

تاريخ القبول: 2021/05/21

تاريخ الإرسال: 2021/04/30

مدى ارتباط التزام عدم إفشاء الأسرار بالتزام عدم المنافسة
"دراسة مقارنة"

**The extent to which the indecision is linked to the
obligation of non-competition
"A comparative study"**

د. عفيف محمد كلوب¹، د. أكرم صبحي مزهر²*

¹الجامعة الإسلامية بغزة، akalloub@iugaza.edu.ps

²الجامعة الإسلامية بغزة، Akrammezher87@hotmail.com

المخلص:

تهدف الدراسة إلى بيان مدى أهمية الالتزام بعدم إفشاء الأسرار أو عدم المنافسة، ومدى ارتباطهما، والاختلافات بينهما، وتبرز إشكالية الدراسة حول عدم نص المشرع الفلسطيني بوضوح على الالتزام بعدم المنافسة في هذا القانون، وتركه مطلقاً؛ لذلك نحاول في هذا البحث التعرف على كل التزام منهما سواء عدم إفشاء الأسرار أو عدم المنافسة، ولتحقيق الغاية من الدراسة استخدم الباحثين أسلوب الوصفي التحليلي، حيث عمل على وصف مدى ارتباط التزام عدم إفشاء الأسرار بالتزام عدم المنافسة، وأثناء عملية الوصف عمل الباحثين على تحليل النصوص القانونية المتعلقة بموضوع الدراسة، وخلصت الدراسة إلى جملة من النتائج والتوصيات أبرزها: أحسن المشرع الفلسطيني بعدم تقييد الأسرار بالتجارية والصناعية؛ لأنها يمكن أن تكون في أي عمل ولو لم يكن صناعياً أو تجارياً، يعتبر إفشاء السر من قبل العامل بعد انتهاء العلاقة العقدية فإن المسؤولية في هذه الحالة تكون مسئولية تقصيرية لا عقدية. وتوصي الدراسة المشرع الفلسطيني أن ينص على عقوبة صريحة عند اخلال العامل بالتزامه بإفشاء الأسرار، والاشتراط على أصحاب العمل منح العامل تعويضاً مناسباً لمنعه من القيام بالمنافسة.

*المؤلف المرسل

الكلمات المفتاحية: أسرار العمل، عدم المنافسة، القانون الفلسطيني، القانون المصري.

Abstract :

The study aims to show the significance of the Confidentiality and Non-Competition agreements and the extent to which they are linked to, and different from, each other. The problem of the study lies in the entire absence of direct legal obligations to non-competition agreement in the Palestinian law. Therefore, researchers attempt to identify each concept, the Confidentiality and Non-Competition agreements in this research. Both researchers use the descriptive analytical approach to achieve the aim of the study.

Researchers describe the extent to which the Confidentiality and Non-Competition agreements are linked. Through the descriptive stage, they analyze legal texts related to the subject of the study.

The study concludes with a set of findings and recommendations, the most important of which are as follows: It was better for the Palestinian legislator not to restrict the Confidentiality agreement to commercial and industrial secrets, Because it can be in any business, even if it is not industrial or commercial. Disclosure of secrets by the employer after the termination of the contractual relationship is a tort, not a contractual responsibility. The study recommends that the Palestinian legislator stipulate an explicit penalty for breaching the employee's obligation to by divulging secrets, and impose on employers, when stipulating non-competition, to grant the employer adequate compensation to prevent him from taking other jobs.

Keywords: Business secrets; non-competition; Palestinian law; Egyptian law.

مقدمة:

يطلع العامل بحكم عمله لدى صاحب العمل على أسرار العمل والمنشأة، الأمر الذي يجعله قد يستغل هذه الأسرار لمصلحته الشخصية، فينافس صاحب العمل في مجال النشاط الذي يمارسه، أو يستخدم هذه الأسرار لصالح صاحب العمل الجديد الذي التحق بالعمل لديه، وهو أمر غير مشروع لما قد يلحق من أضرار اقتصادية جسيمة بصاحب العمل القديم والمنشأة التي كان يعمل بها، وتظهر خطورة هذه المنافسة اذا استطاع

العامل الاطلاع على أسرار العمل والاتصال بالزبائن، وتقنيات التمويل والتسويق بحكم منصبه لدى المنشأة التي كان يعمل بها.

ورغم خطورة التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل، لما فيه مساس بحرية العمل التي كفلها الدستور وكافة القوانين الدولية، إلا أنه يبقى هذا الالتزام أثر مترتب للالتزام العامل بعدم افشاء أسرار العمل واستغلالها سواء لحسابه الشخصي أو لحساب صاحب عمل جديد.

فلا يتصور قيام العامل بممارسة نشاط مماثل لنشاط صاحب العمل القديم دون أن يقوم هذا العامل باستغلال أسرار العمل القديم لحسابه أو حساب غيره، وإذا كانت نصوص القانون نصت على واجب العامل أن يحتفظ بأسرار العمل الصناعية والتجارية، لكن جرى الفقه على أن التزام العامل لا يقتصر على مجال التجارة والصناعة فقط، وإنما يمتد لجميع أنواع العمل حتى بالنسبة لخدم المنازل، استناداً إلى أن هذا الالتزام من مستلزمات عقد العمل، وأنه من تطبيقات وموجبات مبدأ حسن النية في تنفيذ العقد التي تفرض عليه المحافظة على أسرار العمل بشكل عام، وعدم استغلالها سواء لحسابه أو لحساب الغير (صاحب العمل الجديد) وهذا يعني أن مجرد منافسة العامل لصاحب العمل في مجال نشاطه يعني اخلال العامل بالتزامين وليس التزام واحد وهما الالتزام بعدم افشاء الأسرار والالتزام بعدم المنافسة حيث لا يتصور اخلال العامل بعدم المنافسة دون أن يكون قد أخل أيضاً بعدم افشائه لأسرار العمل.

لذلك نسعى في هذا البحث توضيح مدى ارتباط التزام العامل بعدم افشاء أسرار العمل والتزامه بعدم منافسة صاحب العمل وفقاً للنصوص القانونية والواقع العملي، مع توضيح ماهية كليهما وطبيعته القانونية ومن ثم مدى التشابه بين كل منهما، ومدى الاختلاف بينهما أيضاً.

ثانياً: أهمية الموضوع:

يستخدم رب العمل «شرط عدم المنافسة» في العقد ليحمي نفسه من العامل والتأكد من عدم إفشاء أسرار له للمنافسين، ويُقبل إذا كان مقيداً بالزمان والمكان وطبيعة العمل، في حين أن قانون العمل الفلسطيني يخلو تماماً من أي مادة يتم من خلالها تنظيم شرط عدم

المنافسة في عقد العمل، وإنما تم تنظيم هذا الشرط في القانون المدني رقم 4 لسنة 2012م.

فإذا كان العامل يقوم بعمل يسمح له بالاطلاع على أسرار العمل ومعرفة عملاء المنشأة جاز للطرفين أن يتفقا على ألا يجوز للعامل أن ينافس صاحب العمل أو يشترك في عمل ينافسه بعد انتهاء العقد، فطالما كان العامل مطلع على أسرار عمل صاحب العمل وعلى تواصل مع عملاء المنشأة التي يعمل بها يعني ذلك أن هذا العامل يعتبر قبلة موقوتة يمكن أن تنفجر في أي لحظة في وجه صاحب العمل، كما أن المشرع وضع شروطاً معينة على الاتفاق بين صاحب العمل والعامل على عدم المنافسة حتى يكون هذا الاتفاق صحيحاً ومقبولاً كونه يعد قييداً على حرية الإنسان في العمل.

وتكمن الأهمية العلمية والعملية للالتزام العامل بعدم المنافسة هو أن هذا الالتزام يعد قييداً على حق دستوري، وهو حرية العامل في العمل، ولما يثيره أيضاً من مشكلات في مدى الالتزام به أثناء سريان العقد، وبعد انتهائه، إذ أكدت المادة (23) من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان على أنه: "لكل شخص الحق في العمل، وله حرية اختياره بشروط عادلة مرضية، كما أن له حق الحماية من البطالة".

ومن خلال هذا البحث نوضح مدى أهمية كل التزام منهما سواء عدم افشاء الأسرار أو عدم المنافسة، ومدى ارتباطهما، وأنه لا يتصور اخلاص العامل بأحدهما دون الإخلال بالأخر بسبب قوة الارتباط والتشابه بينهما، ورغم كل ذلك يبقى هناك العديد من الاختلافات بينهما.

ثالثاً: إشكاليات الموضوع:

باستقراء نصوص قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000م، نجد أن المشرع الفلسطيني لم ينص بوضوح على الالتزام بعدم المنافسة في هذا القانون، وتركه مطلقاً؛ كونه أصبح من الالتزامات المقيدة جداً للعامل، والتي قد تضر بمصلحته، وتعيق كسبه لرزقه، وربط هذا الالتزام بالالتزام العامل بعدم افشاء أسرار العمل، لذلك نحاول في هذا البحث التعرف على كل التزام منهما سواء عدم افشاء الأسرار أو عدم المنافسة، ومحاولة إيجاد حلول جديدة للموضوع، يكون لها أثر فاعل في حل تلك المشكلة، ومن

الناحية العملية محاولة تطبيق النتائج التي يتم التوصل إليها في حل المشكلة على أرض الواقع، وتوفير تلك الحلول للمشرفين على ذلك القانون، مما يكون له أثر في حل المشكلة، وتطوير تلك النصوص، لذا كان من اللازم البحث في هذا الموضوع من جوانبه المختلفة، والوصول إلى كيفية توفير الحماية المطلوبة لصاحب العمل وفرض هذان الالتزامان على العامل من دون المساس بحريته في كسب رزقه، وذلك في الأحكام التي وردت في قانون العمل المصري، وقانون العمل الفلسطيني، مع توضيح النصوص المتعلقة بهذا الالتزام.

2. مدى قانونية الالتزام بعدم افشاء الأسرار والالتزام بعدم المنافسة.

أسرار العمل لها قيمة يجب ألا تتعدى محيط العمل لما لها من تأثيرات سلبية على صاحب العمل، والمحافظة على أسرار العمل تعتبر من أهم الواجبات العملية على العامل تجاه المنشأة التي يعمل بها لنجاح العمل وضمان سرية، وهي أمانة يؤديها العامل؛ لأنها من أساسيات العمل المهمة والأخلاقيات التي حثنا عليها ديننا الحنيف¹، وإفشاء أحد أسرار العمل حسب القانون ونظام العمل تؤدي إلى أحقية صاحب العمل في فصل العامل من العمل بدون اشعار صاحب العمل المسبق للعامل بالفصل وفقاً لنص الفقرة السادسة من المادة (40) من قانون العمل الفلسطيني²، وجاز القانون لصاحب العمل أن يشترط على العامل ألا يقوم بعد انتهاء العقد بمنافسته أو افشاء أسرارها.

ويجب لصحة هذا الشرط أن يكون محدد الزمان والمكان ونوع العمل، وبالقدر الضروري لحماية مصالح صاحب العمل المشروعة.

ومن هنا نجد أن القانون أوجب على العامل احترام أسرار العمل وعدم افشائه لهذه الأسرار فيما قد يضر بالمنشأة التي يعمل بها أو كان يعمل بها عقب انتهاء عقد العمل وألا يقوم بمنافسة صاحب العمل في نفس النشاط وهذا ما أكده القانون المدني الفلسطيني رقم 4 لسنة 2012م³ في المادة (779) في الفقرة الرابعة التي نصت على: "يلتزم العامل بأن: يحافظ على أسرار صاحب العمل الصناعية والتجارية ولو بعد انقضاء العقد، وفقاً لما يقتضيه الاتفاق أو العرف"، وكذلك ما نصت عليه المادة (781)

من ذات القانون والتي أكدت على أنه إذا كان العمل الموكول إلى العامل يسمح له بمعرفة عملاء صاحب العمل أو بالاطلاع على سر أعماله، جاز الاتفاق على ألا ينافس العامل صاحب العمل، ولا أن يشترك في مشروع ينافسه بعد انتهاء العقد. وبالنظر لنصوص المواد السابقة نرى أن الالتزام بعدم افشاء أسرار العمل والالتزام بعدم المنافسة هما وجهان لعملة واحدة حيث قيام العامل بالمنافسة صاحب العمل واستغلال عمله لديه يعني أن هذا العامل قد أفشى بأسرار صاحب العمل سواء لحسابه الشخصي أو لحساب صاحب عمل الجديد.

لذلك ليس مستغرباً أن تستمر الشركات بوضع بند «عدم المنافسة» لضمان عدم افشاء العامل لأسرار العمل واستغلاله لتلك الأسرار وخاصة عملاء صاحب العمل القديم، حيث هناك بعض المهن التي يعمل بها العمال تكون ذات طبيعة سرية وأيضاً ذات تنافسية عالية، فبإنتهاء العقد بين العامل وصاحب العمل نجد أن العامل قد عمل مع منافس صاحب العمل الأول، ويندرج تحت هذا التعاقد خطر الخسارة لصاحب العمل الأول⁴. فكيف يتم حماية صاحب العمل السابق من المنافسة (التي من الممكن ان تكون غير مشروعة)؟

أجازت المادة (781) من القانون المدني الفلسطيني رقم 4 لسنة 2012 اشتراط صاحب العمل على العامل عدم منافسته بعد انتهاء العلاقة العمالية، وكذلك أجازت له إلزام العامل بعدم إفشاء الأسرار حماية لمصالحه المشروعة، وبذلك يكون القانون قد ضمن لصاحب العمل ألا يقوم العمال لديه باستغلال أي أسرار تخص العمل للإضرار بصاحب العمل، وخير ما فعل المشرع بنصه على تلك الالتزامات، ولكننا بحاجة إلى وجود أنظمة وقوانين صريحة تتعلق بتوضيح مفهوم سرية المعلومات وكذلك وضع موعد محدد للالتزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل وعدم ترك الأمر لاتفاق العامل وصاحب العمل حيث أن ترك ذلك لسلطة صاحب العمل تعني أن العامل سيخضع لما يمليه عليه صاحب العمل باعتبار أن العامل هو الطرف الأضعف في هذه العلاقة.

يعد التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل من الالتزامات الخطيرة التي لا يمكن تركها دون تنظيم بشكل واضح كونها من الالتزامات الجوهرية التي يترتب على

الإخلال بها جواز فصل العامل أثناء قيام رابطة العمل، فضلاً عن أنه يقيد العامل في حرية العمل، وبالتالي فهو يمس مبدأ دستوري يجب احترامه وعدم المساس به - يتمثل في حرية العمل كمظهر من مظاهر الحرية الفردية - بحيث أكدت المادة 23 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان على أنه: "لكل شخص الحق في العمل، وله حرية اختياره بشروط عادلة مرضية، كما أن له حق الحماية من البطالة.

تقتضي دراسة هذا المبحث تقسيمه إلى مطلبين نتحدث في الأول التعرف على ماهية وطبيعة الالتزام بعدم إفشاء الأسرار، وفي المطلب الثاني نتحدث عن ماهية وطبيعة التزام العامل بعدم المنافسة.

1.2 ماهية الالتزام بعدم إفشاء الأسرار.

تحض تعاليم الإسلام الحنيف على فضيلة حفظ الأسرار، والمتتبع لآيات القرآن الكريم يجد أن كلمة «السر» ومشتقاتها نحو «أسر، أسرها، تسرون، سرا، سرهم، أسروا»، قد وردت كثيراً في العديد من المواضع، وهذا يدل على أهمية حفظ السر، بل وجوبه في أحيان كثيرة. وقد كان النبي (صلى الله عليه وآله وسلم) يخص بعض أصحابه بأسرار لا يفشونها لأحد، قال أنس بن مالك (رضي الله عنه): «أسرَّ إليّ النبي صلى الله عليه وسلم سرّاً، فما أخبرت به أحداً، ولقد سألتني أمّ سليم فما أخبرت بها»⁵. وعلى عكس حفظ الأسرار؛ كفضيلة عظيمة يجب أن يتحلى بها المسلم، يأتي إفشاء الأسرار؛ كعادة أو سلوك غير محمود، حذر منه الشرع الحنيف، وقد حذر المولى عز وجل من إفشاء الأسرار في قوله تعالى: «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمَانَاتِكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ»⁶، ويعد إفشاء السر خيانة للأمانة، فهو إذاً من جرائم التعازير، والآية السابقة نزل فيها وصف الخيانة مرتين في من أفشى أسرار المسلمين. ومن المعلوم أن حفظ أسرار العمل واجب شرعي في كل الوظائف بصفة عامة، ويعظم أمره وتزداد أهميته في بعض الوظائف ذات الطبيعة الخاصة مثل: المناصب العليا والقيادية، الوظائف العسكرية، ووظائف القضاء، ووظائف الشرطة، ووظائف الطب وما شابهها. ففيها من الأسرار ما يحتاج فيه القائم بها إلى درجة عالية من الأمانة؛ وألا يفشي أسرار العمل، أو أسرار الناس، حتى إن بعض تلك الوظائف خصص لها في

بدايتها قسمٌ يؤديه صاحبها أمام رؤسائه، زيادةً في التعهد بحفظ الأسرار، مثل قسم: الطبيب، العسكري، القاضي، والوزير⁷، ومفتش العمل⁸، فالطبيب يطّلع على عيوب الناس وأسرارهم المرضية، والعسكري يطّلع على أسرار الدولة وتسليحها وقواتها العسكرية، والقاضي يطّلع على مشكلات الناس وخلافاتهم وأسرارهم، والوزير يطّلع بحكم وظيفته على أسرار الدولة ومشكلات الناس وقضاياهم، وربما أحوالهم الشخصية، فعليه تحمّل الأمانة في عدم إفشاء أسرار الدولة والناس.

وقد نصت المادة 40 من قانون العمل الفلسطيني على: "صاحب العمل إنهاء عقد العمل من طرف واحد دون إشعار مع حقه في مطالبة العامل بكافة الحقوق الأخرى عند ارتكابه أيًا من المخالفات التالية: ... 6- إفشاؤه للأسرار الخاصة بالعمل التي من شأنها أن تسبب الضرر الجسيم"⁹، كما نصت المادة 56/ط من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 على أنه يجب على العامل: "أن يحافظ على أسرار العمل، فلا يفشي المعلومات المتعلقة بالعمل متى كانت سرية بطبيعتها أو وفقا للتعليمات الكتابية الصادرة من صاحب العمل"، كما سبق ونص على ذلك القانون المدني المصري في المادة 685/د، "بنقريه أنه يجب على العامل: "أن يحتفظ بأسرار العمل الصناعية والتجارية حتى بعد انقضاء العقد"¹⁰.

ويتميز نص قانون العمل الفلسطيني والمصري بأنه جاء عاماً، حيث لم يقتصر على التزام العامل بحفظ الأسرار الصناعية والتجارية، وإنما ألزم العامل بحفظ أسرار العمل، بصرف النظر عن نوع العمل وطبيعته، حيث يجب على العامل حفظ أسرار كل ما له صلة بأعمال المنشأة وشؤونها الداخلية والخارجية ونظام العمل بها. وإذا كان القانون المدني المصري قد خص بالذكر الالتزام بحفظ أسرار العمل الصناعية والتجارية، فذلك بالنظر لأهميتها، مع ضرورة التسليم بأن الاحتفاظ بأسرار العمل، يمتد إلى كافة الأعمال؛ لأن هذا الالتزام يعد أحد تطبيقات مبدأ تنفيذ العقد بحسن النية الذي نص عليه القانون المدني الفلسطيني¹¹.

بل إن قانون العمل الفلسطيني والمصري جعل الالتزام بالسرية يمتد إلى كل المعلومات المتعلقة بالعمل، سواء أكانت "سرية بطبيعتها" أم لم تكن كذلك؛ ولكن يرى صاحب

العمل ضرورة المحافظة على سريتها، فيصدر بذلك "تعليمات كتابية" إلى عماله بالمحافظة على سرية هذه المعلومات.

من جانب آخر فإن الالتزام بحفظ أسرار العمل يمتد إلى ما بعد انقضاء علاقة العمل بين العامل وصاحب العمل، وليس فقط خلال فترة العمل، ولمدة غير محدودة¹². فما يعرفه العامل من أسرار العمل يلتزم دائماً بعدم اطلاق الغير عليه، والاحتفاظ بالسرية يفترض بطبيعة الحال أن تظل المعلومات في نطاق السرية ولا تخرج إلى نطاق العلم. ويعتبر من قبيل أسرار العمل، طريقة الإنتاج والموارد المستخدمة فيه والمعلومات الخاصة بالمنشأة، ومعاملات المحل، ومدى نشاطه. ويعد كذلك من الأسرار حجم المديونية والخلافات القائمة بين الورثة. ويعد السعر من الأسرار التجارية التي لا يجوز للعامل أن يكشف عن حقيقتها للعميل، أو أن يخبره بأن صاحب العمل يبيع بسعر أقل لعميل آخر، حيث يترتب على ذلك انعدام الثقة في المحل، وانصراف العملاء عنه. ونرى مع البعض¹³ أنه لا يتعارض مع الالتزام بالسرية أن يستغل العامل خبرته التي اكتسبها من العمل، سواء لحسابه أو لحساب غيره بعد ترك العمل، بشرط عدم منافسة صاحب العمل الأول.

ويلتزم العامل بأن يحافظ على أسرار العمل الصناعية والتجارية، فمن الطبيعي أن العامل وبحكم ظروف العمل تتاح له الفرصة للاطلاع على العديد من أسرار العمل فإذا قام بأباح بهذه الأسرار إلى الغير فإن ذلك من شأنه الإضرار بصاحب العمل، ومن هنا ينشأ التزام على العامل بعدم البوح بهذه الأسرار للغير سواء كان ذلك بمقابل أم دون مقابل.

ويقصد بالأسرار: "المعلومات المرتبطة بالمنشأة، والمترتب على إفشائها ضرر بالمنشأة، سواء كانت هذه الأسرار تجارية أو صناعية أو مالية أو فنية أو غير ذلك"¹⁴، ويقصد بالأسرار الصناعية: "المعلومات التي تتعلق بطريقة الإنتاج والآلات والمواد المستخدمة، ويقصد بالأسرار التجارية المعلومات الخاصة بنشاط المنشأة ومعاملاتها وتحديد أسعار البضائع، وما إلى ذلك"¹⁵، وللعرف دور كبير في تحديد الأسرار التي لا يجوز إفشاؤها.

ويترتب على مخالفة هذا الالتزام مسئولية العامل عن تعويض الأضرار التي تصيب صاحب العمل جراء إفشاء الأسرار، ويحق لصاحب العمل إنهاء عقد العمل دون إخطار العامل إذا ترتب على إفشاء الأسرار ضرر جسيم بصاحب العمل¹⁶؛ لأن إفشاء الأسرار من الأسباب المبررة لإنهاء عقد العمل كون هذا الفعل يُعَدُّم الثقة بين صاحب العمل والعامل، أما إذا كان إفشاء الأسرار لم يترتب عليه ضرراً جسيماً فيحق لصاحب العمل إنهاء عقد العمل لكن بشرط إخطار العامل.

وإذا ما أخل العامل بالالتزام بالمحافظة على الأسرار فإنه يكون قد أخل بأحد التزاماته التعاقدية حتى لو لم ينص العقد على هذا الالتزام من منطلق أن هذا الالتزام هو التزام قد فرضه المشرع على العامل، ومن ثم تنشأ مسئولية العامل العقدية على الإخلال بهذا الالتزام، في حين لو قام هذا الشخص بالإفشاء بأسرار العمل بعد انتهاء العلاقة العقدية فترى أن المسئولية في هذه الحالة تكون مسئولية تقصيرية لا عقدية.

لكن هذا الالتزام لا يمتد إلى حماية الأعمال غير المشروعة التي يرتكبها صاحب العمل، والتي من الواجب على العامل أن يخبر السلطات المختصة بها، وذلك لا يعتبر من قبيل إفشاء أسرار العمل التي توجب مسئولية العامل¹⁷.

ولا تعد أي معلومة تصل إلى العامل أثناء تأديته العمل سراً وحتى تعد كذلك فيجب أن تكون هذه المعلومات غير معلومة للآخرين، فإذا وصلت إليه معلومة لا يعلمها الجميع وقد علم بها العامل بحسب طبيعة عمله ثم قام بإذاعتها بأي وسيلة فإنه يُعدُّ مخالفاً بالتزامه بالمحافظة على أسرار العمل، ومقتضى الإفشاء أن يذيع العامل السر لغيره¹⁸.

وينتهي هذا الالتزام إذا زالت صفة السرية عن المعلومات، سواء بفعل صاحب العمل أو بتغيير الظروف، أو بذيوع المعلومات وانتشارها بحيث أصبحت معلومة للغير، وفقدت سريتها، وحينئذ لا يوجد ما يستدعي التزام العامل بحفظها وعدم إفشاءها، بشرط أن لا يكون إذاعتها بين الناس على سبيل الإضرار والتشهير بصاحب العمل، ثم جاءت إشاعة العامل بعد ذلك لتؤكد هذه الإشاعة الأمر الذي يؤدي إلى الإضرار بصاحب العمل¹⁹.

كما يتحرر العامل من هذا الالتزام، متى كان ما توصل إليه من معلومات ينبئ عن ارتكاب جريمة من قبل صاحب العمل. في مثل هذه الحالة فإن قيام العامل بإبلاغ السلطات المختصة لا يكون إخلالاً بالتزامه بحفظ أسرار صاحب العمل، بشرط أن يكون الإبلاغ للسلطات المختصة وحدها، وليس للغير، حتى يمكن لهذه السلطات أن تتأكد أن ما يشرع فيه صاحب العمل يشكل جريمة أم لا.

2.2 ماهية التزام العامل بعدم المنافسة.

إن قواعد حسن النية في العلاقة التي يجب أن تسود بين العامل وصاحب العمل تفرض على العامل ألا ينافس صاحب العمل أثناء مدة العمل لديه، وإن هذا الالتزام مقررٌ وفق القواعد العامة من دون الحاجة إلى النص عليه صراحة في عقد العمل، وقد يكون مقررًا نتيجة وجود شرط اتفاقي بشأنه، سواء في النص عليه صراحة في عقد العمل، أو في صورة اتفاق ملحق بهذا العقد، كأن يقوم العامل في أوقات فراغه بالعمل لحساب شخص آخر بعمل ينافس صاحب العمل، فالعامل الذي يعمل في متجر مخصص لبيع العطور لا يجوز له أن يحضر معه ولحسابه عطوراً ويقوم بعرضها للبيع. والعامل الذي يعمل في مصنع للمنظفات، وصارت لديه خبرة في نسبة خلط المواد بعضها بعضاً، فلا يحق له أن يقوم بالصناعة في بيته لحسابه الخاص؛ لأن ذلك يقلل من جهد العامل المعتاد، ويزاحم صاحب العمل في السوق، وهي أمور لا يتقبلها قانون أو عرف.

لكن يجوز أن يقوم العامل بعمل آخر لا يتصل بالعمل الذي يؤديه في خدمة رب العمل، فالعامل الذي يعمل كهربائياً في شركة ما، يجوز له أن يعمل في صناعة الملابس في أوقات فراغه؛ لأن عمله هذا لا يشكل منافسة لصاحب العمل.

ويعدّ كمبرر لتقيد التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل، بالإضافة إلى حسن النية في تنفيذ العقود، واحترام شريعة المتعاقدين؛ الحفاظ على أسرار العمل المكلف به، وأن يتعرف على عملاء العمل، مما يشكل تهديداً لمصلحة صاحب العمل، والإضرار بالمؤسسة التي يعمل فيها العامل²⁰.

كما أن هذا الحظر لا يسري على الاقتراض من المصارف، ومن ثم يجوز للعامل في أحد البنوك أن يقترض من أي بنك آخر خلاف البنك الذي يعمل به، وذلك لأن المشرّع قدر بأن هذا العامل المقترض سيكون وضعه مثل أي شخص آخر ليس فيه ما يضعه موضع الشك والشبهة.

ويرى البعض بأن الالتزام بعدم منافسة العامل لصاحب العمل، ينبع من وجوب التزام العامل بالإخلاص والولاء لصاحب العمل، فالمشروع عبارة عن مجموعة عمل حقيقية 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 في تنفيذ عمله أو في سلوكه نحو المشروع²¹.

ويلتزم العامل بأداء العمل المكلف به بمقتضى عقد العمل، في الأوقات التي يحددها صاحب العمل بمقتضى ما له من سلطة تنظيمية في منشأته، والحد الأقصى لعدد ساعات العمل الفعلية هو ثماني ساعات في اليوم الواحد، تتخللها فترة أو أكثر للراحة لا تقل عن ساعة واحدة، بالإضافة إلى ساعات العمل الإضافية المتفق عليها بين العامل وصاحب العمل، يترتب على ذلك أن العامل لديه أوقات فراغ، بعد انتهاء وقت العمل، هذه الأوقات للعامل الحرية الكاملة في استغلالها على الوجه الذي يراه، سواء في الراحة، أو القيام بواجباته الأسرية أو الاجتماعية، أو الترويج عن نفسه بعد عناء العمل، وقد لا يفعل هذا ولا ذاك، فيستغلها في عمل آخر يحصل من ورائه على أجر، يؤدي إلى الارتقاء بمستوى معيشته، بصورة أفضل مما لو اقتصر فقط على الحصول على أجر من عمله الأصلي، ولا يوجد مانع يحول من دون ذلك إذا كان يقوم بعمله الأصلي على النحو المتفق عليه، ومن دون أن يضر صاحب عمله الأصلي.

غير أنّ قانون العمل المصري رقم (12) لسنة 2003 فرض على العامل الذي يرغب في استغلال وقت فراغه في عمل آخر، سواء لحسابه الخاص أو بالاشتراك مع غيره، أو بالعمل لدى صاحب عمل آخر، الالتزام بعدم منافسة صاحب العمل الأول؛ حمايةً للأخير في ظل المنافسة الشرسة التي تسود الأنشطة الاقتصادية المختلفة في الوقت الراهن.

ومقتضى هذا الالتزام؛ أن العامل يحظر عليه العمل لحساب نفسه، أو حساب غيره في أوقات فراغه إذا ترتب على عمله هذا منافسة صاحب العمل الأصلي²². ورغم أن المشرع الفلسطيني لم ينظم هذا الالتزام في قانون العمل إلا أنه نظمه في القانون المدني، وباستقراء هذه النصوص نجد أن مضمون هذا الالتزام قد يكون أثناء قيام العامل بالعمل لدى صاحب العمل، أو بعد انتهاء الرابطة التعاقدية مع صاحب العمل، فلا يجوز للعامل أن يشغل نفسه وقت العمل بشيء آخر، ولا أن يعمل خلال مدة العقد لدى غير صاحب العمل، وإلا جاز لصاحب العمل فسخ العقد أو إنقاص الأجر بقدر تقصير العامل في عمله لديه، ما لم يوجد اتفاق يقضي بغير ذلك²³، وهذا النص فيه دلالة مباشرة على عدم جواز العامل بالعمل لدى صاحب عمل آخر خلال مدة العقد، وإذا كان العمل الموكول إلى العامل يسمح له بمعرفة عملاء صاحب العمل أو بالاطلاع على سر أعماله، جاز الاتفاق على ألا ينافس العامل صاحب العمل، ولا أن يشترك في مشروع ينافسه بعد انتهاء العقد²⁴، وهذا يعني أن هذا الالتزام يمتد إلى ما بعد انتهاء العلاقة بين العامل وبين صاحب العمل، إلا أن هذه الالتزام يشترط فيه أن يكون هناك مصلحة لصاحب العمل في هذا الاشتراط، وأن تكون طبيعة عمل العامل تسمح له بالاطلاع على أسرار خاصة بصاحب العمل أو بالمنشأة²⁵، وهذا يعني أنه إذا لم يكن العامل يمارس عملاً لا يمكنه من الاطلاع على أسرار العمل أو يسمح له بمعرفة أسرارها، أو لا يقوم بالتواصل مع الزبائن فإن مثل هذا الأمر يعني العامل من التزام عدم المنافسة والسبب في ذلك هو عدم وجود مصلحة جدية لصاحب العمل تبرر من الحد من حرية العامل، وإذا وجد مثل هذا الشرط فإنه لا يعدو أن يكون وسيلة للضغط على العامل لعدم ترك العمل، الأمر الذي يشكل قيداً على حرية العامل ويكون حرياً بالقاضي إلغاء مثل هذا الشرط لبطلانه²⁶.

كما يشترط أن يكون هناك اتفاق بين العامل وصاحب العمل، إذ يجب لصحة الاتفاق بين العامل وصاحب العمل على شرط عدم المنافسة في عقد العمل أن يكون هناك تراضي في ما بين العامل وصاحب العمل على هذا الشرط، وأن يتضمن هذا العقد

اتفاقاً على عدم المنافسة، ولا يشترط لهذا الاتفاق صيغة خاصة إلا أنه يجب أن يتضمن العقد ما يفيد إرادة الطرفين في منع العامل من منافسة صاحب العمل²⁷. كما يشترط في هذا الالتزام أن يكون العامل بالغاً رشده وقت إبرام العقد، وعليه فإذا كان العمل حدثاً²⁸ فإن هذا الشرط يكون باطلاً بالنسبة إليه. كما يشترط أن يكون القيد مقصوراً من حيث الزمان والمكان ونوع العمل على القدر الضروري لحماية المصالح المشروعة لصاحب العمل²⁹، فأما المنع من حيث الزمان: فيقصد به ألا يكون المنع مطلقاً أو مؤبداً، إذ يجب أن يحدد بمدة زمنية معقولة، وهذا يعني أن يكون القيد من حيث الزمان نسبياً وإلا اعتبر هذا الشرط باطلاً لأنه يشكل قيداً على حرية العمل، وتقدير ما إذا كانت المدة المحددة معقولة من المسائل الموضوعية التي يستقل بتقديرها قاضي الموضوع³⁰.

أما المنع من حيث المكان: فيجب أن يفسر المكان بالمكان الذي يباشر صاحب العمل فيه عمله لأنه هو الذي يحقق المصلحة المرجوة لصاحب العمل، وعليه لا يمتد هذا القيد على كافة مناطق الدولة أي أن العامل يستطيع أن يقوم بذات العمل في مكان لا يشكل أي ضرر على صاحب العمل، لأن مقتضيات هذا الشرط أن يقتصر منه على نطاق معين وفي حالة ورود هذا الشرط، على كافة إقليم الدولة فإن هذا الشرط باطلاً³¹، ذلك أنه لا توجد مصلحة مشروعة لصاحب العمل في منع العامل من منافسته في مكان لا يمتد إليه نشاطه³².

وهذا الالتزام مرده مبدأ حسن النية في تنفيذ عقد العمل، وصورة هذا الالتزام أن يعمل العامل في فترة فراغه لدى صاحب عمل آخر منافس لصاحب العمل الأصلي، ويعتبر هذا الالتزام التزاماً جوهرياً يترتب على الإخلال به تحقق المسؤولية العقدية للعامل. وغالباً ما يتضمن عقد العمل بنداً بهذا الالتزام في الحالات التي يخشى فيها صاحب العمل من قيام العامل بمنافسة صاحب العمل، وذلك بعد انتهاء علاقة العمل، والسبب في ذلك هو أن يكون العامل بحكم عمله قد اطلع على أسرار صاحب العمل، أو يكون قد كوّن علاقات مع زبائن صاحب العمل.

ويشكل هذا الالتزام قيدياً على العامل وهذا القيد من شأنه أن يشكل خطراً على حقوق العامل في حرية العمل ويهدد العامل في مصدر رزقه مما يؤدي إلى وجود ضغوط على العامل للبقاء في العمل.

وغالباً ما يُضْمَنُ صاحب العمل العقد شرطاً جزائياً من خلاله يجب على العامل عدم المنافسة أثناء أو بعد انتهاء العمل إلا أن المشرع وحماية للعامل أجاز للقاضي أن يقوم بتعديل هذا الشرط أو إلغاؤه وخاصة إذا كان في الشرط مبالغة تجعله وسيلة لإجبار العامل على البقاء في صناعة صاحب العمل مدة أطول من المدة المنفق عليها³³.

3. مدى ارتباط الالتزام الاتفاقي بعدم المنافسة بالالتزام القانوني بعدم إفشاء الأسرار.
إن دراسة العلاقة بين الالتزام الاتفاقي الخاص بعدم منافسة صاحب العمل، بالالتزام القانوني المتعلق بعدم إفشاء أسرار العمل يتطلب منا بيان أوجه الشبه وأوجه الاختلاف بين الالتزامين.

والواقع، أنه يجب التمييز بدقة بين الالتزام بالسرية، والالتزام بعدم المنافسة فالأول يقتضي عدم الكشف عن المعلومات التي توصل إليها العامل للغير، ولو كان ذلك خلال استخدامها لمصلحة صاحب العمل. فالغالب أن السر الصناعي أو التجاري، ليس مجرد كلمة، وإنما قد يكون أسلوب أو طريقة عمل، وعملاء وعلاقات واتصالات معينة. ولهذا، فإن استغلال العامل لهذا السر أثناء العمل، أو لمصلحته وحسابه هو بعد انقضاء علاقات العمل، يعد منه إخلالاً بالتزامه بالسرية. ذلك أنه لم يعلم بهذا السر إلا من أجل استعماله لمصلحة صاحب العمل، وليس لاستخدامه لمصلحته. وقبول غير ذلك، يعني إفراغ الالتزام بالسرية من مضمونه. كما يتميز الالتزام بالسرية عن الالتزام بعدم المنافسة، أن الأول مؤبد، في حين أن الثاني مؤقت.

ويعتبر كمبرر لقيود التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل، بالإضافة إلى حسن النية في تنفيذ العقود، واحترام شريعة المتعاقدين، الحفاظ على أسرار المشروع الذي يعمل به العامل. فالعامل يمكنه أن يطلع خلال فترة عمله على أسرار العمل المكلف به، وأن يتعرف على زبائن العمل، مما يشكل تهديد لمصلحة صاحب العمل والإضرار بالمشروع الذي كان يعمل به العامل. غير أن المشرع قرر أن هذا الحظر لا يسري

على الاقتراض من المصارف، ومن ثم يجوز للعامل بأحد البنوك أن يقترض من أي بنك آخر خلاف البنك الذي يعمل به، وذلك لأن المشرع قدر أن هذا العامل المقترض سيكون وضعه مثل أي شخص آخر ليس فيه ما يضعه موضع الشك والشبهة³⁴.

ويرى بعض الفقه أن الالتزام بعدم منافسة العامل لصاحب العمل، ينبع من وجوب التزام العامل بالإخلاص والولاء لصاحب العمل، فالمشروع عبارة عن مجموعة عمل حقيقية تعمل تحت إدارة صاحب المشروع، ويوجد تضامن وتعاون بين أعضائها، فالعامل أصبح جزء من المشروع، ويحق لصاحب العمل أن ينتظر من العامل سلوكا صحيحا ومستقيما في تنفيذ عمله أو في سلوكه نحو المشروع³⁵.

1.3 أوجه التشابه بين الالتزامين

يشترك الالتزام بعدم المنافسة "الاتفاقي" مع الالتزام بالسرية "القانوني" في العديد من الأحكام، الأمر الذي يؤكد أن كلاهما وجهان لعملة واحدة، ويرجع ذلك إلى أنهما يشترطان المحافظة على أسرار العمل؛ إلا أن نطاق تلك المحافظة يختلف من التزام لآخر³⁶، وهذا ما سنقوم بتوضيحه:

(1) مدة سريان كل منهما:

لا يقتصر أثر سريان الالتزام بعدم المنافسة والالتزام بالسرية فقط أثناء سريان عقد العمل بين العامل وصاحب العمل؛ بل يمتد كل منهما إلى ما بعد انتهاء عقد العمل، ولمدة محددة تختلف بحسب طبيعة الالتزام، ويخالف الالتزامان بهذه الخاصية ما تقضي به القواعد العامة بهذا الشأن، من زوال كافة الحقوق والالتزامات المترتبة على إبرام العقود بعد انقضائها، وهذا ما يميز قانون العمل، ويرجع ذلك إلى أن إفساء أسرار العمل أو منافسة صاحب العمل، تزداد خطورتهما بعد انقضاء عقد العمل، خاصة وأن صاحب العمل لم يعد له أي سلطة أو رقابة على العامل بعد انتهاء العقد³⁷.

(2) أثر وقف عقد العمل على كل منهما:

لا يتأثر الالتزام بعدم المنافسة والالتزام بالسرية بأحكام وقف عقد العمل، بل يبقى العامل مستمرا بالمحافظة على أسرار العمل وبعدم منافسة صاحب العمل خلال فترة الوقف³⁸، على الرغم من أن وقف سريان الالتزامات الرئيسية المترتبة على كل

إبرام العقد، كالالتزام بأداء العمل والالتزام بدفع الأجر، ويرجع هذا إلى أن عقد العمل لا ينفى عن العامل انتمائه لمشروع صاحب العمل؛ بل يتوجب على العامل أن يظل ملتزمًا برعاية مصالح ذلك المشروع على الرغم من الظروف التي أحاطت بعقد العمل، والتي قد تؤدي إلى وقف تنفيذه فترة من الزمن. وبناء على ذلك يتمتع على العامل منافسة صاحب العمل أو إفشاء أسرار العمل، وإلا جاز فصله أو فسخ عقده³⁹.

وإذا أبرم اتفاق لحفظ سرية العمل أو اتفاق عدم منافسة قبل وقف عقد العمل؛ فإن صاحب العمل لا يحتاج إلى تجديد هذا الاتفاق، أو إبرام اتفاق جديد عند استئناف العامل لعمله؛ بل يبقى الاتفاق الأول ساريًا بجميع شروطه وأركانها.

التقادم:

لا يخضع الالتزام بعدم المنافسة والالتزام بالسرية للتقادم القصير الوارد في نص المادة (1/795) من القانون المدني الفلسطيني، والمادة (698) من القانون المدني المصري، والتي تنص على أنه "تسقط بالتقادم الدعاوى الناشئة عن عقد العمل بانقضاء سنة تبدأ من وقت انتهاء العقد"؛ بل يخضع كل من الالتزامين للتقادم الطويل استنادًا لنص المادة (2/795) من القانون المدني الفلسطيني، والمادة (2/698) من القانون المدني المصري⁴⁰، والتي تنص على أنه: "لا تسري هذه المدة على الدعاوى المتعلقة بانتهاك حرمة أسرار العمل الصناعية والتجارية"، فتسقط دعوى صاحب العمل المتعلقة بإفشاء أسرار العمل من جانب العامل أو المتعلقة بشرط عدم المنافسة، حينما يكون الغرض منها حماية أسرار صاحب العمل بمرور خمس عشرة سنة، يبدأ احتسابها من وقت إفشاء أسرار العمل أو من قيام العامل بمنافسة صاحب العمل⁴¹.

ويبرر بعض الفقهاء هذا الاستثناء بالقول: إن الالتزام بعدم المنافسة وكذلك الالتزام بالسرية لا يقتصر أثره على فترة تنفيذ العقد؛ بل يستمر إلى ما بعد انقضاء هذا العقد، ولمدة تتجاوز مدة التقادم القصير⁴².

ويرى الباحثان أن المشرع المصري والمشرع الفلسطيني كان منطقيًا عندما استثنى هذه الدعاوى من التقادم القصير وأخضعها للتقادم الطويل الوارد في القواعد العامة.

(3) بالنسبة لإثباتهما:

إذا قام العامل بمنافسة صاحب العمل أو بإفشاء أسرار العمل أثناء سريان العقد وتنفيذه أو حتى بعد انقضائه؛ فإن مسؤولية العامل تقوم دون حاجة لإثبات الخطأ، لأن التزام العامل في كلتا الحالتين التزم بتحقيق نتيجة، وليس التزاماً ببذل عناية. ولا يمكن للعامل دفع المسؤولية عنه إلا بإثبات السبب الأجنبي "القوة القاهرة"، أو خطأ الغير، أو خطأ المضرور، وذلك كأن يثبت العامل أن المنافسة راجعة لخطأ ارتكبه صاحب العمل، كما لو قام بفسخ العقد محدد المدة قبل انتهاء مدته أو رفض تجديده بعد انقضائه دون أن يقع من العامل أي خطأ يبرر الفسخ أو عدم التجديد⁴³. وبناء على ذلك فإن مجرد الإخلال بالالتزام بعدم المنافسة أو الالتزام بعدم السرية يتحقق الخطأ، وتتعدد المسؤولية.

وإنه على الرغم من اشتراك الالتزامين في العديد من الأحكام والقواعد؛ إلا أنهما يختلفان في نقاط عدة سنقوم بتوضيحها حالاً.

2.3 أوجه الاختلاف بين الالتزامين.

يختلف الالتزام بعدم المنافسة عن الالتزام بالسرية من حيث المصدر، ونطاق كل منهما، والمدة المحددة لهما، وطبيعة المسؤولية المترتبة على الإخلال بهما.

(1) المصدر:

الالتزام بعدم المنافسة هو التزام اتفاقي، لا يتقرر إلا باتفاق طرفي عقد العمل عليه، ويتوافر شروط صحته، وانقضاء موانع تطبيقه، ويتضح ذلك بجلاء من خلال صياغة نص المادة (1/686) من القانون المدني المصري ونص المادة (781) من القانون المدني الفلسطيني "إذا كان العمل الموكول إلى العامل... كان للطرفين أن يتفقا على ألا يجوز للعامل بعد انتهاء العقد أن ينافس رب العمل...".

أما الالتزام بالسرية فهو التزام مقرر بحكم القانون، حيث تقضي المادة (9/56) من قانون العمل المصري بأنه " يجب على العامل... أن يحافظ على أسرار العمل، فلا يُفشي المعلومات المتعلقة بالعمل...".

وجاء في المادة (33) من قانون العمل الفلسطيني أنه "يلتزم العامل بتأدية عمله بأمانة وإخلاص والمحافظة على أسرار العمل..."، وكذلك المادة (685/د) المطابقة للمادة (5/779) من القانون المدني الفلسطيني رقم (4) لسنة 2012 جاء فيها أنه "يجب على العامل... أن يحفظ بأسرار العمل الصناعية والتجارية حتى بعد انقضاء العقد".

وبناء عليه فإن الاتفاق بعدم المنافسة لا يقيد العامل إلا إذا وجد اتفاق صريح ينصّ على عدم منافسة صاحب العمل بعد انتهاء العقد، وذلك بخلاف الالتزام بالسرية الذي يسري على العامل بعد انقضاء العقد، ومن دون الحاجة إلى نص اتفاقي يُلزم العامل بعدم الإفشاء لأسرار العمل؛ لأنه التزم بمقرر بحكم القانون.

ونرى بأن هذا الاختلاف بين الالتزام بعدم المنافسة، والالتزام بالسرية، يترتب عليه أن يكون هذا الأصل هو الالتزام بالسرية، ويتوجب على القضاء تطبيق أحكامه عند خلو أي حكم خاص يتعلق بالالتزام بعدم المنافسة، وحين يثور نزاع حول طبيعة أسرار العمل، أو إثر المدة اللازمة للحفاظ عليها يتم تطبيق قواعد الالتزام بالسرية.

(2) نطاق المنافسة:

الالتزام بالسرية لا يمنع العامل من استغلال أسرار العمل بعد انقضاء عقد العمل، وذلك بإقامة مشروع منافس، أو بالاشتراك في مشروع آخر يقوم بمنافسة صاحب العمل، وذلك طالما لا تمثل أسرار العمل قيمة اقتصادية كبيرة لصاحب العمل، حيث يترتب على استغلالها؛ الإضرار بمصالحه المشروعة⁴⁴.

وقد استقرت محكمة النقض الفرنسية على أن الالتزام بالسرية لا يمنع العامل من العمل في منشأة منافسة بعد انقضاء العقد، طالما لم يفصح عن أسرار العمل محل الالتزام الواردة في هذا الاتفاق⁴⁵.

أما الالتزام بعدم المنافسة فهو يمنع العامل من استغلال أسرار العمل بصورة مباشرة، بإقامة مشروع منافس، أو بصورة غير مباشرة بالاشتراك في مشروع يقوم

بمنافسة صاحب العمل، وذلك ضمن النطاق الزماني والمكاني المحدد في العقد، وبما يحقق مصالح صاحب العمل المشروعة.

ويترتب على هذا الاختلاف أثر مهم، حيث لا يعتبر الالتزام بالسرية منعاً حقيقياً على حرية العمل و التجارة، وذلك على عكس الالتزام بعدم المنافسة الذي يقيد العامل في ممارسة العمل الذي يرغب فيه بعد انقضاء العقد.

3) المدة:

لم يحدد المشرع المصري أو المشرع الفلسطيني مدة معينة، يظل فيها العامل ملتزماً بالمحافظة على أسرار العمل (4/685) من القانون المدني المصري، والمادة (5/779) من القانون المدني الفلسطيني، وترك الأمر لاتفاق طرفي عقد العمل لتحديد مدة سريان الالتزام، وفي هذا الشأن يشير البعض في مصر إلى أن اتفاق حفظ السرية كثيراً ما يتضمن بنداً يلزم متلقي المعلومة بالحفاظ على سريتها لمدة غير محددة، طالما كانت هناك مصلحة لصاحب المعلومة في كتمانها⁴⁶.

أما الالتزام بعدم المنافسة فهو التزام لم يتم تحديده بمدة معينة وفقاً للقانونين المصري والفلسطيني، على عكس القانون الليبي الذي حدد هذه المدة، وجعلها خمس سنوات بالنسبة إلى العمال الذين تقلدوا منصب مدير، وثلاث سنوات بالنسبة لباقي العمال الآخرين، وذلك وفقاً للمادة (2/685 ج) من القانون المدني الليبي⁴⁷.

ولا يوجد لمثل هذا التحديد في القانون المدني المصري، ولا حتى في القانون الفلسطيني؛ إلا أن ذلك لا يعني أن الالتزام بعدم المنافسة التزام أبدي في القانون المصري والفلسطيني؛ لأن المحاكم بلا شك ستقضي ببطلانه إذا كان غير محدد اتفاقاً بمدة زمنية معينة، ويؤكد بعض الفقه في مصر على هذا التفريق بالقول بأن الالتزام بالسرية التزام "مؤبد بطبيعته" والالتزام بعدم المنافسة التزام "مؤقت بالضرورة"⁴⁸.

4) طبيعة المسؤولية:

إذا أخل العامل بالالتزام بعدم المنافسة المتعلق بعدم استغلال أسرار العمل؛ جاز لصاحب العمل توقيع جزاء الفصل دون إشعار شريطة أن تؤدي إلى إلحاق الضرر الجسيم بصاحب العمل استناداً لنص المادة (6/40) والمادة (6/69) من قانون

العمل المصري، أو الفسخ لإخلال العامل بأحد الالتزامات المترتبة على إبرام عقد العمل، إذا وقع الإخلال أثناء تنفيذ العقد، والمطالبة بالتعويض والتنفيذ العيني إذا كان ممكناً، إذا وقع الإخلال بعد انقضائه⁴⁹.

والمسؤولية المترتبة في كلتا الحالتين مسؤولية عقدية، تخضع للأحكام الواردة في القانون المدني، وعلى العكس من ذلك إذ يمكن أن يتم مساءلة صاحب العمل الجديد في حال تعيينه للعامل على الرغم من علمه بشرط عدم المنافسة الواقع بين العامل وصاحب العمل القديم، وذلك وفقاً للمسؤولية التقصيرية، لانقضاء أي رابطة عقدية بينه وبين صاحب العمل القديم، ويكون صاحب العمل الجديد مسؤولاً مع العامل بالتضامن عن الإخلال بهذا الالتزام⁵⁰.

وفي حال إخلال العامل بالالتزام بالسرية المتعلق بالمحافظة على أسرار العمل (9/56) من قانون العمل المصري، والمادة (33) من قانون العمل الفلسطيني؛ جاز لصاحب العمل توقيع جزاء الفصل، أو فسخ العقد من دون سابق إنذار أو مكافأة أو تعويض.

والمسؤولية المترتبة على هذا الإخلال مسؤولية عقدية إذا وقع الإخلال أثناء تنفيذ العقد، وأما إذا ما وقع الإخلال بعد انقضاء العقد، فهنا تكون مسؤولية العامل مسؤولية تقصيرية، مادام لا يوجد اتفاق حفظ سرية يلزم العامل بالحفاظ على تلك الأسرار المتعلقة بالعمل، ويبرر الفقه ذلك بعدم تحقق المسؤولية العقدية على المدة السابقة لإبرام العقد، أو المدة التالية لانقضائه⁵¹.

وإضافة إلى ذلك؛ فإن مصدر الالتزام بحسب نص القانون ليس عقد العمل الذي انقضى وترتب على انقضائه زوال كافة الحقوق والالتزامات المترتبة على إبرامه، وأن المسؤولية التقصيرية - كما استقر الفقه - تجد مصدرها في نصوص القانون⁵².

خاتمة:

بعد الانتهاء من هذا البحث توصل الباحثان إلى مجموعة من النتائج والتوصيات نذكر

أهمها:

أولاً: النتائج:

- 1- هناك ارتباط بين الالتزام بالمحافظة على الأسرار والالتزام بعدم المنافسة من جهة أن المنافسة قد تقتضي استخدام الأسرار التي حصل عليه العامل أثناء العمل.
- 2- أحسن المشرع الفلسطيني بعدم تقييد الأسرار بالتجارية والصناعية؛ لأنها يمكن أن تكون في أي عمل ولو لم يكن صناعياً أو تجارياً.
- 3- الالتزام بالمحافظة على الأسرار هو التزام قانوني لا يشترط النص عليه في عقد العمل.
- 4- الهدف من نص المشرع على الالتزام بالمحافظة على الأسرار هو حماية أصحاب العمل التي قد تؤدي إلى الإضرار بهم ومن ثم بالاقتصاد الوطني.
- 5- لا يعد إفشاء العامل بأسرار من شأنها حماية الأمن العام إخلالاً بالتزامه بالمحافظة على الأسرار.
- 6- لا يقتصر الالتزام بالمحافظة على الأسرار أثناء مدة العقد فحسب وإنما يمتد إلى ما بعد إنهاء العلاقة التعاقدية.
- 7- فصل صاحب العمل للعامل الذي يخل بالتزامه بالمحافظة على الأسرار لا يعد فصلاً تعسفياً.
- 8- إذا كان إفشاء السرم قبل العامل بعد انتهاء العلاقة العقدية فإن المسؤولية في هذه الحالة تكون مسؤولية تقصيرية لا عقدية.
- 9- الالتزام بعدم المنافسة حالة واقعية فرضتها التطورات الاقتصادية والتكنولوجية.
- 10- لا يطبق شرط عدم المنافسة على جميع المهن والأعمال والصناعات والتجارة، وإنما يجب إن ينظر إلى هذا الشرط في أضيق الحدود باعتباره قيد على حرية العمل.

11- مشروعية مبدأ عدم المنافسة هو مشروعية استثنائية من منطلق اصطدامه بحق دستوري وهو حرية العمل؛ لذا يجب أن تقدر بقدرها.

12- يفترق هذا الالتزام إلى وجود تنظيم قانوني كامل له بقانون العمل، سواء المصري أو الفلسطيني، وهو ما أوضح مدى صعوبة الموضوع محل البحث، والذي يعتمد في وجوده بصفة أساسية على الفقه والقضاء، اللذين لعبا دوراً مهماً في إنشاء القواعد التي تحكم هذا الالتزام، والتي تحتاج إلى تنظيم حيث إنّ المتغيرات الاقتصادية أدت إلى زيادة الاهتمام في علاقات العمل، وضرورة السعي نحو تحقيق التوازن بين الالتزامات المتبادلة الناشئة عن عقد العمل.

13- إنّ المشرع الفلسطيني لم ينص حتى الآن على هذا الالتزام -عدم منافسة صاحب العمل- في نصوص قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000، معتبراً هذا الالتزام من توابع التزام العامل بالمحافظة على أسرار العمل، وعدم إفشائها، سواء لحسابه الخاص أو لحساب غيره.

14- إنّ لصاحب العمل مصلحة مشروعية في إقرار هذين الالتزامين، فالمنافسة وافشاء الأسرار التي يمكن أن يواجهها صاحب العمل من جانب عماله أثناء قيام علاقة العمل، تكون قوية وغير عادلة، وخاصة إذا ما كان العامل يشتغل وظيفة تمكنه من الاطلاع على أسرار المنشأة، سواء الصناعية أو التجارية أو حتى المالية، أو يتمكن العامل من إلحاق الضرر الجسيم بالمنشأة إذ قام بممارسة نشاط منافس لصاحب العمل أو الالتحاق بالعمل لدى صاحب عمل منافس.

ثانياً: التوصيات

1- نوصي المشرع الفلسطيني بالنص على عقوبة صريحة عند اخلال العامل بالتزامه بإفشاء الأسرار.

2- نوصي المشرع الفلسطيني بتنظيم الالتزام بعدم المنافسة في قانون العمل يراعي فيه الموازنة بين مصالح العامل ورب العمل من ناحية وحماية العامل من ناحية أخرى.

- 3- نوصي المشرع الفلسطيني بالنص على منح القاضي سلطة تقديرية في تقييم شرط عدم المنافسة من أجل الوصول إلى إيجاد توازن بين التوازن العقدي والعدالة.
- 4- نوصي المشرع الفلسطيني أن يفرض على أصحاب العمل عند الاشتراط بعدم المنافسة منح العامل تعويضاً مناسباً لمنعه من القيام بالعمل.
- 5- نوصي المشرع الفلسطيني بتحديد المهن التي يجوز فيها اشتراط الالتزام بعدم المنافسة.
- 6- نوصي المشرع الفلسطيني بالنص على اعتبار شرط عدم المنافسة باطلاً إذا تبين للقاضي أن هناك تعسفاً من جانب صاحب العمل.
- 7- إن العامل لا يمكنه على الإطلاق منافسة صاحب العمل إلا إذا كان يعمل في عمل يمكنه من الاطلاع على أسرار العمل والتواصل مع زبائن العمل، لذلك يرتبط التزام عدم المنافسة بالتزام العامل بعدم إفشاء الأسرار ارتباط وثيق لا يمكن الفصل بينهما فكل منافسة من العامل لصاحب العمل لأبد أن يتخللها إفشاء بأسرار صاحب العمل القديم لذلك لأبد من النص عليهما معاً في قانون العمل الفلسطيني وتوضيح مدى الارتباط الوثيق بينهما.
- 8- تعديل قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 وضرورة النص على التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل وعدم ترك تنظيمه للقانون المدني، ووضع ضمانات أقوى لضمان حقوق العامل وكذلك صاحب العمل والتوازن بينها فيما يتعلق بالالتزام - محل البحث- في ظل هذا النظام الاقتصادي الجديد.
- 9- تعديل المادة (686) من القانون المدني المصري والمادة (781) من القانون المدني الفلسطيني الجديد رقم 4 لسنة 2012، بإضافة فقرة إليها تنصّ على ضرورة تعويض العامل بمقابل نقدي مناسب لالتزامه بعدم المنافسة أو منحه الأجر الكافي عن حرمانه من استغلال أوقات فراغه في أداء العمل الذي يجيده، خاصة في ظل الأوضاع الاقتصادية الراهنة، ومتطلبات الحياة الكريمة التي تفرض على العامل القيام بأكثر من عمل لتوفير تلك الحياة لأفراد أسرته.

10- نناشد المشرع الفلسطيني بدايةً، بتعديل نصوص قانون العمل الفلسطيني، وتنظيم التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل وعدم افشاء الأسرار، والنصّ عليهما صراحةً وبشكل مفصل وتحديد الأعمال التي يمكن فيها للعامل الاطلاع على أسرار العمل وتمكنه من المنافسة، وإنشاء محاكم عمالية في فلسطين للبتّ في جميع القضايا العمالية وسرعة الحكم فيها، من دون تركها مع غيرها من القضايا الحقوقية والجزائية، حيث إن لهذه القضايا ظرف خاص بالعامل الذي قد يفقد عمله ودخله الوحيد الذي يقتات منه هو وأسرته، وما يتعرض له من خطورة نتيجة بطء سير الدعوى العمالية الخاصة به.

المراجع

- (1) أحمد حسن البرعي، الوسيط في القانون الاجتماعي، الجزء الثاني، شرح عقد العمل الفردي (وفقاً لأحكام القانون رقم 12 لسنة 2003)، القاهرة، دار النهضة المصرية، طبعة سنة 2003.
- (2) أحمد نصره، قانون العمل الفلسطيني ط1، رام الله، 2010.
- (3) إسماعيل غانم، قانون العمل، طبعة سنة 1962.
- (4) أكرم الخولي، دروس في قانون العمل، مطبعة نهضة مصر، 1957.
- (5) أكرم صبحي مزهر، رسالة دكتوراه بعنوان "التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل" دراسة مقارنة، جامعة المنصورة، 2019.
- (6) إيهاب حسن إسماعيل، شرح قانون العمل، مطبعة جامعة القاهرة، سنة 1975.
- (7) إيهاب عيد، محاضرات في نظام العمل والتأمينات الاجتماعية، بدون ناشر، بدون سنة نشر.
- (8) توفيق حسن فرج، قانون العمل، الدار الجامعية للطباعة والنشر، بيروت، 1986.
- (9) حسام الدين كامل الأهواني، شرح قانون العمل، طبعة 1991، مطبعة أبناء وهبة حسان، القاهرة.

- (10) حسن كيرة، أصول قانون العمل، ط2، منشأة المعارف، الاسكندرية، 1960.
- (11) حسن كيره، أصول قانون العمل، منشأة المعارف بالإسكندرية، طبعة 1979.
- (12) حمدي عبد الرحمن، قانون العمل، جامعة عين شمس، مطبعة دار الفكر العربي، سنة 1976/1975.
- (13) خالد الشننير، مقالة بعنوان عدم المنافسة وأسرار العمل والمنشورة في صحيفة الفا بيتا بتاريخ 2014/7/23.
- (14) خديجة زيادة، مقال بعنوان التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل والمنشور في دنيا الوطن بتاريخ 2013/3/28.
- (15) رمضان عبد الله صابر، وقف عقد العمل، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة، 1997.
- (16) سعيد السعيد المصري، المسؤولية المدنية الناشئة عن الإخلال بالالتزامات المترتبة على عقد العمل، رسالة ماجستير، جامعة القاهرة، بدون سنة نشر.
- (17) سلامة عبد الحليم، التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل، دار النهضة العربية، جامعة حلوان، سنة 2005.
- (18) السيد عيد نايل، الاتجاهات الحديثة في وقف عقد العمل، بدون دار نشر، 1992.
- (19) سيد محمود رمضان: الوسيط في شرح قانون العمل، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2006.
- (20) عبد الرازق السنهوري، الوسيط في شرح القانوني المدني، المجلد الثاني، دار النهضة العربية، 1981.
- (21) عبد الغني الرويمض، القانون الاجتماعي، الجزء الأول، علاقات العمل الفردية، بدون دار نشر، الطبعة السابعة، 2011.
- (22) عبد المحسن الجارالله الخرافي، مجلة وجريدة القبس، 2016/10/12، رقم 8060.

- (23) عفيف محمد أبو كلوب، محاضرات في قانون العمل الفلسطيني، الجزء الأول، 2021م.
- (24) فتحي المرصفاوي، النظرية العامة لعقد العمل، منشورات جامعة بنغازي، ليبيا، 1973.
- (25) فتحي عبد الصبور، الوسيط في قانون العمل، طبعة 1985.
- (26) محسن عبد الحميد البيه، قانون العمل المصري، دار النهضة العربية، طبعة 2013.
- (27) محمد عزمي البكري، قانون العمل الجديد، دار محمود للنشر، القاهرة، المجلد الثاني، بدون سنة نشر.
- (28) محمد لبيب شنب، شرح قانون العمل، الطبعة الرابعة، دار النهضة العربية، سنة 1983.
- (29) محمد لبيب شنب، شرح قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، 1996.
- (30) معتز نزيه المهدي، الالتزام بالسرية والمسئولية المدنية، دار النهضة العربية، القاهرة، 2007.
- (31) نبيلة إسماعيل رسلان، عقد العمل، بدون دار نشر، 1999/1998.
- (32) وفاء حلمي، وقف عقد العمل، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة، بدون سنة نشر.
- (33) يوسف إلياس: الوجيز في قانون العمل والضمان الاجتماعي، ط2، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، رئاسة مؤسسة المعاهد الفنية، بغداد، 1984.

1 خالد الشننبر، مقالة بعنوان عدم المنافسة وأسرار العمل والمنشورة في صحيفة الفا بيتا بتاريخ 2014/7/23

<https://alphabet.argaam.com/article/detail/95703> تم زيارته بتاريخ

2021/2/16 الساعة التاسعة صباحاً.

2 نُشر في العدد 39 من الوقائع الفلسطينية بتاريخ 2001/11/25

- 3 تُشر هذا القانون في عدد ممتاز في الوقائع الفلسطينية في أغسطس 2012
- 4 أحمد نصره، قانون العمل الفلسطيني ط1، رام الله، 2010، ص410.
- 5 رواه البخاري في صحيحه، حديث رقم 6289، باب حفظ السر.
- 6 سورة الأنفال آية (27)، وقد ذكر الطبري في سبب نزول هذه الآية أنها نزلت في منافق أفضى سر رسول الله صلى الله عليه وسلم فعن جابر بن عبد الله: أن أبا سفيان خرج من مكة، فأتى جبريل النبي صلى الله عليه وسلم فقال: إن أبا سفيان في مكان كذا وكذا! فقال النبي صلى الله عليه وسلم لأصحابه: إن أبا سفيان في مكان كذا وكذا، فاخرجوا إليه واكتموا! قال: فكتب رجل من المنافقين إلى أبي سفيان: "إن محمدا يريدكم، فخذوا حذرکم!" فأنزل الله عز وجل: "لا تخونوا الله والرسول وتخونوا أماناتکم"، راجع: محمد بن جرير بن يزيد بن كثير بن غالب الأملي، أبو جعفر الطبري: تفسير الطبري، تحقيق: أحمد محمد شاكر، مؤسسة الرسالة ط1، 2000م، ج13، ص480
- 7 عبدالمحسن الجارالله الخرافي، مجلة وجريدة القبس، 2016/10/12، رقم 8060.
- 8 نصت المادة 108 من قانون العمل الفلسطيني على: "يقسم كل مفتش عمل قبل مباشرة عمله اليمين أمام الوزير على أن يؤدي عمله بأمانة وإخلاص وألا يفشي الأسرار التي يطلع عليها بحكم وظيفته".
- 9 قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 نص المادة 40.
- 10 محسن عبد الحميد البيه، قانون العمل المصري، دار النهضة العربية، طبعة 2013، ص217.
- 11 نصت المادة 1/148 من القانون المدني الفلسطيني على: "يجب تنفيذ العقد طبقاً لما اشتمل عليه وبطريقة تتفق مع ما يوجبه حسن النية".
- 12 عفيف محمد أبو كلوب، محاضرات في قانون العمل الفلسطيني، الجزء الأول، 2021م، ص103.

- 13 حسام الدين كامل الأهواني، شرح قانون العمل، طبعة 1991، مطبعة أبناء وهبة حسان، القاهرة، ص 460.
- 14 عفيف محمد أبو كلوب، مرجع سابق، ص 100.
- 15 إيهاب عيد: محاضرات في نظام العمل والتأمينات الاجتماعية، بدون ناشر، بدون سنة نشر، ص 30
- 16 نصت المادة 40 من قانون العمل الفلسطيني على: "صاحب العمل إنهاء عقد العمل من طرف واحد دون إشعار مع حقه في مطالبة العامل بكافة الحقوق الأخرى عند ارتكابه أيًا من المخالفات التالية: 6- إفشائه للأسرار الخاصة بالعمل التي من شأنها أن تسبب الضرر الجسيم"
- 17 عفيف محمد أبو كلوب، مرجع سابق، ص 101.
- 18 يوسف إلياس: الوجيز في قانون العمل والضمان الاجتماعي، ط2، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، رئاسة مؤسسة المعاهد الفنية، بغداد، 1984م، ص 63.
- 19 سيد محمود رمضان: الوسيط في شرح قانون العمل، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2006م، ص 261 .
- 20 أكرم صبحي مزهر، رسالة دكتوراه بعنوان " التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل" دراسة مقارنة، جامعة المنصورة، 2019، صفحة 9.
- 21 حسام الدين كامل الأهواني، المرجع السابق، ص 482.
- 22 نبيلة إسماعيل رسلان، عقد العمل، بدون دار نشر، 1998/1999، ص 237.
- 23 المادة 780 من القانون المدني الفلسطيني.
- 24 المادة 1/781 من القانون المدني الفلسطيني.
- 25 المادة 1/781 من القانون المدني الفلسطيني.
- 26 توفيق حسن فرج، قانون العمل، الدار الجامعية للطباعة والنشر، بيروت، 1986م، ص 188.

- 27 محمد لبيب شنب، شرح قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، 1996م، ص147
- 28 الحدث وفق المادة الأولى من قانون العمل الفلسطيني هو: "كل من بلغ الخامسة عشرة من عمره ولم يتجاوز الثامنة عشرة".
- 29 المادة 2/781 من القانون المدني الفلسطيني.
- 30 حسن كيرة، أصول قانون العمل، ط2، منشأة المعارف، الاسكندرية، 1960م، ص253
- 31 محمد عزمي البكري، قانون العمل الجديد، دار محمود للنشر، القاهرة، المجلد الثاني، بدون سنة نشر، ص474
- 32 حسن كيره، مرجع سابق، ص252
- 33 المادة 782 من القانون المدني الفلسطيني.
- 34 خديجة زيادة، مقال بعنوان التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل والمنشور في دنيا الوطن بتاريخ 2013/3/28 <https://pulpit.alwatanvoice.com/articles/2013/03/28/289540.ht> ml تم زيارته يوم الخميس الموافق 2021/29/19 الساعة السابعة صباحًا.
- 35 خديجة زيادة، مقال بعنوان التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل والمنشور في دنيا الوطن بتاريخ 2013/3/28 <https://pulpit.alwatanvoice.com/articles/2013/03/28/289540.ht> ml تم زيارته يوم الخميس الموافق 2021/29/19 الساعة السابعة صباحًا.
- 36 حسن كيره، أصول قانون العمل، منشأة المعارف بالإسكندرية، طبعة 1979، ص256.
- 37 إيهاب حسن إسماعيل، شرح قانون العمل، مطبعة جامعة القاهرة، سنة 1975، ص246.

38 في هذا الموضوع راجع كل من: وفاء حلمي، وقف عقد العمل، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة، بدون سنة نشر؛ السيد عيد نايل، الاتجاهات الحديثة في وقف عقد العمل، بدون دار نشر، 1992. رمضان عبدالله صابر، وقف عقد العمل، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة، 1997.

39 في هذا الخصوص قررت محكمة استئناف باريس مسئولية عامل عن مخالفة الالتزام بعدم المنافسة أثناء إجازة أخذها العامل لغرض التدريب:

Paris. 26 Février 1989, Dalloz. 1998, P. 260, Note. Y. Serra, CA

40 نصت المادة (2/698) من القانون المدني المصري على: "ولا يسري هذا التقادم الخاص على الدعاوي المتعلقة بانتهاك حرمة الأسرار التجارية أو بتنفيذ نصوص عقد العمل التي ترمي إلى ضمان احترام هذه الأسرار"

41 أكتّم الخولي، دروس في قانون العمل، مطبعة نهضة مصر، 1957، ص 268. فتحي المرصفاوي، النظرية العامة لعقد العمل، منشورات جامعة بنغازي، ليبيا، 1973، ص 492.

ويقتصر بعض الفقه في مصر سريان (2/698) من القانون المدني المصري على الالتزام بالسرية دون الالتزام بعدم المنافسة. محمد لبيب شنب، شرح قانون العمل، الطبعة الرابعة، دار النهضة العربية، سنة 1983، ص 480.

42 فتحي عبد الصبور، الوسيط في قانون العمل، طبعة 1985، ص 904، ويؤكد البعض الآخر عن ذلك بالقول "أن هذا الاستثناء طبيعي لأن إفشاء الأسرار قد لا يقع إلا بعد مضي سنة من انتهاء العقد أو قد يقع قبل مضي هذه السنة ولا يعلم به رب العمل إلا بعد انقضائها فلا يتصور أن تسقط الدعوى بالتقادم قبل أن تنشأ".

ويُنظر أيضاً: أكتّم الخولي، المرجع السابق، ص 273، وفي هذا الاتجاه: عبد الغني الرويمض، القانون الاجتماعي، الجزء الأول، علاقات العمل الفردية، بدون دار نشر، الطبعة السابعة، 2011، ص 273؛ إلا أنهما يضيفان إلى ذلك أهمية الحقوق التي تحميها دعوى انتهاك حرمة الأسرار، وجسامة الخطأ الذي يرتكبه العامل.

43 يجدر التذكير بأن شرط الالتزام بالسرية لا يخضع لشروط صحة تطبيق عدم المنافسة، ومن باب أولى لانتفاء موانع تطبيقه.

44 هذا بخلاف ما استقر عليه الفقه في مصر وليبيا اللذان يسمحان للعامل فقط بتأسيس مشروع منافس، ومن دون الاشتراك في مشروع آخر، سواء بمقتضى عقد عمل، أو بمقتضى عقد شركة.

45 Cass soc., 14 Mars 2000, Bull. Civ, no 101, p. 78.

والمشار إليه في معتز نزبه المهدي، الالتزام بالسرية والمسئولية المدنية، دار النهضة العربية، القاهرة، 2007، ص 144.

46 بمطالعة بعض بنود عقد العمل نجد أن صاحب العمل غالباً ما يقيد التزام العامل بكتمان أسرار العمل بمدة زمنية معينة، تصل لخمس سنوات بعد انقضاء عقد العمل.

47 تنص المادة 685 من القانون المدني الليبي على أنه:

"1- إذا كان العمل الموكول إلى العامل يسمح له بمعرفة عملاء رب العمل أو بالاطلاع على سر أعماله، كان للطرفين أن يتفقا على ألا يجوز للعامل بعد انتهاء العقد أن ينافس رب العمل ولا أن يشترك في أي مشروع يقوم بمنافسته.
2- غير أنه تشترط لصحة هذا الاتفاق أن يتوافر فيه ما يأتي: أ) أن يكون الاتفاق مكتوباً، ب) أن يكون العامل بالغاً رشده وقت إبرام العقد، ج) أن يكون القيد مقصوراً من حيث الزمان والمكان ونوع العمل على القدر الضروري لحماية مصالح رب العمل، والمشروع على ألا يتجاوز هذا القيد خمس سنوات بالنسبة إلى من تقلد منصب المدير، وثلاث سنوات في الأحوال الأخرى، وإذا اتفق على مدة أطول أنزلت إلى هذا الحد".

48 حسام الدين الأهواني، المرجع السابق، ص 469.

49 يشترط في التنفيذ العيني ألا يتضمن أي مساس بالحرية الشخصية للعامل أو للمشاركين معه في المشروع. أحمد حسن البرعي، الوسيط في القانون الاجتماعي،

- الجزء الثاني، شرح عقد العمل الفردي (وفقاً لأحكام القانون رقم 12 لسنة 2003)، القاهرة، طبعة سنة 2003، دار النهضة المصرية. ص 612.
- 50 سلامة عبد الحليم، التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل، دار النهضة العربية، جامعة حلوان، سنة 2005، ص 108، حسن كيرة، المرجع السابق، ص 25، محمد شنب، المرجع السابق، ص 162، حمدي عبد الرحمن، قانون العمل، جامعة عين شمس، مطبعة دار الفكر العربي، سنة 1976/1975 ص 29، إسماعيل غانم، قانون العمل، طبعة سنة 1962، ص 255، سعيد السعيد المصري، المسؤولية المدنية الناشئة عن الإخلال بالالتزامات المترتبة على عقد العمل، رسالة ماجستير، جامعة القاهرة، بدون سنة نشر، ص 83.
- 51 عبد الرازق السنهوري، الوسيط في شرح القانوني المدني، المجلد الثاني، دار النهضة العربية، 1981، ص 668، وقد ساق إخلال العامل بالتزامه بالمحافظة على أسرار العمل بعد انقضاء العقد كمثال لتحقيق وقيام المسؤولية التقصيرية.
- 52 استقر فقه القانون المدني بين أحكام المسئولين بالقول، بأن المسؤولية العقدية هي جزاء الإخلال بالتزام عقدي، أما المسؤولية التقصيرية فهي جزاء الإخلال بالالتزام القانوني العام المتمثل بعدم الإضرار بالغير. محمد البدوي، النظرية العامة للالتزام، الجزء الأول، طبعة 2013، جامعة طرابلس، ص 279.