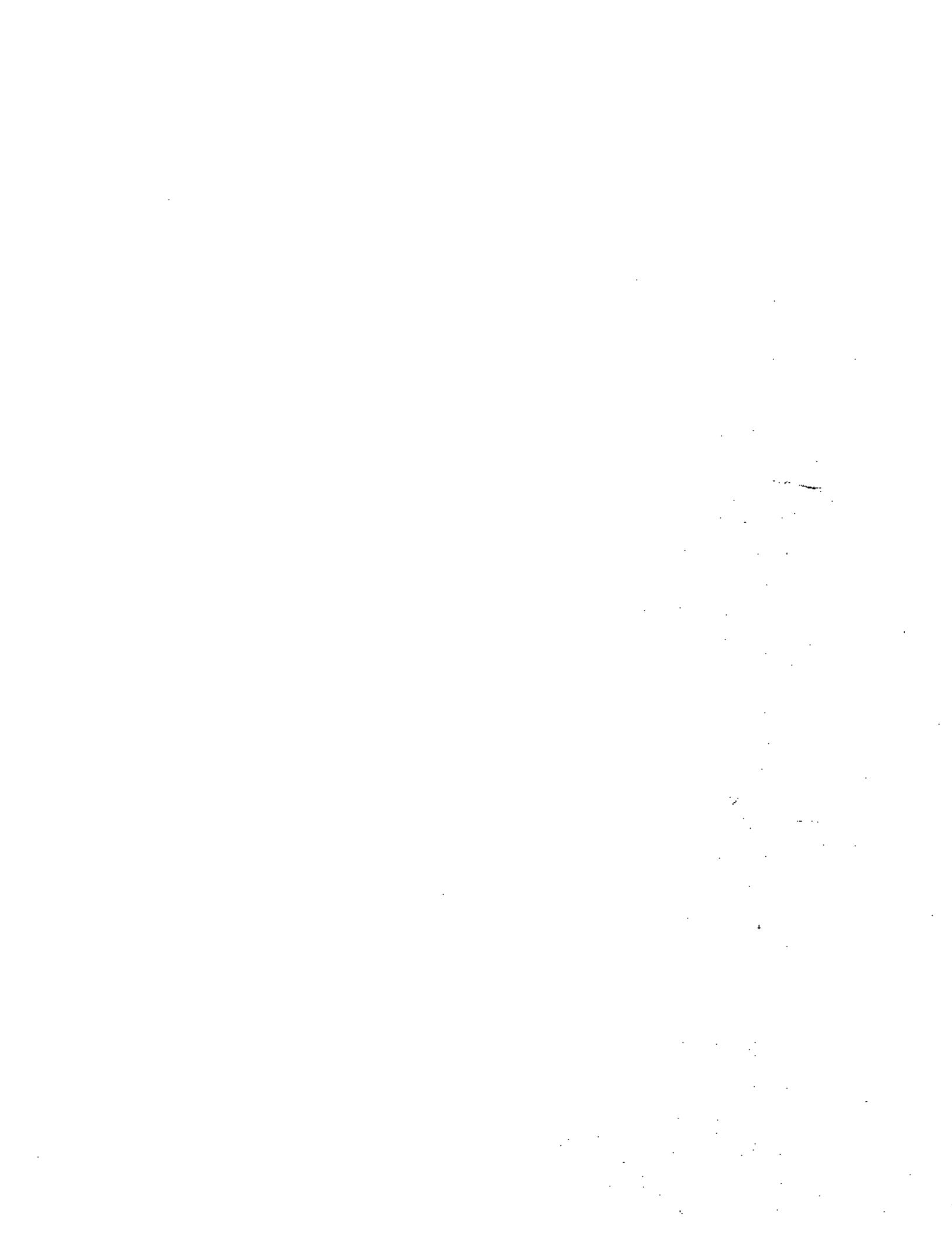


القول بغير ذلك يؤدي إلى حرمانه من ممارسة نشاطه في النطاق الذي يدخل في صميم اختصاصه المهني. ومع ذلك فإن مسأله مدنية تظل ممكنة عن أخطاته التي قد تجره إلى المنافسة غير المشروعة. ومن هذا القبيل حالة تردد العامل على أماكن أو اتصاله بعملاء يمثلون نطاق نشاط خاص بصاحب العمل السابق، أو إذا كان هذا التردد أو ذلك الاتصال قد تم بناء على معلومات ما كان العامل ليحصل عليها لولا ثقة صاحب العمل السابق فيه. ففي مثل هذه الفرض يمكن أن يقال أن منافسة العامل تمثل تصرفا خاطئا يسأل عنه جبال المنشآة التي كان يعمل بها^(٦٥).

وفي الصورة الثانية : أي حالة الوسيط الذي يمارس نشاطه، على وجه الاستقلال لحساب أكثر من صاحب عمل واحد، فإن في إمكانه أن يتربّد على عملاء صاحب عمل سابق، لحساب صاحب عمل جديد، مع ما يحمله مثل هذا التصرف من مخالفة ضارة بالأول. ومع ذلك فإن تصرفه لا يمكن أن يوصف بخيانة الأمانة أو بعدم اللياقة المكونين للخطأ المدني^(٦٦). فتعامل صاحب العمل مع وسيط يمارس نشاطه على وجه الاستقلال،

^(٦٥) Javillier (J.C.) manuel de droit du travail, (L.G.D.J.) Paris 1986, p. 291.

^(٦٦) Cass. Comm., 8 Janv. 1958, Bull.Cass., 1958, t. 3 no. 14, p.12, Gérard Lyon – Caen, manuel droit social, de droit et de jurisprudence, librairie générale, Paris, 1995, no. 167, p. 197 et 198, Chirez (A) la porte de confiance par l'employeur constitue – t – elle un cause réelle et sérieuse de licenciement, Dalloz 1981, p. 193.



لحساب أكثر من شخص يفترض غالباً أن هذا الوسيط يتعامل مع أصحاب أعمال منافسين ، كما أنه يحمل ابتداءً معلى تتمتعه بقدر أكبر من الحرية ، وعدم التزامه بخدمة أحدهم على حساب الآخرين . وباختصار فإن وضعه القانوني في علاقته بأصحاب الأعمال المتعاقدين يعني فقدان احتمال المنافسة غير المشروعة لمعناتها في نطاق نشاط هذا الوسيط .

الباب الثالث

التزام العامل بعدم مناقسة صاحب العمل
((وفقاً للشرط الاتفاقى المصرى بعقد العمل))



تمهيد :

سبق وأن رأينا في الباب الثاني، أن الفقه يكاد يكون متفقاً ، من حيث المبدأ ، على أن التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل، ينقضى بمجرد انقضاء عقد العمل ، فتعود له حريته في منافسة صاحب العمل السابق، سواء عن طريق القيام بعمل مماثل مستقلاً لحسابه الخاص أو عن طريق الاشتغال لدى صاحب عمل آخر ، بباشر ذات المهنة أو الحرفة، بشرط أن تكون منافسة مشروعة.

ولقد حددت المادة ١٠٤ من قانون العمل المصري الجديد، حد أقصى لمدة سريان عقد العمل وحدّدته بخمسة سنوات حيث قضت بأنه (إذا كان عقد العمل محدد المدة انتهى من تلقاء نفسه بانقضاء مدته على أنه إذا كانت مدة العقد لا كثر من خمس سنوات جاز للعامل أن ينهي العقد دون تعويض عند انقضاء خمس سنوات على أن يتم أخطار صاحب العمل قبل الإنتهاء بثلاثة أشهر). ولقد أراد المشرع بهذا النص عدم تأييد عقود العمل وأراد بالأخص أن يعطي للعامل فرصة للتحول إلى نشاط اقتصادي جديد يتناسب مع مؤهلاته ويسمح له بحياة أفضل.

وحتى لا يستعمل العامل الرخصة المخولة له بإنتهاء عقد العمل إذا تجاوز خمس سنوات بفارقته المنفردة، وبشرط أخطار صاحب العمل قبل الإنتهاء بثلاثة أشهر، استناداً لنص المادة ١٠٤ من قانون العمل بشكل خاطئ وبما قد يضر بمصالح صاحب العمل السابق.

ففقد درج أصحاب الأعمال إلى تضمين عقود العمل التي يتم إبرامها مع العامل، بشرط عدم المنافسة بعد القضاء عقد العمل لحماية أنفسهم ومصالحهم مما قد يؤدي إليه اشتغال العامل لدى صاحب عمل آخر، بعد انتهاء عقد العمل، وبعد أن يكون العامل مزوداً باسرار صناعة صاحب العمل أو باسرار رواجه التجاري ، بما يكون سيفاً مسلطاً على صاحب العمل الأول، يتهدده في مستقبل مشروعه التجاري أو الصناعي.

وبالتالي فإن إدراج شرط اتفافي بعقد العمل، بعدم منافسة العامل لصاحب العمل بعد انتهاء عقد العمل، له ما يبرره من الناحية الفعلية لحماية أصحاب الأعمال، من العمال الذين قد يسيرون استخدام رخصة إنهاء عقود عملهم بارادتهم المنفردة، بهدف العمل لدى مشروع آخر منافس للعمل السابق، استناداً لنص المادة ١٠٤ من قانون العمل سالف البيان.

إلا أن هذا الاتفاق قد ينطوي على مساس كبير بحرية العامل الشخصية، وحقه في العمل ، ومن أجل هذا فقد تدخل المشرع بهدف وضع ضوابط وشروط صحيحة لهذا الاتفاق بين صاحب العمل والعامل في إدراج شرط التزام العمال بعدم المنافسة، بعد انتهاء عقد العمل.

فليس منطقياً إطلاق حرية المتعاقدين في فرض شروط عدم المنافسة، لاسيما أن العامل قد يضطر إلى قبول ما يملئ عليه من شروط في هذا الشأن نظراً لحاجته إلى العمل، بوصفه الطرف الضعيف المذعن في عقد العمل.

وهكذا كان من الطبيعي، أن يستقر الرأي في الفقه والقضاء
الفرنسي والمصري والسعدي أيضاً، على اعتبار شروط عدم المنافسة
باطلة غير مشروعة، إذا كانت عامةً ومطلقةً من حيث الزمان
والمكان^(١٧).

ولقد جرى الفقه على أنه يعد فاسداً وباطلاً :- الشرط الذي يؤخذ
على العامل، في لا يشتغل في أي مكان آخر بوجه عام في عمل مشابه،
لما في ذلك من الاعتداء على حرية العامل، ولا يسأل العامل في حالة
مخالفة الشرط عن تعويض ما، وإذا تعهد العامل بدفع مبلغ عن المخالفة
كان تعهده باطلًا. ولكن إذا انتصرت التعهد إلى الحظر من الاشتغال في
دائرة معينة من البلد، أو في محل معين، أو إلى الحظر من الاشتغال في
أي مكان لمدة معينة، كان تعهده صحيحاً^(١٨).

وهذا الرأي أدى إلى تقرير مبدأ قانوني، لا نكون مبالغين إذا
قلنا، أنه كان له عظيم الأثر، في تنظيم مدى مشروعيّة شروط عدم
المنافسة، في التقنين المدني المصري الحالي، الذي صدر بعد هذا الحكم
بفترة ثمانية عشر عاماً.

فالشرط الإنافي يبعد المنافسة، وإن حقق مصلحة صاحب العمل،
إلا أنه يمثل قيداً خطيراً على حرية العامل، في ممارسة ما شاء من نشاط

(١٧) حسن كيره - المرجع السابق هامش (١٠)، فقرة ١٦٢، ص ٣٢١، ٣٢٢.

(١٨) حسن كيره - المرجع السابق، هامش (١٠)، فقرة ١٦٢، ص ٣٢٢.

بعد انتهاء عقده ، حتى ولو كان مماثلاً لنشاط صاحب العمل ، طالما ليس في ذلك إخلالاً بالواجبات القانونية المفروضة عليه^(١٩) . كما أنه يهدد العامل في مورد رزقه ، على المستوى الفردي باعتبار أن العامل لا يجد في الغالب من الأمر إلا المهنة التي استخدمه من أجلها صاحب العمل ، والتي تمثل نوع النشاط الذي يقوم على أرادته ، مما يجعل من هذا الشرط - بعدم القيام بنشاط مماثل لنشاط صاحب العمل - من قبيل الحيلة بين وبين مورد رزقه ووسيلة ضغط عليه ، للبقاء في خدمة صاحب العمل حينما يرغب في تركه والاستقلال بنشاط خاص به أو العمل في ذات المهنة لدى صاحب عمل آخر ، وهو ما يمثل وبالتالي اعتداء على الحرية الشخصية للعامل (ومخالفة المادة ٤٩ مدني مصرى^(٢٠)) ومخالفة لعدم جواز تأثير العقد (عملاً بالمادة ٦٧٨ / ٢ مدني مصرى^(٢١) وإجباره على العمل (بالمخالفة لنص المادة ١٣ من الدستور المصرى)). كما أن هذا الشرط يبدو

^(١٩) من قبيل الالخلال بالواجبات القانونية : الاعتداء على الاسم التجارى لصاحب العمل السابق ، وتحريضه على ترك العمل هذا الأخير على ترك العمل ، وفضاء أسرار العمل الذى اطلع عليها للغير.

^(٢٠) تنص المادة ٤٩ من القانون المدنى المصرى والصادر بالقانون رقم ١٣١ لسنة ١٩٤٨ على أنه : (ليس لأحد التزول عن حريةته الشخصية).

^(٢١) تنص المادة ٦٧٨ / ٢ مدني مصرى على أنه (فيما كان عقد العمل لمدة حياة العامل أو رب العمل أو لأكثر من خمس سنوات ، جاز للعامل بعد انقضائه خمس سنوات أن يفسح العقد دون تعويض على أن ينذر رب العمل قبلها بستة أشهر).

غير مقبول اجتماعياً من ناحية في مرحلة الكساد وانتشار البطالة ، ومن ناحية أخرى لما يؤدي إليه من حرمان المجتمع من المساهمة الإنتاجية لجانب منقوى العاملة لأفراده.

وما يمثله هذا الشرط من خطورة على العامل، يقتضي للأخذ به أن يكون واضع الدلالة على قصد المتعاقدين، بحيث إذا شابه غموض، يتبعين تفسير الشك لمصلحة العامل المدين بالالتزام، الذي وضع الشرط ضد مصلحته (إعمالاً لنص المادة ١٥١ / ١ مدني مصرى^(٧)). كما يجب على القاضي أن يتلزم بنص الشرط دون التوسيع في تفسيره باعتباره وارداً على خلاف الأصل.

لذلك تشدد التشريع والقضاء، في تطبيق شروط صحة الشرط الإنفاقى بعدم المنافسة ، وفي تنظيم آثاره، وتدور فلسفة هذا التنظيم حول محاولة تحقيق التوازن بين المصالح المتعارضة، والمشروعة لكل من صاحب العمل والعامل . فلصاحب العمل مصلحة في المحافظة على أسراره منشأته وعلى عملائه، وللعامل مصلحة في التمتع بحريةه في ممارسة مهنته بعد انتهاء عقده.

^(٧) تنص المادة ١٥١ / ١ مدني مصرى على أنه (يفسر الشك لصالحة المدين).

ولقد خصصنا الفصل الأول من هذا الباب لبيان مضمون الشرط الإتفاقي بعدم المنافسة وشروط صحته ، وفي الفصل الثاني للقواعد الخاصة بتفسيره ، وإثباته ، وأثاره . وذلك على النحو التالي :

الفصل الأول : مقتضى الشرط الإتفاقي بعدم المنافسة (مضمونه ، وشروط صحته ، وموانع التمسك به) .

الفصل الثاني : القواعد الخاصة بتفسير الشرط الإتفاقي بالالتزام بعدم المنافسة وإثباته وأثاره .

الفصل الأول

مقتضى الشرط الإتفاقي بـعدم المنافسة

(مضمونه ، وشروط صحته ، وموانع التمسك به)

أولاً : مضمون الشرط الإتفاقي بالالتزام بـعدم المنافسة :

إذا تحقق لشرط عدم المنافسة شروط صحته التي سنوضحها فيما بعد، تعين على العامل الالتزام بها والعمل بمقتضاه، ذلك كما سنرى فإن نطاق الامتناع عن العمل من حيث الزمان والمكان ونوع العمل (مستقلاً أو شريكاً أو عاماً) يتحدد وفقاً لما تتجه إليه إرادة المتعاقدين.

ويبدأ العمل بهذا الالتزام، بعد انتهاء عقد العمل ، وفي حالة (خلال العامل بالتزامه التعاقدية بـعدم المنافسة تقوم مسؤوليته التعاقدية، قبل صاحب العمل، الذي له (رغم وجود شرط جزائي) أن يطالب بالتنفيذ العيني للالتزام العامل بإزالة المخالفة) عملاً بنص المادة ٢٠٣ / ١ مدني مصري^(٧٣) ومنع استمرارها وتكرارها مستقبلاً بالمخالفة لشرط بـعدم المنافسة (امتناع عن عمل).

كما هو الحال في طلب إغلاق المنشأة المستقلة، المنافسة أو بطلب إنهاء علاقة عمله لدى صاحب عمل منافس (مادة ٢١٢ مدني مصري)، وللناقضي في سبيل تحقيق ذلك استخدام الغرامة التهديدية . بالإضافة إلى

ذلك فإن لصاحب العمل مطالبة العامل بالتعويض عن الضرر الذي لحق به من جراء مخالفته للالتزامه بعدم المنافسة، وبما لا يخرج التعويض عن وظيفته في جبر الضرر الذي لحق بالدائن إلى إثراه، وهو ما تقضى به المادة ٣ / ٢٠٢ مدني مصري والتي تنص على أنه (إذا كان في التنفيذ العيني إرهاق للمدين جاز له أن يقتصر على دفع تعويض نقداً إذا كان ذلك لا يلحق بالدائن ضرراً جسماً).

ولما كان التزام العامل بعدم المنافسة، التزام بالامتناع عن عمل ، فإنه لا حاجة لصاحب العمل إلى أخذاره بالتنفيذ العيني إذا أخل العامل فعلًا بالالتزامه، على اعتبار أن تنفيذ الالتزام يصبح غير ممكن بفعل المدين (مادة ٢٢٠ / ١ مدني مصري)^(٧٤). ويستطيع صاحب العمل، أن يثبت مخالفه العامل، بكل طرق الإثبات ، لأن الأمر يتعلق بإثبات واقعة قانونية. من جهة أخرى، تتحقق المسؤولية القصصيرية، في حق صاحب العمل الجديد الذي تحقق المنشقة الغير مشروعه في جانبه، بالحافه العامل بمنشاته ، شريطة أن يقوم الخطأ في جانبه بأن يكون عالماً بالالتزام العامل بعدم المنافسة، سواء تحقق علمه عند استخدام العامل ، أو أعلن

^(٧٣) تنص المادة ١ / ٢٠٣ مدني مصري على أنه (يجبر المدين على تنفيذ التزامه تنفيذاً عينياً متى كان ممكناً).

^(٧٤) تنص المادة ٢٢٠ / ١ مدني مصري على أنه (لا ضرورة لأخذار المدين في الحالات الآتية:
١ - إذا أصبح تنفيذ الالتزام غير ممكن أو غير مجد بفعل المدين).

بذلك بعد استخدامه، وذلك وفقاً لقواعد المسئولية التقصيرية في حق المتبع عن أعمال تابعه وفقاً لنص المادة ١٧٤/١٢١ مدني مصرى والتي تنص على أنه:

- ١ - يكون المتبع مسؤولاً عن المضرر، الذي يحده تابعه، بعمله الغير مشروع، متى كان واقعاً منه، في حالة تأدية وظيفته أو بسببها.
- ٢ - وتقوم رابطة التبعية، ولو لم يكن المتبع حرراً في اختيار تابعه، متى كانت عليه سلطة فعلية في رقابته وفي توجيهه).

وتتحقق المسئولية التقصيرية، دون شك في حق صاحب العمل الجديد، إذا كان هو ذاته، الذي حرض العامل على ترك العمل، لدى صاحب العمل الأول للالتحاق بوظيفة عنده.

إلا أن ذلك لا يستتبع بطلان عقد العمل الجديد، الذي أبرمه العامل، ويقتصر الأمر على التعويض، الذي يدفعه صاحب العمل لاستحالة التنفيذ العيني، باعتبار أن الوصول إليه يقتضي المساس بالحرية الشخصية لصاحب العمل.

ويلاحظ أخيراً أن التزام العامل بعدم المنافسة ينطلق إلى الخلف الخاص لصاحب العمل باعتباره من مستلزمات المشروع. إذ القاعدة تقضي أن الخلف الخاص ، يخلف السلف في حقوقه والتزاماته الناشئة عن عقد من العقود إذا كان يعلم بها وكانت من مستلزمات الشيء الذي انتقل إليه^(٧٥).

^(٧٥) حسن كيره - المرجع السابق - هامش (١٠) ص ٣٢٧ .

وذلك عملاً بنص المادة ١٤٦ من القانون المدني المصري والتي 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 النقل الشيء إليه).

ثانياً : شروط صحة الشرط الإتفافي بالالتزام بعدم المنافسة :

نظم المشرع المصري شروط صحة الإتفاق، على عدم المنافسة في المادة ٦٨٦ من القانون المدني ، وقد تبني في هذا النص بعض الحلول، التي طبقها قضاء المحاكم الفرنسية.

في حين جاء المنظم السعودي، حالياً من مثل هذا التنظيم، مكتفياً بالإشارة فقط إلى الالتزام العامل بعدم المنافسة ضمن التزامات العامل (المادة ٩٦ / و من نظام العمل السعودي ، والمادة ٦٨ من مشروع نظام العمل الحالي) بالمحافظة على أسرار العمل. والذي يترتب على الإخلال به السماح لصاحب العمل بفصل العامل من عمله ، ودون إعطائه حق في مكافأة نهاية الخدمة أو تعويض ، فهو فصل مبرر قانوناً إعمالاً لنص المادة ٨٣ / ٩ من نظام العمل السعودي والمادة ٨٤ / ٥ من مشروع نظام العمل السعودي الحالي .

لقد سار القضاء الفرنسي، وعلى رأسه محكمة النقض ، في المبدإية^(٧٦)، على تطبيق القواعد التي تحكم شرط عدم المنافسة، الذي يتمتع به مشترى المحل التجاري، في مواجهة باائعه، على شرط عدم المنافسة في علاقات العمل الفردية. إلا أنه قد تطور بعد ذلك، وتلمس ان في ذلك إهدار لحرية العامل وليس مجرد فرض قيود عليه ، مما حدا به نحو وضع قواعد، هدفها تحقيق حماية أكثر فعالية لمصلحة العامل.

ومثال ذلك :- قضاوه بأن شرط عدم المنافسة، يعد صحيحا طالما لم يحمل منعا عاما ومطلقا، من الناحيتين الزمانية والمكانية في آن واحد. بمعنى أن الشرط يصبح إذا كان المنع محدودا برقة جغرافية معينة، حتى ولو كان موبدا من الناحية الزمانية^(٧٧). ثم عدل عن هذا الموقف فيما بعد، وأشترط وجوب أن يكون القيد نسبيا من حيث الزمان والمكان في آن واحد^(٧٨).

^(٧٦) مصطفى طه - القانون التجاري - الجزء الأول، «نهضة مصر»، سلة ١٩٥٦ ، ص ٧٩٨

^(٧٧) cass. Civ. 26 mars 1982, D.P. 1930, t. 1, p. 45, cass. Civ. 27 août. 1936, D.H. 1936, p. 571, Paris, 25 Juin 1958, J.C.P. 1959 t. 1 No. 64540, Serra (Yves), l'obligation de non - concurrence, thèse Montpellier, Librairie Sirey Paris, 1970, p. 7, Brun, op. cit., marge 53, p. 150.

^(٧٨) cass. Soc. 17 mai 1911, D.P. t. 1, p. 342, cass. Soc. 2 août 1982, D.H. 1938 p. 518, cass. Soc. 4 Janv. 1962, J.C.P. 1962, t. 2, No. 12622, Gerard Lyon - Caen et J. pelissier, les grands arrêts de droit du travail, 19^e éd., Dalloz, 1998, p. 820 et s.

وعلى عكس ما استقرت عليه أحكام القضاء الفرنسي، من أن الأصل مشروعية الشرط بعدم المنافسة^(٧٩)، فإنه يستفاد من نصوص القانون المدني المصري (مادة ٦٨٦ مدني) أن الأصل هو حرية العامل في العمل بعد انتهاء العقد، وأن ما يرد عليها من قيد يتمثل في الالتزام بعدم المنافسة، لا يكون مشروعًا إلا باجتماع مجموعة من الشروط، بعضها ذو صياغة جامدة، وبعضها الآخر ذو صياغة مرنة، متروكة لتقدير القاضي بالنظر للمعيار الذي أمهه به المشرع.

ومن الجدير بالذكر، أن التشريع الفرنسي يخلو من تنظيم تشريعي للاتفاق بعدم المنافسة ، وغالبًا ما تتضمن الإتفاقيات الجماعية تدريبًا له، بما يتبع معه على العقود الفردية احترام ما جاء فيها، بحيث يقع باطلًا كل شرط يخالف ما ورد بالعقد الجماعي، ما لم يأت العقد الفردي، بتنظيم أكثر فائدة للعامل مما ورد بالعقد الجماعي.

ويترتب على موقف القضاء الفرنسي - سالف البيان - نتائج مختلفة عن تلك المترتبة على موقف القانون المصري ، تتمثل هذه النتائج في القانون الفرنسي فيما يلي:

^(٧٩) Cass. Soc. 8 mai 1967 D. 67 , p. 250 , Voir aussi Gerard Lyon – Caen et J.Pelissier, Les grands arrêts de droit du travail, Sirey, Paris 2^e éd. 1980, p. 236-246.

ولقد من القضاء الفرنسي بمراحل تردد بين تطلب مشروعية الشرط، إثبات رب العمل لمصلحة الجدي في اشتراطه وبين افتراض هذه المشروعية كمبدأ، تاركا على عائق العامل عباء إثبات تخلف المصلحة الجدية في اشتراطه ومن لم عدم مشروعيته. انظر في ذلك Voir: Cass. Soc. 4 janv. 1962 J. C. P. 1962, 12522

١ - لا يطلب صاحب العمل لدى الاحتياج بشرط عدم المنافسة أن يثبت مشروعيته، ذلك أن مشروعية هذا الشرط، تمثل الأصل لدى هذا الإتجاه. ثم أنه ليس على صاحب العمل، أن يثبت مصلحته الجدية في تضمين عقد العمل لهذا الشرط.

٢ - على العامل للتخلص من الشرط بعدم المنافسة والتوصيل لإبطاله، أن يثبت عدم مشروعيته، بالنظر لتجاوز نطاقه من حيث الزمان، والمكان ونوع النشاط للمصلحة الجدية لصاحب العمل، بما يمثله من اعتداء جسيم على حريته في العمل^(٤٠) *porte gravement atteinte à sa liberté de travail*

ولقد حدد المشرع المصري، شروط صحة شرط عدم المنافسة، في نص المادتين ٦٨٦، ٦٨٧ من القانون المدني المصري : حيث تنص المادة ٦٨٦ على أنه (١ - إذا كان العمل الموكول إلى العامل يسمح له بمعرفة عملاء صاحب العمل، أو بالإطلاع على سر اعماله ، كان للطرفين أن يتفقا

(٤٠) وأنظر في اعتباره هذا الشرط مشروعًا بحسب الأصل :
Voir: Cass. Soc. 13 oct. 1988 D. 89, p.

ثم عد القضاء الفرنسي وتطلب الثبات قيامها:

Voir: Cass. Soc. 25 sept. 91 C. S. B. P. No.34 , p. 255; Cass. Soc. Poitiers 6 fev. 90 D. 90 somm. 332; Cass. Soc. 14 mai 92 R. J. C. 6/92 No. 735.

حيث ثفت المشروعية عن الشرط الاتفاقي بعدم المنافسة لخلاف المصلحة الجدية المنشورة في شان حامل نطاقه توافر.

أنظر في ذلك بعض الاتفاقيات الجماعية تصرح بأن هذف الشرط الاتفاقي بعدم المنافسة يلحصر في حماية المصلحة المشروعة للمشروع.

Conventions collectives nationales interprofessionnels.(Conv. coll. nat. int)
Caronnages du 9 janv. 69, cadres art 153 ; colle. Nat. int.,chimiques et Petrole.

على ألا يجوز للعامل بعد انتهاء العقد أن ينافس صاحب العمل ، ولا أن يشترك في أي مشروع يقوم بمنافسته.

٢ - غير أنه يتشرط لصحة هذا الإتفاق أن يتواافق فيه ما يأتي:

(أ) أن يكون العامل بالغاً رشهده وقت إبرام العقد .

(ب) أن يكون القيد مقصوراً من حيث الزمان والمكان، ونوع العمل على القدر الضروري لحماية مصالح صاحب العمل المشروعة.

٣ - ولا يجوز أن يتمسك صاحب العمل بهذا الإتفاق ، إذا فسخ العقد أو رفض تجديده، دون أن يقع من العامل ما يبرر ذلك، كما لا يجوز له التمسك بالإتفاق إذا وقع منه هو ما يبرر فسخ العامل للعقد).

وتنص المادة ٦٨٧ مدني مصري على أنه:- (إذا اتفق على شرط جزائي - في حالة الإخلال بالامتناع عن المنافسة - وكان في الشرط مبالغة تجعله وسيلة لاجبار العامل على البقاء في صناعة صاحب العمل، مدة اطول من المدة المتفق عليها، كان هذا الشرط باطلًا وينسحب بطلاًه ايضا إلى شرط عدم المنافسة في جملته).

ووفقاً لهذه النصيدين فإنه يمكن أن نخلص إلى أن شروط صحة عدم المنافسة إلى أربعة شروط كما يلي :

- ١ - كمال أهلية العامل وقت إبرام العقد.
- ٢ - توافر المصلحة الجدية لصاحب العمل في اشتراط عدم المنافسة.
- ٣ - نسبية حظر المنافسة من حيث الزمان والمكان.
- ٤ - عدم جواز اقتراح اتفاق عدم المنافسة بشرط جزائي مبالغ فيه.

الشرط الأول: كمال أهلية العامل وقت إبرام العقد :

وفقاً لنص المادة ٦٢ من قانون الولاية على المال، فإنه ينص على الاكتفاء بأهلية التمييز لإبرام عقد العمل (بلغ سن السابعة) فيبلغ الصبي لهذه السن، يستطيع أن يبرم عقد عمل بغير حاجة إلى إذن من الوالي أو الوصي. إلا أن هذا الحد الأدنى من السن القانونية اللازمة لإبرام عقد العمل، أصبح أربعة عشر عاماً وفقاً لقانون الطفل الجديد رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦.

وقد خرج المشرع على هذا المبدأ، في شأن الاتفاق على عدم المنافسة، حيث اقتضت المادة ٦٨٦ / فقرة ٢ بند (أ) مدني لصحة هذا الاتفاق أن يكون العامل بالغاً سن الرشد، أي أن يكون كامل الأهلية. وبيرر هذا التشدد خطورة شرط عدم المنافسة، بالنسبة لمصالح العامل ولحربيته في ممارسة المهنة، لذلك يتطلب المشرع الأهلية الكاملة، لكي يتواتر للعامل القدر الكافي من الإدراك والتمييز لتقدير آثار تصرفه، والعقد المشار إليه

في النص ليس المقصود به عقد العمل ، وإنما المقصود به الإنفاق على عدم المنافسة ، سواء كان اتفاقاً مستقلاً عن عقد العمل ، أو ورد كشرط في عقد العمل .

وأشترط المشرع لسن الرشد ، لصحة الشرط بعدم المنافسة ، يبرره ما يمثله من قيد على حرية العمل وتأثيره على مورد رزق العامل ، مما يتطلب اشتراط المستوى الكامل من النضج والإدراك لإبرامه^(٨١) .

على أن هذا التحديد الوارد بالنص ، يخص أهلية الأداء ، وليس الوجوب ، باعتبار أن المشرع بقصد تحديد شروط صحة الاتفاق ، وليس تحديد نطاق الصلاحية لاكتساب الحق والتحمل بالالتزام .

والعبرة في تحقيق سن الرشد ، تكون بوقت إبرام الاتفاق بعدم المنافسة وليس بوقت دخوله مرحلة التنفيذ ، عند اتهام عقد العمل .

ويترتب على تخلف سن الرشد ، بطلان شرط عدم المنافسة أو الاتفاق الذي يتضمنه نسبياً أو مطلقاً ، بحسب طبيعة التصرف ، وفقاً للقواعد العامة^(٨٢) .

^(٨١) فلا يكفي أن تتوافق فيه أهلية إبرام عقد العمل .

^(٨٢) حسن كيره ، المرجع السابق هامش (١٠) ، ص ٣٤ ، حيث يرى أن الجزاء المترتب بطلان شرط عدم المنافسة ولا يقيد العامل ، في حين يرى البعض الآخر من الفقه أن التصرف يعتبر قابلاً للإبطال لدى إبرامه من ناقص أهلية .

الشرط الثاني : توافر المصلحة الجدية والمشروعة لصاحب العمل في اشتراط عدم المنافسة.

يشترط - أيضاً - لصحة الشرط الاتفاقي على عدم المنافسة، أن تتوافر لصاحب العمل مصلحة جدية، من وراء اشتراطه على العامل عدم منافسته له، بعد انتهاء عقد العمل، وهو ما يقضى به صراحة نص المادة ٦٨٦ من القانون المدني، والتي تنص على أنه:- (إذا كان العمل الموكول إلى العامل ، يسمح له بمعرفة عملاء صاحب العمل ، أو بالإطلاع على سر أعماله ، كان للطرفين أن يتفقا على لا يجوز للعامل ، بعد انتهاء العقد ، أن ينافس صاحب العمل).

ومقتضى هذا النص، أن مصلحة صاحب العمل ، في اشتراط عدم المنافسة ، تعد متوفرة في الحالات، التي يكون فيها العامل شاغلاً لوظيفة، تمكنه من معرفة عملاء صاحب العمل ، أو تمكنه من معرفة سر أعماله، وال تخوف من احتمال إفشاء أسراره أو استقطاع جزء من عملائه بعد القضاء رابطة العقد^(٨٣).

^(٨٣) منير فريد الدكمي - دروس في قانون العمل - عقد العمل الفردي - سنة ١٩٩٨ ، دون ناشر ، ص ٤٦٠ ; حسن كيره ، المرجع السابق هامش (١٠) ، رقم ٨٩ ; محمد على عمران - الوسيط في شرح قانون العمل - المرجع السابق ، هامش (١٠) ص ١٤٨ ; محمد لبيب شنب ، المرجع السابق هامش (٦) ، رقم ١٠٦ .

فالأصل العام - كما أشرنا من قبل - هو حرية العامل في استرداد قدرته على ممارسة العمل الذي يختاره، والإستثناء هو إمكان فرض قيود على تلك الحرية، لذلك يتبع لا يسمح بالقيد إلا إذا بررته مصلحة جدية، وتعتبر هذه القاعدة صياغة لمبدأ عدم جواز التعسف، في استعمال الحق، فحتى لو لم يوجد مثل هذا التحديد التشريعي، فقد كان في إمكان القضاء أن يستبعد وفقاً للقواعد العامة، الافتراق الذي لا تبرره مصلحة معتبرة باعتباره مشوباً بالتعسف^(٨٤).

وتطبيقاً لذلك فإنه لا يصح إدراج شرط عدم المنافسة، مثلاً بالنسبة لعامل النظافة في أحد المصانع، لأن مثل هذا العمل لا يهدد بحال مصالح صاحب العمل لا بالنسبة لأسراره ، ولا بالنسبة لعملائه^(٨٥).

ويعتبر إدراج مثل هذا الشرط في المثال السابق باطلأ لأنعدام المصلحة ، واستثناؤه ذلك فإن الشرط الذي لا يهدف إلى حماية مصالح جدية ومشروعه لصاحب العمل، يعد شرطاً تعسفيًا (وفقاً لنص المادة ٥ من القانون المدني المصري)^(٨٦).

^(٨٤) G. Lyon-Caen: *Les clauses restrictives de liberté de travail, Droit social*, Sirey Paris, 1963, p. 88 et s.

^(٨٥) G. Lyon-Caen, *le droit du travail*, Dalloz, 1995, p. 17.

^(٨٦) تنص المادة ٥ من القانون المدني المصري على أنه (يكون استعمال الحق غير مشروع في الأحوال الآتية : أ - إذا لم يقصد به سوى الأضرار بالغير . ب - إذا كانت المصالح التي يرمي إلى تحقيقها قليلة الأهمية بحيث لا تناسب البنية مع ما يصيب الغير من ضرر بسببها . ج - إذا كان المصالح التي يرمي إلى تحقيقها غير مشروعة).

وعلى فرض عدم توافر مصلحة جدية لصاحب العمل، في شرط عدم المنافسة، الوارد في عقد العمل، فإن هذا الشرط وحده هو الذي يناله البطلان، أما عقد العمل ذاته فيبطل صحيحاً منتجاً لكل آثاره، وذلك تطبيقاً للنظرية العامة لانتهاك العقد^(٨٦).

ويوضح لنا مثل هذا التحديد، أن مشاكل التخوف من المنافسة خاصة في صورة ارتباطها بإفشاء أسرار المهنة تتصدر أساساً إلى الكوادر العلمية والفنية^(٨٧).

فإذا تبين أن مخاوف صاحب العمل لا أساس لها، أو تبين أن أهميتها محدودة، بحيث أن ضرراً جدياً لا يلحق به نتيجة المنافسة، فإن القاضي يحكم بعدم توافر شرط المصلحة^(٨٨).

الشرط الثالث : نسبية حظر المنافسة من حيث الزمان والمكان ونوع

العمل

نظراً لما في شرط عدم المنافسة، من مساس بحرية العمل وحرية التجارة، تطلب المشرع المصري، أن يكون شرط المنع من المنافسة (سببياً)، من حيث الزمان والمكان، ونوع العمل، وأن يكون مداه بالقدر الضروري، لحماية مصالح صاحب العمل المشروعة ، وذلك إعمالاً لنص

^(٨٦) مدحير فريد الدكمى دروس في قانون العمل ، المرجع السابق، هامش (٨٣) ، ص ٤٦١ ، وأنظر أيضاً

G. Lyon-Caen, op. cit., Marge 85, p. 17.

^(٨٧) مدحير ملتصر ، المرجع السابق هامش (٨) ، ص ٤٠ .

المادة ٦٨٦ / ب من القانون المدني المصري ، فلا يجوز الاتفاق على تقييد حرية العامل فيما لا تقتضيه ، أو فيما يجاوز مصلحة صاحب العمل .
 ويتمتع القاضي بسلطة تقديرية ، بشأن البُت في مسألة نسبية شرط أو اتفاق عدم المنافسة ، من حيث الزمان أو المكان أو نوع العمل ، مستهدِياً في ذلك بظروف كل حالة على حده ، من حيث مدة خدمة العامل ، وما إذا كانت هذه المدة قد مكنته من الوقوف على أسرار العمل ، ومعرفة العملاء ، وكذلك يمكن للقاضي أن يقدر المدة اللازمة لتجدد عملاء المنشأة ، وتطور أساليب الإنتاج وفنونه ، والتكتيكي المهني والفنسي للعامل ، والقدر المتاح من الأنشطة للعامل^(٨٩) .

وأ عملاً لنص المادة ٦٨٦ / ب من القانون المدني - سالفَةُ البَيَان - فإن الاتفاق على شرط عدم المنافسة ، بعد انتهاء العقد مقصور - من حيث الزمان والمكان ونوع العمل - على القدر الضروري لحماية مصالح صاحب العمل المشروعة .

فالنسبية من حيث الزمان تعنى : أنه يجب أن يكون المطبع محدداً بمدة معينه ومعقوله ، ولا يجوز أن يكون المطبع مؤبداً ، ولا أن يتعدد مثلاً بحياة العامل (فهو أيضاً نوع من التأييد) . ذلك أن عمال صاحب العمل يتغيرون بمرور الأيام ، والأسرار التي كانت كذلك أثناء خدمة العامل ،

^(٨٩) همام محمد محمود زهران - المرجع السابق ، هامش (١١) ص ٣٨٧ ، ملئير فريد الدكمني - دروس في قانون العمل - المرجع السابق ، هامش (٨٣) ، ص ٤٦٢ .

لدى صاحب العمل تتبدل وتشيع، ولا تصبح لها هذه الصفة بعد فترة، فلا محل بعد ذلك ، لخشية صاحب العمل، من منافسة العامل، فتنتفي إذن كل مصلحة مشروعه له في استمرار العمل بشرط عدم المنافسة^(١٠).

ويأخذ القيد الزمني أهمية كبيرة في الوقت الحاضر ، إذ أن هناك من قطاعات الصناعة، ما تتطور فيه أساليب الإنتاج الفنية بسرعة لا يجوز معها تقييد حرية العامل في المنافسة، إلا لمدة وجيزة. ويمثل هذا التحفظ الوضع الغالب في صناعات العصر الحديث ، حيث تتلاحم الأساليب الجديدة والمستحدثة بسرعة فائقة، ويترك تحديد الفترة الزمنية المعقولة لمسلطنة القاضي التقديرية ليحدد في كل حالة ، مدى معقولة فترة المنع على ضوء الاعتبارات المحيطة بالموضوع. وكما هو واضح من العرض السابق ، فإن المفهوم الزمني يعد تطبيقاً لفكرة المصلحة ، في إدراج الشرط، فمصلحة صاحب العمل هي التي تبرر وجود الشرط، وهي التي تنسد استمرار وجوده إلى فترة زمنية محددة^(١١).

ولقد حدد القانون الإيطالي ، هذه المدة بثلاث سنوات، بالنسبة للعامل العادي ، وخمس سنوات بالنسبة للعامل الفني، وكذلك القانون

(١٠) سهير متصر ، المرجع السابق ، هامش (٨) ، ص ٤٠ .

(١١) حمدي عبد الرحمن ، المرجع السابق هامش (٢) ، ص ١٤٧ .

الألماني حددتها (بستنتين)، والقانون البلجيكي حددتها بسنة. ولكننا نؤيد ، مع ما ذهب إليه بعض الفقه^(١٢)، الأخذ بمسلك المشرع المصري بعدم النص على فترة زمنية معينة لشرط عدم المنافسة، حتى لا يوصف هذا التحديد بأنه تحديد تحكمي ، بالإضافة إلى أن هناك تبايناً بين المهن والصناعات المختلفة يمنع من الأخذ بهذا التحديد القسري.

أما النسبة من حيث المكان تعنى : أن يكون الحظر قاصراً على إقليم محدد ، أو رقعة جغرافية معينة. وهذا التحديد بدوره ليس تحكمياً، فنص المادة ٦٨٦ / ب مدني ، لا يتطلب أن يكون المكان محصوراً مادياً ولكنه يضع معياراً مرناً (القدر الضروري لحماية مصالح صاحب العمل). وتوءد هذه المرونة إلى تفاوت الحلول العملية، من حالة إلى أخرى، كما تسمح بأن يؤخذ في الاعتبار مدى اتساع نشاط المشروع ، ومدى خطورة المنافسة على مصالحه في نطاق جغرافي، يضيق أو يتسع حسب الأحوال. ذلك أن هناك من المشروعات ما يتسع نشاطها ليشمل كافة أقاليم الدولة ، وبالتالي قد لا يحقق حصر نطاق الشرط، في رقعة جغرافية صغيرة الهدف

(١٢) مدير فريد الدكمي - دروس في قانون العمل، المرجع السابق، هامش (٨٣) ص ٤٦٣

Beudant (Robert), cours de droit civil français, 2^e éd., Tome XI, librairie Arthur Rousseau, Paris, 1983, p. 401.

من إدراجه . وبتعبير آخر فإن من المشروعات ما تؤدي منافسته في مكان ما إلى منافسته في كل مكان^(١٣) .

ولقد توسع القضاء الفرنسي ، في رسمه لحدود الحظر المكاني ، حتى أن بعض الفقه قد وصف القيد المكاني لشرط عدم المنافسة ، وفقاً لقضاء محكمة النقض الفرنسية ، بأنه قيد شبه مطلق حيث قضت المحكمة بمشروعية الإتفاق على عدم المنافسة خلال ثلاثة سنوات في ثمانية عشرة محافظة^(١٤) .

كما قضى بمشروعية القيد المكاني شبه المطلق ، بمناسبة منع العامل لمدة محددة (٥ سنوات) من مباشرة نشاطه ، في كل إقليم يباشر فيه صاحب العمل نشاطه ، حيث يتعلق الأمر بشركة متعددة الجنسيات . بل قضى بمشروعية القيد المكاني المطلق ، حيث يراد الاحتجاج به في واقعة النزاع ، لمنع العامل من مباشرة نشاطه ، في مكان قريب من مكان مباشرة صاحب العمل لنشاطه^(١٥) . بينما أعتبر ذات القيد المكاني المطلق ، غير مشروع في حالة ما إذا أريد الاعتداد به لمنع العامل من مزاولة مهنته ، في مكان بعيد عن مكان مزاولة صاحب العمل لنشاطه ، بما لا يهدد مصالحه .

^(١٣) حمدى عبد الرحمن ، المرجع السابق هامش (٢) ، ص ١٤٨ ، احمد حسن البرعى ، المرجع السابق ، هامش^(٩) ، ص ١١٠ .

^(١٤) Soc. 4 janv. 1962, J.C.P. 62 II 12521, G. Lyon-Caen et J. Pelissier op. cit., marge 79, 2ed. P. 242; Soc. 16 mai 27 Bull v. No 348, , G. Lyon-Caen et J. Pelissier op. cit.,marge 78, 16e ed. , p. 329.

^(١٥) Soc.16 mai 1972 Bull. Civ. V. No. 348.

وفي جميع الأحوال فإن تقدير النطاق المكاني، الوارد في الشرط الإتفاقي بعدم المنافسة، يتم بمقتضى معيار مرن، بحسب ما تقتضيه المصلحة المشروعة للمشروع. بحيث يتعين الحصار نطاق الحظر ، في الحدود المكانية التي يمثل نشاط العامل فيها ، منافسة فعلية للمشروع بالنظر لطبيعة نشاطه ونطاقه المكاني.

على سبيل المثال اعتبر القضاء الفرنسي ، الشرط الذي يحظر على العامل (تصنيف الشعر) العمل في غير النطاق الذي كان يعمل فيه لدى صاحب العمل غير مشروع إذا امتد الحظر إلى كل مكان يمتلك فيه صاحب العمل صالون للحلاقة . وفي المقابل اعتبر مشروع الشرط الذي يحظر العمل على مصنف الشعر في نطاق مكاني قدره خمسماة متراً ، من محيط الصالون الذي كان يعمل فيه، وكذا في نطاق كيلو مترين من مقر عمله السابق (٩٦).

ويمكن أن نلاحظ أن القضاء الفرنسي يتوجه إلى حصر النطاق المكاني للحظر، في أضيق نطاق ممكن، كلما كان الشرط مستوعباً للأنشطة التي تستجيب للتخصص المهني الضيق للعامل ، وعلى المعكس يتقبل النطاق المكاني المتسع للحظر ، حيث لا يستغرق الشرط الإتفاقي بعدم

(96) Soc. 29 avr. 1980, V.no.282; Soc. 13 dec. 1976 Bull civ.V No. 662; Soc. 11 Janv. 1971 Bull civ.V39
وانظر أيضا همام محمد محمود زهران - المرجع السابق هامش (١١)، ص ٣٨٩، والهامش بذات الصفحة

المنافسة كل أنواع العمل، التي تستجيب لذكورة المهني، أو الفني للعامل^(٩٧).

وفيما يتعلق بالوضع في القانون المصري ، فإن الأمر لا يثير خلافاً باعتبار أن معيار مشروعية شرط عدم المنافسة ، من حيث المكان بعد معياره مرنا ، يمكن القاضي من تقديره في كل حالة على حده^(٩٨). أما النسبية من حيث العمل فتعني :- أنه يتغير أن يكون المنع من المنافسة قاصراً على ذات العمل ، أو النشاط الذي يمارسه صاحب العمل وما يرتبط به ، مما تتحقق معه مصلحة صاحب العمل المشروع^(٩٩). أما الأعمال التي لا تدخل في مهنة ، أو حرفة صاحب العمل ، فلا يؤدي قيام العامل بها إلى منافسة صاحب العمل . وعلى هذا فلا يجوز أن يتفق على حرمان العامل بعد التهاون عقده من العمل عموماً ، فهذا الاتفاق المطلق من حيث نوع العمل يقع باطلأ^(١٠٠).

فإذا تضمن عقد العمل شرطاً ، بمقتضاه التزم العامل بعدم منافسة صاحب العمل في كافة الأعمال ، حتى تلك التي لا يباشرها صاحب العمل وقع هذا الشرط باطلأ ، دون أن يترتب على ذلك بطidan عقد العمل نفسه . حيث لا يجوز حرمان العامل من مزاولة كل الأنشطة ، التي تستجيب لذكوريته المهني أو الفني . ويؤخذ في الإعتبار - لتقدير الشرط بطبعته - تخصص

^(٩٧) Soc. 31 mars, 1981 D. 1982, I.R.202

^(٩٨) متير فريد الدكمي - دروس في قانون العمل ، المرجع السابق ، هامش (٨٣) ص ٤٦٤ .

^(٩٩) أحمد حسن البرعي - المرجع السابق ، هامش (٩) ص ١١٠ .

^(١٠٠) Soc.28/10/1952,D.No.202.

العامل والمدة التي قضتها العامل في أداء العمل السابق ، وكذلك الأنشطة الأخرى السابق للعامل أداؤها والأنشطة التي تستجيب للمعرفة المهنية والفنية للعامل.

ويعتبر في حكم المنع غير المشروع، منع العامل من مزاولة مهنته الأصلية، في نطاق مكاني مطلق ، لمدة محددة، مع السماح له ب مباشرة الأنشطة أخرى، غير موجودة أو غير متيسر وجودها بالدولة ، حيث لا يجوز أن يؤدي الشرط بعدم المنافسة ، بالعامل إلى البحث عن عمل خارج الدولة (هجرة)^(١٠١).

واعتبر مشروعًا منع العامل، من مباشرة ما اتفق على عدم مباشرته، بما يصفه كانت : صاحب عمل ، شريك ، مدير ، عامل^(١٠٢) ، كما قضى بمشروعية منع العامل، من مزاولة مهنته الأساسية، التي تستجيب بطريقة أفضل لتكوينه المهني والفنى ، طالما كان ذلك المنع مقيداً ، من حيث الزمان والمكان، وطالما لا يؤدي ذلك إلى منع العامل من مزاولة أنشطة أخرى، تستجيب لما لديه من تكوين فنـي ، وإن لم تمثل مهنته الأساسية^(١٠٣) . بل قد ذهب القضاء الفرنسي في بعض أحکامه إلى أبعد من

(١٠١) Soc.13/10/1952,J.C.P. No.202

(١٠٢) Soc.20 Juill. 1970 Bull V No 248.

(١٠٣) Soc 20 July. 1970 Precite.

ذلك ، حيث قضى بمشروعية عدم المنافسة ، الذي يمنع العامل من مباشرة مهنته الأساسية في نطاق مكاني مطلق لزمان محدد^(١٠٤) .

بينما يعتبر الشرط غير مشروع في حالة التمسك به ، لمنع العامل من مباشرة مهنته الأساسية في مكان بعيد ، عن مكان مباشرة صاحب العمل لنشاطه بما لا يهدد المصلحة المشروعة لصاحب العمل^(١٠٥) .

ولقد برأ القضاء يخفف من حدة هذا الشرط ، بأن ادخل معياراً شخصياً من جانب العامل ، فقضى بأنه يلزم لصحة الشرط ، أن يترك للعامل قدرة ممارسة نشاطه المهني بطريق طبيعية^(١٠٦) ، وأن على القاضي أن يبحث ، فيما إذا كان للعامل وسيلة أخرى لكتسب رزقه ، وما إذا منعه من المنافسة ، بضوء أسلمة ممارسة مهنته ، أو يحرمه من استخدام مؤهلاته الفنية التي تهديه له الطريق الوحيدة للمعيشة ، وهو ما أيده أيضاً بعض الفقه^(١٠٧) .

الشرط الرابع : عدم جواز اقتراح اتفاق عدم المنافسة بشرط جزائي مبالغ فيه

وفقاً للقواعد العامة في القانون المدني المصري ، وإنما لنص المادتين ٢٢٤ ، ٢٢٥ مدني ، فإن القضاء يتمتع بسلطة تقديرية ، في

^(١٠٤) Soc. 18 July 1968 Bull civ V. No.304

^(١٠٥) Soc. 20 July 1970 Precite; 21 Oct. 1960 J.C.P. 1960, II. 11.11886.

^(١٠٦) Soc. 18 Oct. 1952 J.C.P. 1953, II. No. 7519.

^(١٠٧) في داللوز ١٩٣٠ الجزء الأول ص ١٤٥ Pic، A.Brun,melanges Roubier , precite, marge 53, t. II. P.357 et s.

تقدير المبالغة في قيمة الشرط الجزائري، ومدى تناصبه مع الأضرار، التي أصابت الدائن (صاحب العمل)، من جراء عدم تذبذب المدين (العامل) لالتزامه أو التأخر فيه^(١٠٨) (١٠٩) إلا أن المشرع لم يشا أن يمنع القاضي هذه السلطة التقديرية، وفقاً للقواعد العامة السابقة، بشأن الشرط الجزائري الوارد في الاتفاق على عدم المنافسة حيث نص في المادة ٦٨٧ من القانون المدني على أنه:ـ (إذا اتفق على شرط جزائي، في حالة الإخلال بالامتثال عن المنافسة ، وكان في الشرط مبالغة، تجعله وسيلة لاجبار العامل على البقاء في صناعة صاحب العمل مدة أطول من المدة المتفق عليها ، كان هذا الشرط باطلًا وينسحب بطلاًه أيضاً إلى شرط عدم المنافسة في جملته) .

اعتبر المشرع في هذا النص أنه:ـ إذا نص الاتفاق بعدم المنافسة، على الالتزام العامل بدفع تعويض كبير، في حالة الإخلال بشرط عدم المنافسة ، انه يمثل إخلالاً بالحرية الشخصية للعامل وإضراراً بمصالحه ، لذلك نظم جزاء المبالغة فيه على نحو يردع صاحب العمل عن مثل هذا السلوك.

^(١٠٨) المادة ٢٢٤ مدني تنص على أنه (يجوز القاضي أن يخفض هذا التعويض إذا ثبت المدين أن التقدير كان مبالغًا فيه إلى درجة كبيرة أو أن الالتزام الأصلي قد نفذ في جزء منه).

^(١٠٩) المادة ٢٢٥ مدني تنص على أنه (إذا جاز الضرر قيمة التعويض الاتفاقى فلا يجوز للدائن أن يطلب بأكثر من هذه القيمة إلا إذا ثبت أن المدين قد ارتكب غشًا أو خطأ جسيماً).

فلم يكتفى المشرع بإيقاص الشرط الجزائري المبالغ فيه، بل قرر بطلانه كلياً ، وليس تخفيض مبلغ التعويض الإتفاقى، وفقاً للقواعد العامة في نظرية الالتزام. وبالتالي فقد قرر بطلان شرط عدم المنافسة ذاته بالتبعة، لبطلان الشرط الجزائري^(١١٠). فالشرط الجزائري هو التزام التابع، لا يؤدي أي تأثير على مصدر الالتزام الأصلي .

ومع ذلك فإن المشرع خرج على هذا الأصل وقلب القاعدة ، لمصلحة العامل بأن قرر بطلان الالتزام التابع (الشرط الجزائري) ثم سحب هذا البطلان إلى الالتزام الأصلي (الالتزام بعدم المنافسة) .

ولقد انتقد بعض الفقه - بشدة - هذا الموقف من المشرع ، واعتبر أن القاعدة الجديدة التي وضعها المشرع في نص المادة ٦٨٧ مدني، تنطوي على عقوبة مدنية على صاحب العمل ، وأنه كان يكفي بطلان الشرط الجزائري، مع ترك التعويض للقواعد العامة (ولتقدير القاضي)^(١١١).

وذهب رأي آخر في الفقه، إلى أنه لا مبرر للخروج عن القواعد العامة، من المشرع في المادة ٦٨٧ مدني ، حيث أن هذا الخروج يتضمن إهانة للمصلحة الجديدة المنشورة لصاحب العمل، ولتنمية المشتركة للمتعاقدين^(١١٢).

^(١١٠) حسن كيره ، المرجع السابق ، هامش (١٠) ص ٢٥٣ ، محمد علي عمران، الوسيط في شرح قانون العمل المصري، المرجع السابق، هامش (١٠) ص ١٤٩ ، ١٥٠ ، محمد طهيب شنب ، المرجع السابق هامش (١) ص ١٠٥.

^(١١١) أكرم الخولي ، المرجع السابق ، هامش (١٠) ص ١١٣.

^(١١٢) همام محمد محمود زهران ، المرجع السابق هامش (١١) ص ٢٩٧.

في حين تمني رأي أخير في الفقه، لو أن المشرع كان قد أكد في بفرض تعويض عادل لمصلحة العامل، الذي يتقييد بالالتزام بعدم المنافسة^(١١٣).

ثالثاً : موانع التمسك بشرط عدم المنافسة (أو حالات سقوط شرط عدم المنافسة) :

على الرغم من توافر شروط صحة شرط عدم المنافسة، إلا أن المشرع حدد صراحة حالتين بالمادة ٢/٦٨٦ مدني مصرى، يسقط فيها الحق بالتمسك بشرط عدم المنافسة، وهما حالة فسخ صاحب العمل للعقد أو رفضه تجديده، دون أن يقع من العامل ما يبرر ذلك ، وحالة فسخ العقد بناءً على خطأ من جانب صاحب العمل . ويلحق الفقه بهما حالة ثالثة، وهي حالة النزول الصریح أو الضمني عن شرط عدم المنافسة . ونتناول فيما يلي بالشرح لهذه الحالات الثلاثة التي يمتنع بناءً عليها التمسك بشرط عدم المنافسة .

الحالة الأولى : حالة فسخ صاحب العمل للعقد أو رفضه تجديده دون أن يقع من العامل ما يبرر ذلك فإذا كان عقد العمل غير محدد المدة ، وفسخه صاحب العمل ، أو كان محدد المدة ورفض صاحب العمل تجديده ، بعد انتهاء مدة ، ودون أن

^(١١٣) ليهاب إسماعيل ، المرجع السابق هامش (١٠) ص ١١٧.

يقع من العامل ما يبرر ذلك ، كان لهذا الأخير لا ينافي بشرط الاتفاق على عدم المدافسة ، دون أن يتعرض لأي جزاء^(١٤).

ويلاحظ أن هذه الحالة وفقاً لنص المادة ٣/٦٨٦ يمكن أن تتحقق حتى ولو لم يكن هناك خطأ يمكن نسبته إلى صاحب العمل . كما كان سبب الإنهاء أو رفض تجديد العقد، هو سوء الأحوال المالية للمنشأة ، مما جعل صاحب العمل إلى تخفيض عدد عماله، وهو ما يتفق مع قواعد العدالة، فما دام أن صاحب العمل، لم يقبل استمرار العامل في عمله ، أيًا كان سبب ذلك، دون التقييد بشرط عدم المدافسة^(١٥).

و واضح مما سبق أن المشرع، نظر في الحالة التي نحن بصددها من جانب واحد فقط وهو جانب العامل ، وأغفل جانب صاحب العمل . ذلك أن الشرط يسقط في هذه الحالة، بسبب الإنهاء أو عدم التجديد إذا لم يسند إلى العامل خطأ محدداً ولو وجدت ظروف جديه (كسوء الحالة المالية للمشروع) تبرر هذا الإجراء من جانب صاحب العمل .

ويذهب بعض الفقهاء إلى أنه كان من الأجدر بالمشروع، أن يقرن حرمان صاحب العمل من التمسك بالشرط في حالة الدفاع مبرر الفسخ أو عدم التجديد من جانب الطرفين معاً ، فالحرمان من التمسك بالشرط على النحو الوارد بالنص، يعد بمثابة عقوبة مدنية غير مناسبة ، خاصة إذا كان

(١٤) أحمد حسن البرعي ، المرجع السابق ، هامش (٩) ص ٦٦٢.

(١٥) محمد ليبيب شنب ، المرجع السابق ، هامش (٧) فقرة ١٤٨ ، ص ٢١٣ - ٢١٤ ، إسماعيل شاتم المرجع السابق ، هامش (١٠) ص ٢٥٤ .

فسخ العقد أو رفض تجديده يستند إلى ظروف اقتصادية سينه يصر بها العمل (١١٦).

ونحن لا نسلم ، مع ما ذهب إليه رأي آخر في الفقه (١١٧) ، بالمنقد الموجه من أصحاب الرأي السابق للمشرع في حكم المادة ٣/١٨٦ مدني ، على النحو السالف بيانه . حيث أنه قد راعى في تلك المادة أن يجنب العامل تحمل جزء من مخاطر المشروع ، وقرر أن يتحملها صاحب العمل بمفرده .

وأخيراً يرى جانب من الفقه (١١٨) ، ونحسن توافقه الرأي ، أن المشرع قد جانبه التوفيق في استخدام كلمة (الفسخ) ، وكان أولى به أن يستخدم كلمه (إنهاء) ، نظراً لأن الفسخ ، كما هو معروف عبارة عن جزاء لخلاف أحد المتعاقدين عن تنفيذ التزامه ، وهو ما يعني أن فسخ صاحب العمل للعقد دائمًا ما يجد مبرره في إخلال العامل بتنفيذ التزامه ، وهو ما لا يودى إلى النتيجة التي يقصدها المشرع ، لأن الفسخ هنا يكون بسبب راجع إلى العامل ، وهو إخلاله بتنفيذ التزامه ، فسي حين أن الاصطلاح الذي يؤدي إلى بلوغ هذا المقصد التشريعي ، هو اصطلاح الانهاء بالارادة المنفردة لصاحب العمل . وينتهي أصحاب هذا الرأي

(١١٦) حسن كيره ، المرجع السابق هامش (١٠) ، ص ٢٥٤ ، ٢٥٥ ، سهير منتصر ، المرجع السابق هامش (٨) ص ٨٩.

(١١٧) حمدي عبد الرحمن ، المرجع السابق هامش ٢ ص ١٥٨ ، محمد لبيب شنب ، المرجع السابق هامش (١) ص ١٠٧ ، وراجع أيضاً . nov 6. soc. 1947. d 1947, p. 162.

(١١٨) منير فريد الدكمي ، المرجع السابق ، هامش (٨) ص ٤٦٩ ، ٤٧٠.

بالتسليم بأن اصطلاح الفسخ الوارد في نص المادة ٣/٦٨٦ مدني، يتسع ليشمل كافة الحالات التي ينتهي فيها عقد العمل، لسبب راجع إلى صاحب العمل، دون أن تتوافر لهذا السبب صفاتي المشروعية والجديبة، حيث يوصف الانهاء في هذه الحالة، بأنه إنهاء تعسفي أو بغير مبرر، أو غير مشروع.

الحالة الثانية : إذا فسخ عقد العمل بناء على خطأ من جانب صاحب

العمل:

حيث اعتبر المشرع الإنماء في هذه الحالة، هو إنماء جائز من صاحب العمل لعقد العمل . كما لو امتنع صاحب العمل عن الوفاء بالتزاماته، قبل العامل أو وقع منه، أو من يذوب عنه فعلًا ، يمثل اعتداءً على العامل، أم ارتكب فعلًا مخلا بالأداب تجاه أحد أفراد أسرته ، مما اضطر العامل إلى إنهاء عقد العمل . ففي هذه الحالة أراد المشرع أن يرد قصد السوء، من صاحب العمل إليه ، فحرمه من التمسك بشرط عدم المنافسة .

وبالتالي فإنه يستوي في هذه الحالة، أن يكون الفسخ بناءً على طلب العامل، أو بإرادة صاحب العمل ، ولكن بشرط أن يكون إنماء العقد بسبب خطأ محدد من جانب صاحب العمل، أو بسبب إخلاله بالتزاماته العقدية تجاه العامل .

وتطبيقاً لذلك، فالعامل يعفي من التزامه بعدم المنافسة، إذا ترك العمل بارادته بسبب عدم قيام صاحب العمل بالوفاء بالأجور، أو بسبب اعتدائه، أو من ينوب عنه، على العامل أو على أحد أفراد أسرته^(١١).

وترجع الحكمة من هذا النص من ناحيتين :- الأولى من الناحية الاجتماعية، حيث أن الآثار السيئة لانهاء الرابطة العقدية على الاستقرار المهني للعامل، لا يجوز أن تتضاعف بتقييد حريته، في ممارسة مهنته، ولو كان في ذلك منافسة لصاحب العمل المخطى . أما الثانية من الناحية القانونية ، فيمكن القول بأن خطأ صاحب العمل يعفي العامل من التزامه ، ويضيف بعض الفقه إلى ذلك تفسيراً يستند إلى إرادتي الطرفين ، فالفرض أن هاتين الإرادتين قد اتجهتا إلى أعمال الشرط في حالة استقالة العامل وليس إلى حالة إقالته^(١٢).

الحالة الثالثة : وهي حالة النزول الصريح أو الضمني عن شرط عدم المنافسة (حالة إخلاء الطرف) :

ولقد أضاف الفقه هذه الحالة إلى الحالتين السابقتين الإشارة إليهما و المنصوص عليهما صراحة بنص المادة ٣/١٨٦ مدنی كسبب لاسقاط شرط عدم المنافسة . حيث يستطيع صاحب العمل، أن يتنازل عن التمسك بإتفاق

^(١١) محمد لبيب شلب ، المرجع السابق ، هامش (١) ص ١٠٧.

^(١٢) Soc.3 dec.1943D. P.1944.P.110.; Soc.27 fev.1950 D.P.1950 t. II.P.72.

وراجع أيضاً محمود جمال الدين زكي ، المرجع السابق هامش (١) ص ١٤٢.

عدم المنافسة، الذي أبرمه مع أحد عماله . وهذا التنازل قد يكون صريحاً لا لبس فيه ، وقد يكون ضمنيا مما يستخلص من الظرف والملابسات . ولقد واجه القضاء الفرنسي ، هذه المشكلة عند تفسير عبارة(خلو الطرف) التي تدرج في شهادة نهاية الخدمة لعامل عند انتهاء العقد فهل تعد تنازلاً ضمنياً عن التمسك بشرط عدم المنافسة ؟ فالأغلب من الأحكام القضائية بفرنسا اعتبرت أن هذه العبارة(خلو الطرف) هي عبارة دارجة لا تنطوي على تنازل ضمني عن شرط عدم المنافسة، وأنه يحق لصاحب العمل في أن يتمسك ببقاء شرط عدم المنافسة، وبالتالي بحقه في التعويض المستافق عليه نظير ذلك^(١٢١)، في حين تجد أحكاماً أخرى تقر الأثر القانوني لهذه العبارة، وتعتبرها تنازلاً عن التمسك بشرط عدم المنافسة^(١٢٢).

ونري، مخ ما يذهب إليه بعض الفقهاء، أنه إذا انطوت شهادة نهاية الخدمة على كلمة (حال الطرف) وإرادتها بعبارة أن العامل خال الطرف من كل الالتزام، فإن ظاهرها دون شك، يعد تنازلاً ضمني عن الالتزام بعدم المنافسة.

(١٢١) محكمة استئناف ليون ٧ أبريل سنة ١٩٣٠ ، مشار عليه في سهير منتصر ، المرجع السابق ، هامش (٨) ص ١٣١ ، وراجع أيضا

Soc. 26 fév. 1970, p. 14, Soc. 29 Avril 1969 Bull. civ., t. 4, No. 226, Soc. 24 oct. 1960 Bull. Civ., t. 4, No. 711.

(١٢٢) Cass.comm. 19 Juin 1957 Bull. Civ. 1957, t.III, No. 170.

الفصل الثاني القواعد الخاصة

بتفسير الشرط الاتفاقي بالالتزام بعدم المنافسة وإثباته وأثاره

إن تفسير الشرط الاتفاقي، يعد أول مشكلة في تطبيق شرط عدم المنافسة ، والفقه المصري^(١٢٣) يتفق على أنه يجب على القاضي أن يتيقن من وجود الاتفاق ، وأن يحدد معنى العبارات الواردة فيه، على النحو الذي يتفق مع قصد المتعاقدين . ونظرًا لخطورة الشرط الاتفاقي بعدم المنافسة ، الذي يمثل قيداً هاماً على مبدأ حرية العمل ، يجب أن يفسر الاتفاق الخاص به، إذا كان غامضاً أو مبهمًا ، وبحاجة إلى تفسير ، في مصلحة العامل ، طبقاً لقواعد التفسير المرعية في قانون العمل ، وتماشياً مع مبدأ (الشك يفسر لمصلحة المدين) ، والعامل هنا هو المدين بهذا الالتزام . أما إذا كان نص الاتفاق واضحاً - في غير حاجة إلى تأويل - فيجب إعماله أيا كان حكمه ، طالما تحققت فيه الشروط التي يتطلبها القانون .

ويعود ميرر هذه القاعدة، إلى أن الأصل هو حرية العامل - بعد انتهاء عقده - أن يمارس مهنته وفق اختياره الكامل ، فإذا قيدت حريته، بمقتضى الاتفاق ، فإن هذا القيد يعد خلافاً للأصل ، ويجب وبالتالي عدم التوسيع في تفسيره .

^(١٢٣) أحمد حسن البرعي - المرجع السابق ، هامش (٩) ، ص ٦٦٣ ، حمدي عبد الرحمن - مرجع سابق ، هامش (٢) ص ١٥٢.

ولقد ذهب بعض الفقه - والقضاء أحياناً - إلى الأخذ بالتفسير الضيق لشرط الاتفاق بعدم المدافسة ، وأحياناً أخرى إلى الأخذ بالتفسير الواسع له.

فأنصار التفسير الضيق : يرون أن الالتزام بعدم المدافسة هو خروج على مبدأ حرية العامل ، ومن ثم يتعمّن أن يكون تفسيره ، في حدود ضيقه مع وجوب الالتزام بحرفية الاتفاق دون أي توسيع . حيث ذهبوا إلى أنه إذا لم يبين الاتفاق مدى المانع ، وما إذا كان يشمل قيام العامل بالعمل ، لدى مشروع منافس فضلاً عن اشتراكه في تأسيس مثل هذا المشروع ، وجب تفسير الاتفاق ، بأنه لا يحضر سوى إنشاء مشروع منافس دون حظر الالتحاق لدى أصحاب عمل آخرين^(١٢٤) . وقدسي أيضاً بأنه إذا كان الشرط، قد تحدد بحالة انتهاء العقد اختياراً من جانب العامل ، فلا يجوز تطبيقه في حالة إنهاء التحصيفي من جانب صاحب العمل^(١٢٥).

وقدسي كذلك بأنه في حالة النص ، على منع مدير إحدى المشآت ، من أن يوسم ، أو يستغل ، أو يدير مباشرة ، أو بطريقة غير مباشرة (في حدود ١٠٠ كم وخلال خمس سنوات من تاريخ انتهاء عقد العمل) تجارة ، أو منشأة من ذات طبيعة نشاط صاحب العمل ، فإن مثل هذا الشرط لا يمنع

(١٢٤) محمد لبيب شلبي ، مرجع سابق ، فامش (١) ص ١٠٥.

(١٢٥) Brun et Galland, traité de droit du travail, tome 2, Sirey, Paris 1977, p.341.

المديسر المذكور أن يشغل منصب المديسر الفنـي في شرـكة ذات نشـاط
سماـئـل (١٢٦).

وقضى كذلك، بأنه إذا أنتوى شرط عدم المنافسة، على منع العامل من الالتحاق بالعمل لدى اتحادات مشتري التجزئة، أو منشآت التغذية العامة - أيها ما كانت - ثم بعد انتهاء عقد العمل، التحق العامل لدى شركة تتولى البيع بالجملة، في نطاق الدشاط الممنوع . فمحكمة الموضوع قضت، وفقاً للتفسير الضيق ، بأن العامل لم يخالف مقتضى شرط الالتزام بعدم المنافسة ، لأن هذا الالتزام مقصور - وفقاً للشرط الاتفاقي - على العمل لدى اتحادات مشتري التجزئة، وليس تجارة الجملة التي التحق بها العامل فعلاً ، فهذا التفسير يتفق في الحقيقة، مع المعنى الواضح بعبارة الشرط الاتفاقي وتتفق معها ، وهو ما يصادف أيضاً قصد المتعاقدين صراحة، وتطبيقاً لنص المادة ١٥٠ من القانون المدني، التي تنص على أنه (إذا كانت عبارة العقد واضحة ، فلا يجوز الانحراف عنها، عن طريق تفسيرها للتعرف على إرادة المتعاقدين).

وقد قضت محكمة النقض المصرية، بأن مفاد الفقرة الأولى من المادة ١٥ من القانون المدني، أن القاضي ملزם بان يأخذ عبارة المتعاقدين الواضحة كما هي ، فلا يجوز له تحت ستار التفسير ، الانحراف عن مودها الواضح إلى معنى آخر . ولذن كان المقصود بالواضح، هو وضوح الإرادة

⁽¹²⁶⁾ Cour d'apel Français 21 déc. 1976, Dalloz, 1969, p. 25.

لا للفظ ، إلا أن المفروض في الأصل ، أن المفظ يعبر بصدق عما تقصده الإرادة ، وعلى القاضي إذا ما حمل العبارة على معنٍ مغایر لظاهرها ، ان يبين في حكمه ، الأسباب المقبولة التي تبرر هذا المسلك ، ولما كان ما تقتضي به هذه المادة - المشار إليها - يعد من القواعد التي وضعها المشرع ، على سبيل الإلزام وينطوي الخروج عنها ، على مخالفة للقانون ، لما فيه من تحريف ونسخ وتشويه لعبارة العقد الواضحة ، ويختضع بهذه المثابة لرقابة محكمة النقض (١٢٧).

وفي حكم آخر لمحكمة النقض المصرية ، قضت بسان لقاضي الموضوع العلطة التامة ، في تفسير الاتفاques حسبما يراه أدنى إلى ذي عاذديها - مستهدية في ذلك - بوقائع الدعوى وظروفها ، ولا رقابة لمحكمة النقض عليه ، متى كانت عبارة العقد تحتمل المعنى الذي أخذ به (١٢٨) .
ويبدو لنا من الأحكام السابقة ، أن مبدأ التفسير الضيق ، يمكن أن يمتد إلى تقدير الظروف ، التي يتم فيها إنتهاء علاقة العمل ، كما يمتد إلى فهم نوعية النشاط المذاق الذي يشمله الحظر.

ومع ذلك فلا يجوز الانسياق خلف إغراء التفسير الضيق ، إلى حد التزمت في مواجهة مصالح صاحب العمل السابق . صحيح أن مبدأ حرية

(١٢٧) نقض مدني ١٩٧٧/١١/٣٠ - مجموعة أحكام محكمة النقض - السنة ٢٨ ق طعن رقم ١٠٣ لسنة ٤٤ ق ، ص ١٧٢٤ ، عبد الرزاق أحمد السنهوري ، المرجع السابق ، هامش (١٣) رقم ٢٨٧ ، ص ٨٠١.

(١٢٨) نقض مدني ١٩٧١/٣/٢٥ - مجموعة أحكام محكمة النقض - السنة ٢٢ ق طعن رقم ٣٤٣ لسنة ٣٦ ق من ٤٠١ ، عبد الرزاق أحمد السنهوري ، مرجع سابق ، هامش (١٣) رقم ٣٨٧ ، ص ٨٠٣.

العامل، مبدأ اساسي ولكنه لا يجوز ان يطبق بطريقة تحرف به عن هدفه ، وبالتالي لا يجوز أن ينتهي إلى الإضرار السالغ بمصالح المنشأة السابقة .

اما انصار التفسير الواسع : فيذهبون إلى ضرورة البحث عن الغاية ، التي استهدفتها المتعاقدان ، من الإنفاق على عدم المنافسة ، ومحاولة تحقيق هذه الغاية في تنفيذ الالتزام ، وهو ما تظهر أهميته ، عندما تكون العبارات المستخدمة غير واضحة أو غير محددة^(١٢٩) .

فقد قضى بأن حظر قيام ممثل شركة التأمين ، بتمثيل شركات أخرى ، يقتضي منعه من إنشاء شركة جديدة ، أو أن يشترك في إدارتها ، لأن القول بالعكس يؤدي إلى الانحراف بالشرط عن غايته^(١٣٠) .

ومن هذا القبيل - أيضا - ما يثيره بعض الفقه ، بتصدد تفسير ما ذهب إليه المادة ٦٨٦ من القانون المدني المصري ، من جواز الإنفاق على منع العامل من أن (يشترك في أي مشروع) ، إذا أدرج في الإنفاق يقتصر على الدخول شريكا في مشروع منافس ، أم يمتد إلى صور أخرى ، من المساعدة كالتعاقد على القيام بعمل ما . إذ يذهب هذا الرأي ، إلى أن الحرص على فعالية الشرط ، بما يحقق الهدف منه ، يقتضي أن ينصرف

(١٢٩) اسماعيل خاتم - مرجع سابق ، هامش (١٠) ص ١٢٤ .

(١٣٠) حمدي عبد الرحمن ، مرجع سابق ، هامش (٢) من ١٥٣ .

الاشتراك إلى مساعدة العامل في المنافسة، سواء بصفته شريكًا أو
بصفته عاملًا^(١٢١)

وهذا التفسير يتفق مع الحماية الفعالة، التي فرضها المشرع لأسرار
العمل ، فيكون من المناسب، أن ينصرف بالذاتي لفظ (يشترك) إلى كافة
صور مساعدة العامل في مشروع منافس كشريك أو كعامل . وهو ذات ما
نصت عليه المادة ١/٦٨٦ مدني مصري.

وفي النهاية يذهب جانب من الفقه^(١٢٢) ، ونحن نؤيده، إلى أن تفسير
الشرط الاتفاقي لا يقبل صياغة مبادئ عامة صارمة ، وإن على القاضي في
كل حالة على حده أن يفسر الشرط ، مراعياً بصفة عامة التفسير الضيق ،
ولكن أخذًا في الاعتبار - أيضًا - روح الاتفاق، وما انصرفت إليه النية
المشتركة لطرفيه.

(١٢١) محمود جمال الدين زكي ، المرجع السابق ، هامش (١٠) ص ١٤٢ ، إسماعيل خاتم ، مرجع سابق ، هامش (١٠) ص ١٢٤ .

(١٢٢) حمدي عبد الرحمن ، المرجع السابق ، هامش (٢) ص ١٥٤ .

ثانياً : إثبات الشرط الإنقاذي :

يتعين أن يتم إثبات شرط الإنقاذه بعدم المنافسة كتابة دائماً ، سواء كان عقد العمل من العقود الخاضعة لقانون المدني ، أم من العقود الخاضعة لقانون العمل .

فوفقاً لقانون المدني ، فالمادة ١٦٠ من قانون الإثبات المصري رقم ٢٥ لسنة ١٩٦٨ تنص على أنه:- (في غير المواد التجارية ، إذا كان التصرف القانوني تزيد قيمته على عشرين جنيهاً ، أو كان غير محدد القيمة ، فلا يجوز البينة في إثبات وجوده ، أو إنقضائه ما لم يوجد اتفاق أو نص يقضي بغير ذلك). وبالطبع في العصر الحالي ، لا يتصور عملاً أن تقل قيمة - أي عقد عمل - عن مبلغ عشرين جنيهاً ، هذا فضلاً عن أن شرط عدم المنافسة ، يقيد العامل بالنسبة للمستقبل ، فلا يمكن أن يحدد قيمته مستقبلاً ، فلا مناص من اعتباره غير محدد القيمة ، وبالتالي فإن إثباته وفقاً لنص الفقرة الأولى من المادة ٦٠ إثبات سالفه البيان ، لا يكون إلا بالكتابية . ولا يعفي من شرط الكتابة إلا وجود مانع مادي ، أو أدبي يحول دون الحصول على وثيقة مدونة ، مع وجوب ملاحظة أن العلاقة بين العامل وصاحب العمل ، لا تعدد في حد ذاتها - بغير وجود صلة قرابة - من

قبيل المواقع (١٢٣) .

(١٢٣) حسن كيره ، مرجع سابق ، هامش (١٠) ص ٧٤ ، حمدي عبد الرحمن ، مرجع سابق ، هامش (٢) ص ١٥٦.

هذا فضلاً عن أنه أحياناً ما يكون الشرط الإتفاقي بعدم المذاقة مستقلاً عن عقد العمل ، وملحق به عن طريق اتفاق تكميلي . في هذه الحالة فإن المادة ٦١/أ من قانون الإثبات تكون واجبة التطبيق ، والتي تقتضي وجوب الإثبات بالكتابة ، فيما يخالف أو يجاوز ما اشتمل على دليل كتابي ، ولو لم تزد قيمته على عشرين جنيهاً^(١٢٤).

وإعمالاً لنص المادة ٦١/أ إثبات ، فإن إثبات ما يجاوز الكتابة ، وهو إدعاء ما يعتبر إضافة إلى ما هو مكتوب ، ولا يجوز إثباته إلا بالكتابة أيضاً^(١٢٥) وتطبيقاً لذلك ، فإذا أفرغ الشرط الإتفاقي بعدم المذاقة في صورة اتفاق مستقل عن عقد العمل ، فإنه يجب كتابته ، حيث لا يجوز إثباته (لا بالكتابة ، إعمالاً لنص المادة ٦١/أ إثبات سالفه البيان ، باعتباره يمثل إضافة لعقد العمل (المكتوب) ويعتبر مكملًا لما ورد به من التزامات. ووفقاً للاتفاقات الخاصة لقانون العمل ، فإن عقد العمل يتبعين أن يكون ثابتاً بالكتابة وفقاً لنص المادة ٣٢/١ من قانون العمل المصري الجديد ، والتي تنص على أنه (يلتزم صاحب العمل بتحرير عقد العمل كتابة باللغة العربية من ثلاثة نسخ ، يحتفظ صاحب العمل بواحدة ويسلم نسخة للعامل وتودع الثالثة مكتب التأمينات الاجتماعية المختص ...).

^(١٢٤) فالمادة ٦١/أ من قانون الإثبات المصري تنص على أنه (لا يجوز إثبات بالبينة ولو لم تزد القيمة على عشرين جنيهاً : (أ) فيما يخالف أو يجاوز ما اشتمل عليه دليل كتابي).

^(١٢٥) جميل الشرقاوي ، المرجع السابق ، هامش (٢٨) ، ص ٩٣.

وبالتالي يتبع أن يكون شرط عدم المنافسة مكتوباً دائماً ، فإذا لم تتوافر الكتابة ، جاز للعامل وحده إثبات حقوقه بجميع طرق الإثبات ، عملاً بنص المادة ٤٢/٢ (د) من قانون العمل .

وأخيراً فإن المادة ٥٤ من مشروع نظام العمل السعودي الجديد، تقضي بمضمون ذات المبادئ السابقة، حيث تنص على أنه (يجب أن يكتب عقد العمل من نسختين ، يحتفظ كل من طرفيه بنسخه . ويعد العقد قائماً ولو كان غير مكتوب ، وفي هذه الحالة يجوز للعامل وحده إثبات العقد وحقوقه ، التي نشأت عنه بكافة طرق الإثبات . ويكون لكل من طرفيه، أن يطلب كتابة العقد في أي وقت ، أما عمال الدولة ، والمؤسسات العامة ، فيقوم قرار أو أمر التعبيين ، الصادر عن الجهة المختصة مقام العقد) .

ثالثاً : آثار شرط عدم المنافسة :

تتحدد تلك الآثار، بتحديد مسئولية كل من العامل المدين ، والملزم بتنفيذ الشرط الاتفافي بعدم المنافسة ، ومسئولي صاحب العمل الجديد ، الذي يتحقق به العامل . وبتحديد ما يترب على بطلان الاتفاق ، ومدى استفادة الخلف الخاص لصاحب العمل، من شرط الاتفاق بعدم المنافسة ، وأخيراً دور التفاقيات العمل الجماعي في تطبيق شرط عدم المنافسة . وذلك على النحو التالي :

٤ - مسؤولية العامل في حالة الإخلال بشرط عدم المنافسة:

في حالة إخلال العامل بالتزامه التعاقدية بشرط عدم المنافسة ، تقوم مسؤوليته التعاقدية قبل صاحب العمل - الذي له - فضلاً عن الحق في التعويض بناءً على الشرط الجزائري ، أن يطالب بالتنفيذ العيني للالتزام العامل بإزالة المخالفة ، ومنع استمرارها عملاً لنص المادة ٢٠٣ مدني مصرى ، وللناقضى في سبيل تحقيق ذلك ، استخدام الغرامة التهديدية . ولما كان التزام العامل بعدم المنافسة ، هو التزام بالامتناع عن عمل ، فإنه لا حاجة لصاحب العمل إلى إدارته بالتنفيذ العيني ، إذا أخل العامل فعلاً بالتزامه ، على اعتبار أن تنفيذ الالتزام يصبح غير ممكن ، بفعل المدين للتحاقيه بالعمل المنافس ، وخرقه بذلك للتزامه بالامتناع عن اتيان هذا العمل (مادة ٢٢٠ /١ مدني) .

هذا فضلاً عن أن العامل ملزمه بعدم المنافسة . ويستطيع صاحب العمل أن يثبت مخالفه العامل بكل طرق الإثبات ، لأن الأمر يتعلق بإثبات واقعة قانونية . والأصل أن الدائن هو المكلف بإثبات الدين ، والمدين مكلف بإثبات التخلص منه (مادة ٣٨٩ مدني) . ولكن مجال تطبيق هذه القاعدة يكون عندما يطالب الدائن (صاحب العمل) ، المدين (العامل) بتنفيذ التزامه عيناً^(١٢٦) .

(١٢٦) عبد الرزاق أحمد السنهوري - المرجع السابق ، هامش (١٣) رقم ٤٢٩ ، ص ٨٩٨.

أما في حالة الخطأ العمدى، وإخلال المدين بالتزامه في هذا الشأن، فإن الأمر مختلف ، حيث أن الدائن في هذه الحالة لا يطالب المدين بتنفيذ الالتزام عيناً ، بل يطالبه بالتعويض لعدم تنفيذ الالتزام . فالدائن في هذه الحالة هو الذي يدعى ، أن المدين لم ينفذ التزامه ، ومن أجل ذلك يطالبه بالتعويض ، فعلى الدائن إذن يقع عبء إثبات أن المدين لم ينفذ التزامه، وأنه قد أصابه ضرر من جراء ذلك أيضاً ، وتوافر علاقة السببية بين الضرر الحادث، والخطأ المرتكب^(١٢٧).

وقد قضت محكمة النقض المصرية بأنه : - (يكفى لقيام الخطأ في المسئولية العقدية ، ثبوت عدم تنفيذ المتعاقد للالتزاماته، المترتبة على العقد ، ولا ترفع عنده المسئولية، إلا إذا قام هو بإثبات أن عدم التنفيذ، يرجع إلى قوة قاهرة، أو بسبب أجنبي أو بخطأ المتعاقد الآخر^(١٢٨)).

(١٢٧) عبد المنعم فرج الصدة، المرجع السابق، هامش ١٢، رقم ١٨٧، ص ٣٢٧، ٣٢٨.

(١٢٨) نقض مدنسي ٢٤ نوفمبر ١٩٧٠ - مجموعة أحكام محكمة النقض - السنة ٢١، الطعن رقم ١٩٩ لسنة ٣٦ في ص ١١٤٨.

٤ - مسؤولية صاحب العمل الجديد :

تحتاج المسؤولية التقصيرية، في حق صاحب العمل، الذي تحقق المنشآة غير المشروعة في جانبه ، بالحافة العامل بمنشأته ، شريطة أن يقوم الخطأ في جانبه، بأن يكون عالماً بالالتزام العامل بعدم المنشآة، وسواء تحقق علمه عند استخدام العامل، أو أعلن بذلك بعد استخدامه، وتتحقق المسؤولية التقصيرية من باب أولى، إذا كان قد حرض العامل، على ترك العمل لدى صاحب العمل الأول، للالتحاق بوظيفة عنده^(١٣٩).

وتقوم المسؤولية التقصيرية، لصاحب العمل الجديد، على أساس مسؤولية المتبع عن أعمال تابعه غير المشروعة، (عملاً لنص المادة ١٧ من القانون المدني المصري ، كما سبق أن أوضحتنا تفصيلاً آنذا).

وفي النهاية نود أن نشير، إلى أن ذلك لا يستتبع بطلان عقد عمل العامل، ويقتصر الأمر على التعويض، الذي يدفعه صاحب العمل، لاستحالة التنفيذ العيني ، باعتبار أن الموصول إليه، يقتضي المساس بالحرية الشخصية لصاحب العمل^(١٤٠).

^(١٣٩) Soc.10/5/1983 Bull. Civ.V.No.251.

^(١٤٠) همام محمد محمود زهران - مرجع سابق ، هامش (١١) ص ٣٩٩.

٤ - أثر بطلان شرط عدم المنافسة :

إذا لم تتوافق شروط صحة الاتفاق، على النحو السالف بيانه ، فإن العامل يسترد حريته كاملة، في إمكانية ممارسته لمهنته بالتعاقد لدى صاحب عمل آخر ، سواء أكان منافس أم غير منافس للعمل السابق ، أو بالعمل استقلالاً لحسابه دون أدنى مسؤولية عليه .

أما إذا كان العامل قد حصل على مقابل - (مبلغاً نقدياً) - نقدي مقابل الاتفاق على شرط عدم المنافسة ، فلا شك أنه يجب أن يقوم برده، إذا تقرر بطلان هذا الاتفاق^(١٤١).

أما إذا كان المقابل شيئاً آخر ، كتعليم مهنة أو تدريب عليها ، فمن غير المتصور ، أن يكون هناك رد كما في المثال السابق ، فلا يجوز للقاضي أن يعدل الاتفاق الباطل، بأن يرده إلى حدود المشروعة، التي تتفق مع القواعد القانونية التي تحكم الموضوع !!

لقد ذهب القضاء الفرنسي ، في حكم له على الاعتراف بسلطنة تقديرية للقاضي ، في تعديل الاتفاق الباطل ورده إلى حدود المشروعة^(١٤٢) . إلا أن محكمة النقض ، رفضت ذلك ، ونقضت ذلك ، ونقضت الحكم^(١٤٣).

^(١٤١) cass. Social, 22/1/1941, D.A. 1941, p. 163.

^(١٤٢) Paris 15/10/1945, Dalloz, 1945, p. 77.

^(١٤٣) cass. Social, 10/4/1945, G.P. 1945, t. 1 p. 204.

ويذهب جانب من الفقه^(١٤٤) ، ونحن نؤيده، على أنه يجب أن يسمح للقاضي ، باستعمال سلطته التقديرية في تعديل الاتفاق ، ورده إلى حظيرة المشرعية . وهو ما اتجهت إليه بعض أحكام محكمة النقض الفرنسية الحديثة ، حيث قضت بصحبة الشرط غير المحدد مكانياً مع حصره في الأقاليم التي كان يعمل فيها العامل ، لحساب صاحب العمل السابق^(١٤٥) ، أو بإيقاف المدة الزائدة المتافق عليها إلى الحد المقبول^(١٤٦) .

ويتفق هذا الرأي ، مع مقتضى نظرية إنقاذه العقد (عملاً للمادة ١٣٤ من القانون المدني المصري) ، والتي تنص على أنه :- (إذا كان العقد في شق منه باطلأ أو قابلاً للبطلان ، فهذا الشق وحده هو الذي يبطل) . وبالتالي فإن القاضي سلطة ، في أن يرد البطلان الوارد بالشرط الإتفافي ، إلى الحد الذي يتم فيه الحفاظ على التوازن ، بين مصالح صاحب العمل السابق ، وبين حرية العامل في ممارسة مهنته.

٤ - مدى استفادة الخلف الخاص لصاحب العمل من شرط

الاتفاق بعدم المنافسة:

إعمالاً للقواعد العامة في القانون المدني ، فإن التزام العامل قبل صاحب العمل ، بعدم المنافسة يظل قائماً ومقيداً له ، تجاه الخلف الخاص لصاحب العمل . ذلك أن القاعدة هي أن الخلف الخاص يخلف السلف في

^(١٤٤) حمدي عبد الرحمن ، المرجع السابق ، هامش ٢ ص ١٦٣ .

^(١٤٥) cass. Social, 21/10/1960, t. 2, p. 11886.

^(١٤٦) Paris, 15/10/1945, Dalloz, 1945, p. 77.

حقوقه، والتزاماته الناشئة عن عقد من العقود، إذا كان يعلم بها ، وكانت من مستلزمات الشيء الذي ينتقل إليه منه ، وحق صاحب العمل ، في افتضاء الوفاء التزام عدم المنافسة ، إنما هو حق مكمل للمحل التجاري، الذي ينتقل إلى الخلف الخاص، فيكون من مستلزماته^(٤٧) . وذلك [عملاً] لنص المادة ١٤٦ مدني مصري، والتي تنص على أنه :- (إذا انقض العقد التزامات وحقوقها 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)

٥- دور اتفاقيات العمل الجماعي في تطبيق شرط عدم المنافسة:
 عقد العمل الجماعي، هو اتفاق تنظيم شروط العمل، وظروفه بين منظمة نقابية أو أكثر، وبين صاحب عمل أو أكثر . وعن طريق عقود العمل الجماعية، استطاع العمال عن طريقها، أن يحققوا قدرًا كبيرًا من التوازن في القوى بينهم وبين أصحاب الأعمال . وتنص المادة ١١٥٤ من قانون العمل المصري الجديد لسنة ٢٠٠٣ على أنه :- (يقع باطلًا كل حكم يرد في الاتفاقية الجماعية، يكون مخالفًا لأحكام القانون أو النظام العام أو الأدب).

^(٤٧) احمد حسن البرعي، مرجع سابق ، هامش ٩ ، ص ١١٤ ، حسن كيره ، مرجع سابق ، هامش ١١ ، فقرة ١٦٢ ص ٣٢٧ ، همام محمد محمود زهران ، مرجع سابق هامش ١١ ص ٢٩٩.

وتسنّد لزام عقود العمل الجماعية - عادة - أن تكون مكتوبة، وكذلك شرط عدم المنافسة، دون أن يوجد في عقد العمل الفردي، إتفاق على ذلك. فهل يستطيع صاحب العمل، أن يتمسك بهذه الإشارة، لازماً العامل بعدم منافسته بعد انقضائه رابطة العمل؟

تکاد تجمع أحكام القضاء بفرنسا، على أنه في حالة عدم وجود اتفاق خاص بعدم المنافسة، في عقد العمل الفردي ، فإن العامل لا يلتزم به، حتى ولو كان اتفاق العمل الجماعي قد تضمن تحديداً زمنياً لعدم المنافسة (٤٨).

ويترتب على ذلك، أن العامل لا يلتزم بعدم المنافسة، إلا استناداً إلى شرط في العقد الفردي في حدود التنظيم، الذي وضعه اتفاق جماعي. وعلى أية حال فإن المشرع المصري، قد حسم المسألة في المادة ١٥ في فقرتها الأولى، والتي تنص على أنه : - (في حالة تعارض حكم في عقد العمل الفردي، مع حكم مقابل في الاتفاقية الجماعية ، يسرى الحكم الذي يحقق فائدة أكثر للعامل دون غيره). وبالتالي فإن عقد العمل الفردي هو الذي يؤخذ محل التطبيق لكونه في مصلحة العامل، لعدم اشتغاله على شرط عدم المنافسة ، سواء كان عقد

(٤٨) Soc. 8/2/1965 Bull.civ. t.III.P. 81; Soc. 19/5/1969 Bull.civ.

العمل الفردي، سابق على عقد العمل الجماعي، أو لاحق عليه ،
وذلك وفقاً للمعيار الذي وضعته الفقرة الثانية من المادة ١٥٤ عمل
موحد سالفة البيان.

الخاتمة

بعد أن أنتهينا من بحثنا المقدم يمكن أن نستعرض في خاتمتنا أهمية موضوع بحثنا ، ثم نردها ببيان أهم التوصيات التي خرجنا بها من البحث لمعالجة بعض أوجه القصور التي تم استنتاجها.

أولاً : أهمية البحث :

لقد استعرضنا خلال بحثنا، التزام العامل بعد منافسة صاحب العمل في كل من القانون المصري و السعودي (دراسة مقارنة) ، حيث عرضنا في البداية لتحديد مضامون هذا الالتزام ،

بالتعرف على ماهيته ومبرراته وطبيعته القانونية و موقف الفقه الإسلامي منه، ثم أوضحنا بعد ذلك هذا الالتزام في ظل القواعد القانونية العامة ، ودون اشتمال عقد العمل عليه ، ثم تناولنا التنظيم القانوني، لاتفاق عدم المنافسة في حالة اشتمال عقد العمل عليه .

وعلى الرغم من أهمية هذا الالتزام، وارتباطه بمصالح متعارضة (مصلحة العامل، ومصلحة صاحب العمل)، واعتباره قيداً هاماً، يمس حق من الحقوق والحرمات الشخصية، والدستورية للإنسان (وهو الحق في حرية العمل). من مجموع تلك الاعتبارات، استمد الموضوع أهميته في البحث، لطرح ما يثيره من مشاكل تلوىق على حل لها، سواء من واقع تفسير عقد العمل ذاته، وما ينطوي عليه من التزامات ، أو من واقع القواعد العامة في القانون المدني ، فضلاً عن افتقاره لوجود تنظيم قانوني كامل له بقانون العمل سواء السابق

رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ أو قانون العمل المصري الجديد الموحد الحالي رقم ١٢ لسنة

.٢٠٠٣

وهو ما أوضح مدى صعوبة الموضوع محل البحث، والذي يعتمد في وجوده بصفة أساسية، على الفقه وأحكام القضاء، الذي لعب دوراً كبيراً في إنشاء القواعد التي تحكم هذا الالتزام، والتي تحتاج إلى تنظيم حيث أن المتغيرات الاقتصادية ، أدت إلى زيادة الاهتمام في علاقات العمل، وضرورة السعي لتحقيق التوازن، بين الالتزامات المتبادلة الناشئة عن عقد العمل، سواء بالنسبة للعامل أو صاحب العمل. خاصة بعد انتهاء دور القطاع العام، في ميادين أنشطة عديدة، والاتجاه نحو الشخصية، والتي يحتاج فيها العامل إلى قدر أدنى، من الضمادات حتى لا يعصف بحقوقه، في ظل هذا النظام الاقتصادي الجديد.

ثانياً : التوصيات

من مجموع ما نقدم ، يمكن أن نخرج من نتاج بحثنا ، ببعض التوصيات حول الموضوع ، والتي يمكن أن تردها إلى توصيات عامة ، وخاصة.

- ١- التوصيات العامة : تتمثل في حاجة الموضوع إلى تدخل المشرع ، سواء المصري أو المنظم السعودي ، لوضع تنظيم قانوني شامل للموضوع، بقانون العمل ، والذي نفتده في الوضع الحالي ، ليوازن فيه بين المصالح المتعارضة للعامل ، وصاحب العمل ومصلحة المشرع، ولحماية العامل من تعسف صاحب العمل ومغالاته - أحياناً . في الشرط الجزائري، للإخلال بعدم المنافسة، ولما يمثله هذا الالتزام، من اعتباره قيدا خطيراً، يمس بمبدأ دستوري وهو:- حق، وحرية العامل في العمل

٢- التوصيات الخاصة : وتمثل في الحاجة، إلى تنظيم بعض المسائل ذات الأهمية، والتي اختلف الفقه والقضاء بشأنها، حول الاجتهاد في وضع حلول لها، والتي تمثل رأينا الخاص بشأنها، وهي :

(أ) أنه يجب تعديل حكم المادة ٦٨٧ مدني، التي تقرر بطلان شرط عدم المنافسة، إذا ارتبط بشرط جزائي مبالغ فيه، لاشتماله على عقوبة مدنية قاسية، حيث أبطل الشرط الجزائي، وكذا شرط الالتزام بعدم المنافسة أيضاً، وقد كان أحري بالمشروع هنا، أن يعمل القواعد العامة، وفقاً لنظرية إلقاء العقد ببطلان شق منه، إعمالاً لنص المادة ١٣٤ من القانون المدني المصري، بأن يبطل مثلاً الشرط الجزائي المبالغ فيه (أو يعطي للقاضي سلطة تقديرية، في إزال المبلغ النقدي محل الشرط الجزائري، إلى الحدود الشرعية المعقولة) ودون إبطال الالتزام الأساسي، الذي يتمثل في شرط عدم المنافسة على غرار ما فعله بالمادة ٦٨٧ مدني سالفة البيان.

(ب) وجوب تدخل المشرع بتعديل المادة ٥/٦٩ من قانون العمل المصري، لمخالفته لما تضمنه المادة ٥٦/٥ من ذات القانون، وما تضمن به المبادئ القانونية العامة، وفقاً لمبدأ حسن النية في تنفيذ العقود، وذلك لتطبيقها شرط جديد لم يكن متطلباً - لجواز فصل العامل - في نص قانون العمل الملغى بالمادة ٦/٦١ من الشرط اترتب إحداث أضرار جسيمة بالمنشأة على إفشاء الأسرار من العامل لتبرير فصله، وهو ما قد يؤدي وبالتالي إلى نتيجة غير منطقية، حيث سيلزم صاحب العمل بعدم فصل العامل الذي يفضي أسرار

من شأنه ولكن بما لا يودي إلى أضرار جسيمة بها، وهو وضع لا يتصور
فيه من الناحية العلمية.

(ج) أنه يجب منح القاضي، سلطة تقديرية، في تعديل الناقق عدم المنافسة - خاصة
- من حيث تقيير نطاق الحظر، من حيث الزمان والمكان وبالقدر الكافي؛
لحماية مصلحة المشروع.

(د) ضرورة تعويض العامل، بمقابل نceği مناسب، عند فرض شرط عدم المنافسة
من صاحب العمل، مع التزام العامل برده، فضلا عن مسؤوليته العقدية
والتقديرية، التي تترتب في حقه، من جراء خرقه هذا الالتزام.

(تم بحمد الله وعونه وتوفيقه)

قائمة المراجع

أولاً : المعاجم :

المعجم الوجيز - طبعة خاصة بوزارة التربية والتعليم - جمهورية مصر العربية
١٤١٣ هجرية - ١٩٩٢ ميلادية.

ثانياً : المراجع القانونية العربية :

١- المؤلفات العامة :

- ١- د. أحمد حسن البرعي ، الوسيط في القانون الاجتماعي ، الجزء الثاني شرح عقد العمل الفردي وفقاً لأحكام القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ (قانون العمل الموحد الجديد) ، القاهرة ، دار النهضة العربية ٢٠٠٣.
- ٢- د. إسماعيل خاتم ، قانون العمل ، طبعة سنة ١٩٦٢.
- ٣- د. أكرم الخولي ، الوسيط في القانون التجاري ، مطبعة الميدانى - القاهرة - طبعة ١٩٦٤.
- ٤- السيد عبد ناصر ، قانون العمل ، دار النهضة العربية ، طبعة سنة ٢٠٠١/٢٠٠٠.
- ٥- د. أيهاب إسماعيل ، شرح قانون العمل ، مكتبة القاهرة الحديثة ، طبعة سنة ١٩٩٢.
- ٦- د. توفيق حسن فرج ، قانون العمل ، في القانونين اللبناني والقانون المصري الجديد.
- ٧- د. جميل الشرقاوي : (١) النظرية العامة للالتزام ، الكتاب الثاني ، أحكام الالتزام ، دار النهضة العربية ، ١٩٨٣.

- (ب) الإثبات في المواد المدنية، دار النهضة العربية، طبعة ١٩٨٣.
- ٨- د. حسام الدين كامل الأهوانى: (أ) شرح قانون العمل، طبعة ١٩٩١، مطبعة أبناء وهبة حسان - القاهرة.
- (ب) شرح قانون العمل، طبعة ١٩٨٢/١٩٨١.
- ٩- د. حسن كبيرة، أصول قانون العمل، منشأة المعارف بالإسكندرية، طبعة ١٩٧٩.
- ١٠- د. طلبة وهبة خطاب، عقد العمل في دراسة لنظام العمل والعمال السعودي ، طبعة دة طيبة وهبة خطاب، عقد العمل في دراسة لنظام العمل والعمال السعودي ، طبعة ١٤٠٢/١٤٠١ هجرية، مطبع جامعة الرياض.
- ١١- د. عبد العزيز مرسى، شرح أحكام قانون العمل المصرى، طبعة ٢٠٠١، مطبعة حمادة، بقويسنا، المنوفية.
- ١٢- د. عبد الرزاق أحمد السنهورى، الوسيط في شرح القانون المدني، مصادر الالتزام، المجلد الثاني، منقحة بواسطة المستشار مصطفى محمد الفقي، دار النهضة العربية ١٩٨١، المجلد الأول (العقد) والمجلد الثالثي (العمل الضار والإثراء بلا سبب والقانون).
- ١٣- د. عبد الودود يحيى، قانون العمل، مكتبة القاهرة الحديثة، طبعة سنو ١٩٦٥.
- ١٤- د. عبد المنعم فرج الصدة، مصادر الالتزام، مطبعة دار نافع للطباعة والنشر طبعة ١٩٨٤.
- ١٥- د. عصام أنور سليم، قانون العمل، طبعة ٢٠٠٢، منشأة المعارف بالإسكندرية.
- ١٦- د. على العريف، شرح تشريع العمل، مكتبة دار النشر للجامعات، جزء أول، طبعة سنة ١٩٥٤.

١٧ - د. فتحي عبد الصبور، الوسيط في قانون العمل، مطبعة دار الهنا للطباعة،

طبعة ١٩٨٥.

١٨ - د. محمد حلمي مراد، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، مطبعة نهضة مصر،

القاهرة، طبعة ١٩٦١.

١٩ - د. محمد عبد الله نصار، والعوضي عثمان، التشريعات العمالية الكتاب الأول -

قانون العمل - الطبعة الثالثة، مطبعة الهادي فرج بالمنصورة، طبعة سنة ٢٠٠٢ /٢٠٠٣.

٢٠٠٣.

٢٠ - د. محمد على عمران: (أ) الوسيط في شرح أحكام قانون العمل المصري ، مطبعة

جامعة عين شمس، طبعة ١٩٧٩ /١٩٨٠.

(ب) الوسيط في شرح نظام العمل والعمال السعودي، دار

النهضة العربية - القاهرة ١٩٩٥.

٢١ - د. محمد لبيب شنب: (أ) شرح قانون العمل، الطبعة الرابعة، دار النهضة العربية،

سنة ١٩٨٣.

(ب) شرح قانون العمل، دار النهضة العربية، طبعة

١٩٧٦.

٢٢ - د. محمود جمال الدين زكي: (أ) عقد العمل، مطبعة لجنة التأليف والنشر، طبعة

١٩٥٦.

(ب) عقد العمل في القانون المصري، مطبع الهيئة

المصرية للكتاب، طبعة ١٩٨٢.

(ج) قانون العمل، مطبعة جامعة القاهرة، الطبعة

الثالثة، طبعة سنة ١٩٨٣.

٢٣- د. مصطفى طه، القانون التجاري، الجزء الأول، مطبعة نهضة مصر، سنة

١٩٥٦.

٢٤- د. منير فريد الكنمي: (أ) شرح نظام العمل والعمال السعودي المقارن، دار حافظ

جدة، طبعة سنة ٢٠٠٢.

(ب) دروس في قانون العمل، عقد العمل الفردي، القاهرة

١٩٩٨

٢٥- د. همام محمد محمود زهران، قانون العمل، دار المطبوعات الجامعية، القاهرة

طبعة ٢٠٠١.

٢٦- د. نادر محمد سالم، عقد العمل بين الشرعية والقانون الوضعي (دراسة مقارنة)

- طبعة ١٩٩٤، مطبعة دار النهضة العربية - القاهرة.

٢٧- د. يوسف عبد العزيز محمد عبد المجيد، شرح نظام العمل والعمال في المملكة

العربية السعودية، الطبعة الرابعة ١٩٩٧، الدار السعودية للنشر.

٢٨- د. يوسف قاسم، التعامل التجاري في ميزان الشرعية، دار النهضة العربية،

طبعة ١٩٩٦.



٢- المؤلفات الخاصة (الرسائل والابحاث):

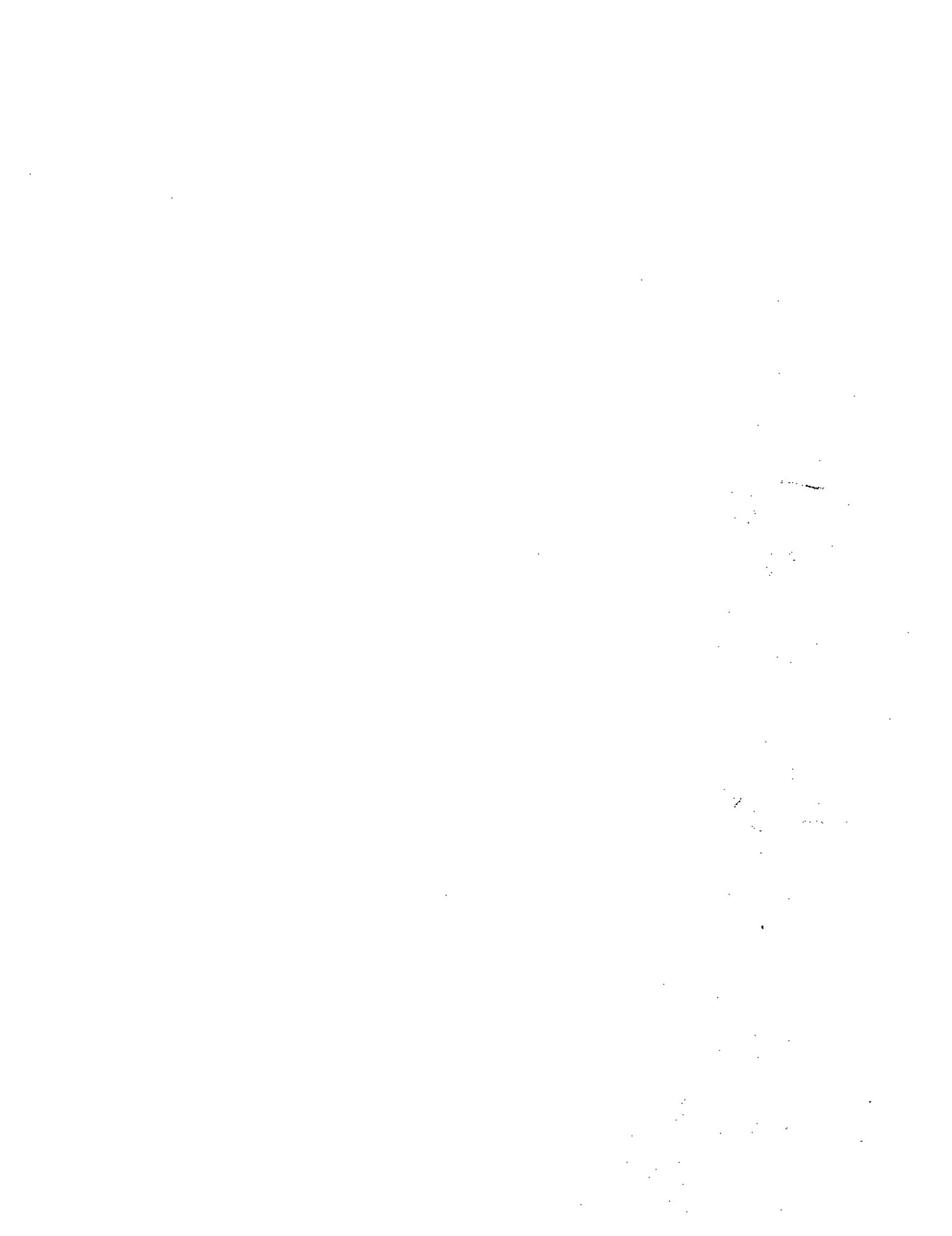
- ١ - د. سهير منتصر ، بحث في شروط عدم المنافسة في عقود العمل الفردية والجماعية ، في القانونين المصري والفرنسي ، القاهرة ١٩٨٢.
- ٢ - د. شواخ محمد الأحمد ، وإنهاء وتعديل عقد العمل غير محدد المدة ، رسالة دكتوراه ، جامعة القاهرة ، سنة ١٤١٨ هجرية / ١٩٩٧ ميلادية.
- ٣ - د. رمضان عبد الله صابر ، وقف عقد العمل ، رسالة دكتوراه ، كلية الحقوق - جامعة القاهرة ، دار النهضة العربية ١٩٩٧.
- ٤ - د. نادره محمود سالم ، عقد العمل دراسة مقارنة بين الشرعية والقانون الوضعي ، رسالة دكتوراه جامعة القاهرة ، كلية الحقوق ، سنة ١٤٠٩ هجرية / ١٩٨٨ ميلادية.

٣- المقالات والدوريات :

- ١ - د. حمدي عبد الرحمن ، التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل في كل من القانونين المصري والفرنسي ، مجلة العلوم القانونية والاقتصادية ، السنة ١٦ ، العدد الأول يناير ١٩٧٤.

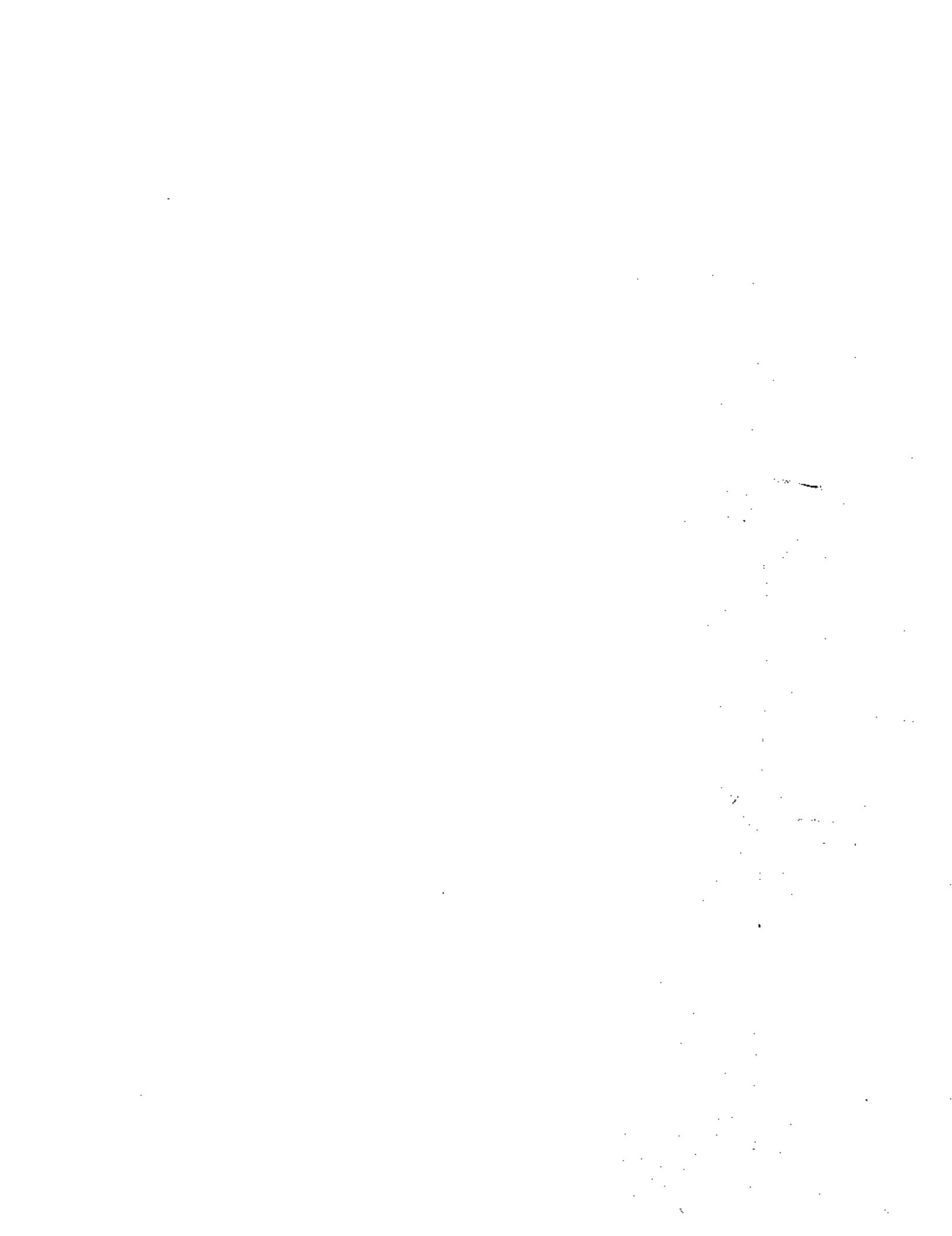
٤- القوانين :

- ١ - قانون العمل السعودي رقم ٧٤٥ وال الصادر بتاريخ ١٣٨٩/٨/٢٤-٢٣ هجرية ١٩٩٩ ميلادية ، والمتوارد بالمرسوم الملكي رقم ٢١١٣ بتاريخ ١٣٨٩/٩/٦ هجرية والمتضور بالجريدة رقم ٢٢٩٩ بتاريخ ١٣٨٩/٩/١٩ هجرية.
- ٢ - قانون العمل المصري الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ ، والصدر في ٢٠٠٣/٤/٧.
- ٣ - القانون المدني المصري رقم ١٣١ لسنة ١٩٤٨ وفقاً لآخر تعديله ، والصدر في ١٩٤٨/٧/١٦ والمعمول به ابتداء من ١٥ أكتوبر ١٩٤٩.



ثالثاً : المراجع في الفقه الإسلامي:

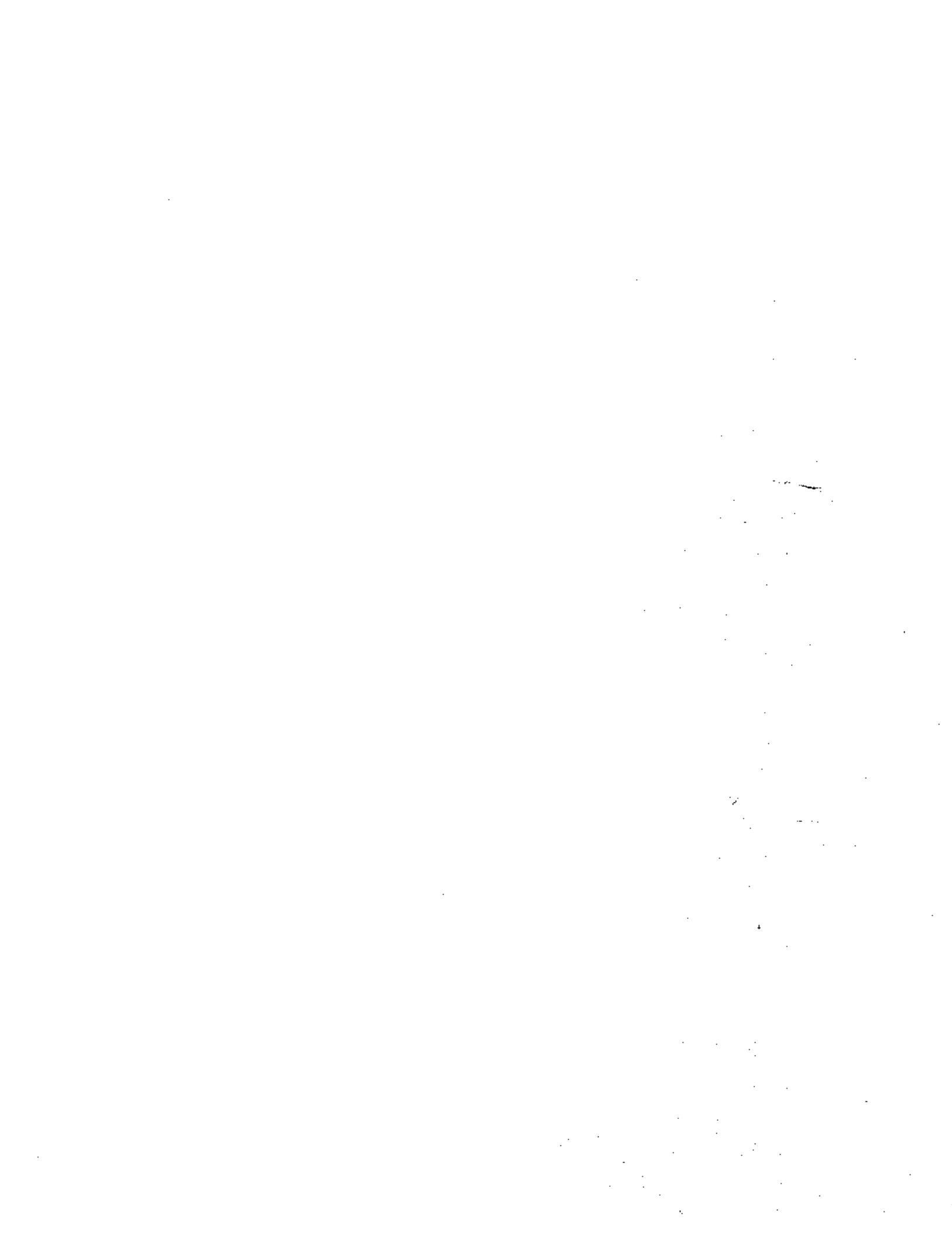
- ١- ابن حزم ، المحلى ، مطبعة الجمهورية ١٣٩٢ هجرية / ١٩٧٢ ميلادية ، الجزء الثامن.
- ٢- ابن عابدين ، حاشية ابن عابدين ، رد المختار على الدر المختار ، مطبعة المنيرة ١٣٢٣ هجرية ، الجزء الخامس.
- ٣- ابن قدامة ، المغني ، الطبعة الثالثة ، القاهرة ، مطبعة دار المنار ١٩٤٧.
- ٤- السيد محمد بن إسماعيل الأنسى ، سبل السلام ، مطبعة مصطفى الحلبي ، طبعة سنة ١٣٣٠ هجرية ، الجزء الرابع.
- ٥- الحافظ أحمد بن علي بن حجر العسقلاني ، فتح الباري بشرح صحيح البخاري ، دار الريان للتراث ، الطبعة الأولى ، القاهرة ١٩٨٦.
- ٦- الدردير ، حاشية الدسوقي ، مطبعة مصطفى محمد ، القاهرة ١٣٧٣ هجرية ، الجزء الرابع.
- ٧- منصور ابن يوسف البهوي ، كشاف القناع ، مطبعة الأميرية الشرقية ، ١٣١٠ ، الجزء الرابع.



دَابِسْهَا : الْمَرْاجِعُ الْأَجْنَبِيَّةُ :

A) ouvrages généraux :

- 1- Beudant (Robert), cours de droit civil français, 2^e éd., Tome XI,
librairie Arthur Rousseau, Paris, 1938.
- 2- Brun, L'évolution du régime de la concurrence irrégulière dans
les rapports de travail Mélanges, Paul. Roubier, tome. II Dalloz –
sirey, paris, 1961.
- 3- GAUDU français : A) le contrat du travail, Dalloz 1996
B) le licencement pour perte de confiance,
droit social, Dalloz, 1992.
- 4- Gérard Lyon – Caen : A) les clauses restrictives de liberté de
travail, droit social, Sirey Paris 1963
B) le droit du travail, une technique
réversible, Dalloz 1995. C) Manuel
droit social, de droit et de
jurisprudence, librairie générale, Paris
1995.



- 5- **Gérard Lyon – Caen et Jean Plissier** : A) droit travail, 16^e éd., Dalloz 1992.
- B) Les grands arrêts de droit de travail, 2^e éd., Sirey – Paris, 1980.
- 6- **Gérard Lyon – caen et Jean Plissier, Alin supiot** : droit du travail, 19^e éd., Dalloz 1998.
- 7- **Javillier (J.C.)** : manuel de droit du travail, L.G.D.g., Paris, 1986.
- 8- **Jean – Emmanuel Ray**, droit du travail, 7^e éd., Liasons, Paris, 1998 – 1999.
- 9- **Langlois (P.H)** : droit du travail, 6^e éd., Sirey – Paris, 1987.
- 10- **Paul Poubier**, le droit de la propriété industrielle, Tome, sirey, Paris 1957.
- 11- **Teyssié B.** , droit du travail, libraries techniques (LITEC), Paris 1980



B) Ouvrages Speciaux et des articles

- 1 - **Béraud (Jean-Marc)**: l'enfluefice de la suspension du contorat detravail sur les relations institutionnelles dans l'entreprise social'
1980,
p. 151.
- 2- **Brun (A) et Galland (Henri)**, traité de droit du travail, tome 2
Sirey , Paris 1977.
- 3- **Chirez(A)**, La porte(Henri) de confiance par l'ernployeur
constitue-t-elle un cause réelte et sérteuse de licencement, Dalloz
1981, p. 193.
- 4 - **Pirovane (A.)**, Concurrence deloyale, Encyclopedie, Dalloz,Paris
1973,
p. 4.
- 5 - **R. Lindon**, VaLidité de La cause de non-Concurrence, J. C. P.
1960, p. 1593.

C) Des Théses :

- 1- **Béraud (Jean -Marc)**, la suspension du contrat de travail, essai
d'une théorie générale, Thése, Lyon 1979.

2 - **Charveriat (Philippe)**, De la suspension des contrats, Thése, Lyon,
1964.

3- **Michel (René)**, l'interdiction de se rétablir dans la vente d'un
fonds de commerce, thèse 1929 Jouveed.

4 - **Schrameck (Jean)**, De la clause de non-établissement dans la
vente de fondsde commerce, librairie recueil Sirey, Thése Paris,
1941.

5 - **Serra (Yves)**, L'obligation de non-concurrence, Montpellier,
librairie Sirey 1970.

6 -**Surraute (Raymond)**, De la suspension dans l'exécution des
contrats, Thése Paris 1929.

7 - **Vincent (Jean)**, La dissolution du contrat de travail en droit
allemand et en droit Français , These Lyon 1935.



Des abréviation اختصارات

Bull. civ. : Bulletin des arrêts des chamber civil de la chamber de la Cour de cassation.

Com.:Arrêt de la chambre comrnerciale de La Cour de cassation.

Cass.com.: Arrêt de la chambre cominercial de la Cour de cassation.

Cass. Soc.: Arrêt de la chamber sociale de la cour de cassation.

Conv. Coll. Nat. Int.: Conventions collectives nationals interprofessionnelles.

C. T. : code du travail.

D. : Recueil Dalloz.

D. A. :Dalloz, Recueil analytue de jurisprudence et de législation.

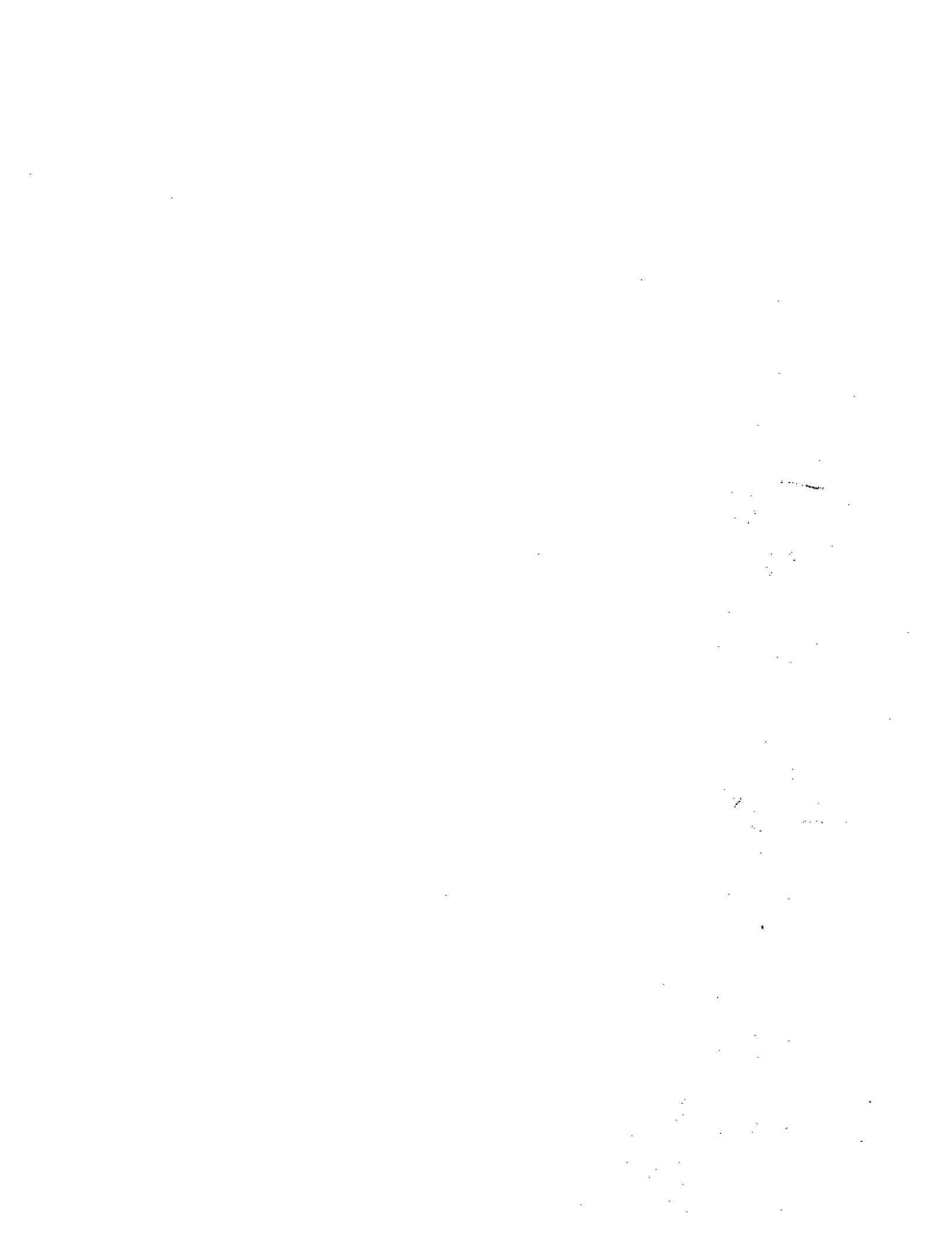
D. H. :Dalloz, Recueil Hebdomadaire de jurisprudence (Pour les années antérieures à 1941).

D. P. : Dalloz, recueil périodique et critique mensuel.

Ed. : édition.

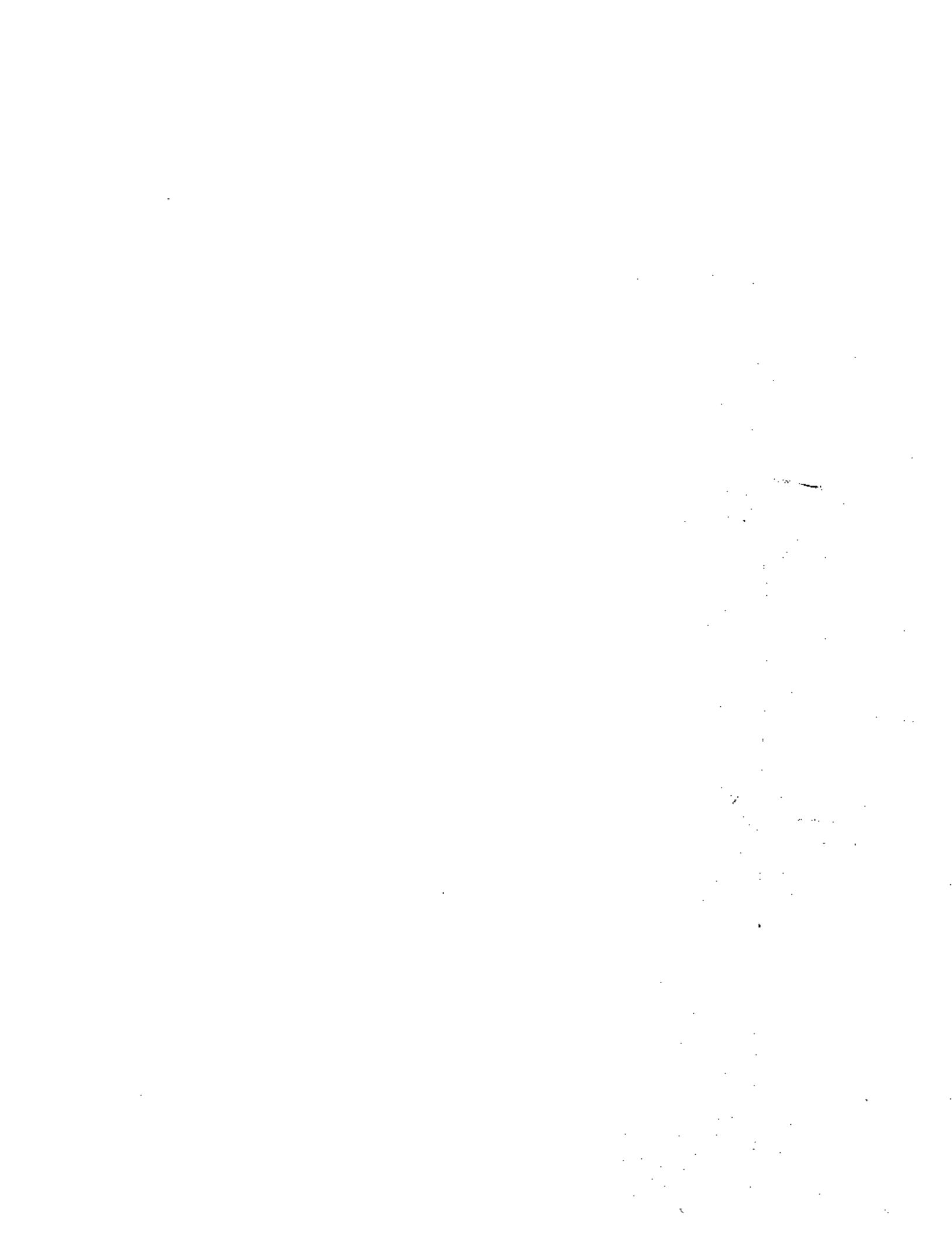
G. P. : Gazette du palais.

J. C. P. : Jurisclasseur périodique, la semaine juridiue.



الفهرس

<u>الصفحة</u>	<u>الموضوع</u>
٨	مقدمة
١١	الباب الأول : مضمون الالتزام بعدم المنافسة و موقف الفقه الإسلامي
١٢	تمهيد
١٥	الفصل الأول : مضمون الالتزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل (ماهيته ، ومبرراته ، وطبيعته القانونية) .
١٦	المبحث الأول : ما هي الالتزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل ومبرراته
٢٥	المبحث الثاني : الطبيعة القانونية لالتزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل
٢٥	١ - إذا لم يتضمن عقد العمل شرط الالتزام بعدم المنافسة
٣٥	٢ - إذا تضمن عقد العمل شرط الالتزام بعدم المنافسة
٤١	الفصل الثاني : موقف الفقه الإسلامي من الالتزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل
٤٧	الباب الثاني : الالتزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل (وفقاً للقواعد العامة ودون النص الصريح على بعده العمل)
٤٨	تمهيد
٥١	الفصل الأول : الالتزام العامل بعدم المنافسة في ظل القواعد العامة . (أثناء سريان عقد العمل).



- ٥٣ ١ - مدي وجود قيد قانوني يحظر على العامل الاشتغال في أوقات الفراغ
- ٥٤ ٢ - وجود القيد الاتفاقي بعدم العمل في أوقات الفراغ
- ٦٠ الفصل الثاني : التزام العامل بعدم المنافسة في ظل القواعد العامة (بعد انتهاء عقد العمل)
- ٦١ الحالة الأولى : حالة افتراق المنافسة بإفشاء أسرار المنشأة بعد انتهاء عقد العمل
- ٦٠ الحالة الثانية : الكشف عن معلومات لا تطبق عليها وصف الأسرار الصناعية
بالمعني الدقيق
- ٧٤ الباب الثالث : التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل (وفقاً للشرط الاتفاقي الصريح
بعقد العمل)
- ٧٥ تمهيد
- ٨١ الفصل الأول : مقتضى الشرط الاتفاقي بعدم المنافسة (مضمونه ، وشروط
صحته ، ومواقع التمسك به
- ٨١ أولاً : مضمون الشرط الاتفاقي بالالتزام بعدم المنافسة
- ٨٤ ثانياً: شروط صحة الشرط الاتفاقي بالالتزام بعدم المنافسة
- ٨٩ الشرط الأول : كمال أهلية العامل وقت إبرام العقد
- ٩١ الشرط الثاني : توافر المصلحة الجدية والمشروعية لصاحب العمل في اشتراط
عدم المنافسة
- ٩٣ الشرط الثالث : نسبية حظر المنافسة من حيث الزمان والمكان ونوع العمل
- ١٠١ الشرط الرابع : عدم جواز افتراق إتفاق عدم المنافسة بشرط جزائي مبالغ فيه



ثالثاً : موانع التمسك بشرط عدم المنافسة (أو حالات سقوط شرط عدم المنافسة)

١٠٤

الحالة الأولى : حالة فسخ صاحب العمل للعقد لو رفضه تجديده دون أن يقع من العامل ما يبرر ذلك

١٠٤

الحالة الثانية : إذا فسخ عقد العمل بناء على خطأ من جانب صاحب العمل

١٠٧

الحالة الثالثة : وهي حالة النزول الصريح أو الضمني عن شرط عدم

١٠٨

المنافسة (حالة إخلاء الطرف)

١١٠

الفصل الثاني : القواعد الخاصة بتفسير الشرط الاتفاقي بالالتزام بعدم المنافسة ، وإثباته وإثارة

١١٦

أولاً : تفسير الشرط الاتفاقي بالالتزام بعدم المنافسة

١١٦

ثانياً : إثبات الشرط الاتفاقي

١١٨

ثالثاً : آثار شرط عدم المنافسة

١١٩

١- مسؤولية العامل في حالة الإخلال بشرط عدم المنافسة

١٢١

٢- مسؤولية صاحب العمل الجديد

١٢٢

٣- آثر بطلان شرط عدم المنافسة

١٢٣

٤- مدى استفاده الخلف الخاص لصاحب العمل من شرط الاتفاق بعدم المنافسة

١٢٤

٥- دور اتفاقيات العمل الجماعي في تطبيق شرط عدم المنافسة

١٢٧

الخاتمة

١٢٧

أولاً: أهمية البحث



١٢٨	ثانياً: التوصيات
١٣١	قائمة المراجع
١٤٠	الاختصارات
١٤٢	الفهرس

مستخلص الرسالة

نخلص من نتاج بحث، أن التزام العامل بعدم مناقضة صاحب العمل في كل من القانون المصري وال سعودي له مبرراته وطبيعته القانونية، ومزيد من قبل الفقه الإسلامي. وتمثل أهمية هذا الالتزام في كونه مرتبطة بمصالح متعارضة (مصلحة العامل، ومصلحة صاحب العمل)، واعتباره قياداً هاماً يمس حق من الحقوق والحريات الشخصية والدستورية للإنسان (وهو الحق في حرية العمل).

وبناءً على تلك الاعتبارات، استمد الموضوع أهميته في البحث، لطرح ما يثيره من مشاكل للوقوف على حل لها، سواء من واقع تفسير عقد العمل ذاته وما ينطوي عليه من التزامات، أو من واقع القواعد العامة في القانون المدني، ولكن هذا الالتزام يفتقر لوجود تنظيم قانوني كامل له بقانون العمل سواء المصري أو السعودي، وهو ما جعلنا نقدم بحثنا هذا لوضع تصور لهذا التنظيم، ومناقشة مختلف جوانب هذه الالتزام، وموقف القضاء منه، والذي دون شك يلعب دوراً أساسياً في إنشاء القواعد التي تحكمه، في ظل غياب التنظيم القانوني كما سبق البيان.

ولقد خلصنا مما تقدم، بالخروج ببعض التوصيات حول تنظيم هذا الالتزام والتي يمكن أن تردها إلى توصيات عامة، وخاصة.

١. التوصيات العامة : تتمثل في حاجة الموضوع إلى تدخل المشرع، سواء المصري أو المنظم السعودي، لوضع تنظيم قانوني شامل للموضوع بقانون العمل والذي نفتنه في الوضع الحالي، ليوارن فيه بين المصالح المتعارضة للعامل، وصاحب العمل ومصلحة المشروع، ولحماية العامل من تعسف أصحاب العمل، ومغافلاته - أحياناً - في الشرط الجزائري يمس بمبدأ دستوري وهو : حق وحرية العامل في العمل.

٢. التوصيات الخاصة : وتتمثل في الحاجة إلى تنظيم بعض المسائل ذات الأهمية والتي اختلف الفقه والقضاء بشأنها، حول الاجئهاد في وضع حلول لها، والتي تتمثل رأينا الخاص بشأنها، وهي :

أ - أنه يجب تعديل حكم المادة ٦٨٧ مدنى، التي تقرر بطلان شرط عدم المناقة، إذا ارتبط بشرط الجزائري مبالغ فيه، لاشتماله على عقوبة مدنية قاسية، حيث أبطل الشرط الجزائري ، وكذا شرط الالتزام بعدم المناقة أيضاً، وقد كان آخرى بالمشروع هنا، أن يعدل القواعد العامة، وفقاً لنظرية إنقاص العقد ليطلق شق منه، إعمالاً لنص المادة ١٣٤ من القانون المدنى المصرى، بأن يبطل مثلاً الشرط الجزائري المبالغ فيه (أو يعطي للقاضى الشرعية المعقولة) ودون إبطال الالتزام الأساسى، الذي يتمثل في شرط عدم المناقة على غرار ما فعله بالمادة ٦٨٧ مدنى سالفه البيان.

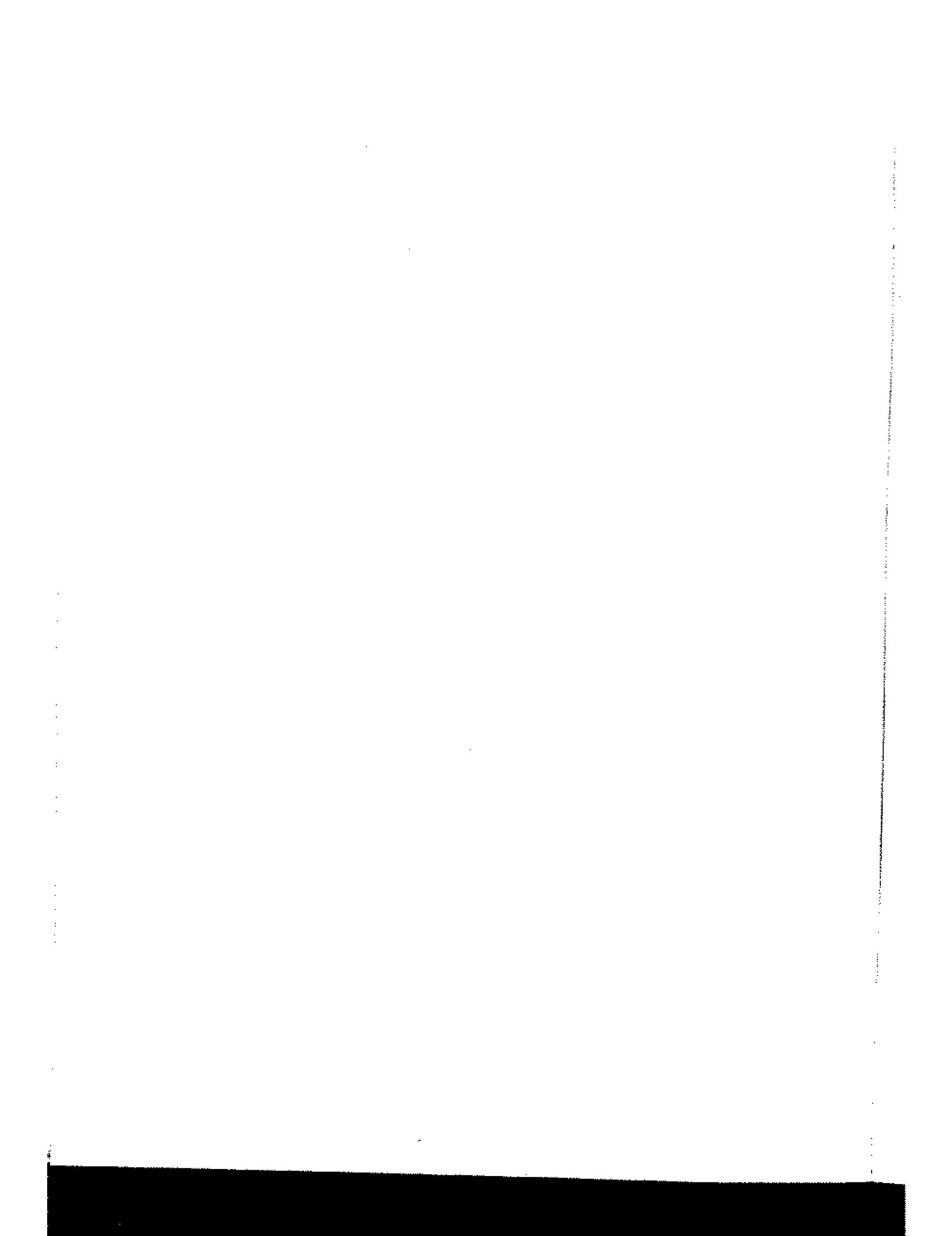
ب - وجوب تدخل المشرع بتعديل المادة ٥/٦٩ من قانون العمل المصري الحالى، لمخالفته لما تقتضى به المادة ٦٥/٦٩ من ذات القانون ، وما تقتضى به المبادىء القانونية العامة، وفقاً لمبدأ حسن النية في تنفيذ العقود، وذلك لتطليبه شرط جديد لمن يكن متطلباً - لجواز فصل العامل . في نص قانون العمل الملغى بالمادة ٦/١١ من الشراط ترتيب

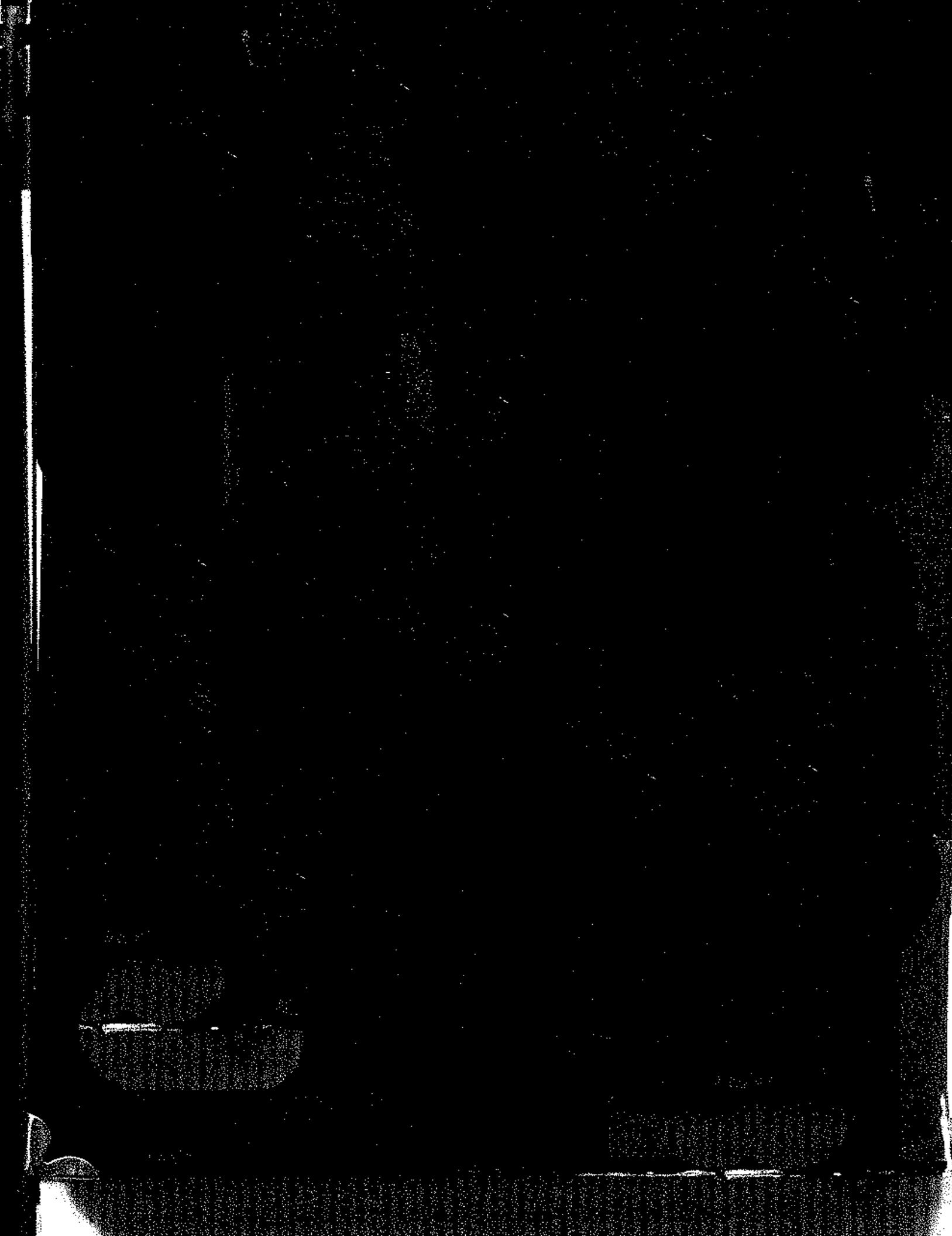
إحداث أضرار جسيمة بها، وهو وضع لا يتصور قبوله من الناحية العملية.

ج - أنه يجب منح القاضى، سلطة تقديرية في تعديل الفرق عدم المناقة - خاصة - من حيث تقدير نطاق الحظر، من حيث الزمان والمكان، وبالقدر الكافى لحماية مصلحة المشروع.

د - ضرورة تعريض العامل، بمقابل نفدي مناسب عند فرض شرط عدم المناقة من صاحب العمل، مع التزام العامل برده، فضلاً عن مسؤوليته العقدية والتقصيرية التي تترتب في حقه، من جراء خرقه هذا الالتزام.







To: www.al-mostafa.com