

شرط عدم المنافسة في نظام العمل السعودي: دراسة مقارنة

**Non-Compete Clause in Saudi Labor Law:
a Comparative Study**

لينة وديع الوافي

طالبة ماجستير القانون الخاص – كلية الحقوق

جامعة الملك عبد العزيز (المملكة العربية السعودية)

البريد الإلكتروني: lalwafi0002@stu.kau.edu.sa

تاريخ النشر: 2024/06/30

تاريخ القبول: 2024/06/09

تاريخ الإستلام: 2024/05/27

**ملخص**

تهدف الدراسة إلى التعرف على أحكام شرط عدم المنافسة، بمقارنة نظام العمل السعودي بالمصري، والتعرف بذلك على التنظيمات الموازنة للمصالح المتعارضة للعامل وصاحب العمل لتوصية المنظم السعودي بتبنيها. وتظهر إشكالية الدراسة في عدم كفاية بنود المادة (٨٣) الخاصة بشرط عدم المنافسة في نظام العمل السعودي لتنظيم شروط صحته، وحالات سقوطه، كما لم توضح مضمونه إن كان يقتصر على منع العامل من تملك مشروع منافس أم يشمل منعه من العمل لدى منافس. ويثور التساؤل الرئيسي حول مدى كفاية بنود المادة (٨٣) لتنظيم هذا الشرط وتأثير ذلك على حماية كلا الطرفين. وتوصلت الدراسة لوجود اختلاف فقهي في تفسير مضمون الشرط، بالإضافة لتفرد المشرع المصري باشتراط توافر الأهلية الكاملة للعامل، وعدم اقتران الاتفاق بشرط جزائي مبالغ فيه. ونوصي بتحديد مضمون شرط عدم المنافسة في المادة (٨٣) بقصره على منع العامل من تملك مشروع منافس، دون شموله العمل لدى منافس. كما نوصي بالنص على اشتراط توافر أهلية العامل الكاملة وقت إبرام اتفاق عدم المنافسة.

الكلمات المفتاحية: نظام العمل - شرط عدم المنافسة - أسرار العمل - التزام العامل بعدم المنافسة - حرية العمل

Abstract:

The study examines the rules governing non-compete clauses by comparing Egyptian civil law and Saudi labor law to identify the regulatory aspects that balance the conflicting interests of employees and employers. It highlights the insufficiency of Article 83 provisions to adequately regulate the conditions for their validity and enforcement, and to clarify the scope of non-compete clauses, specifically whether

they prohibit only business ownership or also employment with competitors. The primary question addresses the sufficiency and clarity of Article 83 in protecting employee and employer rights. Key findings include differing legal interpretations of non-compete clause, Furthermore, unlike the Saudi approach, Egyptian law requires employee's full legal capacity, and prohibit excessive penalty clauses. The study recommends that Article 83 be clarified to restrict employees only from owning or participating in competing businesses, not from working for competitors, and to require employees to have full legal capacity when agreeing to the clause.

Keywords:

Non-Compete Clause, Egyptian Civil Law, Saudi Labor Law, Employee Rights, Employer Rights, Employment Restriction.

المقدمة:

كأصل عام تنقضي التزامات كلا من العامل وصاحب العمل تجاه بعضهما البعض بمجرد انقضاء عقد العمل بينهما، وبموجب ذلك يتمتع العامل حينها بكامل الحرية لتأدية أي عمل يكون متلائماً مع قدراته وكفاءته، إلا أنه من الممكن أن تتعارض هذه الحرية لدى العامل مع مصالح صاحب العمل السابق، بحكم أنها تجعل من العامل منافساً لصاحب العمل. وبحكم اضطلاع العامل على أسرار صاحب العمل، ومعرفته لعملائه، يميل أصحاب الأعمال لإدراج شرط في عقود العمل يمنع العمال من منافستهم، ومن ثم يبقى هذا الشرط العامل ملزماً بالامتناع عن القيام بأي نشاط يعد منافساً لرب عمله السابق حتى بعد انقضاء عقد العمل. ولا يخفى ما يشكله هذا الشرط من تقييد خطير على حرية العامل بالعمل؛ حيث يعد العمل حقاً أساسياً كفلته حقوق الإنسان والدساتير، كما كفله النظام السعودي بموجب المادة الثالثة من نظام العمل السعودي ولذلك كله؛ ولشروع وانتشار استخدام هذا الشرط في عقود العمل، كان من اللازم تنظيمه بأفضل طريقة تحافظ وتوازن بين مصالح أصحاب الأعمال، وحرية العمال في العمل. ولذلك جاءت هذه الدراسة لتدرس أحكام هذا الشرط في النظام السعودي، والبحث في أهم جوانب القصور التي اعترته، وذلك في ضوء مقارنته بالقانون المصري والتشريعات المقارنة.

يشجع استخدام أصحاب الأعمال لشرط عدم المنافسة في عقود العمل، وحيث يشكل هذا الشرط قيوداً على حرية العامل بالعمل في مهنته، وتهديداً لمصدر رزقه، كان من اللازم على المنظم التدخل لتنظيم هذا الشرط بشكل يضمن معه الموازنة بين مصالح الطرفين بما يكفل حرية العامل في العمل، ويحمي مصالح صاحب العمل في عمله، وتثور إشكالية الدراسة في عدم كفاية بنود المادة (٨٣) من نظام العمل السعودي -التي نظمت شرط عدم المنافسة- لتنظيم أحكام هذا الشرط فيما يخص أهلية العامل لقبوله، وفيما يخص المقابل المالي له أو الشرط الجزائي المترتب عليه، كما نجد أنها لم توضح مضمون شرط عدم المنافسة بشكل واضح، وذلك فيما إذا كان يقتصر على منع العامل بعد تركه

للعمل من تملك مشروع منافس لحسابه الخاص، أم يمتد ليشمل أيضا امتناعه أن يكون مجرد عامل لدى جهة منافسة؟ كما أنها -خلافًا للتشريعات مقارنة- أغفلت تنظيم حالات سقوط شرط عدم المنافسة والآثار المترتبة عليه.

ويثور التساؤل الرئيسي هنا حول مدى كفاية ووضوح بنود المادة (٨٣) من نظام العمل السعودي لتنظيم شرط عدم المنافسة وتأثير ذلك على حماية حقوق العامل وصاحب العمل؟

تهدف هذه الدراسة بشكل عام إلى التعرف على مضمون ومعايير وضوابط شرط عدم المنافسة، من خلال دراسة ما أخذت به التشريعات المقارنة، وببساطة الضوء خاصة على ما أخذ به القانون المدني المصري، ثم مقارنته بقانون العمل السعودي، والتعرف من خلال ذلك على الجوانب التنظيمية التي توازن بين المصالح المتعارضة للعامل وصاحب العمل والتي من الممكن للمنظم السعودي تبنيها.

تبرز أهمية الدراسة في أن شرط عدم المنافسة يعد من الشروط الشائع استخدامها في عقود العمل من قبل أصحاب الأعمال، ولما في هذا الشرط من خطورة على حرية العامل المهنية وتهديد لمصدر رزقه، تتأكد أهمية هذا البحث في عدم كفاية بنود المادة (٨٣) من نظام العمل السعودي المنظمة لشرط عدم المنافسة لتنظيم أحكام هذا الشرط فيما يخص أهلية العامل لقبوله، والمقابل المالي له أو الشرط الجزائي المترتب عليه، كما نجد أنها لم توضح مضمون شرط عدم المنافسة بشكل واضح، أو حالات سقوط شرط عدم المنافسة والآثار المترتبة عليه؛ ولذلك جاءت هذه الدراسة، للبحث في أفضل التنظيمات المقارنة التي نظمت هذا الشرط، لتقترح التعديلات التشريعية التي تحاول أن توازن بين المصالح المتعارضة للعامل وصاحب العمل، بشكل يحمي مصالح رب العمل المشروعة، ويحافظ على حق العامل في التمتع بحريته في ممارسة مهنته.

تستند هذه الدراسة إلى المنهج التحليلي المقارن، من خلال دراسة أحكام شرط المنافسة في النظام السعودي والمنصوص عليها في المادة (٨٣) من نظام العمل، ومقارنتها بالأحكام المتعلقة في النظام المصري والمنصوص عليها في المواد (٦٨٧-٦٨٦) من القانون المدني المصري، بهدف عرض أوجه الشبه والاختلاف بين النظامين محل الدراسة؛ للوصول إلى مواضع الفراغ التنظيمي في النظام السعودي، وإكمال ذلك بما يحقق أكمل تنظيم لشرط عدم المنافسة.

المبحث الأول: مفهوم شرط عدم المنافسة ومضمونه

المطلب الأول: مفهوم شرط عدم المنافسة

لم يعرف نظام العمل السعودي شرط عدم المنافسة، وكذلك أغلب القوانين المقارنة، حيث لم يعرفه أيضا كلا من القانون الإماراتي (فارس، 2019، صفحة ٢٥٩) والمصري والسوري والفرنسي، في حين تصدى لتعريفه القانون الألماني في المادة رقم (١١٠) من مرسوم *Gewerbeordnung*، حيث عرفه أنه: اتفاق بين العامل وصاحب العمل بتقييد النشاط المهني للعامل لفترة زمنية بعد انقضاء عقد العمل (الأحمد، 2021، صفحة 250)

وقد وردت عدة تعريفات من الفقه، حيث عرفه البعض أنه عبارة عن اتفاق بين العامل وصاحب العمل، بموجبه يتعهد العامل أن يمتنع عن منافسة صاحب العمل أثناء سريان عقد العمل أو بعد انتهائه. ويكون هذا الشرط اتفاقيا

بحيث يتم إدراجه كبند في عقد العمل، أو من خلال اتفاق لاحق مستقل عنه، وفي جميع الحالات يعد شرط عدم المنافسة عقداً يشترط أن تتوافر فيه أركان العقد الثلاثة وهي المحل والرضا والسبب (الأحمد، 2021، الصفحات 250-251)

كما عرفه آخرون أنه شرط عقدي يلتزم فيه العامل بعدم السعي إلى مسعى تجاري مماثل لنشاط صاحب العمل ينافسه فيه، بحيث يهدف هذا الشرط إلى المحافظة على حق رب العمل في استمرارية مشروعه خاصة بعد انتهاء العلاقة العمالية (فارس، 2019، صفحة 259)

حيث يتم غالباً تضمين عقود العمل هذا الشرط في الحالات التي يخشى فيها صاحب العمل من قيام العامل بمنافسته، وذلك عندما يكون العامل بحكم عمله مطلع على أسرار صاحب العمل، أو على تواصل مباشر مع عملائه بحيث يكون لديه فرصة بناء علاقات معهم (أبو بكر، صفحة 460)

ومثال ذلك، عامل يعمل بمهنة مندوب مبيعات لمنتجات صاحب العمل، ويحكم طبيعته عمله حصل على بيانات وأسماء عملاء صاحب العمل، فيجوز حينها لصاحب العمل أن يشترط على العامل ألا يقوم بعد انقضاء العلاقة العمالية بمنافسته في بيع ذات المنتجات (ناقرو، 2017، صفحة 149)

المطلب الثاني: مضمون شرط عدم المنافسة

تنص المادة الثالثة والثمانون من نظام العمل السعودي على إمكانية اشتراط صاحب العمل على العامل عدم منافسته إذا كان عمله يتيح له التعرف على عملاء صاحب العمل، ويعيب على نص المادة أنه قد أتى غامضاً من ناحية عدم تحديده للمقصود بعدم المنافسة، وعن ماهية الأعمال المحظورة التي ينطبق عليها وصف المنافسة. وبالتالي يثور التساؤل هنا عن المقصود بكلمة "منافسته" هل معناها ينحصر على امتناع العامل ذاته عن إنشاء مشروع منافس لصاحب العمل لحسابه الخاص؟ أم أن معناه يشمل أيضاً امتناعه عن مجرد العمل لدى صاحب عمل منافس؟

وحيث يشكل شرط عدم المنافسة تقييداً خطيراً لحرية العامل وتهديداً لاستقراره المالي ومصدر رزقه فبالتالي لا بد من التعرف على مفهوم هذا الشرط وتحديده تحديداً واضحاً لا لبس فيه.

اختلف المختصون في المقصود ببند المنافسة على قولين:

1- ذهب الاتجاه الأول إلى الأخذ بالمعنى الضيق لعدم المنافسة، وقصر الشرط على امتناع العامل عن تأسيس أو تملك أو المشاركة في تملك مشروع خاص منافس لصاحب العمل فقط، دون اعتبار عمل العامل لدى منشآت منافسة خرقاً لشرط عدم المنافسة؛ واستندوا في ذلك إلى أن الأصل هو حرية العامل في اختيار عمله، وأن تقييد حرية العامل عملاً بشرط عدم المنافسة هو استثناء، والاستثناء لا يتوسع ولا يُقاس في تفسيره (فارس، 2019، صفحة 261)

وحيث أنه من غير الممكن اعتبار العامل منافساً لصاحب العمل بمجرد أنه التحق بالعمل لدى صاحب عمل منافس؛ إذ لا يمكن تصور وجود منافسة بين صاحب عمل وعامل لاختلاف مراكزهما القانونية، وإنما يمكن تصورهما فقط بين

أصحاب الأعمال الذين هم في ذات القوة والمركز القانوني، وبالتالي يكون من المفترض أن شرط عدم المنافسة إنما جاء لمنع العامل من أن يصبح هو صاحب عمل مالكا لمشروع منافس، لا منعه من مجرد العمل لدى منافس، وخاصة أن أغلب أنظمة المنافسة الوطنية تهدف أساسا إلى احترام مبدأ حرية المنافسة (فارس، 2019، صفحة 262)

ونظرا لأن شرط عدم المنافسة يشكل انتهاكا لحقوق العمل التي كفلتها مواثيق حقوق الإنسان، كما أنه يؤدي لحرمان العامل من ممارسة مهنته لفترة ليست بالقصيرة، وبالتالي ينبغي تفسير هذا الشرط بحذر بالغ، وعلى ذلك إذا تضمن شرط عدم المنافسة عدم اشتراك العامل في أي مشروع يقوم بمنافسة صاحب العمل، فيفسر الشرط على أساس عدم إنشاء العامل أو مشاركته في مشروع ينافس صاحب العمل، دون أن يمتد إلى حرمان العامل من الاشتغال كعامل في مشروع منافس طالما أنه استمر في التزامه بالمحافظة على أسرار صاحب العمل السابق (العزبي، 2022-2023، صفحة 2219)

أما فيما يخص القضاء السعودي فقد صدرت بعض الأحكام من المحاكم العمالية على أن المقصود هو امتناع العامل بذاته عن منافسة صاحب العمل تجاريا وذلك بإعمال نص المادة الثالثة والثمانون من نظام العمل السعودي؛ بحجة أننا لو منعنا العامل من العمل لدى منافس فسيعد هذا الأمر إجحافا وظلما بحقه، إذ يُحرم من العمل الذي يتقنه وبرع فيه، وذلك يتعارض مع نص المادة الثالثة من نظام العمل السعودي التي تنص على أن العمل حق للمواطن (الشكرة، 2022، صفحة 9)

2- فيما ذهب الاتجاه الموسع في تفسير مضمون شرط عدم المنافسة شموله على منافسة العامل بنفسه أو بواسطة وكيل أو بمشاركة الغير أو حتى بالعمل لدى منافس (ناقرو، 2017، صفحة 148)

وبموجب هذا الرأي يمتنع على العامل منافسة صاحب العمل من خلال إنشاء مشروع منافس أو من خلال العمل عند منشأة منافسة أيضا (حداد، 2017، الصفحات 417-455)

ويعد هذا الرأي تفسيرا موسعا لشرط عدم المنافسة، بحيث يمنع العامل بعد انتهاء عقد عمله من الانتقال للعمل لدى مؤسسة أخرى تمارس نفس النشاط المهني أو الصناعي، لتجنب نقل المعلومات والأسرار والمؤهلات والخبرات إلى هذه المؤسسات المنافسة، متجاهلين بذلك الحقوق الدستورية للعامل المتمثلة في مبدأ حرية العمل (نادية، 2013، صفحة 118)

ويبرر هذا الاتجاه رأيهم أن شرط عدم المنافسة إنما جاء لحفظ حق صاحب العمل السابق، وأن نص المادة الثالثة من نظام العمل السابق ذكرها إنما حُصصت بنص المادة الثالثة والثمانون، حيث أن نص المادة قد جاء عاما (الشكرة، 2022، صفحة 10)، ولم ينص بصراحة أن المنع متوجه فقط لمن باشر المنافسة بنفسه، وبالتالي يكون هذا الرأي قد حمل المادة مالم تحتمل وقيدها دون دليل.

وقد صدرت بعض الأحكام من الهيئة العليا لتسوية الخلافات العمالية تفيد أن شرط عدم المنافسة يشمل في مضمونه منع العامل من العمل لدى منافس أيضا، حيث صدرت إحدى الأحكام بإلزام المدعى عليها -المنشأة- بنقل كفالة المدعي

-العامل-، بشرط أن يكون النقل لجهة عمل غير منافسة إعمالاً لنص المادة (٨٣) من نظام العمل السعودي (الهيئة العليا لتسوية الخلافات العمالية، 2010، صفحة 178)

يتبين مما سبق اختلاف الآراء في تحديد مفهوم عدم المنافسة، ومن وجهة نظرنا نرى أن التوسع في مفهوم شرط عدم المنافسة لدرجة منع العامل حتى من العمل لدى منافس هو أمر غير مقبول؛ لأنه يقيد حرية العامل وهو الطرف الضعيف، ويمنعه من الاستمرار في مهنته التي يجيدها، ويحرم من استخدام مؤهلاته الفنية التي تهيء له طريق كسب المعيشة، ويقيد أمامه سبل العمل، وفي هذا خرق لأهم حقوقه الدستورية.

المبحث الثاني: الأحكام القانونية لشرط عدم المنافسة

وضع كلا من المنظم السعودي والمصري عدة قواعد واشتراطات لصحة ونفاد شرط عدم المنافسة، فنجد أن ما نص عليه المنظم السعودي في المادة الثالثة والثمانون من نظام العمل السعودي ينحصر في اشتراط أن يكون اتفاق عدم المنافسة محددًا من حيث الزمان والمكان ونوع العمل، وألا تتجاوز مدته سنتين من انتهاء العلاقة العمالية.

في حين أن المشرع المصري في المادة (٦٨٦) من القانون المدني المصري الصادر في ١٦/٧/١٩٤٨م، تفرد باشتراط بلوغ العامل سن الرشد وقت إبرام الاتفاق، وأن يكون الشرط محددًا من حيث المكان والزمان ونوع العمل بالمقدار الضروري لحماية مصلحة صاحب العمل، كما نص المنظم المصري على عدم إمكانية تمسك صاحب العمل بهذا الشرط إذا كان هو من أنهى العقد، أو رفض تجديده، أو في حال إذا ما وقع من صاحب العمل ما يبرر للعامل فسخ العقد.

وفي هذا المطلب سنتحدث عن هذه القيود الواردة على صحة نفاذ شرط عدم المنافسة بشكل مفصل، في كلا من القانوني السعودي والمصري، بالإضافة إلى الحالات التي تؤدي إلى بطلانه وسقوطه، ثم المقارنة بينهما.

المطلب الأول: شروط صحة شرط عدم المنافسة

من نصوص المواد السابقة يمكننا أن نستخلص بعض الشروط الواجب توافرها لصحة إعمال شرط عدم المنافسة:

1- الأهلية:

تقتضي المادة (٦٨٦) من القانون المدني المصري لصحة اتفاق شرط عدم المنافسة أن يكون العامل بالغًا سن الرشد وبالغا كامل الأهلية وقت إبرام هذا الاتفاق، ويعود هذا التشدد إلى خطورة شرط عدم المنافسة على حرية العامل ومصالحه في ممارسة المهنة، لذلك حرص المشرع المصري على توافر القدر الكافي من الإدراك والتمييز لدى العامل لتقدير تبعات وأثار تصرفه (حسن ح.، 1974، صفحة 145)

ويتربط على تخلف هذا الشرط بطلان شرط عدم المنافسة، دون عقد العمل طالما أن العامل قد بلغ السن النظامية لإبرام عقد العمل (المعمري و عيسى، 2018، صفحة 49).

كما لا يصح شرط عدم المنافسة إذا كان وارداً في عقد العمل المبرم من قبل وصي أو ولي العامل، فليس للولي أو الوصي أن يقبل بشرط عدم المنافسة نيابة عن العامل. كما أن العبرة في تحقق توافر الأهلية يكون وقت إبرام اتفاق عدم المنافسة وليس بوقت دخوله مرحلة التنفيذ حال انتهاء عقد العمل (المعمري و عيسى، 2018، صفحة 49).

وبالمقابل لم ينص المنظم السعودي على مثل هذا الشرط، ونحن نرى أهمية النص عليه، بحيث لا يسري في حقه إلا من هو مدرك وواع لماهيته، وبحيث يقع باطلاً حال عدم توافر الأهلية الكاملة للعامل وقت إبرامه، وفي هذا حماية للعامل من الآثار المترتبة على هذا الشرط.

2- الكتابة:

اشترط المنظم السعودي لصحة شرط عدم المنافسة أن يكون محرراً، ويعتبر هذا الشرط شرط وجود لا إثبات فقط، بحيث إذا لم يكن الشرط مكتوباً فإنه لا يعد موجوداً (الريس و العبد، 2017، صفحة 213)، وسواء أكان هذا الشرط مكتوباً كبند ضمن عقد العمل أم باتفاق إلحاق منفصل موقع عليه من قبل العامل (ناقرو، 2017، صفحة 148).

ومن خلال نص المادة (٦٨٦) من القانون المدني المصري يتبين عدم اشتراطه لكتابة الشرط، ونحن نرى أهمية اشتراط الكتابة للتأكد من موافقة العامل المسبقة على هذا الشرط.

3- وجود مصلحة جديدة لصاحب العمل:

لا يعد شرط عدم المنافسة صحيحاً -في كلا النظامين السعودي والمصري- في حال عدم توافر مصلحة جديدة ومشروعة يهدف صاحب العمل إلى حمايتها، وذلك بالتأكيد في كلا المادتين السابقتين على أنما يكون الشرط موجوداً "لحماية مصالح رب العمل المشروعة".

حيث يجب وجود مبرر لوضع شرط عدم المنافسة وإلا عُذ باطلاً، حتى وإن توافرت فيه باقي الشروط؛ وذلك أن هذا الشرط يُعد شرطاً غير عادي بالنظر إلى مبدأ حرية الصناعة والتجارة بالإضافة إلى مبدأ حرية العمل (الأحمد، 2021، صفحة 260).

وتتوافر المصلحة لصاحب العمل إذا كانت طبيعة عمل العامل تسمح له بالتعرف على عملاء صاحب العمل، أو الاطلاع على أسرار عمله، وبمفهوم المخالفة، إذا كانت طبيعة عمل العامل ومركزه لا يمكنانه من التعرف على عملاء صاحب العمل أو أسرارهم فلن تتوافر لصاحب العمل أية مصلحة في اشتراط امتناع العامل عن المنافسة، لأن المنافسة في هذه الحالة لن تكون قائمة على استفادة العامل من عمله لدى صاحب العمل السابق (نايل، 2014، صفحة 129) (عمران، 2005، صفحة 166).

كما يقع على عاتق رب العمل عبء إثبات وجود المصلحة الجديدة، وعليه أن يستدل على ذلك بحساسية المركز الوظيفي للعامل، وما أتاح له من اتصال مباشر بعملائه والتعرف على أسرارهم (الأحمد، 2021، صفحة 261).

4- التحديد الزمني:

يجب أن يكون شرط عدم المنافسة مقيدا من حيث الزمان بفترة معينة، حيث اشترط المنظم السعودي ألا تزيد مدة الشرط على سنتين من تاريخ انتهاء العلاقة العمالية، وفي حال عدم تحديد هذه المدة في الاتفاق يقع باطلا، حيث صدر قرار الهيئة العليا لتسوية الخلافات العمالية مقررًا مبدأ أن خلو شرط عدم المنافسة من تحديد مدة عدم المنافسة يجعله فاقداً لركن من أركان الصحة فيه، مما يجعله باطلاً ولا يعول عليه وفقاً لنظام العمل (الهيئة العليا لتسوية الخلافات العمالية، 2010، صفحة 147).

في حين اشترط المشرع المصري قيد الشرط من حيث الزمان على القدر الضروري لحماية مصالح رب العمل المشروعة، ولم يضع حد أقصى لهذه المدة، إنما مجمل ما اشترطه أن يكون القيد مؤقتاً ومحدداً وألا يتجاوز المدة المعقولة واللازمة للمحافظة على مصالح صاحب العمل، وترك الأمر لسلطة قاضي الموضوع التقديرية، ليحدد في كل حالة المدة المعقولة في ضوء الظروف المحيطة. ويلاحظ أنه لا يكتفى بأن تكون المدة محددة أياً كانت مدتها، أي أنه ليس مجرد وسيلة لاستبعاد الشرط المؤبد، ففي بعض الحالات قد يكون شرط عدم المنافسة مقيداً ولكن يعتبر في حكم المؤبد ويرد عليه البطان، وذلك مثل إذا أخذ في الاعتبار العمر المتقدم للعامل (حسن ح.، 1974، صفحة ١٤٧).

وبالمقابل هناك من التشريعات من قيد الحد الزمني لشرط عدم المنافسة بمدة سنة فقط من تاريخ انتهاء علاقة العمل، ومن ذلك المشرع البحريني، حيث ذكرت المادة (٧٣) من قانون العمل البحريني عدة اشتراطات لصحة هذا الشرط ومن ضمنها "أن يكون القيد مقصوراً من حيث الزمان على مدة لا تتجاوز سنة لاحقة على انتهاء عقد العمل... (حسن خ.، 2017، صفحة ٨٧)".

ومن وجهة نظرنا نرى أهمية تخفيض الحد الأقصى الذي وضعه المنظم السعودي لمدة شرط عدم المنافسة، بأن يُخفف من سنتين إلى سنة فقط كحد أقصى، وذلك لما ذكرناه سابقاً من خطورة شرط عدم المنافسة على استقرار العامل الوظيفي والمالي، وإهداره للخبرات المعرفية التي يمتلكها، وأن مدة سنة تعتبر كافية من وجهة نظر الباحثة لحماية حقوق صاحب العمل وتغيير وتطور وسائل إنتاجه أو مواده وأساليبه القديمة التي كان يعرفها العامل؛ كما أنها تعتبر مدة غالباً ما ينسى خلالها العامل عملاء صاحب العمل القدامى، ومدة كافية لتجدد عملائه، خاصة مع التطور والتسارع الاقتصادي الذي تشهده المملكة في هذا الوقت.

5- التحديد المكاني:

يشترط المنظم السعودي لصحة شرط عدم المنافسة أن يكون محدداً من حيث المكان، حيث يكون في حدود البقاع التي يمتد إليها نشاط صاحب العمل، وبالتالي يجب أن يكون الاتفاق محصوراً في رقعة أو إقليم جغرافي معين بالقدر الضروري لحماية مصلحة صاحب العمل (الريس و العبد، 2017، صفحة ٢١٤).

وبالمقابل وضع المشرع المصري للحدود المكانية معياراً مرناً "بالقدر الضروري لحماية مصالح رب العمل"، وتسمح هذه المرونة بأن يؤخذ في الاعتبار مدى اتساع نشاط المشروع ومدى خطورة المنافسة، وذلك في نطاق جغرافي يتسع ويضيق

حسب الأحوال، حيث أن هناك مشروعات تتسع نشاطاتها لتشمل كامل إقليم الدولة وبالتالي يكون حصر شرط عدم المنافسة في رقعة جغرافية ضيقة لا يحقق الهدف من وجوده (حسن ح.، 1974، صفحة ١٤٨).

6- تحديد نوع العمل:

يعتبر تحديد نوع العمل من الأمور التي يجب تحديدها في شرط عدم المنافسة، وعليه يجب أن ينحصر المنع من المنافسة على نوع الأنشطة التي يباشرها صاحب العمل والتي تعتبر سرا من أسرارها، ذلك أن عمل العامل بها يهدد مصلحة صاحب العمل ويدخل في مفهوم المنافسة. أما قيام العامل بأعمال أخرى فلا يعد مساساً بمصالح صاحب العمل المشروعة، ذلك أن مصلحة صاحب العمل لا تستلزم امتناعه عن مزاوله كل عمل، وبالتالي يجب أن يكون هذا الحظر من المنافسة خاصاً بعمل معين، وهو ذلك النشاط الذي يزاوله صاحب العمل وما يرتبط به أعمال (نادية، 2013، الصفحات ١٣٦-137).

7- المقابل المادي:

يشكل شرط عدم المنافسة قيوداً خطيراً على حرية العامل ويهدده في مصدر رزقه، ومعالجة لهذه الإشكالية تذهب أغلب التشريعات التي نظمت هذا الشرط إلى إلزام صاحب العمل بتقديم مقابل مادي نظير امتناع العامل عن منافسته وقبوله لهذا الشرط، حيث جعل القضاء الفرنسي من المقابل المالي شرطاً لصحة الاتفاق، وأن عدم النص عليه يجعل شرط عدم المنافسة باطلاً. كما يتعين أن يراعى عند تحديد هذا المقابل مدى تقييد العامل في حريته، حيث قضي بأن المقابل المادي القليل لشرط عدم المنافسة يماثل عدم وجوده، كما قررت محاكم الموضوع الفرنسية أثناء تقييمها لقيمة المقابل المالي عدم شرعيته وذلك أنه لم يتعد ما نسبته ١٥٪ من إجمالي مرتب العامل في حين أن مدة شرط عدم المنافسة تبلغ عاماً كاملاً (حداد، 2017، الصفحات 436-437).

لم ينص المنظم السعودي على هذا الشرط، ومن وجهة نظرنا نرى أن لهذا الشرط من الأهمية بمكان، حيث أن اشتراط تقديم المقابل المالي بقوة القانون يضمن معه حماية الاستقرار المالي للعامل بعد انقضاء عقد عمله مع رب العمل السابق، خاصة أن أغلب أصحاب الأعمال والشركات تقوم بتضمين عقود العمل لموظفيها شرط عدم المنافسة، وغالباً ما لا يملك العاملون سوى الموافقة على هذه الشروط دون مفاوضة، مما يهدد استقرارهم الوظيفي والمالي، خاصة في حال عدم مقدرتهم على إيجاد وظيفة أو مصدر رزق، وبالتالي يكون من اللازم أن يتصدى المنظم لهذه الإشكالية بإلزام أصحاب الأعمال بتقديم المقابل المادي لشرط عدم المنافسة.

المطلب الثاني: حالات سقوط شرط عدم المنافسة

1- حالة فسخ صاحب العمل العقد أو رفض تجديده دون مبرر:

حرم المشرع المصري بموجب الفقرة الثالثة من المادة (٦٨٦) من القانون المدني المصري صاحب العمل من التمسك بشرط عدم المنافسة إذا رفض تجديد عقد العمل أو قام بفسخه وذلك بشرط ألا يقع من العامل ما يدفع ويبرر لصاحب العمل ذلك، ومعنى ذلك أنه طالما لم يصدر من العامل خطأ يبرر لصاحب العمل فسخ العقد أو يستند عليه

في عدم تجديد العقد، فإن ذلك يجعل شرط عدم المنافسة بلا أي أثر، ولا يستطيع صاحب العمل التمسك به في مواجهة العامل، وبالتالي يتحلل العامل حينها من التزامه بهذا الشرط (العنزي، 2022-2023، صفحة ٢٢٢٠).

2- حالة إذا ما وقع من صاحب العمل ما يبرر فسخ العامل للعقد:

والحال أيضا في حالة إذا ما وقع من صاحب العمل ما يبرر للعامل فسخ العقد، فلا يستطيع صاحب العمل حينها التمسك بشرط عدم المنافسة، ومثال ذلك إذا لم يقوم صاحب العمل بالوفاء بالتزاماته، أو إذا ارتكب فعلا مخالفا للأداب تجاه العامل أو أحد أفراد أسرته، واضطر العامل بسبب ذلك إلى ترك العمل وفسخ العقد، ففي هذه الحالات لا يجوز لصاحب العمل التمسك بشرط عدم المنافسة بالرغم أن العامل هو الذي ترك العمل بإرادته؛ وذلك أن الإنهاء كان بسبب خطأ صاحب العمل (الجيلاني، 2020، صفحة ١٩٣).

وبهذا المفهوم فإن خطأ صاحب العمل يعفي العامل من التزامه، وبالتالي فإن شرط عدم المنافسة لا يكون نافذا إلا في حالة استقالة العامل، أو انتهاء العقد بانتهاء مدته (المعمري و عيسى، 2018، صفحة ٦٤).

وبخلاف المشرع المصري لم يتطرق المنظم السعودي لحالات سقوط شرط عدم المنافسة، ومن وجهة نظرنا نرى أهمية النص على سقوط شرط عدم المنافسة في حال فسخ صاحب العمل للعقد أو رفضه تجديده، حيث أنه ليس من العدل في حق العامل أن يُمنع من العمل لاحقا، في حين أن صاحب العمل السابق هو من أنهى عقد عمله. وحيث أنه لا توجد قرينة لنية العامل في منافسة صاحب العمل إذا كان الأخير هو من رغب في إنهاء عقده وليس العامل.

3- حالة النزول عن شرط عدم المنافسة:

بما أن شرط عدم المنافسة يعد شرطا اتفاقيا، فإنه يجوز لصاحب العمل التنازل عنه بموجب الشروط المتفق عليه في العقد، أو بموجب اتفاقية لاحقة، ويشترط أن يكون هذا التنازل صريحا وواضحا، وأن يتم التنازل أثناء سريان عقد العمل أو خلال مدة محددة ومعقولة (العنزي، 2022-2023، صفحة ٢٢٢٠).

4- حالة اقتران شرط عدم المنافسة بشرط جزائي مبالغ فيه:

اشتراط المشرع المصري بموجب المادة (٦٨٧) من القانون المدني المصري لصحة ونفاذ شرط عدم المنافسة ألا يقترن بشرط جزائي مبالغ فيه، بحيث تكون هذه المبالغة وسيلة لإجبار العامل على البقاء في العمل، ويعود تقدير ما إذا كان الشرط مبالغا فيه إلى قاضي الموضوع، كما يعود له تحديد ما إذا كان الشرط قد جاء مقيدا لحرية العامل وقاصدا إجبار العامل على البقاء لدى صاحب العمل أم لا (ناصر، 2019، صفحة ١٨).

ولم يكتف المشرع المصري بتقرير بطلان الشرط الجزائي في حال ما إذا كان مبالغا فيه، بل قرر أيضا أن يمتد البطلان إلى اتفاق شرط عدم المنافسة في مجمله (أبو بكر، صفحة ٤٦٦).

ويلاحظ أن المشرع المصري لم يعط للقاضي سلطة تعديل مقدار التعويض، خروجاً عن القواعد العامة في القانون المدني، بل قرر كما ذكرنا بطلان الشرط بأكمله، وذلك زيادة في حماية العامل (العنزي، 2022-2023، صفحة ٢٢١٥).

وبالمقابل لم يتعرض المنظم السعودي لهذا الشرط، ومن وجهة نظرنا نرى أهمية النص عليه حماية للعامل، حيث إن وجود مثل هذا الشرط الجزائي التعسفي يضر بمصالح العامل، ويمس حريته الشخصية، حيث يؤدي إلى اضطرابه على البقاء لدى صاحب العمل مدة أطول مما هو مقرر عليه.

الخاتمة

لقد تناولت هذه الدراسة عرض أحكام شرط عدم المنافسة، في ضوء النظام السعودي، مقارنة بالقانون المصري، وذلك فيما يخص توضيح مفهوم شرط عدم المنافسة ومضمونه، بالبحث في آراء الفقهاء فيما إن كان المقصود بشرط عدم المنافسة ينحصر في منافسة العامل بذاته لصاحب العمل بإنشاء مشروعه الخاص، أم أن مفهوم المنافسة يشمل أيضا عمل العامل لدى منافس. كما تناول البحث شروط صحة شرط عدم المنافسة في كلا من النظامي السعودي المصري والمتمثلة في الأهلية، والقيود الزمني والمكاني، وقيود نوع العمل، والمقابل المالي، وأخيرا تطرق البحث لحالات سقوط شرط عدم المنافسة والمتمثلة في حالة فسخ صاحب العمل العقد أو رفض تجديده دون مبرر، وحالة إذا ما وقع من صاحب العمل ما يبرر فسخ العامل للعقد، بالإضافة إلى حالة التنازل عن شرط عدم المنافسة، وأخيرا حالة اقتتان شرط عدم المنافسة بشرط جزائي مبالغ فيه. وقد توصلنا إلى عدة نتائج وتوصيات كان من أهمها:

أولا: النتائج:

- 1- يوجد اختلاف فقهي في تفسير مضمون شرط عدم المنافسة، فذهب الاتجاه المضيق إلى حصر معناه في امتناع العامل عن منافسة صاحب العمل بذاته بتملك مشروعه الخاص، فيما ذهب الاتجاه الموسع إلى شمول معناه أيضا امتناع العامل العمل لدى منافس.
- 2- اشترط المشرع المصري توافر الأهلية الكاملة للعامل وقت الاتفاق لصحة ونفاذ شرط عدم المنافسة، في حين لم ينص المنظم السعودي على ثمة شرط.
- 3- اشترط المنظم السعودي ألا تزيد مدة شرط عدم المنافسة على سنتين من تاريخ انتهاء العلاقة العمالية، في حين اشترط المشرع المصري قيد الشرط من حيث الزمان على القدر الضروري لحماية مصالح رب العمل المشروعة، ولم يضع حد أقصى لهذه المدة.
- 4- يشترط المنظم السعودي لصحة شرط عدم المنافسة أن يكون محددا من حيث المكان في رقعة أو إقليم جغرافي معين، في حين وضع المشرع المصري للحدود المكانية معيارا مرنا "بالقدر الضروري لحماية مصالح رب العمل"، حيث تسمح هذه المرونة بأن يؤخذ في الاعتبار مدى اتساع نشاط المشروع ومدى خطورة المنافسة، وذلك في نطاق جغرافي يتسع ويضيق حسب الأحوال.
- 5- لم ينظم كلا من المنظم السعودي والمصري -خلافا لتشريعات مقارنة- المقابل المادي للعامل مقابل شرط عدم المنافسة، في حين نجد أن القضاء الفرنسي جعل من المقابل المالي للعامل شرطا لصحة الاتفاق، وأن عدم الاتفاق عليه يجعل شرط عدم المنافسة باطلا.

6- نظم المشرع المصري عدة حالات يسقط فيها شرط عدم المنافسة ومنها حالة فسخ صاحب العمل العقد أو رفض تجديده دون مبرر، وحالة ما إذا وقع من صاحب العمل ما يبرر فسخ العامل للعقد، بالإضافة إلى حالة اقتران شرط عدم المنافسة بشرط جزائي مبالغ فيه، في حين لمن يتطرق المنظم السعودي لتنظيم حالات سقوط هذا الشرط.

ثانياً: التوصيات:

- 1- توصي الباحثة المنظم السعودي بتحديد مضمون شرط عدم المنافسة في المادة (٨٣) من نظام العمل بقصره على منع العامل من تملك أو الاشتراك في تملك مشروع منافس لصاحب العمل، دون شموله مجرد العمل لدى منافس.
- 2- توصي الباحثة المنظم السعودي بالنص على اشتراط توافر أهلية العامل الكاملة وقت إبرام اتفاق شرط عدم المنافسة.
- 3- توصي الباحثة المنظم السعودي بتخفيض الحد الأقصى للقيود الزمني لشرط عدم المنافسة من سنتين إلى سنة واحدة فقط.
- 4- توصي الباحثة المنظم السعودي بالنص على اشتراط تقديم صاحب العمل المقابل المالي العادل للعامل كشرط لصحة ونفاذ اتفاق عدم المنافسة.
- 5- توصي الباحثة المنظم السعودي بتنظيم حالات سقوط شرط عدم المنافسة، بالنص على سقوط الشرط في حالة فسخ صاحب العمل العقد أو رفض تجديده دون مبرر، وحالة ما إذا وقع من صاحب العمل ما يبرر فسخ العامل للعقد، بالإضافة إلى حالة اقتران شرط عدم المنافسة بشرط جزائي مبالغ فيه.

المراجع

- الهيئة العليا لتسوية الخلافات العمالية. (2010). قرار رقم: ٤٣١/٢/٦٣ وتاريخ ١١/٢/٤٣١هـ. *مدونة المبادئ والقرارات العمالية*.
- الهيئة العليا لتسوية الخلافات العمالية. (2010). قرار رقم: ٤٣١/٢/٧٥٦ وتاريخ ١١/٧/٤٣١هـ. *مدونة المبادئ والقرارات العمالية*.
- أيت إفتان نادية. (2013). شرط عدم المنافسة بين حماية المصلحة المشروعة للمؤسسة وحرية العمل. *دراسات قانونية*، الصفحات 101-162.
- حمدي عبدالرحمن حسن. (1974). التزام العامل بعدم منافسة رب العمل في كل من القانونين المصري والفرنسي. *مجلة العلوم القانونية والاقتصادية*، الصفحات 131-165.
- خالد جمال أحمد حسن. (2017). المحامد والمعائب في معالجة بعض أحكام عقد العمل الفردي في ظل قانوني العمل البحريني القديم والجديد. *المجلة القانونية*.

- د. السيد عيد نايل. (2014). الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الإجتماعية في المملكة العربية السعودية، الكتاب الأول، نظام العمل السعودي الجديد.
- د. محمد خليل يوسف أبو بكر. التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل بين التشريع وأحكام القضاء. جامعة الزيتونة الأردنية.
- د. محمد علي عمران. (2005). الوسيط في شرح أحكام قانون العمل الجديد. دار نصر للطباعة والنشر.
- رزق مقبول الرئيس، و رضا محمود العبد. (2017). شرح أحكام نظام العمل السعودي وفقاً للتعديلات الصادرة بالمرسوم الملكي رقم (م/46) وتاريخ 1436/06/05 هـ جامعة الملك سعود.
- شواخ محمد الأحمد. (2021). اتفاق أو شرط عدم المنافسة في عقد العمل بين حماية مصالح صاحب العمل المشروعة وحق العامل في العمل: دراسة تحليلية مقارنة. مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، الصفحات ٢٤٣-٢٨٧.
- طلعت عبدالرحيم ناقرو. (2017). المختصر المفيد في شرح نظام العمل الجديد. الرياض.
- عبدالمجيد خلف منصور العنزي. (2022-2023). معايير التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل في ضوء التشريع المقارن وأحكام محكمة النقض الفرنسية والتميز الكويتية. مجلة قطاع الشريعة والقانون.
- علي حسين الجيلاني. (2020). التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل.
- عمر فارس. (2019). نطاق شرط عدم المنافسة في قانون العمل الإماراتي. مجلة الأمن والقانون، الصفحات 253-285.
- فاطمة حداد. (2017). القيود الواردة على حرية الشغل: الشرط الاتفاقي بعدم المنافسة نموذجاً. أشغال الندوة العلمية: القانون المغربي في مطلع القرن الحادي والعشرين - دراسات مهداة تكريماً للأستاذ محمد الشافعي (الصفحات 417-455). مراكش: كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية بمراكش.
- فهد عبدالله راشد المعمري، و مصطفى أبو مندور موسى عيسى. (2018). التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل: دراسة ومقارنة (رسالة ماجستير). مسقط: جامعة السلطان قابوس.
- محمد الشكرة. (2022). الإشكالات الأكثر شيوعاً في نظام العمل: مسائل في القضايا العمالية والجواب عليه.
- موسى ناصر. (2019). التزام العامل بعدم منافسة المستخدم في التشريع الجزائري " شرط عدم المنافسة في عقد العمل". مجلة قانون العمل والتشغيل، الصفحات ٥٢٩-٥٥٢.

نظام العمل السعودي. (28 أكتوبر، 2005). نظام العمل. تم الاسترداد من هيئة الخبراء بمجلس الوزراء:

-2ad8-2e48-6388-08381293https://laws.boe.gov.sa/BoeLaws/Laws/LawDetails/

1/94aa2f700a9a