



جامعة الأزهر
كلية الشريعة والقانون
بالقاهرة

بحث مستقل من:

مجلة قطاع الشريعة والقانون

مجلة علمية سنوية محكمة

تعنى بالدراسات الشرعية والقانونية والقضائية

تصدرها

كلية الشريعة والقانون بالقاهرة

جامعة الأزهر

العدد الرابع عشر

م ٢٠٢٣/٢٠٢٢

توجه جميع المراسلات باسم الأستاذ الدكتور: رئيس تحرير مجلة قطاع الشريعة والقانون

جمهورية مصر العربية - كلية الشريعة والقانون - القاهرة - الدراسة - شارع جوهر القائد

ت: ٢٥١٠٧٦٨٧

فاكس: ٢٥١٠٧٧٣٨

البريد الإلكتروني

magazine.sh.law@azhar.edu.eg

http://fshariaandlaw.edu.eg



جميع الآراء الواردة في هذه المجلة تعبر عن وجهة نظر أصحابها، ولا
تعبر بالضرورة عن وجهة نظر المجلة وليست مسؤولة عنها



رقم الإيداع

٢٠٢٣ / ١٨٠٥٣

الترقيم الدولي للنشر

ISSN: 2636-2570

الترقيم الدولي الإلكتروني

ISSN: 2805-329X



الموقع الإلكتروني

<https://jssl.journals.ekb.eg>



معايير

التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل

في ضوء التشريع المقارن وأحكام محكمة النقض الفرنسية
والتمييز الكويتية

إعداد

د. عبدالمجيد خلف منصور العنزي

أستاذ القانون المدني المشارك بأكاديمية سعد العبدالله للعلوم الأمنية

دولة الكويت



معايير التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل في ضوء التشريع المقارن وأحكام محكمتي النقض الفرنسية والتمييز الكويتية

عبدالمجيد خلف منصور العنزي

قسم القانون، أكاديمية سعد العبد الله للعلوم الأمنية، دولة الكويت.

البريد الإلكتروني: Dr.a.almajeed@gmail.com

ملخص البحث:

يعتبر الالتزام الناشئ عن شرط عدم المنافسة التزاما اتفاقيا يتم بتراضٍ بين طرفي عقد العمل، يسعى من خلاله صاحب العمل إلى حماية مصالحه المتمثلة بعدم اجتذاب عملائهم أو الإفشاء بالأسرار التي اطلع عليها العامل أثناء العمل لديه، إلا أنه في ذات الوقت يشكل تعديا على مبدأ حرية العمل. فجاءت هذه الدراسة لتحقيق التوازن بين حماية حرية العامل في اختيار عمله وحق صاحب العمل في حماية مصالحه المشروعة، وضبط شروط عدم المنافسة في عقود العمل وتحديد معايير صحتها، من خلال ما أخذت به بعض التشريعات المقارنة وما استقرت عليه السوابق القضائية لمحكمة النقض الفرنسية. وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لنصوص العمل الكويتي والتشريع المقارن، مع استعراض أحكام محكمتي التمييز الكويتية والنقض الفرنسية وبيان موقفها من شرط عدم المنافسة. وخلصت الدراسة إلى نتائج منها: أن شرط عدم المنافسة يعد شرطا شكليا لا ينتج أثرا ما لم يرد في اتفاق كتابي، وأنه يجب أن يكون محددا من حيث المكان والزمان والنشاط وإلا اعتبر باطلا، كما يلزم تعويض العامل عن التزامه بعدم منافسة العامل بتعويض عادل يتناسب مع نطاق حظر العمل. وإذا أخل العامل بالتزامه بعدم المنافسة قامت مسؤوليته العقدية، مما يسمح لصاحب العمل بالمطالبة بالشرط الجزائي في حال الاتفاق عليه، أو مطالبة العامل بالتنفيذ العيني لالتزامه مع التعويض في حال لحقه ضرر، كما تقوم مسؤولية صاحب العمل الذي تعاقد مع العامل مع علمه بوجود شرط عدم المنافسة.

الكلمات المفتاحية: قانون العمل، التزام، المنافسة، مسؤولية، تعويض.



Criteria for an employee's obligation not to compete with the employer in the light of comparative legislation and the judgements of the French Court of Cassation

Abdul Majeed Khalaf Mansour Al-Anzi

Law Department, Saad Al-Abdullah Academy for Security Sciences, State of Kuwait.

Email: Dr.a.almajeed@gmail.com

Abstract:

The obligation arising from the non-competition clause is a treaty obligation undertaken by the consent of the parties to the contract of employment, whereby the employer seeks to protect its interests by not attracting their customers or disclosing the secrets that the employee has been exposed to while working, but at the same time constitutes an infringement of the principle of freedom of work. This study was designed to strike a balance between protecting the freedom of the worker to choose his or her own employment and the right of the employer to protect his or her legitimate interests, and to regulate the conditions of non-competition in employment contracts and determine the criteria for their validity, through the introduction of some comparative legislation and the established jurisprudence of the French Court of Cassation. The study was based on the analytical descriptive method of Kuwaiti labor texts and comparative legislation, reviewing the judgements of the Kuwaiti Courts of Cassation and the French Cassation Court and its position on the non-competition clause. The study concluded, inter alia, that the non-competition clause is a formality requirement that produces no effect unless it is contained in a written agreement, that it must be specific in terms of place, time and activity or be considered invalid, and that the worker must be compensated for his obligation not to compete with just compensation commensurate with the scope of the prohibition of work. If the worker breaches his obligation not to compete, his contractual liability is performed, allowing the employer to claim the penalty clause if agreed, or the worker to perform in kind his obligation to compensate in the event of damage, and the employer who hired the worker with knowledge of the non-competition clause.

Keywords: Labor law, Obligation, Competition, Liability, Compensation.



المقدمة

جعل الدستور الكويتي العمل واختيار نوعه ضمن الحقوق العامة للمواطنين وألزم الدولة باتخاذ التدابير اللازمة لضمان عدالة الشروط التي تتضمنها عقود العمل بشكل عام وذلك بنص المادة ٤١ على أنه: " لكل كويتي الحق في العمل وفي اختيار نوعه. والعمل واجب على كل مواطن تقتضيه الكرامة ويستوجبه الخير العام، وتقوم الدولة على توفيره للمواطنين وعلى عدالة شروطه".

لذلك حرص المشرع الكويتي عند إصداره للقانون رقم ٦ لسنة ٢٠١٠ في شأن العمل في القطاع الأهلي على التأكيد على أن ما يتضمنه القانون لا يمثل سوى الحد الأدنى لحقوق العمال، دون أن يضع أي قيد على حرية العامل في اختيار العمل الذي يرغبه أو صاحب العمل الذي يتعاقد معه، إلا أنه يفهم من نص المادة ٤١ من قانون العمل أن عقد العمل يجب تنفيذه بما يتوافق مع مبدأ حسن النية وعدم الإضرار بمصالح صاحب العمل، إذ أعطى النص المشار إليه لصاحب العمل أن يفصل العامل دون إخطار أو تعويض أو مكافأة في حالات ثلاثة هي: ١- ارتكاب العامل خطأ نتجت عنه خسارة جسيمة لصاحب العمل. ٢- ثبوت غش العامل وتديسه للحصول على العمل، ٣- إفشاء العامل الأسرار الخاصة بالمنشأة مما تسبب أو كان من شأنه أن يتسبب بخسارة محققة لها. وهو ما يفهم منه أن القانون ينشئ التزاماً قانونياً على العامل بعدم الإضرار بمصالح صاحب العمل وعدم إفشاء الأسرار الخاصة التي اطلع عليها بعد التحاقه بالعمل والذي من نتيجته حرمان العامل من الالتحاق بأي عمل أو نشاط مشابه لطبيعة العمل في المنشأة التي يعمل بها طوال مدة عقد العمل.

إلا أن المشرع الكويتي لم ينظم مسألة في غاية الأهمية وترتبط بأسرار العمل ومصالح صاحب العمل وهي شرط عدم منافسة العامل لصاحب العمل بعد انتهاء عقد العمل وترك أمرها لإرادة المتعاقدين تعزيزاً لمبدأ سلطان الإرادة، وترك تقدير مدى صحة وبطلان هذا الشرط للقضاء. وهو بذلك يساير ما ذهب إليه التشريع الفرنسي الذي لم ينظم شرط عدم المنافسة في قانون العمل وترك للقضاء تحديد معايير صحة هذا الشرط وبيان آثاره وأثار عدم الالتزام به.



في حين ذهبت بعض التشريعات العربية^(١) إلى تنظيم شرط التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل لمنع استخدام هذا الشرط بشكل يضر بمصلحة العامل ويمنعه من العمل لفترات طويلة بعد انتهاء عقد العمل أو يدفعه إلى أن يرتضى البقاء في ذات العمل رغم عدم رغبته بذلك خشية البقاء دون عمل طوال الفترة المحددة في شرط عدم المنافسة.

لذلك جاءت هذه الدراسة لبيان حدود وآثار التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل من خلال تحديد معايير وضوابط شرط عدم المنافسة بعد انتهاء عقد العمل من خلال استقراء أحكام محكمة التمييز الكويتية ومحكمة النقض الفرنسية وما أخذت به التشريعات المقارنة، لتنتهي إلى اقتراح تعديل تشريعي يوازن بين المصالح المتعارضة للعامل ولصاحب العمل وتنظم شرط عدم المنافسة بالشكل الذي يمكن معه تحقيق الغاية من ورائه وهي حماية المصالح المشروعة لصاحب العمل بالمحافظة على أسرارهِ دون إلحاق الضرر بالعامل ومنعه من ممارسة العمل الذي يختاره. وقد اتبعنا في سبيل ذلك المنهج الوصفي التحليلي من خلال تقسيم البحث على النحو التالي:

المبحث الأول/ معايير صلاحية شرط عدم المنافسة

المبحث الثاني/ آثار شرط عدم المنافسة

(١) على سبيل المثال: المواد ٨١٨ و ٨١٩ من القانون المدني الأردني والفقرة ب من المادة ١٩ من قانون العمل الأردني. المادتين ٦٥٢-٦٥٣ من القانون المدني السوري، المادتين ٦٨٦-٦٨٧ من القانون المدني المصري، المادة ١٢٧ من قانون العمل الإماراتي، المادة ٤٣ من قانون العمل القطري.



المبحث الأول

معايير صحة شرط عدم المنافسة

يرتب عقد العمل التزاماً على عاتق العامل بالمحافظة على جميع الأسرار المهنية التي يطلع عليها أثناء عمله، سواء أكانت أسراراً فنية أم صناعية أم تجارية، أم كانت متعلقة بطريقة إدارة العمل داخل المنشأة أو التسويق للمنتجات، وينتج عن هذا الالتزام التزام آخر على عاتق العامل بعدم منافسة صاحب العمل تستوجب مقتضيات حسن النية في تنفيذ عقد العمل، وحماية مصالح صاحب العمل وعدم الإضرار به من خلال التحاق العامل بمشروع منافس أو التواصل مع عملاء صاحب العمل أو الإفشاء بالمعلومات والأسرار التي اطلع عليها العامل.

والتزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل أثناء تنفيذ عقد العمل، نجد مصدره في نص المادة ٤١ من قانون العمل الكويتي الذي يمنع العامل من الإفشاء بالأسرار الخاصة بالمنشأة وتفرضه مقتضيات حسن النية التي توجب على العامل عدم إتيان كل عمل من شأنه الإضرار بمصالح صاحب العمل^(١). إلا أن هذه الدراسة تناقش التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل بعد انتهاء عقد العمل، وهو التزام اتفاقي لم يرد له تنظيم في قانون العمل الكويتي، وترك أمر مراقبته للقضاء لتحقيق التوازن بين الالتزامات الناشئة عن عقد العمل^(٢).

والاتفاق على شرط عدم المنافسة بعد انتهاء عقد العمل يؤدي إلى منع العامل بعد انقضاء عقد العمل من إنشاء مشروع خاص منافس أو الالتحاق بالعمل لدى صاحب عمل يمارس نشاطاً مشابهاً لنشاط صاحب العمل السابق بهدف حماية مصالح صاحب العمل السابق من استخدام الأسرار والمعلومات التي اطلع عليها العامل أو التواصل مع عملائه. بيد أن هذا الاتفاق يتعارض مع مبدأ حرية العمل ويمنع العامل من اختيار العمل الذي يتناسب مع تأهيله ومعرفته.

(١) بوكلي شكيب حسن، شرط عدم المنافسة ومدى تأثيره على الحق في العمل، مجلة الفكر القانوني، المجلد ٢، العدد ٢، ٢٠١٨، ص ٢٧٣.

(٢) محمد عرفان الخطيب، مبدأ عدم التمييز في تشريع العمل المقارن (المفهوم)، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد ٢٤، العدد ٢، ٢٠٠٨، ص ٨٢.



وقد أدى غياب التنظيم القانوني لشرط عدم المنافسة -خاصة في فرنسا - إلى تمادي أصحاب العمل في فرض هذه الشروط القاسية على العمال الأمر الذي دفع القضاء إلى التصدي لها بالمعالجة وتحديد معايير صحتها، في حين تنبّهت بعض التشريعات إلى أهمية تنظيم شرط عدم المنافسة وبيان شروط صحته حتى لا يفرض أصحاب العمل في التعدي على حرية العامل في اختيار عمله وإجباره على البقاء في العمل لديهم^(١).

ولتحقيق التوازن بين حماية حرية العامل في اختيار عمله وحق صاحب العمل في حماية مصالحه المشروعة، وضبط شروط عدم المنافسة في عقود العمل، سنحاول بيان معايير صحة شرط عدم المنافسة بعد انتهاء عقد العمل في التشريع المقارن وما استقرت عليه مبادئ محكمة النقض الفرنسية، من خلال تقسيم هذا المبحث إلى ثلاثة مطالب، يتناول الأول منها المعايير المرتبطة بضرورة كتابة شرط عدم المنافسة وبيان المصلحة المراد حمايتها، ويركز الثاني على المعايير المرتبطة بحدود الالتزام بعدم المنافسة من حيث الزمان والمكان والأنشطة التي يشملها، في حين خصص المطلب الثالث لتقدير المقابل المالي واقتران شرط عدم المنافسة بشرط جزائي.

(١) ناصر موسى، التزام العامل بعدم منافسة المستخدم في التشريع الجزائري (شرط عدم المنافسة في عقد العمل)، مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد ٤، العدد ٢، ديسمبر ٢٠١٩، ص



المطلب الأول

المعايير المرتبطة بشكل الاتفاق والمصلحة المراد حمايتها

يعتبر الالتزام الناشئ عن شرط عدم المنافسة التزاما اتفاقيا يتم بتراضٍ بين طرفي عقد العمل، ومع ذلك يجب أن يكون هذا الاتفاق كتابيا وإلا فلن يستطيع صاحب العمل مطالبة العامل بالالتزام به عملا بحكم المادة ٣٨ من قانون العمل الكويتي. كما لا يصح أن يعتمد أصحاب العمل إلى إدراج شرط عدم المنافسة دون وجود ضرورة أو مصلحة تستدعي النص عليه.

لذلك ذهب التشريعات المقارنة والقضاء الفرنسي إلى تحديد المعايير المرتبطة بشكل الاتفاق على عدم المنافسة وتحديد صور المصلحة المشروعة التي تبرر وجود الشرط، وستناول المعايير المرتبطة بشكل الاتفاق في الفرع الأول، ثم نبين صور المصلحة التي تبرر شرط عدم المنافسة في الفرع الثاني.

الفرع الأول

أن يكون شرط عدم المنافسة مكتوبا:

يعتبر الالتزام الناشئ عن شرط عدم المنافسة التزاما اتفاقيا، قد يرد كشرط من شروط عقد العمل، أو يرد في اتفاق لاحق على إبرام عقد العمل^(١)، وبالرغم من شموله بقاعدة الرضائية لأن المشرع لم يجعل الكتابة ركنا لقيام عقد العمل، بل هي لازمة فقط لإثباته، إلا أن شرط المنافسة لا ينتج أثرا ما لم يرد في اتفاق كتابي.

وقد استقر الرأي في قضاء محكمة النقض الفرنسية على أن شرط عدم المنافسة يجب أن يكون مكتوبا دائما ولا يمكن أن يكون ضمنيا، إلا أنه ليس بالضرورة أن يدرج في العقد أو الاتفاق اللاحق بعنوان "شرط عدم المنافسة"^(٢).

ويعتبر هذا الاستنتاج متوافقا مع توجه المشرع الكويتي الذي نص في المادة

(١) عفيف محمد كلوب، أكرم صبحي مزهر، مدى ارتباط التزام عدم إفساء الأسرار بالتزام عدم المنافسة -دراسة مقارنة، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية، المجلد ١٠، العدد ٣، السنة ٢٠٢١، ص ٦٢-٦٣.



٣٨ من قانون العمل على أن عقد العمل يجب أن يكون ثابتاً بالكتابة - كأصل عام-، فإن لم يكن عقد العمل ثابتاً في محرر العقد قائماً وجاز للعامل - دون صاحب العمل - إثبات حقه بكافة طرق الإثبات^(١). وهو ما يعني بمفهوم إشارة النص أن صاحب العمل لا يمكنه إثبات ما له من حقوق ما لم تكن ثابتة بالكتابة، ومن ضمن هذه الحقوق التي لا يستطيع إثباتها سوى بالكتابة حقه بإلزام العامل بالامتناع عن العمل لدى الغير أو لحساب نفسه بعد انتهاء مدة عقد العمل.

فشرط عدم المنافسة يمثل خروجاً على الأصل العام المتمثل في حرية العمل، وبالتالي لا يكفي أن يستتج هذا القيد على حرية العمل استنتاجاً من الظروف المحيطة بالعلاقة التعاقدية^(٢). ولا يمكن لشرط عدم المنافسة أن يرتب آثاره إلا إذا كشف الاتفاق بوضوح عن قصد المتعاقدين منه^(٣).

وكما يمكن أن يدرج شرط عدم المنافسة في عقد العمل أو في اتفاق لاحق عليه، يمكن أن يدرج عقد التدريب أو في اتفاق العمل الجماعي^(٤). لكن لا يمكن أن

(١) تنص المادة ٢٨ من القانون رقم ٦ لسنة ٢٠١٠ في شأن العمل في القطاع الأهلي على أنه: "يجب أن يكون عقد العمل ثابتاً بالكتابة وبيّن فيه على وجه الخصوص تاريخ إبرام العقد، وتاريخ نفاذه، وقيمة الأجر، ومدة العقد إذا كان محدد المدة، وطبيعة العمل، ويحرر من ثلاث نسخ تعطى واحدة لكل من طرفيه وتودع النسخة الثالثة بالجهة المختصة بالوزارة فإن لم يكن عقد العمل ثابتاً في محرر العقد قائماً ويجوز للعامل في هذه الحالة إثبات حقه بكافة طرق الإثبات..".

(٢) حمود غزال، الشرط الاتفاقي بالالتزام بعدم المنافسة، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، المجلد ٢٨، العدد ١، ٢٠١٦، ص ٥٦.

(٣) في السنوات الأخيرة، تزايدت الأحكام الصادرة عن محكمة النقض الفرنسية بإبطال شرط عدم المنافسة في عقود العمل بهدف حماية "المبدأ الدستوري لحرية العمل". انظر:

Cass. soc., 14 mars 2000, No. 98-42.090. Cass. soc., 19 nov. 1996, No. 94-19.404. Cass. soc., 8 mai 1967, No. 65-12.776. Cass. soc., 14 mai 1992, No. 89-45.300. Cass. soc., 10 juillet 2002, No.00-45.135. Cons. const., 20 juillet. 1988, Dr. soc. 1988, p. 755, note X. Prétot.

Y. Auguet, La légitimité de la clause de non-concurrence en droit du travail, Petites Affiches 1998, n° 75, p. 17.

(٤) حمود غزال، الشرط الاتفاقي بالالتزام بعدم المنافسة، مرجع سابق، ص ٥٧.



يستنتج وجود شرط عدم المنافسة نتيجة وجوده في لائحة العمل في المشروع أو المنشأة التي يعمل بها العامل أو لائحة النظام الأساسي، لأن موافقة العامل على شرط عدم المنافسة يجب أن تثبت كتابة في عقد العمل أو في اتفاق خاص لاحق وعدا ذلك من حالات لا يمكن أن تدل على موافقة العامل على الشرط صراحة لذلك لا يعتد بها.

ويمكن أن نصل من خلال ما سبق إلى أن شرط عدم المنافسة بالنظر إلى الخطورة التي يشكلها على حرية العمل، لا يعتبر شرطا رضائيا وإنما شرطا شكليا يجب أن ينصب رضا المتعاقدين عليه في قالب شكلي يتمثل في الكتابة^(١).

الفرع الثاني

أن يحمي شرط عدم المنافسة مصلحة مشروعة لرب العمل:

حتى يصح شرط عدم المنافسة وينتج آثاره يجب أن يكون ضروريا لحماية المصالح المشروعة لصاحب العمل، فشرط عدم المنافسة يهدد مصالح العامل ويقيده حريته في اختيار العمل، لذلك لا يتصور وجوده إلا في الحالات التي يشكل فيها التحاق العامل بعمل آخر تهديدا لمصالح صاحب العمل.

وقد نصت المادة ١١٢١-١ من قانون العمل الفرنسي على بطلان كل شرط من شأنه أن يفرض قيوداً على حقوق الأشخاص والحريات الفردية والجماعية ما لم يكن لها ما يبررها من مصالح تفرضها طبيعة العمل أو نوع العمل وبالقدر الذي يتناسب مع الهدف المنشود منها^(٢)، وذلك حتى لا تستعمل هذه الشروط لتقييد حرية العمل وإبطاء العامل في بحثه عن وظيفة جديدة^(٣). وقد قررت محكمة النقض

(١) بوكلي شكيب حسن، شرط عدم المنافسة ومدى تأثيره على الحق في العمل، مرجع سابق، ص ٢٧٣.

(2) Code du travail, Article L1121-1: " Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché".

(3) Cass. soc., 11 juillet 2000, No. 98-43.240.



الفرنسية أن القيد المفروض على حرية العمل من قبل صاحب العمل لا يكون ساريًا إلا إذا كان ضروريًا لحماية المصالح المشروعة لصاحب العمل ومتناسبًا مع مراعاة الوظيفة التي يشغلها العامل والعمل المطلوب منه^(١).

ويشكل التحاق العامل بعمل آخر أو إنشاء مشروعه الخاص خطراً على مصالح صاحب العمل متى كانت طبيعة العمل الذي أسند إلى العامل تمنحه إمكانية الوصول إلى المعلومات الاستراتيجية التي يعتمد عليها صاحب العمل في إدارة مشروعه أو منشأته وفي تسويق منتجاته أو كسب العملاء سواء كانت هذه المعلومات ذات طبيعة تجارية أو صناعية أو مهنية أو حتى إدارية^(٢). وغالبًا ما يكون الهدف من اشتراط عدم المنافسة هو منع العامل من اجتذاب عملاء المنشأة التي كان يعمل بها أو الإفشاء بالأسرار التي اطلع عليها أثناء عمله^(٣).

وقد اعتبرت محكمة النقض الفرنسية تواصل العامل مع عملاء الشركة التي كان يعمل بها خلال الاثني عشر شهراً السابقة على مغادرته للعمل من قبيل الإخلال بشرط عدم المنافسة. وكذلك الأمر بالنسبة لقبوله العمل في شركة تتنافس مع جهة عمله السابقة وبذات طبيعة العمل، أو العمل على إنشاء مشروع يشكل منافسة لصاحب العمل الذي كان يعمل لديه متى استخدم الأسرار التي كان قد اطلع عليها طوال مدة عمله السابقة^(٤).

(1) Cass. soc., 12 janvier 1999, No. 96-40.755.

(2) Y. Serra, Y. Auguet, La légitimité de la clause de non-concurrence en droit du travail, Petites Affiches 1998, p.14. Y. Serra, Tsunami sur la clause de non-concurrence en droit du travail, Dalloz, 2002, p.2491. https://actu.dalloz-etudiant.fr/fileadmin/actualites/pdfs/01_2016/00-45.135_D..pdf

(3) N. Gavalda, Les critères de validité des clauses de non-concurrence en droit du travail, Dr. soc. 1999, p. 582; H. Thiébault, L'employeur et le juge, Dr. soc. 1997, p. 133; P. Waquet, Le juge et l'entreprise, Dr. soc. 1996, p. 472.

(4) Cass. soc., 08-05-1967 n° 65-12.776. Jean Péliissier, Antoine Jeammaud, Antoine Lyon-Caen, Nanterre La Défense, Emmanuel Dockès, Les clauses de non-concurrence, 44. Soc. 8 mai 1967 - 45. Soc. 14 mai 1992 - 46. Soc. 10 juillet 2002, Les grands arrêts du droit du travail, 4e édition 2008, p. 240.



وقد حدد المشرع المصري في المادة ١/٦٨٦ من القانون المدني صور المصلحة المشروعة التي تبيح لصاحب العمل اشتراط عدم المنافسة بأن يكون العمل المكلف به العامل يسمح له بمعرفة عملاء صاحب العمل، أو أن يكون العمل المكلف به يسمح له بالاطلاع على أسرار صاحب العمل.

وقد أخذت محكمة التمييز الكويتية بهذا الرأي وقررت أنه: " ليس هناك ثمة ما يمنع صاحب العمل خشية انتقال زبائنه أو تسرب أسرار عمله إلى منافسيه عن طريق استخدام نفس العامل من أن يشترط على الأخير عدم العمل لدى منافس له خلال سريان عقد عمله لديه أو لمدة محددة بعد انتهاء ذلك العمل..."^(١).

فإذا كان العمل الجديد الذي التحق به العامل لا يستدعي استخدام المعلومات التي اطلع عليها خلال مدة عمله السابق أو لا يحتاج منه التواصل مع عملاء صاحب العمل السابق فلا مجال للحديث عن وجود مصلحة من وراء إدراج شرط عدم المنافسة، كما لو كان العامل حارس أمن أو عامل نظافة أو حرفي بسيط لا تسمح له طبيعة عمله بالوصول إلى المعلومات والأسرار التي يخشى صاحب العمل تسربها أو استغلالها للإضرار بمصالحه.

ويقع على رب العمل إثبات المصلحة الجدية المراد حمايتها من وراء إدراج شرط عدم المنافسة في عقد العمل، فإذا عجز عن ذلك اعتبر الشرط باطلاً ويتحلل العامل من عقد العمل بشكل نهائي^(٢)، كما للعامل أن يثبت انتفاء وجود أية مصلحة جدية لصاحب العمل ليتخلص من التزامه بعدم المنافسة^(٣).

(١) محكمة التمييز الكويتية، الطعن رقم ٦٧ لسنة ٢٠٠٣/ عمالي، بتاريخ ٢٠٠٤/٤/٥. الطعن رقم ٨ لسنة ١٩٨٩/ عمالي، بتاريخ ١٩٨٩/١١/٦.

(2) Tara Brill-Venkatasamy. La clause de non concurrence en droit du travail: comparaison des droits anglais et français. In: Revue internationale de droit comparé. Vol. 50 N°1, Janvier-mars 1998. pp. 146.

(٣) حمود غزال، الشرط الاتفاقي بالالتزام بعدم المنافسة، مرجع سابق، ص ٥٨.



المطلب الثاني

المعايير المرتبطة بنطاق تطبيق شرط عدم المنافسة

نظرا للآثار الوخيمة لشرط عدم المنافسة على حرية العمل ومنع العامل من الالتحاق بمشاريع ذات طبيعة مشابهة لطبيعة عمل المنشأة التي كان يعمل بها، يجب أن يفي شرط عدم المنافسة في عقد العمل بمجموعة من المعايير التراكمية التي حددتها السوابق القضائية لمحكمة النقض الفرنسية وكررتها بانتظام في قراراتها، ومنها أن يكون شرط عدم المنافسة محددًا من حيث الزمان والمكان، وقاصرا على نوع معين من العمل أو الأنشطة الصناعية أو التجارية^(١). وستناول هذه الشروط تباعا:

الفرع الأول

أن يكون الشرط محددًا من حيث الزمان:

لا قيمة لشرط عدم المنافسة إذا جاء غير محدد المدة، فهو شرط وإن كان يحمي مصلحة مشروعة لأصحاب الأعمال إلا أنه يشكل تهديدا للعامل ويحول بينه وبين تأمين مصدر رزقه ويتعارض مع مبدأ حرية العمل، لذلك لا يصح أن يكون أبديا.

ومدة شرط عدم المنافسة تخضع لتقييم قاضي الموضوع بالنظر لطبيعة العمل الذي كان يقوم به العامل لمصلحة صاحب العمل وما يتيح له من قدرة على الاطلاع أو التعامل مع المعلومات التي يخشى صاحب العمل اطلاع الغير عليها أو استخدامها بشكل يضر بمصالحه.

وقد أكدت الفقرة ب من المادة ٦٨٦ من القانون المدني المصري على ضرورة أن يكون شرط عدم المنافسة محدد المدة وجعلت هذه المدة مرتبطة بما يحقق القدر الضروري لحماية صاحب العمل. وأعطت للقاضي تقدير مدى معقولية مدة المنع على ضوء الظروف المحيطة بالعمل.

في حين استقر القضاء الفرنسي على أن مدة الحظر لا يمكن بأي حال من

(1) Cass, soc. 10 juill. 2002, No. 00-45135.



الأحوال أن تتجاوز الستين^(١). وهو ما يظهر بوضوح من خلال اتفاقيات العمل الجماعية مثل الاتفاقية الجماعية الوطنية للاستيراد والتصدير والتجارة الدولية^(٢)، والاتفاقية الجماعية لصناعات التعدين^(٣)، والاتفاقية الجماعية الوطنية لتجارة معالجة الحبوب والتي ميزت بين مدة الحظر وجعلتها ستة أشهر للعمال غير الإداريين وستين للعمال الإداريين^(٤).

وقد ذهبت بعض قوانين العمل المقارنة إلى تحديد المدة القانونية لشرط عدم المنافسة والنص صراحة على مدة التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل، مثل المادة ٤٣ من قانون العمل القطري التي نصت على عدم تجاوز مدة الشرط في جميع الأحوال على سنة^(٥)، والمادة ٨٣ من نظام العمل السعودي التي حددت مدة الشرط بما لا يتجاوز الستين^(٦). في حين ميزت المادة ٦٨٥ من القانون المدني الليبي بين مدة شرط عدم المنافسة لمن يشغل منصب مدير وحددتها بما لا يتجاوز خمس سنوات، وبين غيره من العاملين وحددت مدة الشرط بما لا يتجاوز ثلاث سنوات^(٧).

(1) Cass.Soc. 7 mars 2007, No. 05-45.511. Cass.Soc, 15 novembre 2006, No. 04-46.721.

(2) Convention collective nationale de l'import-export et du commerce international du 18 décembre 1952.

(3) Convention collective départementale des industries de la métallurgie de Saône-et-Loire

(4) Convention collective nationale des métiers de la transformation des grains du 9 novembre 2016

(٥) المادة ٤٣ من قانون العمل القطري رقم ١٤ لسنة ٢٠٠٤ المعدلة بالمرسوم بقانون رقم ١٨ لسنة ٢٠٢٠.

(٦) المادة ٨٣ من نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/٥١ بتاريخ ٢٣ / ٨ / ١٤٢٦.

(٧) المادة ٦٨٥ من القانون المدني والملحق المعدل الجزء الاول لسنة ٢٠١٦م الصادر بتاريخ ٢٠١٦/٤/١٤.



الفرع الثاني

أن يكون الشرط محددًا من حيث المكان:

يجب أن يشير شرط عدم المنافسة إلى المنطقة الجغرافية التي ينطبق عليها (المحافظة، المنطقة، الإقليم... إلخ). فإذا لم يشر الشرط إلى المنطقة التي يحظر على العامل الالتحاق بالعمل في حدودها كان للقاضي أن يقدر تلك المنطقة بعد الموازنة بين مصلحة صاحب العمل وحرية العامل في اختيار العمل.

وليس بالضرورة أن يتم تحديد منطقة الحظر من خلال ذكر المنطقة الجغرافية التي يسري عليها، بل يمكن اللجوء إلى معيار مرن يتوافق والقدر الضروري لحماية مصالح صاحب العمل، حسب نوع النشاط والمنطقة التي يتسع نشاط صاحب العمل ليشملها، بحيث يذكر في شرط عدم المنافسة عدم التحاق العامل بجهة عمل أخرى أو إنشاء مشروع منافس في المناطق التي يمارس فيها صاحب العمل نشاطه دون تحديد لتلك المناطق، ويمكن للقاضي تحديدها من خلال ما يقدمه صاحب العمل من مستندات تحدد فروع مشروعه في المناطق التابعة لمحافظة أو إقليم بعينه^(١).

في حين لا يعتد القضاء الفرنسي بشرط عدم المنافسة الذي لا يتم من خلالها تحديد المنطقة الجغرافية التي يحظر على العامل الالتحاق بالعمل في نطاقها، بل جعل هذا التحديد من الشروط الأساسية التي يعول عليها القاضي في تقييد نطاق تطبيق شروط عدم المنافسة بشكل عام^(٢).

وهناك من يرى أن تطور العلاقات المهنية وأساليب التجارة الحديثة باستخدام تقنية المعلومات وشبكات التواصل الاجتماعي قد أفرز أنماطًا جديدة للعمل لا تعترف بالحدود الجغرافية مثل العمل عن بعد باستعمال تقنيات الاتصال

(١) ناصر موسى، التزام العامل بعدم منافسة المستخدم في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص ٥٤٤. أحمد حسن البرعي، الوسيط في القانون الاجتماعي، الجزء الثاني، شرح عقد العمل الفردي وفقا لأحكام القانون ١٢ لسنة ٢٠٠٣، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٣، ص ٦١٠.

(2) Cass, soc. 18 septembre 2002, No. 00-42.904._Cass, soc. 25 mars 1998, No. 95-41.543.



الحديثة في أي مكان يوجد به العامل، وجعل تحديد منطقة جغرافية بعينها لا يحقق مصالح صاحب العمل^(١)، وقد يكون الحل في بيان معايير تحديد منطقة عدم المنافسة والمساحات ضمن المواقع والتطبيقات التي يستخدمها رب العمل لممارسة نشاطه.

وعلى ذلك يمكن القول بأنه لا يجوز بأي حال من الأحوال أن يدرج شرط عدم المنافسة في عقد العمل أو في الاتفاقات اللاحقة ما لم يكن محددًا بشكل واضح من حيث المنطقة الجغرافية التي يسري الحظر في نطاقها. فإذا جاء عاما دون تحديد للمنطقة التي يحظر على العامل ممارسة عمل أو نشاط منافس أو يضع معيارا واضحا لتحديد منطقة الحظر اعتبر الشرط باطلا ولا أثر له.

الفرع الثالث

أن يكون الشرط محددًا من حيث نوع العمل أو النشاط:

يشكل شرط عدم المنافسة قيودا على حرية العمل ويبرره حماية مصالح مشروعة لصاحب العمل، إلا أنه يجب ألا يؤدي إدراج هذا الشرط في عقود العمل إلى حرمان العامل من ممارسة العمل بشكل كلي طوال مدة الحظر المتفق عليها. لذلك، يجب أن يسمح شرط عدم المنافسة بإيجاد مساحة من الحرية تمكن العامل من الالتحاق بعمل آخر خلال فترة سريان شرط عدم المنافسة وتسمح له بممارسة نشاطه المهني بشكل طبيعي^(٢).

ولأن شرط عدم المنافسة يعد قيودا على حرية العامل في العمل، يجب ألا يعتبر الشرط مشروعًا إلا بصورة استثنائية بتوفر قيود وضوابط صارمة، وأن يصاغ الشرط بشكل يتناسب مع الملف الشخصي للعامل وطبيعة عمله ومدى اتصاله بالعملاء أو بالمعلومات الجوهرية التي يعتمد عليها صاحب العمل في إدارة

(١) خالد اليحياوي، عدم المنافسة كشرط في عقد الشغل - القانون التونسي، مقال منشور على موقع محاماة نت، بتاريخ ٢٠١٧/٨/١٩.

(2) M. Buy, Libertés individuelles des salariés et intérêts de l'entreprise: un conflit de logiques, in Les droits fondamentaux des salariés face aux intérêts de l'entreprise, PUAM, 1994, p. 9 s.



مشروعه^(١).

ويبدو أن معيار تحديد نوع العمل أو النشاط الذي لا يسمح للعامل بالالتحاق به أو ممارسته خلال فترة الحظر يعد أكثر أهمية من معيار تحديد الزمان والمكان^(٢). وهو ما يظهر من خلال رفض القضاء الفرنسي الاعتراف بالشروط الذي يحظر على العامل القيام بنشاط مماثل لنشاط صاحب العمل دون تحديد نوع العمل بشكل دقيق، حتى لا يحرم العامل من الاستفادة من شهادته وتدريبه والخبرة التي اكتسبها في الأنشطة الأخرى^(٣). كما ذهبت محكمة النقض الفرنسية إلى أن العامل يكون قد أخل بالتزامه بعدم المنافسة إذا قام بالتعامل مع عملاء صاحب العمل السابق طوال مدة الحظر، أما منع العامل وهو مهندس متخصص في تنظيم الإنتاج من قبول أية وظيفة تتناسب مع تخصصه ومعرفته وتدريبه المهني فيشكل تعدياً على مبدأ حرية العمل ولا يعتد به^(٤).

وقد ذهبت محكمة التمييز الكويتية بذات الاتجاه عندما قررت أن التحاق العامل بالعمل بذات تخصصه في شركة متخصصة في مشروعات الهندسة والبترو

(1) J. Pélissier, A. Supiot, A. Jeammaud, Droit du travail, Précis Dalloz, 20ème éd., Dalloz 2001, § 255, p. 287.

(2) M. Gomy, Essai sur l'équilibre de la convention de non-concurrence, Presses universitaires de Perpignan, 1999, n° 171 s.

(3) Cass. soc. 15 mars 2017, 15-28.142, Inédit N° de pourvoi 15-28142_Y. Serra, La qualification professionnelle du salarié, élément déterminant de la validité de la clause de non-concurrence en droit du travail, D. 1996, Chron. p. 245. Brill-Venkatasamy Tara. La clause de non concurrence en droit du travail: comparaison des droits anglais et français. In: Revue internationale de droit comparé. Vol. 50 N°1, Janvier-mars 1998. pp. 145.

(4) Cass. soc. 08-05-1967 n° 65-12.776_Cass. soc., 18 déc. 1997, No. 95-43.409.

Jean Pélissier, Antoine Jeammaud, Antoine Lyon-Caen, Nanterre La Défense, Emmanuel Dockès, Les clauses de non-concurrence, 44. Soc. 8 mai 1967 - 45. Soc. 14 mai 1992 - 46. Soc. 10 juillet 2002, Les grands arrêts du droit du travail, 4e édition 2008, p. 240.



لا يشكل إخلالا بشرط عدم المنافسة لأن الشركة التي كان يعمل بها متخصصة في مجال الحاسبات وتكنولوجيا المعلومات، ولم تقدم الشركة الطاعنة ثمة دليل على وجود رابطة تجارية بينها وبين الشركة الأخرى تخشى معه إنشاء العامل بالمعلومات التي اطلع عليها طوال مدة عمله السابق"^(١).

(١) محكمة التمييز الكويتية، الطعن رقم ١٨٨ لسنة ٢٠٠٩ / عمالي ٣، بتاريخ ٢٠١٠/٦/٩.



المطلب الثالث

المعايير المرتبطة بمقابل الالتزام بشرط عدم المنافسة والإخلال به

لم تعد المعايير المتعلقة بحدود شرط عدم المنافسة من حيث الزمان والمكان ونوع العمل كافية لكبح جماح أصحاب العمل عن إدراج شرط عدم المنافسة في العقود التي تبرم مع العمال دون وجود حاجة ملحة لهذا الشرط أو مصلحة تبرر وجوده.

لذلك ذهب القضاء الفرنسي والتشريع المقارن إلى إضافة شروط أخرى تهدف إلى بيان أهمية تمتع العامل بحرية العمل ولفت انتباه أصحاب العمل إلى النظر في المصلحة المبتغاة من اشتراط عدم المنافسة والفائدة من ورائه. وذلك من خلال إضافة شرط جديد وهو ضرورة تحديد تعويض مالي معقول مقابل التزام العامل بشرط عدم المنافسة (الفرع الأول)، ومنح القضاء سلطة تعديل الشرط الجزائي الذي يكون الهدف منه إجبار العامل على البقاء في العمل بعد انتهاء مدة عقد العمل (الفرع الثاني).

الفرع الأول

أن يتم تعويض العامل عن الالتزام بالشرط:

لم تجعل محكمة النقض الفرنسية التزام صاحب العمل بتقديم تعويض مالي للعامل عن التزامه بعدم المنافسة ضمن شروط صحة شرط عدم المنافسة في بداية الأمر^(١)، وكان رأيها قد استقر بشكل واضح لا لبس فيه على أنه لا يمكن إلزام صاحب العمل بدفع التعويض مالم يرد مثل هذا الالتزام في نص قانوني أو شرط اتفاقي في عقد العمل الفردي أو في اتفاقيات العمل الجماعية^(٢) أو بموجب أحكام اللوائح المهنية^(٣).

(1) Cass. soc. 9 octobre 1985, No. 83-46.113.

(2) Cass. soc. 14 avril 2016, No. 14-29.679.

(٣) كانت الغالبية العظمى من اتفاقيات العمل الجماعية القديمة في فرنسا لا تنظم أحكام شرط عدم المنافسة، ولم يعد الأمر كذلك بعد تواتر الأحكام القضائية الحديثة التي تؤكد على ضرورة تعويض العامل طوال فترة التزامه بالشرط واهتمام الدولة بإيضاح ذلك من خلال



إلا أن هذا الموقف قد تغير و عدلت محكمة النقض الفرنسية عن رأيها السابق بتاريخ ٢٠٠٢/٧/١٠، وأكدت بما لا يدع مجالاً للشك أن شرط دفع التعويض المالي مقابل التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل هو شرط لصحة التزام العامل بعدم المنافسة بقولها: "إن شرط عدم المنافسة يكون قانونياً فقط إذا كان... يتضمن التزام صاحب العمل بدفع تعويض مالي للموظف"^(١). وقد توصلت لرأيها بعد أن رأت أن شرط عدم المنافسة يشكل مصدر قلق للعدالة، وأن من الإنصاف أن يتحمل صاحب العمل مقابل حماية مركزه التنافسي وتقييد حرية العامل في العمل، وذلك في سبيل دفع أصحاب العمل إلى التركيز على العائد المالي المتوقع من إدراج شرط عدم المنافسة واستبعاد الشرط إذا لم يكن ضرورياً لحماية المصالح المشروعة لصاحب العمل^(٢).

وتعويض العامل عن وفائه بالتزامه بعدم المنافسة، يأتي منسجماً مع القواعد العامة في تنفيذ الالتزامات، والتي تفرض بأن لكل التزام سبباً مشروعاً يبرره، كما تستدعيه أيضاً طبيعة عقد العمل باعتباره عقداً تبادلياً يقيم التزامات متقابلة في ذمة طرفيه، إلى جانب اعتبارات العدالة^(٣).

ولا يعتبر مجرد الاتفاق على التزام صاحب العمل بدفع تعويض مالي كافياً لصحة شرط عدم المنافسة، بل وضعت محكمة النقض الفرنسية مجموعة من المعايير لصحة هذا الشرط، نذكر منها ما يلي:

١. إن التزام صاحب العمل بدفع التعويض المالي يجب أن يبدأ بعد انتهاء عقد

عرض نماذج لشرط عدم المنافسة في اتفاقيات العمل الجماعية والصيغ المقترحة التي تحفظ حقوق العامل في تقاضي مقابل مالي عن التزامه بالشرط. انظر:

<https://code.travail.gouv.fr/contribution/quelles-sont-les-conditions-de-la-clause-de-non-concurrence>

(1) Cass. soc. 10 juillet 2002, No.00-45.135: 00.45.387: 99-43.334.

(2) Y. Serra, op. cit., p.2491.

(٣) ناصر موسى، التزام العامل بعدم منافسة المستخدم في التشريع الجزائري مرجع سابق، ص ٥٤٦. فاطمة الزهراء بوقطة، شرط عدم المنافسة في علاقة العمل الفردية، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية الاقتصادية والسياسية، المجلد ٦، العدد ٣، ٢٠٠٩، ص ١٧٦.



العمل وليس أثناء تنفيذه.

٢. يجب على صاحب العمل الالتزام بدفع التعويض المالي بغض النظر عن سبب انتهاء عقد العمل (الاستقالة أو الفصل لسوء السلوك)^(١).

٣. يجب الاستمرار في دفع المقابل حتى لو التحق العامل بعمل آخر بعد انتهاء عقده مع صاحب العمل، طالما لم تنطبق عليه شروط الوظيفة أو النشاط المحدد في شرط عدم المنافسة.

٤. يمكن لصاحب العمل أن يدفع المقابل المالي دفعة واحدة بعد انتهاء عقد العمل أو على شكل راتب شهري أو سنوي^(٢).

٥. يجب أن يكون المقابل المالي معقولاً وكافياً لتعويض العامل عن تقييد حريته في العمل^(٣)، ويتم ضبطه وفقاً لمدة شرط عدم المنافسة ومقدار تأثيره على الحرية المهنية للعامل^(٤). فإذا رأت المحكمة أن مبلغ التعويض تافهاً ولا يتناسب مع الأضرار التي رتبها قيد عدم المنافسة كان لها أن تقدر التعويض التي تراه مناسباً. وتقدم السوابق القضائية لمحكمة النقض الفرنسية أمثلة على المقابل التافه الذي تصدت له وأبطلته، منها: (مقدار ١٥% من الراتب الشهري للعامل يدفع شهرياً للعمل ولمدة سنة^(٥)، ومقدار ٣٠% من متوسط أجر العامل عن السنة الأخيرة، يدفع لمدة ستة شهور^(٦)). وقد حددت بعض اتفاقيات العمل الجماعية مقدار المقابل المالي الذي يلتزم صاحب العمل بدفعه مقابل وفاء العامل بالتزامه بعدم المنافسة، بأن يساوي ثلث متوسط الأجر الإجمالي لآخر

(1) Josée Pluchet, Clause de non-concurrence, que dit la loi ?, cadremploi, Publié le 03 septembre 2019. <https://www.cadremploi.fr/editorial/conseils/droit-du-travail/detail/article/du-nouveau-pour-la-clause-de-non-concurrence.html>

(2) Cass. soc. 7 mars 2007, No. 05-45.511.

(3) Y. Aubrée, Contrat du travail, clauses particulières, Rép. trav. Dalloz 2008, sept. 2006, No. 134.

(4) Cass. soc. 25 janvier 2012, No. 10-11.590.

(5) Cass.Soc, 15 novembre 2006, No. 04-46.721,2012

(6) Cass. soc. 16 mai 2012, No. 11-10.760.



١٢ شهرا إذا كانت مدة شرط عدم المنافسة أقل من سنة أو تساويها، أو نصف متوسط الأجر الإجمالي إذا كانت مدة الشرط ما بين سنة وستين^(١).

الفرع الثاني/ ألا يقترن شرط عدم المنافسة بشرط جزائي مبالغ فيه:

فطنت بعض التشريعات العربية لمسألة لا تقل أهمية عن المعايير السابق ذكرها لضبط شرط عدم المنافسة والتخفيف من حدة آثاره، وهي إجبار العامل على البقاء في خدمة صاحب العمل مدة أطول من المدة المتفق عليها من خلال الاتفاق على شرط جزائي مبالغ فيه في حالة عدم التزام العامل بشرط عدم المنافسة، فاشتطت لصحة الاتفاق على عدم المنافسة ألا يقترن شرط عدم المنافسة بشرط جزائي مبالغ فيه.

فإذا اتفق أطراف عقد العمل على شرط جزائي في حالة إخلال العامل بشرط عدم المنافسة وكان في الشرط الجزائي مبالغة تجعله وسيلة لإجبار العامل على البقاء في خدمة صاحب العمل مدة أطول من المدة المتفق، كان الشرط الجزائي باطلا، وهذا البطلان ينسحب ليشمل شرط عدم المنافسة في جملته^(٢).

بيد أنه يلاحظ أن التشريعات التي أضافت شرط عدم اقتران شرط عدم المنافسة بشرط جزائي، خرجت على القواعد العامة في القانون المدني، التي تعطي للقاضي تخفيض الشرط الجزائي المبالغ فيه^(٣)، وقررت بطلان الشرط بأكمله دون أن تعطي للقاضي تعديل مقدار التعويض، بل إنها إمعانا في حماية العامل لم تكتف

(1) Clause de non-concurrence (Article 8 bis), Convention collective nationale de l'import-export et du commerce international du 18 décembre 1952. Etendue par arrêté du 18 octobre 1955 JORF 6 novembre 1955 rectificatif JORF 22 novembre 1955.

(٢) المادة ٨١٩ من القانون المدني الأردني، المادة ٦٥٣ من القانون المدني السوري، المادة ٦٨٧ من القانون المدني المصري.

(٣) تنص المادة ٣٠٣ من القانون المدني الكويتي على انه: " لا يكون التعويض المتفق عليه مستحقا إذا أثبت المدين أن الدائن لم يلحقه ضرر. ويجوز للمحكمة أن تخفض التعويض عما هو متفق عليه إذا أثبت المدين أن التقدير كان مبالغا فيه إلى درجة كبيرة، أو أن الالتزام نفذ في جزء منه. ويقع باطلا كل اتفاق يخالف ذلك.



بذلك، وقررت بطلان شرط عدم المنافسة الذي اقترن به الشرط الجزائي بالرغم من أن الشرط الجزائي هو التزام تبعي والامتناع عن المنافسة هو الالتزام الأصلي، ولا يمتد بطلان الالتزام التبعي إلى بطلان الالتزام الأصلي^(١). وكان من الأفضل الأخذ بحكم القواعد العامة في هذه الحالة ومنح قاضي الموضوع السلطة التقديرية في تخفيض الشرط الجزائي المبالغ فيه دون أن يكون له أن يحكم ببطلانه أو بطلان شرط عدم المنافسة^(٢).

(١) علاء رضوان، يهم ملايين الموظفين والعمال.. مدى التزام العامل بعدم المنافسة لصاحب العمل.. المُشرع منع العامل من العمل لدى آخر للحفاظ على أسرار المؤسسة، ولكن بشروط، مقال منشور في صحيفة اليوم السابع، بتاريخ ٢٠١٩/١١/٦.

(٢) محمد خليل يوسف أبوبكر، التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل بين التشريع وأحكام القضاء، مجلة العلوم القانونية والسياسية، الجمعية العلمية للبحوث والدراسات الاستراتيجية، العدد ٣، السنة ٩، ٢٠١٩، ص ٤٦٦. حمود غزال، الشرط الاتفاقي بالالتزام بعدم المنافسة، مرجع سابق، ص ٦٠.



المبحث الثاني آثار شرط عدم المنافسة

إذا لم يستوف شرط عدم المنافسة معايير الصلاحية التي حددناها سابقاً، فإن الشرط يقع باطلاً والعامل غير مطالب بالامتناع عنه، أما إذا استجمع شروط الصحة فإن العامل ملزم بتنفيذ التزامه بالامتناع عن المنافسة.

لكن متى يبدأ العامل بتنفيذ التزامه؟ وما هي الحالات التي لا يستطيع فيها صاحب العمل التمسك بشرط عدم المنافسة؟ وما أثر إخلال العامل بالتزامه بالامتناع عن المنافسة؟

ستتم الإجابة على هذه الأسئلة من خلال تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين، خصصنا الأول منهما لموضوع تنفيذ شرط عدم المنافسة والتنازل عنه وحالات سقوطه، في حين خصصنا الثاني لجزاء الإخلال بشرط عدم المنافسة.



المطلب الأول

تنفيذ شرط عدم المنافسة والتنازل عنه

رغم الارتباط الكبير بين التزام العامل بعدم إفشاء الأسرار ومنافسة صاحب العمل أثناء تنفيذ عقد العمل، وشرط عدم المنافسة بعد انتهاء عقد العمل، إلا أن المسألة الأولى منظمة بنص القانون ويبقى العامل خاضعا لهذا الالتزام وإن لم يرد له ذكر في عقد العمل، في حين أن التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل بعد انتهاء العلاقة التعاقدية يجد مصدره في الاتفاق المكتوب الذي يحدد نطاق سريانه من حيث المكان والزمان ونوع الأعمال والأنشطة التي يحظر على العامل الالتحاق بها بعد تركه للعمل^(١).

فشرط عدم المنافسة لا يدخل حيز التنفيذ ولا يلتزم به العامل، إلا عند انقضاء العلاقة التعاقدية^(٢)، لأن العبرة من هذا الشرط هي تقييد حرية العامل في ممارسة أي نشاط مهني يكون منافسا لنشاط صاحب العمل بعد انتهاء عقد العمل خشية قيامه باجتذاب عملاء صاحب العمل إلى مشروع جديد يعمل به، أو الاستفادة من أسرار التصنيع أو التسويق لحسابه الخاص أو لحساب صاحب عمل منافس^(٣). ويلتزم العامل بالاتفاق على عدم المنافسة إذا انعقد الشرط صحيحا وفقا لقانون العمل والقواعد العامة المنصوص عليها في القانون المدني، واستوفى المعايير المطلوبة لصحته من حيث الشكل والمصلحة والنطاق. وقد اعتبرت السوابق القضائية لمحكمة النقض الفرنسية بداية التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل مرتبطة بإنهاء عقد العمل وذلك من تاريخ المغادرة الفعلية للعامل في حالة الإغفاء من الإشعار، أو من نهاية الإشعار في الحالات التي يلتزم بها العامل بإشعار صاحب العمل برغبته في إنهاء عقد العمل سواء وردت في القانون أو في الاتفاق^(٤).

(١) بوكلي شكيب حسن، شرط عدم المنافسة ومدى تأثيره على الحق في العمل، مرجع سابق، ص٢٧٣.

(2) G. Paisant, Clause pénale, Rép. civ. Dalloz 2008, janv. 1993, No. 33, 72, 86.

(٣) السيد عيد نائل، شرح قانون العمل الجديد، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٥-٢٠٠٦، ص١٨٨.

(4) Cass, soc, 12 mars 1997, No. 95-45.596.



ولأن شرط المنافسة يشكل تعدياً على حرية العمل التي كفلها الدستور ومواثيق حقوق الإنسان ويؤدي إلى حرمان العامل من ممارسة نشاطه المهني لفترة من الزمن، وبالتالي يعد استثناء من الأصل العام وهو حرية العمل، لذلك يجب تفسير شرط عدم المنافسة في أضيق الحدود^(١). فإذا تضمن شرط عدم المنافسة عدم اشتراك العامل في أي مشروع يقوم على منافسة صاحب العمل في عمله، فيفسر الشرط على أساس عدم إنشاء العامل لمشروع ينافس صاحب العمل أو المشاركة في مشروع منافس دون أن يمتد إلى منع العامل من الاشتغال كعامل في مشروع منافس طالما أنه استمر محافظاً على أسرار صاحب العمل الأول^(٢).

وتأسيساً على فكرة اعتبار شرط عدم المنافسة كاستثناء من حرية العمل ينبغي أن يفسر الشك لمصلحة العامل، فإذا لم تكن عبارات العقد واضحة الدلالة على التزام العامل بعدم المنافسة، وجب إعفاء العامل من هذا الالتزام والتأكيد على حرّيته في اختيار العمل الذي يتناسب مع تأهيله وتدريبه^(٣). وهذا ما أكدته محكمة التمييز الكويتية بقولها: "لما كان ذلك وكان الحكم المطعون فيه قد أيد الحكم المستأنف في قضائه في الدعوى الأصلية وبرفض الطلب العارض المبدى من الطاعنة على ما استخلصه من الكتاب المؤرخ ٢٠٠٢/٥/١٤ والصادر عن الأخيرة بالسماح للمطعون ضده بأن يشارك بتأسيس شركة تجارية دون أية تحفظات وأن هذا الكتاب صدر لاحقاً للإقرار المؤرخ ٢٠٠٢/٣/١٧ والمتضمن حقوق المطعون ضده وأنه يعد بمثابة موافقة من الطاعنة طبقاً لما اشترطته المادة التاسعة من عقد العمل، وكان هذا الاستخلاص سائغاً وله أصله الثابت في الأوراق وكافياً لحمل قضاء الحكم المطعون فيه فإن النعي عليه بهذا السبب لا يعدو أن يكون جدلاً موضوعياً فيما تستقل به محكمة الموضوع لا يجوز إثارته أمام هذه المحكمة^(٤)."

(١) حسن كيرة، أصول قانون العمل، ط٣، منشأة المعارف، الاسكندرية، ١٩٨٣، ص ٣٢٢.

(٢) حمدي عبد الرحمن، التزام العامل بعدم منافسة رب العمل، مجلة العلوم القانونية والاقتصادية، العدد ١، السنة ١٩٧٤، ص ١٣٣. سيد محمد رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠٠٥، ص ٢٦٦.

(3) Cass, soc, 2 décembre 2015, No. 14-19.029.

(٤) محكمة التمييز الكويتية، الطعن رقم ١٠٦ لسنة ٢٠٠٣ / عمالي ٢، بتاريخ ٢٠٠٤/٥/٣١.



ولأنه يجب كأصل عام تنفيذ الالتزامات بحسن نية ودون تعمد الإضرار بالآخرين، حرم المشرع المصري بنص المادة ٣/٦٨٦ من القانون المدني صاحب العمل من التمسك بشرط عدم المنافسة إذا فسخ العقد أو رفض تجديد عقد العمل دون أن يقع من العامل ما يبرر ذلك، أو إذا وقع منه هو ما يبرر فسخ العامل للعقد. ومعنى ذلك أنه طالما لم يقع من العامل أي خطأ يبرر فسخ العقد أو يستند إليه صاحب العمل في رفض تجديده عند انقضاء مدته إذا كان محدد المدة، فإن إنهاء عقد العمل بالإرادة المنفردة لصاحب العمل أو رفض تجديده دون إخلال العامل بواجباته - مثل حالة تخفيض عدد العمالة بسبب سوء الحالة المالية للمنشأة- يجعل شرط عدم المنافسة بلا أثر ويتحلل العامل من التزامه بعدم المنافسة.

وقد استقرت المبادئ القضائية في فرنسا على أن شرط عدم المنافسة لا ينطبق في حالة فقدان العمل نتيجة خطأ صاحب العمل أو في حالة الفصل التعسفي^(١). وألزمت صاحب العمل بدفع المقابل المالي من لحظة دخول شرط عدم المنافسة حيز التنفيذ، ومغادرة العامل للمنشأة التي يعمل بها بشكل نهائي. فإذا تم الاتفاق على دفع التعويض المالي كدفعة واحدة وجب دفعها مع مكافأة نهاية الخدمة^(٢).

وباعتبار شرط عدم المنافسة شرطاً اتفاقياً فإنه يجوز لصاحب العمل التنازل عن تطبيقه بموجب البنود المتفق عليها في العقد أو في الاتفاقية الجماعية^(٣)، أو بموجب اتفاق لاحق بين العامل وصاحب العمل^(٤). بشرط أن يكون التنازل واضحاً وصريحاً^(٥)، وأن يحدث التنازل أثناء مدة تنفيذ عقد العمل أو خلال فترة معقولة محددة^(٦).

(1) Cass.Soc, 24 janvier 1974, No. 72-40.463._Cass.Soc, 25 octobre 1995, No. 93-45.442.

(2) Y. Serra, op. cit., p.2491.

(٣) عياد خيرة، إخلال العامل بالتزام عدم المنافسة، مجلة البحوث في الحقوق والعلوم السياسية، المجلد ٦، العدد ٢، ٢٠٢٠، ص ٨٤.

(4) Cass, soc, 11 mars 2015, No. 13-22.257.

(5) Cass, soc, 23 septembre 2008, No.07-41.649.

(6) Cass, soc, 2 décembre 2015, No. 14-19.029. Cass. soc. 21 janvier 2015, No. 13-



المطلب الثاني

جزاء الإخلال بشرط عدم المنافسة

إذا كان شرط عدم المنافسة صحيحا مستجمعا لجميع شروط الصلاحية التي حددتها التشريعات المقارنة والسوابق القضائية لمحكمة النقض الفرنسية فإن إخلال العامل بالتزامه بعدم المنافسة يرتب مسئوليته العقدية، مما يسمح لصاحب العمل بالمطالبة بالشرط الجزائي في حال الاتفاق عليه، أو مطالبة العامل بالتنفيذ العيني لالتزامه مع التعويض في حال لحقه ضرر من مخالفة العامل لالتزامه، كما تقوم مسئولية صاحب العمل الذي تعاقد مع العامل مع علمه بوجود شرط عدم المنافسة، وستتناول مسئولية العامل عن الإخلال بشرط عدم المنافسة في الفرع الأول، وتتناول مسئولية صاحب العمل الجديد في الفرع الثاني.

الفرع الأول

مسئولية العامل عن الإخلال بشرط عدم المنافسة

إذا توفرت شروط صحة الاتفاق على عدم المنافسة تعين على العامل الالتزام به بحيث إذا أخل به بعد انتهاء العقد، كان مسئولا عن هذا الإخلال قبل رب العمل مسئولية عقدية^(١)، ومن ثم يكون لصاحب العمل مطالبته بالتعويض عن الأضرار التي أصابته بسبب هذا الإخلال ويجوز لصاحب العمل أن يطالب بإزالة المخالفة بوقف المنافسة أو إغلاق المنشأة المنافسة.

ويعتبر العامل قد أخل بالتزامه بعدم المنافسة متى التحق بالعمل أو النشاط الذي تم تحديده في الاتفاق خلال المدة الزمنية المتفق عليها وضمن المنطقة الجغرافية المحددة، سواء عن طريق تطوير نشاط مماثل لحسابه الخاص، أو عن طريق التعاقد مع منشأة منافسة أو بالتواصل مع عملاء صاحب العمل السابق. ويقع في جميع الأحوال على صاحب العمل عبء إثبات إخلال العامل بالتزامه بعدم

24.471.

(١) بوكلي شكيب حسن، شرط عدم المنافسة ومدى تأثيره على الحق في العمل، مرجع سابق، ص



المنافسة ومباشرته للنشاط أو العمل المحظور.

فإذا ثبت إخلال العامل بشرط عدم المنافسة قامت مسؤولية العامل العقدية باعتبار الشرط قد ورد في عقد العمل أو ضمن ملحقاته، وأصبح من حق صاحب العمل أن يطالب العامل بما يلي:

أولاً: التنفيذ العيني:

نظراً إلى أن التزام العامل بعدم المنافسة هو التزام بالامتناع عن القيام بعمل، فإن لصاحب العمل السابق أن يطلب من القضاء إلزام العامل بالتنفيذ العيني لالتزامه المتمثل بعدم منافسته، وبالتالي توجيه الأمر إلى العامل بإنهاء عقده مع صاحب العمل الجديد، أو بإغلاق المشروع المنافس الذي افتتحه أو الخروج من المنشأة التي أصبح شريكا فيها، وللقاضي في سبيل تحقيق ذلك استخدام الغرامة التهديدية^(١).

واعترفت محكمة النقض الفرنسية بحق صاحب العمل في المطالبة بالتنفيذ العيني لالتزام عدم المنافسة، وجعلته من اختصاص قاضي الموضوع، الذي له يأمر العامل بإغلاق المشروع المنافس الذي افتتحه أو بإنهاء عقد العامل مع صاحب العمل الجديد^(٢). ويمكن أيضاً توجيه طلب التنفيذ العيني ضد صاحب العمل الذي عين العامل المسئول عن الالتزام بعدم المنافسة^(٣).

ثانياً: مطالبة العامل بالتعويض:

بالإضافة إلى حق صاحب العمل بالمطالبة بالتنفيذ العيني إذا أخل العامل بالتزامه بعدم المنافسة يحق لصاحب العمل أن يقيم دعوى للمطالبة بالتعويض عن الإضرار التي لحقت، ويجب هنا أن نوضح الفرق بين الحالة التي يقترن فيها شرط عدم المنافسة بشرط جزائي، وحالة عدم الاتفاق على التعويض.

(١) حمود غزال، الشرط الاتفاقي بالالتزام بعدم المنافسة، مرجع سابق، ص ٦١.

(2) Cass. soc., 24 janv. 1979, No. 77-41.536.

(3) Tara Brill-Venkatasamy, op. cit., pp 157.



الحالة الأولى: اقتران شرط عدم المنافسة بشرط جزائي:

في حال اتفاق الطرفين على شرط جزائي، يمكن لصاحب العمل مطالبة العامل بدفع قيمة الشرط الجزائي، دون حاجة إلى إثبات الضرر الذي لحقه من جرّاء ذلك، وللعامل أن يطلب من القضاء إعفاءه من دفع مقدار التعويض المتفق عليه بموجب الشرط أو تخفيضه، إذا أثبت أن صاحب العمل لم يلحق به ضرر، أو أن مقدار الشرط الجزائي يفوق مقدار الضرر الذي أصاب صاحب العمل^(١).

وقد أقرت محكمة التمييز الكويتية صحة اقتران شرط عدم المنافسة بشرط جزائي بقولها: "ليس هناك ثمة ما يمنع صاحب العمل خشية انتقال زبائنه أو تسرب أسرار عمله إلى منافسيه عن طريق استخدام نفس العامل من أن يشترط على الأخير عدم العمل لدى منافس له خلال سريان عقد عمله لديه أو لمدة محددة بعد انتهاء ذلك العمل وأن يتفق الطرفان على تعويض محدد عند وقوع المخالفة، إذ ليس في ذلك مخالفة لأحكام قانون العمل"^(٢).

الحالة الثانية: عدم تحديد مقدار التعويض:

عندما لا يتفق أطراف عقد العمل على مقدار التعويض سلفاً، فإن التعويض يقدر وفقاً للقواعد العامة في المسؤولية التي توجب على صاحب العمل إثبات الخطأ العقدي في جانب العامل، وإثبات الضرر الذي أصابه من جرّاء ذلك، وإثبات علاقة السببية بين الخطأ والضرر^(٣). ويتم التعويض عن الإخلال بشرط عدم المنافسة بالنظر إلى الضرر الذي لحق صاحب العمل والذي يشمل ما فاتته من كسب وما لحقه من خسارة^(٤). كما يمكن لصاحب العمل التوقف عن سداد المقابل

(١) بوكلي شكيب حسن، شرط عدم المنافسة ومدى تأثيره على الحق في العمل، مرجع سابق، ص ٢٧٨.

(٢) محكمة التمييز الكويتية، الطعن رقم ٦٧ لسنة ٢٠٠٣ عمالي، بتاريخ ٢٠٠٤/٤/٥.

(٣) خالد اليحياوي، عدم المنافسة كشرط في عقد الشغل - القانون التونسي، مقال منشور على موقع محاماة نت، بتاريخ ٢٠١٧/٨/١٩.

(٤) شواخ بن محمد الأحمد، 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، السنة ٩، العدد ١، مارس ٢٠٢١، ص ٢٧٨. فاطمة الزهراء بوقطة، شرط عدم



النقدي المتفق عليه طوال مدة الالتزام بشرط عدم المنافسة والمطالبة بما يكون قد دفعه سابقا كجزء من الخسارة التي لحقت به.

الفرع الثاني

مسئولية صاحب العمل الجديد

يعتبر العامل مخلا بالتزامه بعدم المنافسة إذا أنشأ أو شارك في مشروع يعتبر منافسا لنشاط المنشأة التي كان يعمل بها أو إذا التحق بالعمل لدى منشأة تمارس نشاطا مماثلا لنشاط صاحب العمل الأول وذلك في حدود المكان والزمان المتفق عليه في ضمن شرط عدم المنافسة. وفي بعض الأحيان يأتي إخلال العامل بالتزامه بعدم المنافسة نتيجة إقناع صاحب مشروع منافس للعامل بترك العمل والعمل لديه بحوافز أكبر أو من خلال مشاركة صاحب العمل الجديد في مشروعه أو مشروع جديد يبدأنه معا.

فإذا تبين أن صاحب العمل الجديد يعلم بوجود شرط عدم المنافسة، ورغم ذلك قام بالتعاقد مع العامل أو شاركه في مشروع، فإن لصاحب العمل الأول مطالبة صاحب العمل الجديد بالتعويض، وفي جميع الأحوال يجب على صاحب العمل الأول إثبات علم صاحب العمل الجديد بارتباط العامل بشرط عدم المنافسة.^(١)

ومسئولية صاحب العمل الجديد عن التعاقد مع العامل مع علمه بوجود شرط عدم المنافسة مسئولية تقصيرية لأنه ليس ثمة عقد يربط صاحب العمل الجديد بصاحب العمل السابق حتى يمكن الحديث عن المسئولية العقدية^(٢). ومن ثم يشترط لإعمالها أن يتحقق الخطأ في جانب صاحب العمل بأن يكون قد استخدم العامل

المنافسة في علاقة العمل الفردية، مرجع سابق، ص ١٧٨.

(١) محمد خليل يوسف أبوبكر، التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل بين التشريع وأحكام القضاء، مرجع سابق، ٢٠١٩، ص ٤٦٩.

(٢) سلامة عبدالحليم، التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٥، ص ١٠٨. محمد خليل يوسف أبوبكر، التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل بين التشريع وأحكام القضاء، مرجع سابق، ٢٠١٩، ص ٤٦٨.



رغم علمه بوجود شرط عدم المنافسة، ولصاحب العمل السابق أن يطالب صاحب العمل الجديد بالتعويض عما لحقه من ضرر والذي يشمل ما فاتته من كسب وما لحقه من خسارة استنادا إلى أحكام المسؤولية التقصيرية.

ولا تؤثر دعوى التعويض التي يرفعها صاحب العمل السابق على العقد المبرم بين العامل وصاحب العمل الجديد ما لم تشمل المطالبة على إلزام صاحب العمل بالتنفيذ العيني، فقد استقر الرأي لدى محكمة النقض الفرنسية على حق صاحب العمل السابق في توجيه طلب التنفيذ العيني ضد صاحب العمل الجديد الذي تعاقد مع العامل المسئول عن الالتزام بعدم المنافسة وثبت علمه بوجود الالتزام^(١).

وتجدر الإشارة إلى أنه إذا تحققت المسؤولية العقدية للعامل والمسئولية التقصيرية لصاحب العمل الذي استخدمه فإنه رغم اختلاف أساس كل من المسئوليتين إلا أن غرضهما واحد وهو تعويض صاحب العمل الدائن بشرط عدم المنافسة عن الأضرار التي أصابته، وهذه صورة لما يسمى بالالتزام التضامني، ومن ثم يكون لصاحب العمل الرجوع على أي واحد منهما بالتعويض كاملا فإذا أداه أحدهما فليس لصاحب العمل الرجوع على الثاني إلا إذا كان التعويض قد تم جزئيا وفي هذه الحالة يكون له الرجوع بالباقي. ويتفق القضاء الكويتي والقانونين الفرنسي والمصري، على أن الالتزام يكون تضاميا متى تعددت مصادر التزام المسئولين المتعددين بالتعويض، خاصة عندما يكون التزام أحدهم عقديا، والتزام الآخر تقصيريا^(٢)، وهو ما أكدته محكمة التمييز بقولها: "من المقرر أن مصدر

(1) Cass. soc., 24 janv. 1979, No. 77-41.536.

(٢) محسن البيه، التضامن والتضامم في قضاء محكمة الاستئناف العليا الكويتية (دائرة التمييز) مقارنا بالقضاءين الفرنسي والمصري، الجزء الأول، مجلة الحقوق، جامعة الكويت، العدد ٣، السنة ١٣، سبتمبر ١٩٨٩، ص ٧٤. محمد خير محمود العدوان، الالتزام التضاممي - بين غياب النص القانوني وحضور التطبيق القضائي، المجلة الدولية للقانون، جامعة قطر، المجلد ١١، العدد ١، ٢٠٢٢، ص ٥٧. انظر أيضا: محكمة التمييز الكويتية: الطعن رقم ٥٥٥ لسنة ٢٠٠٤ / مدني، بتاريخ ٢٨/١١/٢٠٠٥. الطعن رقم ٧٣٣ لسنة ٢٠٠٥ / مدني، بتاريخ ١٩/١٢/٢٠٠٦. محكمة النقض المصرية: الطعن رقم ٦٧٢ لسنة ٤٠ قضائية بتاريخ: ١٥-٦-١٩٨٢. الطعن رقم ٢٠٢٠ لسنة ٥٦ قضائية بتاريخ: ٢٥-٣-١٩٩٠. الطعن رقم: ٥٠٠٨ لسنة: ٦٨ قضائية بتاريخ: ٣-٥-٢٠٠٠. محكمة النقض الفرنسية: Cass. Civ., 5 octobre 1939. Cass. Civ., 4 décembre 1939.



الالتزام قد يتعدد مع بقاء محله واحداً بحيث يوجد مدينون متعددون عن دين واحد، ويستطيع الدائن أن يطالب أي مدين منهم بكل الدين، كما يستطيع أن يرفع الدعوى عليهم جميعاً بما يعني أن الالتزام في هذه الحالة يكون التزاماً تضامياً يقوم على تعدد واستقلال الروابط التي تربط المدينين بالدائن يترتب على ذلك أن أيّاً من المدينين في هذا الالتزام لا يستفيد من مسئولية الآخر ما دامت مسئوليته هو قد تحققت"^(١).

2006, No. 05-16.514. Cass. Civ. 2, 20 mai 2020, No. 19-10.247.

(١) محكمة التمييز الكويتية، الطعن رقم ١٥٣ لسنة / مدني ١٩٩٨، بتاريخ ١٩٩٩/٢/٨.



الخاتمة

رغم عدم تنظيم المشرع الكويتي لالتزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل بعد انتهاء عقد العمل، اعترف القضاء بشرط عدم المنافسة وأقر صحته وأجاز الاتفاق المسبق على تقدير التعويض عن الإخلال به، إلا أن القضاء الكويتي لم يتوسع في تحديد معايير وضوابط صحة شرط عدم المنافسة وبيان أثر مخالفة تلك المعايير أو الإخلال بالشرط الجزائي، لذلك حاولنا من خلال هذه الدراسة بيان موقف التشريع المقارن في تنظيم الشرط الجزائي، والمعايير التي استقر عليها قضاء محكمة النقض الفرنسية لضبط شروط عدم المنافسة في عقود العمل، وتوصلنا إلى مجموعة من النتائج والتوصيات.

أولاً: النتائج:

١. أن المشرع الكويتي لم يجعل الكتابة ركناً لقيام عقد العمل، بل هي لازمة فقط لإثباته، مع ذلك لا يستطيع صاحب العمل أن يحتج بشرط عدم المنافسة في مواجهة العامل ما لم يرد في اتفاق كتابي.
٢. لا يصح شرط عدم المنافسة ما لم يكن ضرورياً لحماية مصالح مشروعة لصاحب العمل ومن صورها حماية الأسرار الخاصة بالمنشأة ومنع التواصل مع عملائها.
٣. يجب أن يقيد شرط عدم المنافسة بمجموعة من الضوابط التي تحدد نطاق تطبيقه من حيث الزمان والمكان ونوع النشاط. فلا يصح الشرط إذا كان غير محدد المدة أو لم تحدد فيه معايير تحديد المنطقة الجغرافية أو لم يبين فيه نوع العمل أو النشاط الذي يحظر على العامل إتقانه حتى لا يحرم العامل من الالتحاق بوظيفة تتناسب مع تخصصه ومعرفته وتدريبه المهني.
٤. يجب أن يحصل العامل على تعويض لقاء تقييد حريته في العمل، فإذا لم يتم تحديد المقابل المالي أو كان المقابل المالي المتفق عليه غير مُجَزٍّ، جاز للقاضي تقديره بالنظر إلى طبيعة تدريب العامل ومؤهلاته والمصلحة التي يسعى صاحب العمل إلى حمايتها.



٥. إذا اقترن شرط عدم المنافسة بشرط جزائي مبالغ فيه، كان للقاضي الحكم بإعفاء العامل منه أو تخفيض مقداره.
٦. إذا لم يستوف شرط عدم المنافسة معايير الصلاحية، فإن الشرط يقع باطلا والعامل غير مطالب بالامتثال له.
٧. أن شرط عدم المنافسة هو شرط استثنائي يرد على مبدأ دستوري عام يقرر حرية العامل في العمل، لذلك يجب تفسيره في أضيق الحدود، وإذا ثار الشك حول وجوده يجب أن يفسر الشك لمصلحة العامل.
٨. يبدأ تنفيذ شرط عدم المنافسة بعد انتهاء عقد العمل ومغادرة العامل بشكل نهائي، ولا يحق لصاحب العمل التمسك بشرط عدم المنافسة إذا فسخ العقد أو رفض تجديد عقد العمل دون أن يقع من العامل ما يبرر ذلك، أو إذا وقع منه هو ما يبرر فسخ العامل للعقد.
٩. يجوز لصاحب العمل التنازل عن تطبيق شرط عدم المنافسة بموجب البنود المتفق عليها في العقد أو في الاتفاقية الجماعية، أو بموجب اتفاق لاحق بين العمل وصاحب العمل. بشرط أن يكون التنازل واضحا وصريحا، وأن يحدث التنازل أثناء مدة تنفيذ عقد العمل أو خلال فترة معقولة محددة.
١٠. إذا أخل العامل بالتزامه بعدم المنافسة قامت مسؤوليته العقدية، مما يسمح لصاحب العمل بالمطالبة بالشرط الجزائي في حال الاتفاق عليه، أو مطالبة العامل بالتنفيذ العيني لالتزامه مع التعويض في حال لحقه ضرر من مخالفة العامل لالتزامه بعدم المنافسة، كما تقوم مسؤولية صاحب العمل الذي تعاقد مع العامل مع علمه بوجود شرط عدم المنافسة.

ثانياً: التوصيات:

تهدف هذه الدراسة إلى تقديم مقترح ينظم شرط عدم المنافسة في عقود العمل بما يتماشى مع ما أخذت به التشريعات المقارنة وما استقرت عليه المبادئ القضائية لمحكمة النقض الفرنسية، لذلك نتمنى على المشرع الكويتي تعديل قانون العمل بإضافة مادة تنص على الآتي:



- ١- إذا كانت طبيعة العمل تسمح للعامل بمعرفة عملاء صاحب العمل أو الاطلاع على أسرار عمل المنشأة، جاز لصاحب العمل أن يشترط على العامل في عقد العمل ألا يقوم بعد انتهاء العقد بإنشاء أو الاشتراك أو العمل في أي مشروع منافس له في القطاع ذاته.
- ٢- ويشترط لصحة هذا الاتفاق أن يكون مكتوباً ومحدداً من حيث الزمان والمكان ونوع العمل، على القدر الضروري لحماية مصالح صاحب العمل المشروعة، على ألا تتجاوز مدة القيد سنتين في جميع الأحوال.
- ٣- كما يشترط لصحة الاتفاق أن يكون المقابل المالي لالتزام العامل بعدم المنافسة معقولا ومتناسبا مع مدة القيد والمساحة الجغرافية والأنشطة التي يشملها الحظر.
- ٤- ولا يجوز أن يتمسك صاحب العمل بهذا الاتفاق إذا أنهى العقد أو رفض تجديده دون أن يقع من العامل ما يبرر ذلك، كما لا يجوز له التمسك بالاتفاق إذا وقع منه هو ما يبرر فسخ العامل للعقد.
- ٥- إذا اتفق على شرط جزائي في حالة الإخلال بالامتناع عن المنافسة وكان في الشرط مبالغة تجعله وسيلة لإجبار العامل على البقاء في خدمة صاحب العمل مدة أطول من المدة المتفق عليها، كان للمحكمة أن تخفض التعويض عما هو متفق عليه أو تعفي العامل من أدائه".



المراجع

أولاً: المراجع العربية:

١. أحمد حسن البرعي، الوسيط في القانون الاجتماعي، الجزء الثاني، شرح عقد العمل الفردي وفقاً لأحكام القانون ١٢ لسنة ٢٠٠٣، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٣.
٢. بوكلي شكيب حسن، شرط عدم المنافسة ومدى تأثيره على الحق في العمل، مجلة الفكر القانوني، المجلد ٢، العدد ٢، ٢٠١٨.
٣. حسن كبيرة، أصول قانون العمل، ط٣، منشأة المعارف، الاسكندرية، ١٩٨٣.
٤. حمدي عبد الرحمن، التزام العامل بعدم منافسة رب العمل، مجلة العلوم القانونية والاقتصادية، العدد ١، السنة ١٩٧٤.
٥. حمود غزال، الشرط الاتفاقي بالالتزام بعدم المنافسة، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، المجلد ٣٨، العدد ١، ٢٠١٦.
٦. خالد اليحياوي، عدم المنافسة كشرط في عقد الشغل - القانون التونسي، مقال منشور على موقع محاماة نت، بتاريخ ٢٠١٧/٨/١٩.
٧. سلامة عبدالحليم، التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٥.
٨. سيد محمد رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠٠٥.
٩. شواخ بن محمد الأحمد، 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، السنة ٩، العدد ١، مارس ٢٠٢١.
١٠. عفيف محمد كلوب، أكرم صبحي مزهر، مدى ارتباط التزام عدم إفشاء الأسرار بالتزام عدم المنافسة - دراسة مقارنة، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية، المجلد ١٠، العدد ٣، السنة ٢٠٢١.
١١. علاء رضوان، يهم ملايين الموظفين والعمال.. مدى التزام العامل بعدم المنافسة لصاحب العمل.. المُشرع منع العامل من العمل لدى آخر للحفاظ على أسرار المؤسسة، ولكن بشروط، مقال منشور في صحيفة اليوم السابع، بتاريخ ٢٠١٩/١١/٦.
١٢. عياد خيرة، إخلال العامل بالتزام عدم المنافسة، مجلة البحوث في الحقوق والعلوم السياسية، المجلد ٦، العدد ٢، ٢٠٢٠.
١٣. فاطمة الزهراء بوقطة، شرط عدم المنافسة في علاقة العمل الفردية، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والاقتصادية والسياسية، المجلد ٦، العدد ٣، ٢٠٠٩.
١٤. محسن البيه، التضامن والتضامم في قضاء محكمة الاستئناف العليا الكويتية(دائرة



- (التمييز) مقارنا بالقضاءين الفرنسي والمصري، الجزء الأول، مجلة الحقوق، جامعة الكويت، العدد ٣، السنة ١٣، سبتمبر ١٩٨٩.
١٥. محمد خليل يوسف أبوبكر، التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل بين التشريع وأحكام القضاء، مجلة العلوم القانونية والسياسية، الجمعية العلمية للبحوث والدراسات الاستراتيجية، العدد ٣، السنة ٩، ٢٠١٩.
١٦. محمد خير محمود العدوان، الالتزام التضاممي - بين غياب النص القانوني وحضور التطبيق القضائي، المجلة الدولية للقانون، جامعة قطر، المجلد ١١، العدد ١، ٢٠٢٢.
١٧. محمد عرفان الخطيب، مبدأ عدم التمييز في تشريع العمل المقارن (المفهوم)، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد ٢٤، العدد ٢، ٢٠٠٨.
١٨. ناصر موسى، التزام العامل بعدم منافسة المستخدم في التشريع الجزائري (شرط عدم المنافسة في عقد العمل)، مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد ٢، العدد ٢، ديسمبر ٢٠١٩.

ثانيا/ المراجع الأجنبية:

1. G. Paisant, Clause pénale, Rép. civ. Dalloz 2008, janv. 1993.
2. H. Thiébault, L'employeur et le juge, Dr. soc. 1997.
3. J. Pélissier, A. Supiot, A. Jeammaud, Droit du travail, Précis Dalloz, 20ème éd., Dalloz 2001.
4. J. Pélissier, Antoine Jeammaud, Antoine Lyon-Caen, Nanterre La Défense, Emmanuel Dockès, Les clauses de non-concurrence, 44. Soc. 8 mai 1967 - 45. Soc. 14 mai 1992 - 46. Soc. 10 juillet 2002, Les grands arrêts du droit du travail, 4e édition 2008.
5. J. Pélissier, Antoine Jeammaud, Antoine Lyon-Caen, Nanterre La Défense, Emmanuel Dockès, Les clauses de non-concurrence, 44. Soc. 8 mai 1967 - 45. Soc. 14 mai 1992 - 46. Soc. 10 juillet 2002, Les grands arrêts du droit du travail, 4e édition 2008.
6. J. Pluchet, Clause de non-concurrence, que dit la loi ?, cadremploi, Publié le 03 septembre 2019.
7. M. Gomy, Essai sur l'équilibre de la convention de non-concurrence, Presses universitaires de Perpignan, 1999.
8. M. Buy, Libertés individuelles des salariés et intérêts de l'entreprise: un conflit de logiques, in Les droits fondamentaux des salariés face aux



- intérêts de l'entreprise, PUAM, 1994.
9. N. Gavalda, Les critères de validité des clauses de non-concurrence en droit du travail, Dr. soc. 1999.
 10. P. Waquet, Le juge et l'entreprise, Dr. soc. 1996.
 11. T. Brill-Venkatasamy, La clause de non concurrence en droit du travail: comparaison des droits anglais et français. In: Revue internationale de droit comparé. Vol. 50 N°1, Janvier-mars 1998.
 12. Y. Aubrée, Contrat du travail, clauses particulières, Rép. trav. Dalloz 2008, sept. 2006.
 13. Y. Auguet, La légitimité de la clause de non-concurrence en droit du travail, Petites Affiches 1998.
 14. Y. Serra, Y. Auguet, La légitimité de la clause de non-concurrence en droit du travail, Petites Affiches 1998, p.14. Y. Serra, Tsunami sur la clause de non-concurrence en droit du travail, Dalloz, 2002.
 15. Y. Serra, La qualification professionnelle du salarié, élément déterminant de la validité de la clause de non-concurrence en droit du travail, D. 1996.



Source and reference list

I. Arabic references:

1. Ahmed Hassan El-Borai, Mediator of the Social Law, Part II, Explanation of the Individual Labor Contract in accordance with the provisions of Law 12 of 2003, Arab Renaissance House, Cairo, 2003.
2. Bökli Chakib Hassan, Condition of Non-Competition and its Impact on the Right to Work, Journal of Legal Thought, vol. 2, No. 2, 2018.
3. Hassan Kira, Labor Law Origins, T3, Knowledge Establishment, Alexandria, 1983.
4. Hamdi Abdel Rahman, The Worker's Commitment to Not Compete with the Employer, Journal of Legal and Economic Sciences, No. 1, 1974.
5. Hamoud Ghazal, The Non-Competition Commitment Clause, Tishreen University Journal for Research and Scientific Studies, vol. 38, No. 1, 2016.
6. "Khaled Yahyaoui, Lack of Competition as a Condition in Labor Contract - Tunisian Law, Article published on the law firm Net, 19/08/2017."
7. Salam Abdel-Halim, Worker's Commitment to Not Compete with Employer, Arab Renaissance, Cairo, 2005.
8. Sayed Mohammad Ramadan, Facilitator of the Commentary on the Labor Law, Culture House for Publishing and Distribution, Amman, 2005.
9. Shawakh Bin Mohammed Al-Ahmad, Agreement or Condition of Non-Competition in Contract of Employment between Protection of Legitimate Employer Interests and Worker's Right to Work: Comparative Analysis, Kuwait International Law School Journal, Year 9, Issue 1, March 2021.
10. Afif Muhammad Kulub, Akram Subhi Muzhir, The Extent to which Non-Disclosure Obligations Are Linked to Non-Competition Obligations - Comparative Study, Ijtihad Journal of Legal and Economic Studies, Volume 10, Issue 3, 2021.
11. Alaa Radwan, concerns millions of employees and workers.. The extent to which an employee is committed to not competing for the employer. The legislator prohibited the employee from working for another party to preserve the company's secrets, but conditionally, an article published in Al-Youm Al-Sabea newspaper, dated 6/11/2019.
12. Benevolent Clinic, Worker's Breach of Non-Competition Obligation, Journal of Research in Rights and Political Science, vol. 6, No. 2, 2020.
13. Fatima Al-Zahra Bouqta, Condition of Non-Competition in Individual Employment Relationship, Algerian Journal of Economic and Political Legal Sciences, vol. 6, No. 3, 2009.



14. Mohsen Al-Beih, Solidarity and Solidarity in the Judiciary of the Supreme Court of Appeals of Kuwait (Appeals Chamber) compared to the French and Egyptian Courts, Part I, Law Magazine, University of Kuwait, No. 3, Year 13, September 1989.
15. "Mohamed Khalil Youssef Abubaker , Worker's Commitment to Employer Non-Competition Between Legislation and Judicial Rulings, Journal of Legal and Political Science, Scientific Association for Research and Strategic Studies, No. 3, Year 9, 2019."
16. Mohammad Kheir Mahmoud Al-Adwan, The Obligation of Solidarity - Between Absence of Legal Text and Attendance at Judicial Application, International Journal of Law, University of Qatar, vol. 11, No. 1, 2022 .
17. Mohammad Irfan Al-Khatib, Principle of Non-Discrimination in Comparative Labor Legislation (Concept), Damascus University Journal of Economic and Legal Sciences, vol. 24, No. 2, 2008.
18. Nasser Moussa, Worker's Commitment to Non-Competition Used in Algerian Legislation (Non-Competition Clause in Employment Contract), Journal of Labor and Employment Law, vol. 4, No. 2, December 2019.

Foreign references:

1. G. Paisant, Penal Clause, Rep. civ. Dalloz 2008, Jan. 1993.
2. H. Thiébault, The employer and the judge, Dr. soc. 1997.
3. J. Pélissier, A. Supiot, A. Jeammaud, Labor Law, Precis Dalloz, 20th ed., Dalloz 2001.
4. J. Pélissier, Antoine Jeammaud, Antoine Lyon-Caen, Nanterre La Défense, Emmanuel Dockès, Non-competition clauses, 44. Soc. 8 May 1967 - 45. Soc. 14 May 1992 - 46. Soc. July 10, 2002, Les grands jugements du droit du travail, 4th edition 2008.
5. J. Pélissier, Antoine Jeammaud, Antoine Lyon-Caen, Nanterre La Défense, Emmanuel Dockès, Non-competition clauses, 44. Soc. 8 May 1967 - 45. Soc. 14 May 1992 - 46. Soc. July 10, 2002, Les grands jugements du droit du travail, 4th edition 2008.
6. J. Pluchet, Non-competition clause, what does the law say?, employment framework, Published on 03 September 2019.
7. Mr. Gomy, Non-Competition Convention Balance Essay, Perpignan University Press, 1999.
8. M. Buy, Individual freedoms of employees and company interests: a conflict of logic, in The fundamental rights of employees vis-à-vis company interests, PUAM, 1994.
9. N. Gavaldà, Criteria for the Validity of Non-Competition Clauses in Labor Law, Dr.



- soc. 1999.
10. P. Waquet, The Judge and the Company, Dr. Soc. 1996.
 11. T. Brill-Venkatasamy, The Non-Competition Clause in Labor Law: Comparison of English and French Law. In: International Journal of Comparative Law. Vol. 50 No. 1, January-March 1998.
 12. Y. Aubrée, Labor contract, special clauses, Labor Rep. Dalloz 2008, Sept. 2006.
 13. Y. Auguet, The Legitimacy of the Non-Competition Clause in Labor Law, Petites Posters 1998.
 14. Y. Serra, Y. Auguet, The Legitimacy of the Non-Competition Clause in Labor Law, Petites Posters 1998, p.14. Y. Serra, Tsunami on the Non-Competition Clause in Labor Law, Dalloz, 2002.
 15. Y. Serra, The occupational qualification of the employee, a determining factor in the validity of the non-competition clause in labor law, D. 1996.