

أحكام شرط عدم المنافسة في علاقة العمل الفردية في نظام المملكة العربية السعودية وقضائها  
(دراسة تحليلية)

**Provisions of the Non-Competition Clause in Individual Employment Relationships under  
the Saudi Legal System and Judiciary (An Analytical Study)**

إعداد الباحث/ أحمد بن نواف الحارثي

طالب دكتوراه، كلية الأنظمة والاقتصاد بالجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة، المملكة العربية السعودية

Email: [alharthiahmad@gmail.com](mailto:alharthiahmad@gmail.com)

**ملخص البحث**

يسلط هذا البحث الضوء على شرط عدم المنافسة في علاقة العمل الفردية في نظام المملكة العربية السعودية وقضائها، وعقد العمل حينما ينعقد صحيحًا فإنه يترتب آثارًا نظامية تتمثل في التزامات على عاتق طرفيه، التزامات على صاحب العمل، والتزامات على العامل، فهو من العقود الملزمة للجانبين، ومن الالتزامات المقررة على العامل الالتزام بعدم منافسة صاحب العمل، سواء أثناء عقد العمل، أو بعد انتهائه. ويهدف البحث إلى تحقيق عدد من الأهداف، ومنها: وضع دراسة متخصصة في هذا الموضوع تتعلق بالنظام السعودي، وإبراز بعض تطبيقاتها القضائية. وقد استخدم الباحث المنهج التحليلي الذي يعني تطبيق القواعد العامة على الجزئيات المتشابهة، فهو المنهج الذي يُنبع لفهم القواعد العامة، ومعرفة سبب تطبيقها على موضوع معين. وتناول البحث ماهية شرط عدم المنافسة في العلاقة العمالية، ثم تطرق إلى شروط صحته، والآثار المترتبة على توافرها، كما سلط الضوء على حالات سقوط هذا الشرط. ثم خلص البحث إلى عددٍ من النتائج والتوصيات، منها: أن المنظم السعودي عني بتنظيم أحكام الاتفاق بعدم المنافسة، وفق الضوابط المنصوص عليها نظامًا، واشترط نظام العمل السعودي لصحة اتفاق عدم المنافسة أن يكون هذا الشرط مكتوبًا في عقد العمل، من المرجو تدخل المحكمة العليا في وضع تعريفٍ لشرط عدم منافسة العامل لصاحب العمل؛ توحيدًا للاجتهادات القضائية، وتفعيل شرط عدم منافسة العامل لصاحب العمل إذا توافرت شروطه؛ حمايةً لمصالح الأخير الاقتصادية.

**الكلمات المفتاحية:** عدم المنافسة، شرط عدم المنافسة، علاقة العمل الفردية، النظام السعودي.

## Provisions of the Non-Competition Clause in Individual Employment Relationships under the Saudi Legal System and Judiciary (An Analytical Study)

**Author Name: Ahmed Nawaf Alharthi**

PhD Student, College of Systems and Economics, Islamic University of Madinah, Kingdom of  
Saudi Arabia

### **Abstract:**

This research highlights the non-competition clause in individual employment relationships under the Saudi legal system and judiciary. When an employment contract is validly formed, it imposes legal obligations on both parties: the employer and the employee. As a bilateral contract, one of the employee's obligations is not to compete with the employer, both during and after the employment period. The research aims to achieve several objectives, including providing a specialized study on this topic concerning the Saudi system and highlighting some of its judicial applications. The researcher used the analytical method, which involves applying general rules to similar individual cases. This method helps in understanding general rules and determining their applicability to specific subjects.

The study examines the nature of the non-competition clause in labor relations, its validity conditions, and the resulting effects. It also highlights situations where this clause may be nullified. The research concludes with several findings and recommendations, including: The Saudi regulator is concerned with organizing the provisions of the non-competition agreement, according to the controls stipulated by the system, and the Saudi labor system stipulates that for the validity of the non-competition agreement, this condition must be written in the employment contract. It is hoped that the Supreme Court will intervene in defining the condition of the worker not competing with the employer; to unify judicial interpretations, and to activate the condition of the worker not competing with the employer if its conditions are met; to protect the latter's economic interests.

**Keywords:** Non-competition, non-competition clause, Individual employment relationship, Saudi system.

## 1. مقدمة

إن الحمد لله، ونحمده، ونستعينه، ونستغفره، ونعوذ بالله من شرور أنفسنا، وسيئات أعمالنا، من يهده الله فلا مضل له، ومن يضلل فلا هادي له، وأشهد أن لا إله إلا الله، وحده لا شريك له، وأشهد أن محمدًا عبده ورسوله، صلى الله عليه وعلى آله وأصحابه، ومن تبعهم بإحسانٍ إلى يوم الدين، وسلم تسليمًا كثيرًا.

وبعد، فإنَّ الحق في العمل من الحقوق الأساسية للإنسان، قال الله تعالى: «وقل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون...» (التوبة، 105)، وأداء العمل بتفاني، ضرب من ضروب العمل الصالح. قال تعالى: «إن الذين آمنوا وعملوا الصالحات كانت لهم جنات الفردوس نزلاً» (الكهف، 107)، وقال صلى الله عليه وسلم: «إخوانكم خولكم جعلهم الله تحت أيديكم، فمن كان أخوه تحت يده فليطعمه مما يأكل، وليلبسه مما يلبس، ولا تكلفوهم ما يغلِبهم، فإن كلفتموهم فأعيئوهم»<sup>(3)</sup>، وزيادةً في اهتمامه صلى الله عليه وسلم بحقوق الأجير، والسرعة في أدائها، يقول صلى الله عليه وسلم: «أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه»<sup>(4)</sup>.

ونصت المادة الثامنة والعشرون من النظام الأساسي للحكم على أن: "تيسر الدولة مجالات العمل لكل قادر عليه وتسبب الأنظمة التي تحمي العامل وصاحب العمل"<sup>(5)</sup>.

ونصت المادة الثالثة من نظام العمل السعودي على أن: "العمل حق للمواطن، لا يجوز لغيره ممارسته إلا بعد توافر الشروط المنصوص عليها في هذا النظام، والمواطنون متساوون في حق العمل دون أي تمييز على أساس الجنس، أو الإعاقة، أو السن، أو أي شكل من أشكال التمييز الأخرى، سواءً أثناء أداء العمل أو عند التوظيف أو الإعلان عنه"<sup>(6)</sup>.

وأكدت المادة (23) من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان على هذا الحق، إذ نصت على أنه: "لكل شخص الحق في العمل، وله حرية اختياره بشروط عادلة مرضية، كما أن له حق الحماية من البطالة"<sup>(7)</sup> إلى غير ذلك من النصوص التي تحث على العمل؛ لأنه عصب الحياة، ومورد رزق العامل، وبه تنهض الأمم ويتحرك الاقتصاد.

وعقد العمل حينما ينعقد صحيحًا فإنه يرتب آثارًا نظامية تتمثل في التزامات على عاتق طرفيه، التزامات على صاحب العمل، والتزامات على العامل، فهو من العقود الملزمة للجانبين، ومن الالتزامات المقررة على العامل الالتزام بعدم منافسة صاحب العمل، سواءً أثناء عقد العمل، أو بعد انتهائه.

ولما في هذا الشرط من تقييدٍ لحرية العامل في العمل، فإنه جرى تنظيمه من خلال نظام العمل، إلا أنه مع ذلك يثير إشكالات عدة: في صحة هذا الشرط، وفي تعارضه مع الحق في العمل، وفي كثرة إدراجه، وفي تفسيره وتطبيقه القضائي، إلى غير ذلك من الإشكالات التي تظهر في الواقع العملي.

(3) رواه البخاري، صحيح البخاري، كتاب الإيمان، باب المعاصي من أمر الجاهلية ولا يُكفر صاحبها بارتكابها إلا بالشرك، رقم (30)، ص10، دار السلام، الرياض، ط1، 1417هـ.

(4) رواه ابن ماجه، سنن ابن ماجه، كتاب الرهون، باب: أجر الأجراء، رقم (2443)، المجلد 4، ص93، حكم الحديث: صحيح.

(5) المادة (28) من النظام الأساسي للحكم، الصادر بالأمر الملكي رقم (90/أ) وتاريخ 1412/8/27هـ.

(6) المادة (3) من نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (51/م) وتاريخ 1426/8/23هـ.

(7) المادة (23) من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان التي أقرتها الجمعية العامة للأمم المتحدة لعام 1948م.

فموضوع المنافسة من الموضوعات الحيوية في نطاق العلاقة العمالية بين العامل وصاحب العمل، إذ لا يكاد يخلو أي عقد من عقود العمل من شرط عدم المنافسة، حتى أنه يُدرج في العقود التي لا تضر بأصحاب العمل، وهذا فيه من التعسف باستعمال الحق.

وجاء هذا البحث ليسلط الضوء على هذا الشرط، ببيان ماهيته ومدى مشروعيته، وصولاً إلى ضوابطه، والآثار المترتبة على تطبيقه.

### 1.1. مشكلة البحث:

تثور مشكلة البحث في كثرة إدراج شرط عدم المنافسة في أغلب عقود العمل، وإساءة استخدامه، حتى إنه يُضمّن في عقود ليست لها أهمية في منافسة العامل لصاحب العمل، مما قد يسبب لكلا الطرفين - العامل وصاحب العمل - مشكلات تثور بعد انقضاء العقد، وتعرض مصلحة كل منهم للخطر.

وبالتالي جاءت هذه الدراسة لمحاولة التوفيق بين المصالح المتعارضة: مصلحة صاحب العمل في حماية منشأته وعماله من جانب، ومصلحة العامل في ممارسة حقه في العمل بعد انقضاء عقده من جانب آخر.

### 2.1. الأهمية العلمية للموضوع:

تظهر أهمية موضوع البحث في عددٍ من النقاط، ومنها:

- 1- خطورة شرط عدم المنافسة على العامل؛ لما فيه من خروج على مبدأ حرية العمل، مما يقتضي معه تنظيم هذا الشرط؛ لدرء الإشكالات التي تظهر في الواقع العملي.
- 2- أهمية تنظيم شرط عدم المنافسة؛ لما في تنظيمه من محاولة تحقيق التوازن بين المصالح المتعارضة سواء من جانب صاحب العمل، أو من جانب العامل.
- 3- كثرة إدراج هذا الشرط في عقود العمل، لا سيما في العقود التي ليس لأصحابها مصلحة في وضع هذا الشرط، مما قد يؤدي إلى إساءة استخدامه.
- 4- كون عقد العمل يهيم شريحة كبيرة من المجتمع وهي شريحة عمال القطاع الخاص، وما يمثله كذلك من أهمية من الناحية الاقتصادية والاجتماعية، فكانت الحاجة ماسة إلى ضرورة بحث هذا الموضوع، وعلاج المشكلات التي تطرأ عليه معالجةً نظرية وتطبيقية.

### 3.1. أهداف البحث:

يهدف البحث إلى تحقيق عدد من الأهداف، ومنها:

- 1- بيان حدود شرط عدم المنافسة، وضوابطه.
- 2- بيان موقف المنظم السعودي في تنظيمه لشرط عدم المنافسة، وإبراز الحلول التي وضعها لهذا التعارض، بحيث يكفل التوازن بين مصلحة كل من صاحب العمل والعامل.
- 3- إبراز بعض التطبيقات القضائية التي تخص هذا الموضوع.
- 4- وضع دراسة متخصصة في هذا الموضوع تتعلق بالنظام السعودي.

### تمهيد: ماهية شرط عدم المنافسة في العلاقة العمالية

يسعى نظام العمل - في الغالب - إلى حماية مصالح العمال، وضمان الحد الأدنى من حقوقهم، فمن خصائصه، الطبيعة الأمرة الحمائية لقواعد نظام العمل، التي تعني ضمان الحد الأدنى من الحقوق للعمال، ومن ذلك مبدأ احترام حرية العامل في العمل، غير أن هذا المبدأ لا يمكن الأخذ به على إطلاقه إذا كان من شأن ذلك تهديد لمصالح صاحب العمل، والإضرار بمنشأته، فقد يطلع العامل - بحكم عمله - على أسرار صاحب العمل، وقد يقوم بإفشافها للغير، لا سيما أصحاب الأعمال الذين يقومون بنشاط مماثل لنشاط صاحب العمل. ولما كان التزام العامل بالمحافظة على أسرار العمل، ليس كافيًا لحماية مصالح صاحب العمل؛ لأن العامل قد يقوم باستغلال السر المهني في عمل يتولاه لحسابه الخاص بعد انقضاء عقد العمل، فمن أجل ذلك أقر نظام العمل السعودي بحق صاحب العمل في تضمين عقد العمل شرطاً يقضي بعدم منافسة العامل له بعد انتهاء عقد العمل بينهما، وضوابط صحة هذا الشرط نظاماً.

ولا ريب أن شرط عدم المنافسة في العلاقة العمالية، يمس بصفة مباشرة بحق العامل في العمل، كما يؤثر على أوضاعه المادية والاقتصادية والمعنوية؛ لذا لا بد من تناول هذه المسألة في إطار الخصوصية التي يحظى بها نظام العمل باعتباره مرتبطاً بالنظام العام الاجتماعي (زيادة، 2013).

وعليه يمكن تناول هذا التمهيد في مطلبين:

المطلب الأول: مفهوم شرط عدم المنافسة.

المطلب الثاني: تفسير شرط عدم المنافسة ومدى مشروعيته.

### المطلب الأول: مفهوم شرط عدم المنافسة

تعتبر المنافسة من حيث الأصل من الأمور المحمودة؛ لأنها تقوي جانب التطور في الإنسان، فتزيد من همته لكي ينافس أقرانه، وفي التنزيل العزيز: «وفي ذلك فليتنافس المتنافسون» (المطففين، 26)، لكن المراد من المنافسة هنا: منافسة العامل - أثناء العقد أو بعد انتهائه - لصاحب العمل في نشاطه، سواء اتخذت هذه المنافسة صورة إنشاء العامل مشروعاً لحسابه، أو بالاشتراك مع غيره، أو بالعمل لدى صاحب عمل آخر في مشروع منافس. ولإيضاح مفهوم شرط عدم المنافسة في العلاقة العمالية، يستلزم ذلك تعريف هذا الشرط، وتوضيح الطبيعة النظامية له، في الفرعين الآتيين:

الفرع الأول: تعريف شرط عدم المنافسة في العلاقة العمالية.

الفرع الثاني: الطبيعة النظامية لشرط عدم المنافسة في العلاقة العمالية.

### الفرع الأول: تعريف شرط عدم المنافسة في العلاقة العمالية

يرد مثل هذا الشرط غالباً في عقود العمل في الحالات التي يتوقع فيها صاحب العمل من منافسة العامل له بعد انتهاء علاقة العمل (8)، حيث يلتحق بالعمل لدى صاحب عمل آخر، أو يقوم بمباشرة نشاط مماثل لما يباشره صاحب العمل، فقد يقيم لنفسه مشروعاً صناعياً أو محلاً تجارياً (منصور، 2010، ص311).

(8) نصت المادة (50) من نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/51) وتاريخ 1426/8/23 هـ على أن عقد العمل هو: "عقد مبرم بين صاحب عمل وعامل، يتعهد الأخير بموجبه أن يعمل تحت إدارة صاحب العمل أو إشرافه مقابل أجر". وجاء في المادة (2) من النظام ذاته تعريف العامل، وتعريف صاحب العمل، فالعامل: "كل شخص طبيعي - يعمل لمصلحة صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر، ولو كان بعيداً عن نظارته." وصاحب العمل: "كل شخص طبيعي أو اعتباري يشغل عاملاً أو أكثر مقابل أجر".

وقد نص المنظم السعودي على هذا الشرط، حيث نص على أنه: «1- إذا كان العمل المنوط بالعمل يسمح له بمعرفة عملاء صاحب العمل، جاز لصاحب العمل - حمايةً لمصالحه المشروعة - أن يشترط على العامل ألا يقوم بعد انتهاء العقد بمنافسته، ويجب لصحة هذا الشرط أن يكون مُحَرَّرًا ومُحدَّدًا، من حيث الزمان والمكان ونوع العمل، ويجب ألا تزيد مدته على سنتين من تاريخ انتهاء العلاقة بين الطرفين»<sup>(9)</sup>.

ويمكن تعريف شرط عدم المنافسة بأنه: اتفاق بين العامل وصاحب العمل يلتزم بمقتضاه العامل بأن يمتنع عن أي عمل من شأنه منافسة صاحب العمل، سواء كان ذلك لحسابه الخاص، أو بالاشتراك في مشروع منافس باعتباره شريكًا أو عاملاً، أثناء قيام عقد العمل أو بعد انتهائه، سواء تضمن العقد مثل هذا الاتفاق أو لم يتضمن ذلك<sup>(10)</sup>.

وتبرز الحكمة في مثل هذا الشرط في أن العامل بحكم عمله قد يتمكن من الاطلاع على أسرار العمل، أو الاتصال بزبائن صاحب العمل؛ مما قد يؤدي إلى الإضرار بمنشأة صاحب العمل.

فشرط عدم المنافسة إذن قيد أساسي على حرية العامل في العمل، سواء أثناء قيام علاقة العمل أو حتى بعد انقطاعها (هدفها، ص85).

فمثلاً: العامل في ورشة ميكانيكية ليس له القيام بنفس العمل لدى صاحب ورشة ميكانيكية أخرى، ولكن يجوز له ممارسة التجارة مثلاً لحسابه أو لحساب شخص آخر، ولا يعد ذلك منافسة غير مشروعة (الزقرد، ص283).

ويمكن بيان نموذج لشرط عدم المنافسة، مستفاد من أحد عقود العمل: "يلتزم الطرف الثاني (العامل) بعد انتهاء عمله لدى الشركة (صاحب العمل) بسبب تقديم استقالته أو بسبب الاستغناء عن خدماته لأي من الحالات المبينة في المادة (80) من نظام العمل السعودي، بالامتناع عن منافسة عمل الشركة في أي من مجالات عملها داخل مدينة الرياض، ولمدة سنتين متواصلتين من تاريخ انتهاء عمله لدى الشركة.

#### الفرع الثاني: الطبيعة النظامية لشرط عدم المنافسة في العلاقة العمالية

تختلف الطبيعة النظامية لشرط عدم المنافسة باختلاف ما إذا كان هناك نص على هذا الشرط في العقد، أو لم يكن هناك نص عليه، فإذا لم يكن هناك نص فإنها تثور قواعد المسؤولية التقصيرية، وإذا وجد نص فإنها تطبق قواعد المسؤولية العقدية، وعلى ذلك يمكن تناول هذا الفرع في الآتي:

الغصن الأول: حالة عدم تضمن عقد العمل شرط الالتزام بعدم المنافسة.

الغصن الثاني: حالة تضمن عقد العمل شرط الالتزام بعدم المنافسة.

الغصن الأول: حالة عدم تضمن عقد العمل شرط الالتزام بعدم المنافسة

إن العامل حينما يعمل في أي منشأة ويرتبط معها بعلاقة عمالية، فإنه يقع عليه أهم التزام وهو تنفيذ العقد بحسن نية، ومؤدى هذا الالتزام أنه يتعين على العامل أن يمتنع عن كل ما يضر بمصالح رب العمل، وأن يقوم بكل ما من شأنه أن يحقق هذه المصالح، ويحافظ عليها (حمدان، 2009، ص381).

<sup>(9)</sup> المادة (83) من نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/51) وتاريخ 1426/8/23 هـ.  
<sup>(10)</sup> هناك خلاف حول هذا التعريف سيتم التطرق لهذا الخلاف في المطلب الثاني من التمهيد.

ومن تطبيقات هذا المبدأ في نظام العمل، ما أوجبه المادة (65) على العامل من التزامات تشير بمجموعها إلى مبدأ تنفيذ العقد بحسن نية، ومن ذلك:

- 1- أن ينجز العمل وفقاً لأصول المهنة ووفق تعليمات صاحب العمل، إذا لم يكن في هذه التعليمات ما يخالف العقد أو النظام أو الآداب العامة، ولم يكن في تنفيذها ما يعرض للخطر.
  - 2- أن يعتني عناية كافية بالألات والأدوات والمهمات والخامات المملوكة لصاحب العمل الموضوعة تحت تصرفه، أو التي تكون في عهده، وأن يعيد إلى صاحب العمل المواد غير المستهلكة.
  - 3- أن يلتزم بحسن السلوك والأخلاق أثناء العمل.
- وفي حال مخالفة العامل لواجبه بعدم المنافسة، فإنه تطبق بحقه قواعد المسؤولية التقصيرية التي توجب تعويض المضرور، إذا توافرت أركان المسؤولية التقصيرية كاملة، من خطأ وضرر وعلاقة سببية بينهما، إضافة إلى توافر شروط ركن الخطأ من التعدي والإدراك.
- وبناءً على ذلك يحق لصاحب العمل المتضرر فسخ العقد وفصل العامل، فضلاً عن الحق في طلب التعويض المدني (يحيى، 2004، ص28).

لكن تطبيق هذه الحالة في النظام السعودي لا يمكن؛ لأن المنظم أوجب كتابة شرط عدم المنافسة في عقد العمل لكي يمكن تطبيقه، وبمفهوم المخالفة، فإن عدم النص عليه يعني أنه لا مجال لتطبيقه، وبالتالي لا يمكن لصاحب العمل المطالبة بالتعويض في حال المنافسة من عامله السابق.

فقد نصت المادة (1/83) من نظام العمل على أنه: «... يجب لصحة هذا الشرط أن يكون مُحرراً ومُحددًا، من حيث الزمان والمكان ونوع العمل...».

ويرى البعض من شراح نظام العمل أنّ العامل يلتزم بعدم منافسة صاحب العمل ما دام يشتغل لحساب الأخير، رغم عدم الاتفاق على هذا القيد ورغم عدم النص عليه في القانون؛ لأن هذا الالتزام متفرع عن الالتزام بالمحافظة على أسرار العمل، ولأنه مما يقتضيه مبدأ حسن النية في تنفيذ العقود (منصور، 1397هـ، ص364).

#### العنصر الثاني: حالة تضمن عقد العمل شرط الالتزام بعدم المنافسة

قد يتضمن عقد العمل شرطاً يلتزم بمقتضاه العامل بعدم منافسة صاحب العمل بعد انتهاء عقد العمل (شوقي والسعيد، 2009، ص39)، بحيث إذا أخل به بعد انقضاء الرابطة التعاقدية كان مسؤولاً عن هذا الإخلال (الريس والعبد، 2017، ص264).

وبالتالي يتم تطبيق قواعد المسؤولية العقدية على العامل، والتي توجب تعويض المضرور إذا استحال تنفيذ الالتزام عيناً، شريطة أن تتوافر أركان المسؤولية العقدية كاملة، من خطأ وضرر وعلاقة سببية بينهما، إضافة إلى توافر شروط ركن الخطأ من التعدي والإدراك.

وعليه، فإنه يحق لصاحب العمل فسخ العقد وفصل العامل دون مكافأة أو إشعار أو تعويض، فضلاً عن الحق في طلب التعويض المدني، لكن بشرط أن يُتيح الفرصة للعامل إبداء أسباب معارضته للفسخ.

حيث بينت المادة (80) من نظام العمل الحالات التي يحق لصاحب العمل فيها فسخ العقد وفصل العامل دون مكافأة أو إشعار أو تعويض، لكن بشرط أن يُتيح الفرصة للعامل لكي يُبدي أسباب معارضته للفسخ. ونص الحاجة منها:

- إذا لم يؤد العامل التزاماته الجوهرية المترتبة على عقد العمل أو لم يطع الأوامر المشروعة أو لم يراع عمداً التعليمات - التي أعلن عنها صاحب العمل في مكان ظاهر - الخاصة بسلامة العمل والعمال رغم إنذاره كتابة.

- إذا ثبت اتباع العامل سلوكاً سيئاً، أو ارتكابه عملاً مخالفاً بالشرف والأمانة.

- إذا وقع من العامل - عمداً - أي فعل أو تقصير يقصد به إلحاق خسارة مادية بصاحب العمل، بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال أربع وعشرين ساعة من وقت علمه بوقوعه.

- إذا ثبت أن العامل أفشى الأسرار الصناعية أو التجارية الخاصة بالعمل الذي يعمل فيه.

فهذه الحالات تعد من التزامات العامل الجوهرية التي يحظر عليه إتيانها، ويمكن كذلك اعتبار إخلال العامل بالتزامه بشرط عدم المنافسة داخل في هذه الحالات؛ لما يمثله من حماية لمبدأ حسن النية في تنفيذ العقود، وما يوفره كذلك من حماية مشروعة لصاحب العمل ومنشأته؛ كما أنّ هذا الالتزام متفرع عن الالتزام بالمحافظة على أسرار العمل؛ لذا يجدر بالمنظم النص على شرط عدم المنافسة في هذه المادة، وذلك بوضع فقرة خاصة بها، وألا يترك مجالاً للشك في جوهرية الالتزام بعدم المنافسة.

أما بالنسبة لصاحب العمل الجديد، فإنه يسأل مسؤولية تقصيرية عن خطأ العامل، بناءً على قاعدة مسؤولية المتبوع عن أعمال تابعه؛ ولأنه لم يكن طرفاً في العلاقة العقدية التي كانت بين العامل وصاحب العمل السابق.

ولخطورة شرط عدم المنافسة، فإن المنظم السعودي أحاط هذا الشرط بضماناتٍ عديدة، ومنها: أنه يجب النص على هذا الشرط في العقد، وبمفهوم المخالفة، فإن عدم النص عليه فإنه يعني أنه لا مجال لتطبيقه في حال رأى صاحب العمل منافسة من عامله السابق، حيث لا يمكن له المطالبة بالتعويض.

فقد نصت المادة (1/83) من نظام العمل على أنه: «إذا كان العمل المنوط بالعمل يسمح له بمعرفة عملاء صاحب العمل، جاز لصاحب العمل - حمايةً لمصالحه المشروعة - أن يشترط على العامل ألا يقوم بعد انتهاء العقد بمنافسته، ويجب لصحة هذا الشرط أن يكون مُحَرراً ومُحدداً، من حيث الزمان والمكان ونوع العمل، ويجب ألا تزيد مدته على سنتين من تاريخ انتهاء العلاقة بين الطرفين».

### المطلب الثاني: تفسير شرط عدم المنافسة ومدى مشروعيته

إذا كان هناك شرط في العقد يقضي بعدم منافسة العامل لصاحب العمل، فإنه يتعين أن يكون واضحاً ومحددًا من حيث الزمان والمكان ونوع العمل؛ لأن أي اختلاف في تفسير الشرط قد يؤدي إلى بطلانه كلياً؛ عملاً بالمادة (8) من نظام العمل، كما يجب أن يكون الشرط مشروعاً من الناحية الشرعية والنظامية.

وعليه يمكن تناول هذا المطلب في فرعين:

الفرع الأول: تفسير شرط عدم المنافسة في العلاقة العمالية.

الفرع الثاني: مدى مشروعية شرط عدم المنافسة في العلاقة العمالية.

### الفرع الأول: تفسير شرط عدم المنافسة في العلاقة العمالية

شرط عدم المنافسة يمثل قيداً على حرية العامل في اختيار عمله ومن ثم يتعين أن يكون صريحاً واضح الدلالة في التعبير عن قصد المتعاقدين، فإذا شاب الشرط غموض أو شك، وجب تفسيره بما هو أصلح للعامل باعتباره المدين بالالتزام بعدم المنافسة، ويعد ذلك أيضاً عملاً لقاعدة الأخذ بالتفسير الأصلح للعامل باعتباره الطرف الضعيف في العلاقة العمالية.



فإذا تضمن عقد العمل شرطاً يقضي بمنع العامل بالعمل لدى مشروع منافس لصاحب العمل، فإن هذا الشرط، لا يمتد إلى اشتراك العامل في تأسيس مثل هذا المشروع. كما أنّ الشرط إذا كان قد تحدّد بحالة انتهاء العقد اختياريًا من جانب العامل فلا يجوز تطبيقه في حالة الإنهاء التعسفي من جانب صاحب العمل (عبد الرحمن، 2007، ص236).

ويلاحظ أن التفسير هنا مرهونٌ بغموض الشرط أو عدم وضوح معالمه، أما إذا كان الشرط واضحًا بشكل لا يحمل اللبس أو الغموض ولا يحتاج إلى تفسير، فإنه يتعين إعمال حكمه، بغض النظر عن النتائج المترتبة عليه، حتى ولو كانت ضد مصلحة العامل (أحمد، 1437هـ، ص260).

وغني عن القول بأنّ التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل لا يقتصر على صاحب العمل فقط، بل يمتد كذلك إلى المشروع المملوك له، فالخلف الخاص يخلف سلفه في حقوقه والتزاماته الناشئة عن العقد إذا كانت من مستلزمات الشيء الذي ينتقل إليه وكان لديه علمًا مسبقًا بها، وبالتالي يظل التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل مقيدًا للعامل رغم انتقال المحل إلى الخلف الخاص (البرعي، 1439هـ، ص284).

#### الفرع الثاني: مدى مشروعية شرط عدم المنافسة في العلاقة العمالية

يعد التزام العامل بعدم المنافسة أثناء العقد، وبعد انتهائه، مرتبطًا ارتباطًا وثيقًا بالتزامه بالمحافظة على أسرار العمل. وقيام العامل بالعمل لحساب شخص معين، قد يمكنه من التعرف على أسرار هذا العمل، وتسرب هذه الأسرار إلى الغير، وبصفة خاصة إلى المنافسين، من شأنه الإضرار بمصالح صاحب العمل (يحيى، مرجع سابق، ص40)؛ لكونه قد بذل مجهودًا كبيرًا في التوصل إلى طريقة صنع هذا المنتج (الدهلوي، 1431هـ، ص589). فإفشاء أسرار العمل التي ليس فيها مضرّة بالصالح العام، تعد - ولا ريب - من خيانة الأمانة، ولقد حذر النبي صلى الله عليه وسلم من خيانة الأمانة، فقال عليه الصلاة والسلام: (أد الأمانة إلى من ائتمنك، ولا تخن من خانك) (11).

قال ابن حجر رحمه الله: لا ينبغي إفشاء السر إذا كانت فيه مضرّة على المسير. وقال: جواز إفشاء السر إذا زال ما يترتب على إفشائه من المضرّة (12).

ولقد أجمع الفقه الإسلامي على حث العامل بضرورة الالتزام بعدم منافسة صاحب العمل والعمل لدى الغير، وأنّ هذا الالتزام ينبع من واجب الأمانة والولاء المتطلب من العامل عند تنفيذه لعقد العمل. وللأمانة شأن عظيم في استقامة أحوال المسلمين، ما ثبتوا عليها وتخلّفوا بها، وهي دليل نزاهة النفس واعتدال أعمالها.

قال تعالى: (يا أيها الذين آمنوا لا تخونوا الله والرسول وتخونوا أماناتكم وأنتم تعلمون) (الأنفال، 27)، وقال تعالى: (الذين يوفون بعهد الله ولا ينقضون الميثاق) (الرعد، 21).

وقال صلى الله عليه وسلم: (آية المنافق ثلاث: إذا حدّث كذب، وإذا وعد أخلف، وإذا أوّمن خان) (13). فمن وجب له حق الأمر على غيره، وجب على ذلك الغير إطاعة الأمر فيما يأمره، ما لم يأمره بمعصية (الدهلوي، مرجع سابق، ص559)؛

(11) رواه أبي داود، سنن أبي داود، كتاب الإجارة، باب: في الرجل يأخذ حقه من تحت يده، رقم (3535)، المجلد 3، ص516، حكم الحديث: حسن صحيح.

(12) ابن حجر العسقلاني، فتح الباري 80/11.

(13) رواه البخاري، صحيح البخاري، كتاب الإيمان، باب: علامة المنافق، رقم (33)، المجلد 1، ص16.

لقوله صلى الله عليه وسلم: (من أطاعني فقد أطاع الله ومن عصاني فقد عصى الله، ومن أطاع أميرى فقد أطاعني ومن عصى أميرى فقد عصاني) (14).

فكل أمر ليس فيه مخالفة لما تضمنه العقد وليس فيه مخالفة لأمر الله وأمر رسوله صلى الله عليه وسلم فهو قابل للطاعة، وكل أمر خالف مقتضى العقد، أو خالف أمر الله تعالى أو أمر رسوله صلى الله عليه وسلم فهو حري بالرفض والترك (الدهلوي، مرجع سابق، ص567)؛ لقوله عليه الصلاة والسلام: (السمع والطاعة على المرء المسلم فيما أحب وكره ما لم يؤمر بمعصية فإذا أمر بمعصية فلا سمع ولا طاعة) (15).

وتطبيقاً لذلك، ذهبوا إلى أنه ليس للأجير الخاص (العامل) أن يعمل لغير مستأجره إلا بإذنه (16)، وإلا نقص من أجره بقدر قيمة ما عمل لغيره دون إذن؛ لأن منافعه في هذه المدة مملوكة لمستأجره، فلا يجوز أن يعمل لغيره فيه ولو متبرعاً (17).

وسئل سماحة الشيخ عبد العزيز بن باز - رحمه الله - عن حكم هذا الشرط، فأجاب: أن العامل إذا أشتراط عليه هذا الشرط، فهو ملزم به؛ لأن عمله مع جهة أخرى، قد يضر بالأولى، والأموال التي حصل عليها بالعمل مع الجهة الأخرى لا تحل له؛ لأنه أخذها بغير حق (ابن باز، 1440هـ، ص541).

قال ابن القيم رحمه الله: "وتعليق العقود والفسوخ والتبرعات والالتزامات وغيرها بالشروط أمر قد تدعو إليه الضرورة أو الحاجة أو المصلحة؛ فلا يستغني عنه المكلف (ابن القيم، 1423هـ، ص373).

وبالتالي فإن لصاحب العمل أن يمنع عامله من العمل عند غيره في أثناء مدة الإجارة؛ لأن وقت عامله ملك له وحده مدة الإجارة. هذا من الناحية الشرعية.

أما من الناحية النظامية، فقد حظر نظام العمل على العامل - ما دام مرتبط بعقد عمل - أن يعمل لدى الغير، أو أن يعمل لحسابه الخاص، موكلاً لوزارة الداخلية توقيع العقوبات على المخالفين من العمال (39).

ووضعت المادة (1/65) من نظام العمل ثلاثة ضوابط لإطاعة صاحب العمل، الأول: ألا تكون في تعليمات صاحب العمل، مخالفة لعقد العمل. الثاني: ألا تكون في تعليمات صاحب العمل، مخالفة للنظام أو الآداب العامة. الثالث: ألا تكون في تنفيذ تعليمات صاحب العمل، ما يعرض العامل للخطر.

وبناءً على ذلك، فإن لصاحب العمل أن يفرض على العامل ما شاء من الشروط ما دامت لا تخالف هذه الضوابط، ومنها أن يلتزم العامل بعدم منافسة صاحب العمل بعد انتهاء عقده. كما يجب على العامل: أن يحفظ الأسرار الفنية والتجارية والصناعية للمواد التي ينتجها، أو التي أسهم في إنتاجها بصورة مباشرة أو غير مباشرة، وجميع الأسرار المهنية المتعلقة بالعمل أو المنشأة التي من شأن إفشائها الإضرار بمصلحة صاحب العمل (19).

(14) رواه النسائي، سنن النسائي، كتاب البيعة، باب: الترغيب في طاعة الإمام، رقم (4193)، المجلد 7، ص154، حكم الحديث: صحيح.

(15) رواه البخاري، صحيح البخاري، كتاب الأحكام، باب: السمع والطاعة للإمام ما لم تكن معصية، رقم (7144)، المجلد 9، ص63.

(16) الأجير الخاص: من يعمل لواحد عملاً مؤقتاً بالتخصيص، ويستحق الأجر بتسليم نفسه في المدة، وإن لم يعمل.

(17) ابن عابدين، حاشية رد المحتار على الدر المختار، ط2، 1386هـ، مطبعة مصطفى الحلبي، ج6، ص69 وما بعدها. وينظر بتصريف: منصور

يونس البهوتي، كشاف القناع عن الإقناع، ط1، 1427هـ، وزارة العدل، ج9، ص130.

(18) ينظر المادة (39) من نظام العمل.

(19) المادة (6/65) من نظام العمل.

ويقع على الشركة - صاحب العمل - إثبات واقعة إفساء الأسرار الخاصة بها، وإلا فُضي برد مطالبات الشركة في هذا الشأن<sup>(20)</sup>. وأنه يلزم لاعتبار الأمر سرًا ألا يكون معروفًا لدى الكافة (الدهلوي، مرجع سابق، ص 597).

ونصت المادة (1/83) من نظام العمل على: «إذا كان العمل المنوط بالعمال يسمح له بمعرفة عملاء صاحب العمل، جاز لصاحب العمل - حماية لمصالحه المشروعة - أن يشترط على العامل ألا يقوم بعد انتهاء العقد بمنافسته، ويجب لصحة هذا الشرط أن يكون مُحررًا ومحددًا، من حيث الزمان والمكان ونوع العمل، ويجب ألا تزيد مدته على سنتين من تاريخ انتهاء العلاقة بين الطرفين»<sup>(21)</sup>.

وبتحليل هذا النص، يمكن القول، أن المنافسة مصدر للفعل نافس ينافس، واسم الفاعل منه منافس، وبالتالي لا يُتوجّه أن يُقال باندرج معنى العمل لدى منافس في هذا المعنى، إذ أن العامل لدى منافس إنما هو أجبر يعمل لدى الغير لم يقم أو يتملك مشروعًا ينافس به، فلا يصدق عليه مسمى منافس، وينتفي في حقه معنى المنافسة؛ لأن الأصل الاكتفاء بما ورد في النظام، ولا يصح تحميل اللفظ ما لا يحتمل بداعي أن في مشروعية المنع حماية لمصالح صاحب العمل.

وعليه، فإن سحب معنى المنافسة على العمل لدى منافس فيه نوعٌ من تقييد حرية العمل؛ وذلك مخالف للمبدأ الذي أكدت عليه المادة العشرين من نظام العمل، ونص الحاجة منها: "... كما لا يجوز لأي منهما القيام بعمل من شأنه الضغط على حرية الآخر أو حرية عمال أو أصحاب عمل آخرين لتحقيق أي مصلحة أو وجهة نظر يتبناها مما يتنافى مع حرية العمل..."، فتبين بذلك أن تقييد حرية العامل الأصل فيه مخالفة النظام، وجواز اشتراط صاحب العمل عدم منافسة العامل له يعد استثناءً من الأصل، واستثناءً مما ورد في المادة الثامنة من نظام العمل.

إذًا، لا يصح أن يُتوسع في تفسير المستثنى من القاعدة العامة، سيما وأن المادة المجوزة لاشتراط عدم المنافسة جاءت مقيدةً بضوابط وشروط، وإذا اختلف أحدها عاد العامل إلى الأصل العام وهو حرية العمل والمنافسة، ولغد هذا الشرط باطلاً (الزهراني، 1443هـ، ص 1-2).

ولو أراد المنظم منح صاحب العمل حق منع العامل من العمل لدى منافس؛ لنص عليه في النظام؛ أسوةً ببعض قوانين العمل في بعض الدول<sup>(22)</sup>، مما يعني أن المنظم لم يرغب منح هذا الحق لصاحب العمل.

وبناءً على ما سبق، يمكن تصور الحالات التي يعتبر فيها العامل مخالفاً لشرط عدم المنافسة في الآتي:

1- ممارسة العامل -لحسابه الخاص- للنشاط المماثل لصاحب العمل، فيقوم العامل -مثلاً- بافتتاح منشأة تمارس ذات النشاط الذي يمارسه صاحب العمل.

2- الاشتراك في ممارسة نشاطٍ مماثل لنشاط صاحب العمل، بأن يقوم العامل بمشاركة غيره في هذا النشاط.

### المبحث الأول: شروط صحة الالتزام الاتفاقي بعدم المنافسة وآثاره

لكي يكون شرط عدم المنافسة معتبراً في نظر القضاء، لا بد من توافر عدة شروط نص عليها المنظم، هذه الشروط من شأنها أن تقيم التوازن بين مصالح صاحب العمل المشروعة في حماية منشأته من الأضرار التي قد تصيبه جرّاء عدم التزام العامل بهذا

(20) القرار النهائي رقم: 4322/1/1063، وتاريخ: 1432/5/29هـ، مدونة المبادئ والقرارات العمالية، الجزء الثاني، ص 273.

(21) المادة (1/83) من نظام العمل.

(22) ينظر في ذلك مثلاً: المادة (43) من قانون العمل القطري، والمادة (10) من قانون العمل الإماراتي، والمادة (808) من القانون المدني الأردني.

الشرط من جهة، وتحقق الحماية للعامل في حريته للعمل من جهة أخرى. فإذا توافرت هذه الشروط وانتفت موانعها، ترسّبت آثارها في حق العامل، وكان لصاحب العمل التمسك بهذا الشرط. وعليه يمكن تناول هذا المبحث في مطلبين:

المطلب الأول: شروط صحة اتفاق عدم المنافسة.

المطلب الثاني: الآثار المترتبة على تطبيق شرط عدم المنافسة.

### المطلب الأول: شروط صحة اتفاق عدم المنافسة

تضمنت مواد نظام العمل النص على صحة شرط عدم منافسة العامل لصاحب العمل، ولكنها قيّدت هذا الاتفاق بشروط يلزم توافرها لصحة هذا الاتفاق؛ محاولةً لتحقيق التوازن بين حرية العامل، والمصالح المشروعة لصاحب العمل، حيث نصت المادة (1/83) من نظام العمل على: «إذا كان العمل المنوط بالعامل يسمح له بمعرفة عملاء صاحب العمل، جاز لصاحب العمل - حمايةً لمصالحه المشروعة - أن يشترط على العامل ألا يقوم بعد انتهاء العقد بمنافسته، ويجب لصحة هذا الشرط أن يكون مُحَرَّرًا ومحددًا، من حيث الزمان والمكان ونوع العمل، ويجب ألا تزيد مدته على سنتين من تاريخ انتهاء العلاقة بين الطرفين»<sup>(23)</sup>.

يمكن استخلاص بعض شروط عدم منافسة العامل لصاحب العمل من هذا النص، وبقية الشروط ذكرها شراح نظام العمل، وعند تخلف هذه الشروط أو أحدها، فإنه يتعين إبطال هذا الاتفاق. وتتمثل هذه الشروط فيما يلي:

1- وجود مصلحة جديّة ومشروعة لصاحب العمل في وضع هذا الشرط.

ويتحقق ذلك إذا كان العمل الموكول للعامل يسمح له بمعرفة عملاء صاحب العمل، أو يمكنه من الاطلاع على أسرار عمله، كالأسرار المتعلقة بالتصنيع، أو الإنتاج، أو التنظيم، أو التوزيع (الأحمد، ص267).

وتتصرف أسرار صاحب العمل إلى المعرفة الموضوعية، التي تعد جزءًا من حقوق صاحب العمل في الملكية، مثل أسرار التصنيع، وبمفهوم المخالفة، فإن المعرفة الذاتية التي اكتسبها العامل من عمله وذكائه، لا تدخل تحت أسرار صاحب العمل، مثل معرفة العامل العامة بالتجارة.

أما إذا كان العمل يؤديه العامل في المشروع لا يسمح له بالاتصال بعملائه، أو بالاطلاع على أسرارهم، فلا يكون لصاحب العمل مصلحة مشروعة في تقييد حرية العامل، ويكون الاتفاق على عدم المنافسة غير جائز، ويقع الشرط باطلاً كما في حالة عامل النظافة بالمصنع أو الفرّان لدى الحلواني، حيث يتخلف بالنسبة لهما الاطلاع على أسرار العمل أو الاتصال بالعملاء (منصور، مرجع سابق، ص312-313).

ويوضح مثل هذا التحديد، أن مشاكل التخوف من المنافسة خاصة في صورة ارتباطها بإفشاء أسرار المهنة، تتصرف أساسًا إلى الكوادر العلمية والفنية (عبد الرحمن، مرجع سابق، ص229).

وبالتالي لا يوجد مبرر لتقييد حرية العامل في مباشرة عمل بعد انتهاء عقده مع صاحب العمل، إذا كان العمل المسند إلى العامل لا يسمح له بالاتصال بعملاء صاحب العمل، أو بالاطلاع على أسرار مشروعه.

وتقضي القواعد العامة بالزام من يتمسك ببطان الالتزام بإقامة الدليل عليه. ومن ثمّ فإن العامل الذي يتمسك ببطان شرط عدم المنافسة عليه إثبات تخلف المصلحة الجديّة لصاحب العمل من وراء هذا الشرط (منصور، مرجع سابق، ص313).

(23) نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/ 51) وتاريخ 1426/08/23هـ.

2- أن يكون هذا الاتفاق مكتوبًا.

بمعنى، أنه لا يستطيع صاحب العمل أن يستنتج من طبيعة عمله وسريته وصلة العامل واتصاله بعملاء صاحب العمل وجود هذا الشرط، فإذا لم يكن حُرر هذا الشرط كتابة، فلا يعتبر موجودًا (نايل، ص130).

3- أن يكون العامل بالغًا سن الرشد وقت إبرام العقد الذي يوضع فيه شرط عدم المنافسة.

وترجع الحكمة في ذلك إلى أن اشتراط هذه الأهلية تمكن العامل أن يدرك جيدًا النتائج التي تترتب على هذا الاتفاق (عبد السلام، 2005، ص359).

ومن ثم فإن شرط عدم المنافسة إذا ورد في العقد، ولم يكن العامل بالغًا لسن الرشد، فإنه يكون قابلاً للإبطال لمصلحته. والعبارة في تحقق سن الرشد يكون بوقت إبرام الاتفاق على عدم المنافسة، وليس وقت تنفيذ الاتفاق (الزقرد، مرجع سابق، ص286).

4- أن يكون الاتفاق مقصورًا من حيث الزمان، والمكان ونوع العمل بالقدر الضروري لحماية مصالح صاحب العمل المشروعة.

**أولاً: أن يكون المنع من المنافسة محدودًا من حيث الزمان**

تبنى المنظم السعودي معيارًا محددًا في تحديد الحد الأقصى للمدة الزمنية المعقولة لحماية مصالح صاحب العمل المشروعة، فأوجب ألا تزيد مدة هذا الاتفاق على سنتين من تاريخ انتهاء العلاقة بين الطرفين. والحكمة من ذلك، أن المنع من المنافسة إذا كان مطلقًا من حيث الزمان، كان ذلك تهديدًا لمستقبل العامل الاقتصادي، وبالتالي لا يجوز أن يكون المنع لمدة مؤبدة، أو لمدة حياة العامل (السوداني، 2012، ص133).

**ثانيًا: أن يكون المنع من المنافسة محدودًا من حيث المكان**

بمعنى: أن يكون الحظر قاصرًا على إقليم محدد، أو رقعة جغرافية معينة، بالقدر الضروري لحماية مصالح صاحب العمل المشروعة، بحيث يتعين انحصار نطاق الحظر، في الحدود المكانية التي يمثل نشاط العامل فيها منافسة فعلية للمشروع بالنظر لطبيعة نشاطه ونطاقه المكاني (يحيى، مرجع سابق، ص98).

**ثالثًا: أن يكون المنع من المنافسة محدودًا من حيث نوع العمل**

يجب أن يكون منع المنافسة محدودًا من حيث موضوعه، بحيث يقتصر على العمل الفعلي الذي كان العامل يزاوله لدى صاحب العمل - وليس النشاط الذي تزاوله المنشأة - وبالقدر اللازم لحماية مصالح صاحب العمل المشروعة (الأحمد، مرجع سابق، ص267)، وبالتالي فإن منع العامل من مزاوله عمل غير الذي كان يباشره فعلاً لدى صاحب العمل، يقع باطلاً؛ لما في ذلك من تجاوز لمصلحة صاحب العمل المشروعة، وهذا من شأنه أن يلحق ضررًا مؤكدًا بالعامل.

ومن ثم يجب أن يقتصر التقييد بنطاق نشاط صاحب العمل مكانيًا، ولمدة معقولة زمنيًا، بحيث يجعل هناك احتمال تغيير العملاء خلالها، ومن ثم لا يستطيع العامل أن يستأثر بمن كان يعرفهم من الزبائن أو بنوع العمل الذي كان يمارسه أو المماثل له في الأقل (الطائي، 2018، ص249).

5- ألا يفتقر شرط عدم المنافسة بشرط جزائي مبالغ فيه.

فإذا اتفق على شرط جزائي في حالة الإخلال بالامتناع عن المنافسة، وكان في هذا الشرط مبالغة تجعل منه وسيلة لإجبار العامل على البقاء في خدمة صاحب العمل مدة أطول من المدة المتفق عليها، كان هذا الشرط باطلاً، ويمكن أن ينسحب بطلانه كذلك إلى شرط عدم المنافسة في جملته (منصور، مرجع سابق، ص315).

6- يضيف بعض الشراح شرطاً يتضمن تعويضاً للعامل في مقابل تقيده بالالتزام بعدم منافسة صاحب العمل، بما يتناسب مع القيد الوارد على حريته، ولدى تخلف هذا الشرط، فإنه يؤدي إلى بطلان شرط عدم المنافسة (الطائي، مرجع سابق، ص250). يأتي هذا الشرط؛ لتحقيق التوازن الاقتصادي بين مصلحة الطرفين، فشرط عدم المنافسة يمثل تقييداً لحرية العامل في العمل، وحرمانه من الاستفادة من خبرته السابقة. مما يتعين أن يكون هناك مقابل مالي لمصلحة العامل، في مقابل التزامه بعدم المنافسة، خاصة إذا كان نشاط صاحب العمل واسعاً، بحيث يؤدي إلى تضيق النطاق الإقليمي لأداء نشاط مماثل من جانب العامل (شوقي والسعيد، مرجع سابق، ص39).

#### المطلب الثاني: الآثار المترتبة على تطبيق شرط عدم المنافسة

إذا توافرت شروط صحة اتفاق عدم المنافسة، ترسّبت آثار هذا الاتفاق، وكان لصاحب العمل حق التمسك بهذا الشرط، ويمكن تلخيص هذه الآثار في التالي:

أولاً: إن هذا الاتفاق يكون صحيحاً وملزماً للعامل، ويتعين عليه الالتزام به والعمل بمقتضاه، فإذا أخل العامل بالتزامه بعدم المنافسة، فإنه يكون مسؤولاً قبل صاحب العمل مسؤولية عقدية.

وبالتالي فإنه يحق لصاحب العمل المطالبة أمام القضاء بالتنفيذ العيني، أي المطالبة بإزالة المخالفة، وذلك بأن يأمر صاحب العمل عامله السابق بإغلاق المنشأة المفتوحة خلافاً لشرط عدم المنافسة (الأحمد، مرجع سابق، ص275). كما يحق لصاحب العمل المطالبة بالتعويض لجبر الضرر الذي لحق به نتيجة منافسة العامل له، بحيث يكون متناسباً مع الضرر.

وفي جميع الأحوال، يكون رفع دعوى الإخلال بالالتزام بعدم المنافسة خلال سنة من تاريخ اكتشاف مخالفة العامل للالتزام بعدم منافسة صاحب العمل<sup>(24)</sup>.

ثانياً: يكون صاحب العمل الثاني (المنافس) مسؤولاً مسؤولية تقصيرية قبل صاحب العمل الأول، إذا كان يعلم بوجود اتفاق بين العامل وصاحب العمل الأول، ويتحقق ذلك بثبوت علمه عند التعاقد مع العامل بأنه ملتزم بعدم المنافسة. ويقتصر الأمر على التعويض دون الحكم ببطلان عقد العمل (منصور، مرجع سابق، ص315).

ويلاحظ، أنه إذا تحققت مسؤولية العامل تعاقدياً، ومسؤولية من استخدمه تقصيرياً، فإن كل منهما يلتزم بتعويض الضرر الذي أصاب رب العمل السابق تعويضاً كاملاً (عبد الرحمن، مرجع سابق، ص245)، وهي صورة لما يسمى بالمسؤولية المجتمعة أو الالتزام التضامني<sup>(25)</sup>. كما لو أخل عامل فني بتعهدده مع صاحب مصنع، فخرج قبل انقضاء المدة ليعمل مع مصنع آخر منافس بتحريض من صاحبه، هنا يكون قد لحق صاحب المصنع الأول ضرراً ناتجاً عن الفعلين معاً، فعل الخروج قبل الوقت النظامي، والذي يُسأل عليه العامل مسؤولية عقدية، وفعل التحريض، والذي يُسأل عليه المحرض مسؤولية تقصيرية، وبالتالي نكون أمام مسؤولية منضمة إلى مسؤولية أخرى<sup>(26)</sup>.

ثالثاً: يستطيع الخلف الخاص لصاحب العمل التمسك بالالتزام بعدم المنافسة<sup>(27)</sup>، فهذا الالتزام يعتبر من مستلزمات المشروع؛ لأن الهدف منه درء الضرر عن المشروع (الأحمد، مرجع سابق، ص280)، فإذا تصرف صاحب العمل في المشروع تصرفاً

(24) ينظر نص المادة (3/83) من نظام العمل.

(25) الالتزام التضامني: الأحوال التي يكون فيها عدة أشخاص مسؤولين عن دين واحد لأسباب مختلفة، دون تضامن بينهم.

(26) يُنظر: عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني، ج3، نظرية الالتزام بوجه عام، ص249

(27) الخلف الخاص: من يخلف الآخر في عين معينة بالذات أو في حق عيني عليها، فالمشتري يعتبر خلفاً خاصاً للبائع، والموصى له بعين معينة من التركة يعتبر خلفاً خاصاً للمورث.

نقلًا للملكية، كالبيع أو الهبة أو الوصية، كان للمتصرف له حق التمسك قبل العامل بشرط عدم المنافسة الذي التزم به قبل صاحب العمل.

حيث يجب تنفيذ العقد طبقًا لما اشتمل عليه، ولا يقتصر العقد على إلزام المتعاقد بما ورد فيه، ولكن يتناول أيضًا ما هو من مستلزماته، وفقًا للنظام والعرف والعدالة بحسب طبيعة الالتزام<sup>(28)</sup>.

رابعًا: إن شرط عدم المنافسة له طبيعة استثنائية، حيث يخالف مبدأ حرية العمل أو حرية التجارة والصناعة؛ لذا فإنه لا يقوم ويرتب آثاره إلا إذا كشف الاتفاق بوضوح عن قصد المتعاقدين منه (منصور، مرجع سابق، ص315). وإذا ثار الشك في صحة اتفاق عدم المنافسة، فإنه يفسر لمصلحة العامل؛ لأن نظام العمل قام لحماية العامل، لكونه يمثل الجانب الضعيف في العلاقة العمالية، ما لم يقرر النظام خلاف ذلك<sup>(29)</sup>.

### المبحث الثاني: حالات سقوط شرط عدم المنافسة

لم ينص المنظم السعودي على حالات سقوط شرط عدم المنافسة بصفة صريحة، وإنما قد تفهم من نصوص بعض المواد، كال مواد (80-81) من نظام العمل، وكان من الملائم النص على هذه الحالات في نظام العمل؛ لما يمثله شرط عدم المنافسة من تنظيم للمصالح المتعارضة بين العامل وصاحب العمل.

ومع ذلك، فإن هناك عدة حالات يتمتع على صاحب العمل فيها التمسك بشرط عدم المنافسة، وهي موانع التمسك بهذا الشرط، حيث يمكن للعامل في حال توفر أي حالة من هذه الحالات أن يتمسك بسقوط شرط عدم المنافسة، وبالتالي يستعيد العامل حريته ويستطيع منافسة صاحب العمل، هذه الحالات يمكن تناولها في المطالب الآتية:

المطلب الأول: إنهاء صاحب العمل للعقد أو رفضه تجديده دون مبرر.

المطلب الثاني: إنهاء عقد العمل بناء على خطأ من صاحب العمل.

المطلب الثالث: النزول الصريح أو الضمني عن شرط عدم المنافسة.

المطلب الرابع: إنهاء العقد لأسباب اقتصادية يمر بها المشروع.

المطلب الخامس: انتفاء أحد شروط صحة شرط عدم المنافسة.

المطلب الأول: إنهاء صاحب العمل للعقد أو رفضه تجديده دون مبرر

لا ريب أن عقد العمل من العقود الملزمة للجانبين، بحيث إذا انعقد العقد بين صاحب العمل والعامل فإنه لا يفسخ إلا بتلاقي الإرادتين، فإذا أنهى صاحب العمل العقد بإرادته المنفردة وكان ذلك بسبب غير مشروع، فإن شرط عدم المنافسة يسقط، ويصبح كأن لم يكن، وبالتالي لا يستطيع صاحب العمل التمسك بهذا الشرط.

وبينت المادة (80) من نظام العمل الحالات التي تؤدي إلى إنهاء عقد العمل أو فسخه من جانب صاحب العمل بصفة مشروعة، بشرط إتاحة الفرصة للعامل لكي يبدي أسباب معارضته للفسخ، حيث نصت على أنه: «لا يجوز لصاحب العمل فسخ العقد دون مكافأة العامل، أو إشعاره، أو تعويضه؛ إلا في الحالات الآتية، وبشرط أن يتيح له الفرصة لكي يبدي أسباب معارضته للفسخ:

(28) القرار النهائي رقم 432/2/886، وتاريخ: 1432/10/27هـ، مدونة المبادئ والقرارات العمالية، الجزء الثاني، ص31.  
(29) ينظر بتصرف: عبد الفتاح عبد الباقي، أحكام قانون العمل الكويتي في العلاقة بين العامل ورب العمل، 1982م، ص293.

- 1 - إذا وقع من العامل اعتداء على صاحب العمل، أو المدير المسؤول، أو أحد رؤسائه، أو مرؤوسيه أثناء العمل أو بسببه.
  - 2 - إذا لم يؤدِّ العامل التزاماته الجوهرية المترتبة على عقد العمل أو لم يطع الأوامر المشروعة أو لم يراعِ عمداً التعليمات - التي أعلن عنها صاحب العمل في مكان ظاهر - الخاصة بسلامة العمل والعمال رغم إنذاره كتابة.
  - 3 - إذا ثبت اتباع العامل سلوكاً سيئاً، أو ارتكابه عملاً مخالفاً بالشرف أو الأمانة.
  - 4 - إذا وقع من العامل - عمداً - أيُّ فعلٍ أو تقصيرٍ يقصد به إلحاق خسارة مادية بصاحب العمل، بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال أربع وعشرين ساعة من وقت علمه بوقوعه.
  - 5 - إذا ثبت أن العامل لجأ إلى التزوير ليحصل على العمل.
  - 6 - إذا كان العامل مُعيّناً تحت الاختبار.
  - 7 - إذا تعيب العامل دون سبب مشروع أكثر من ثلاثين يوماً خلال السنة العقدية الواحدة أو أكثر من خمسة عشر يوماً متتالية، على أن يسبق الفصل إنذار كتابي من صاحب العمل للعامل بعد غيابه عشرين يوماً في الحالة الأولى وانقطاعه عشرة أيام في الحالة الثانية.
  - 8 - إذا ثبت أن العامل استغل مركزه الوظيفي بطريقة غير مشروعة للحصول على نتائج ومكاسب شخصية.
  - 9- إذا ثبت أن العامل أفشى الأسرار الصناعية أو التجارية الخاصة بالعمل الذي يعمل فيه»<sup>(30)</sup>.
- وفيما عدا هذه الحالات، فإنَّ إنهاء العقد من جانب صاحب العمل، يعد إنهاءً تعسفياً، غير مشروع، من شأنه سقوط شرط عدم المنافسة.
- وبالتالي، إذا كان عقد العمل غير محدد المدة، وفسخه صاحب العمل، أو كان محدد المدة ورفض صاحب العمل تجديده، بعد انتهاء مدته، ودون أن يقع من العامل ما يبرر ذلك، كان لهذا الأخير ألاَّ يتقيد بشرط الاتفاق على عدم المنافسة، دون أن يتعرض لأيِّ جزاء (يحيى، مرجع سابق، ص106).

#### المطلب الثاني: إنهاء عقد العمل بناء على خطأ من صاحب العمل

هذه الحالة مؤدَّاها وقوع خطأ من صاحب العمل في تنفيذ التزاماته، أو وقوع خطأ في تعامله مع العامل، يترتب على هذا الخطأ سقوط شرط عدم المنافسة. فالعامل يفسخ العقد كرد على إخلال صاحب العمل بالتزاماته الجوهرية (منصور، مرجع سابق، ص317)، وذلك في الحالات التي بينها المادة (81) من نظام العمل، حيث نصت على أنه: «يحق للعامل أن يترك العمل دون إشعار مع احتفاظه بحقوقه النظامية كلها، وذلك في أي من الحالات الآتية:

- 1 - إذا لم يقم صاحب العمل بالوفاء بالتزاماته العقدية أو النظامية الجوهرية إزاء العامل.
- 2 - إذا ثبت أن صاحب العمل أو من يمثله قد أدخل عليه الغش وقت التعاقد فيما يتعلق بشروط العمل وظروفه.
- 3 - إذا كلفه صاحب العمل دون رضاه بعمل يختلف جوهرياً عن العمل المتفق عليه، وخلافاً لما تقرره المادة الستون من هذا النظام.
- 4 - إذا وقع من صاحب العمل أو من أحد أفراد أسرته أو من المدير المسؤول اعتداء يتسم بالعنف، أو سلوك مخل بالأداب نحو العامل أو أحد أفراد أسرته.

<sup>(30)</sup> المادة (80) من نظام العمل.



- 5 - إذا اتسمت معاملة صاحب العمل أو المدير المسؤول بمظاهر من القسوة والجور أو الإهانة.
- 6 - إذا كان في مقر العمل خطر جسيم يهدد سلامة العامل أو صحته، بشرط أن يكون صاحب العمل قد علم بوجوده، ولم يتخذ من الإجراءات ما يدل على إزالته.
- 7 - إذا كان صاحب العمل أو من يمثله قد دفع العامل بتصرفاته وعلى الأخص بمعاملته الجائرة أو بمخالفته شروط العقد إلى أن يكون العامل في الظاهر هو الذي أنهى العقد»<sup>(31)</sup>.

يتضح من هذا النص أن المنظم حصر الحالات التي يُفسخ فيها عقد العمل بناءً على خطأ من صاحب العمل، ويستوي في ذلك أن يكون الفسخ بناءً على طلب العامل، أو بإرادة صاحب العمل. وبمفهوم المخالفة، فإنَّ الحالة الوحيدة التي يصح فيها لصاحب العمل أن يتمسك بشرط الاتفاق على عدم المنافسة، هي حالة إنهاء العقد أو فسخه بسبب يرجع إلى خطأ العامل.

#### المطلب الثالث: النزول الصريح أو الضمني عن شرط عدم المنافسة

الأصل في الشروط الصحة ما لم تخالف نصًا، أو قاعدة شرعية<sup>(32)</sup>، فيجب مراعاتها والعمل بها، وتكون ملزمة على أطراف العقد، ولا يُتخلل من هذا الالتزام إلا بعدة أمور، منها التنازل، الذي يعني نزول الدائن عن حقه قبل المدين دون مقابل، فهو تصرف تبرعي حتمًا (السنهوري، ج3، ص858). وينتج أثره من الوقت الذي يتصل فيه بعلم المدين (سلطان، 2005، ص404). وبالتالي، فإذا تنازل صاحب العمل عن حقه في التمسك بشرط عدم المنافسة - نزولًا صريحًا أو ضمنيًا - فإنه لا يمكنه بعد ذلك التمسك بهذا الشرط.

وقد يكون التنازل صريحًا سواء كان مشافهة أم كتابةً أم بأي وسيلة من الوسائل التي أجازها النظام، أو أن يكون ضمنيًا يتم استخلافه من الظروف المحيطة به (أبو زيد، 2022)، كأن تتضمن شهادة خدمة - التي تُعطى للعامل عند انتهاء عقد العمل - عبارة إخلاء طرف، أو ما يرادفها من عبارات، التي تعني أنَّ العامل خال الطرف من كل التزام، وقد يدخل في ذلك أيضًا إعطاء العامل كامل الحرية في ممارسة نشاطه بغير التزام بشرط عدم المنافسة<sup>(33)</sup>، ويقع على قاضي الموضوع النظر في كل واقعة على حدة؛ لاختلاف نية الأطراف فيها من حالة إلى أخرى، مراعيًا في ذلك التفسير الضيق لشرط عدم المنافسة؛ حمايةً لمبدأ حرية العمل، التي كفلتها أحكام الشريعة الإسلامية، والأنظمة ذات الصلة، مع الأخذ في الاعتبار النية المشتركة لطرفي العلاقة عند وضع هذا الشرط؛ حمايةً لمصالح صاحب العمل الذي اتفق مع العامل على حمايتها.

#### المطلب الرابع: إنهاء العقد لأسباب اقتصادية يمر بها المشروع

في الحالات السابقة يتضح أنَّ صاحب العمل هو الذي يتسبب بسقوط حقه في التمسك بشرط عدم المنافسة، فهو إما أن يرفض استمرار عمل العامل لديه، أو أن يقوم بعمل يبرر للعامل فسخ العقد، أو أن يتنازل عن حقه في التمسك بهذا الشرط تنازلًا صريحًا أو ضمنيًا.

أمَّا في هذه الحالة، فإنه قد تتعرض المنشأة في سبيل تنفيذ أعمالها للالتزامات عديدة يصعب عليها الوفاء بها، وخسائر اقتصادية تعرضها لإشهار إفلاسها، وقد تؤدي هذه الأمور بجمعها إلى استحالة تنفيذ المنشأة للالتزامات، مما يؤدي إلى توقفها عن عملها وإغلاقها.

(31) المادة (81) من نظام العمل.

(32) المبادئ والقرارات الصادرة من الهيئة القضائية العليا من عام 1391هـ - 1437هـ، إصدار مركز البحوث بوزارة العدل، المبدأ رقم (53)

(33) للتفصيل أكثر حول هذا الرأي، يُنظر حمدي عبد الرحمن، شرح أحكام قانون العمل، مرجع سابق، ص239.

ويعد استحالة التنفيذ من الأسباب العامة لانقضاء عقد العمل، فإذا توقفت المنشأة عن ممارسة عملها، فإن العقد ينتهي بقوة النظام، ولا مسؤولية على من استحال تنفيذ التزامه ما دامت هذه الاستحالة تعود لسببٍ أجنبي لا يد له فيه (عبد الرحمن، مرجع سابق، ص399)، وقد نصت المادة (6/74) من نظام العمل على أنه: «ينتهي عقد العمل في أي من الأحوال الآتية: 6- إغلاق المنشأة نهائياً»<sup>(34)</sup>.

أو قد تمر بالمنشأة أخطار اقتصادية تتطوي تحت المسار العادي لأي مشروع اقتصادي، ومن ذلك الآفة الزراعية التي تصيب جزءاً من المحصول، أو انهيار بعض مباني المصنع، مما يؤدي إلى أن يضطر صاحب العمل بأن يُخفّض عدد عماله نتيجة حصول أحد هذه الأسباب.

وسواء كانت الأسباب التي أدت إلى إنهاء العقد ترجع إلى قوة القاهرة<sup>(35)</sup>، أو ترجع إلى أخطار مألوفة لأي مشروع، فمثل هذه المخاطر يتحمل صاحب العمل المسؤولية عنها بمفرده، وإن لم يكن قد ارتكب خطأً محدداً، خاصة وأن شرط عدم المنافسة يعد مخالفاً لمبدأ أساسي هو مبدأ حرية العمل، وما يرتبط به من حساسية بالغة بالنسبة للعامل (عبد الرحمن، مرجع سابق، ص245)، فالعامل الذي ينقضي عقده دون أن يكون مخطئاً يجب أن يسترد حريته في العمل، دون أن يلتزم بعدم المنافسة (شوقي والسعيد، مرجع سابق، ص42).

وعليه، إذا تمسك صاحب العمل بهذا الشرط، فإنه يكون متعسفاً في استعمال حقه؛ لأن ذلك يتعارض مع مبدأ تنفيذ العقد بحسن نية.

#### المطلب الخامس: انتفاء أحد شروط صحة شرط عدم المنافسة

إذا تحققت شروط صحة الاتفاق بعدم المنافسة، والسابق عرضها، فإن هذا الاتفاق يصبح مؤهلاً لإحداث آثاره، هذه الآثار ترتب مسؤولية على طرفيه، ولا سيما العامل، فإذا لم تتوافر هذه الشروط، فمن باب أولى تنعدم هذه الآثار.

لذا أشرت نظام العمل لصحة اتفاق عدم المنافسة أن يكون: «الشرط مُحَرراً، ومحددًا من حيث الزمان والمكان ونوع العمل، ويجب ألا تزيد مدته على سنتين من تاريخ انتهاء العلاقة بين الطرفين»<sup>(36)</sup>، فإذا كان شرط عدم المنافسة خالياً من تحديد هذه القيود التي أوجبها النظام، فإنه يقع باطلاً.

وتطبيقاً لذلك، قضت الهيئة العليا لتسوية الخلافات العمالية ببطان شرط عدم المنافسة إذا كان خالياً من تحديد مدة المنافسة، في قرارها الذي جاء فيه: "وفقاً لنظام العمل، فإن شرط عدم المنافسة لا بد أن يكون لمدة لا تزيد على سنتين، وأن يكون محدداً من حيث الزمان والمكان ونوع العمل، لذلك فإن صدور محضر الصلح خالياً من تحديد مدة عدم المنافسة، يجعل الصلح فاقداً لركن من أركان الصحة فيه، مما يجعله باطلاً"<sup>(37)</sup>.

وعليه، فإذا لم تتوافر شروط صحة اتفاق عدم المنافسة، فإن العامل يسترد حريته كاملة في إمكانية ممارسة مهنته دون أدنى مسؤولية عليه (محمد، 2012، ص127).

(34) المادة (6/74) من نظام العمل.

(35) القوة القاهرة: هي الحدث الذي لم يكن في الاستطاعة توقعه أو دفعه، ويؤدي إلى جعل تنفيذ الالتزام مستحيلًا.

(36) المادة (1/83) من نظام العمل

(37) القرار النهائي رقم 431/2/63، وتاريخ: 1431/2/11 هـ، مدونة المبادئ والقرارات العمالية، الجزء الثاني، ص147.

وإذا قدم صاحب العمل تعويضًا ماديًا للعامل في مقابل تقيده بالالتزام بعدم المنافسة، وتقرّر بطلان شرط الاتفاق بعدم المنافسة، فإنه يتعيّن على العامل أن يرد لصاحب العمل ما أخذه منه، في مقابل تقيده بالالتزام بعدم المنافسة.

أما إذا كان هذا المقابل شيئًا آخر كتعليم مهنة أو تدريب عليها، فمن غير المتصور أن يُعالج الموقف بذات المنطق السابق، وهنا يحدث تساؤل هو: هل يجوز للقاضي أن يعدّل الاتفاق الباطل بأن يرده إلى حدود المشروعية التي تتفق مع القواعد القانونية التي تحكم الموضوع (عبد الرحمن، مرجع سابق، ص246)؟

بمعنى: إبقاء شرط الاتفاق على عدم المنافسة صحيحًا، مع إبطال العنصر المعيب، في حدود ما تقتضيه مصلحة المشروع والحفاظ على مبدأ حرية العمل.

### اختلفت الآراء في هذه المسألة، على رأيين:

#### الرأي الأول:

ذهب نظام العمل إلى بطلان الاتفاق بعدم المنافسة كليًا إذا تخللت أحد شروطه المنصوصة عليها نظامًا؛ حيث صيغت المادة المتعلقة بهذا الموضوع بلفظ "يجب"، مما يدل على أنّ شرط عدم المنافسة يبطل بصفة كلية حال انتفاء أحد شروطه المنصوصة عليها نظامًا.

ويبدو من ذلك أن المنظم يتشدّد في وجود شروط صحة الاتفاق بعدم المنافسة، وأن انتفاء أحدها، يجعل هذا الاتفاق باطلًا وكأنه لم يكن؛ لذا يجدر بأصحاب الأعمال العناية التامة عند صياغة هذا الشرط حتى يمكن تلافي هذه النتيجة الخطيرة.

إذًا ينتهي هذا الرأي في أنّ سلطة القاضي تنتهي عند التحقق عن مدى توافر شروط صحة الاتفاق بعدم المنافسة، لكي ينتهي إلى أنه اتفاق صحيح أو أن يقضي ببطلانه.

وتطبيقًا لذلك قضت المحكمة العمالية في أحد أحكامها برفض دعوى صاحب العمل، الذي يطالب عامله سابقًا بالالتزام بتنفيذ التعهد الموقع من قبله مع الشركة بشأن شرط عدم المنافسة، حيث قضت بأن: "مطالبة المدعي بإلزام المدعى عليه بالاتفاق بشرط عدم المنافسة جاء مطلقًا بالمنع للعامل في منع عمله لدى أي جهة في المملكة العربية السعودية مما يجعله يخرج عن قصد حماية المصلحة المشروعة لصاحب العمل، حيث تجاوز المدعي الحدود المكانية لنشاطه بمنع العامل من أن يباشر العمل، ويعتبر ذلك مساسًا بحرية العمل للعامل وإهدار له ولا مصلحة لصاحب العمل أن يمتد المنع إلى جميع أنحاء المملكة، مما يجعل هذا الشرط خارجًا عن القدر الضروري لحماية المصلحة المشروعة للمدعي، وبما أن استعمال الحق مشروط فيه عدم التعسف باستعماله، وبما أن المدعي قد تعسف في ممارسة حقه الذي أجاز النظام له استخدامه حيث جاء شرط عدم المنافسة مطلقًا بالمنع من ناحية المكان مخالفًا للنظام العام الذي يقتضي التحديد، مما يجعل دعوى المدعي حرية بالرفض<sup>(38)</sup>".

#### الرأي الثاني:

في حين ذهب هذا الرأي إلى أنه من الأوفق أن يُعطى القاضي سلطة تعديل الاتفاق لكي يرده إلى حظيرة المشروعية التقديرية (عبد الرحمن، مرجع سابق، ص248).

(38) حكم المحكمة العمالية، الحكم الصادر بتاريخ 1443/5/24 هـ، حكم غير منشور.

بمعنى: أنه إذا كان الاتفاق مطلقاً من حيث الزمان، أو من حيث المكان، أو من حيث نوع العمل، فإن من سلطة القاضي أن يردّه إلى الحد الذي يتم فيه الحفاظ على التوازن بين مصالح رب العمل السابق، وحرية العامل في ممارسة مهنته وقدرته على كسب دخله (39).

وهذا الرأي هو الذي يتبناه هذا البحث؛ تحقيقاً للتوازن بين مصالح الطرفين في صدد الشروط التي تم الاتفاق عليها، كما أنّ هذا الرأي يتفق مع مقتضى نظرية إنقاص العقد، التي تقضي بأنه: «إذا كان العقد في جزءٍ منه باطلاً أو يجوز إبطاله؛ يبطل ذلك الجزء فقط...» (40). وفي نهاية هذا المبحث يمكن تلخيصه بالتالي:

أن هناك حالات يمتنع فيها على صاحب العمل التمسك بشرط عدم المنافسة، وهي:

- 1- إنهاء صاحب العمل للعقد أو رفضه تجديده دون مبرر.
- 2- إنهاء عقد العمل بناء على خطأ من صاحب العمل.
- 3- النزول الصريح أو الضمني عن شرط عدم المنافسة.
- 4- إنهاء العقد لأسباب اقتصادية يمر بها المشروع.
- 5- انتفاء أحد شروط صحة شرط عدم المنافسة.

بوجود أحد هذه الحالات فإنه يسقط شرط عدم المنافسة، حيث لا يستطيع صاحب العمل التمسك بهذا الشرط أمام جهة الفصل في النزاع.

وهذه الحالات لم ينص عليها المنظم السعودي، رغم وجود إجماع من الشراح والقضاء على هذه الحالات؛ لذا كان من الملائم النص عليها في مادة مستقلة بعنوان حالات سقوط شرط عدم المنافسة؛ لما في هذا الشرط من مساس بحرية العامل في العمل.

#### الخاتمة:

في ختام هذا البحث أحمد المولى كما ينبغي لجلال وجهه وعظيم سلطانه، على ما منّ به، وأنعم ووفّق للتمام، فله الحمد أولاً وآخرًا وظاهرًا وباطنًا، وأسأله سبحانه المزيد من فضله وتوفيقه وإحسانه.

وبعد استعراض موضوع البحث، لا بد من إيجاز أبرز النتائج التي تم التوصل إليها - بعد توفيق الله - كما يكون من المفيد إبداء بعض التوصيات المقترحة في هذا البحث، وذلك على النحو التالي:

#### النتائج:

1. عني المنظم السعودي بتنظيم أحكام الاتفاق بعدم المنافسة، وفق الضوابط المنصوص عليها نظامًا.
2. تباينت الأحكام القضائية في تفسير شرط منافسة العامل لصاحب العمل، مما أدى إلى تطبيق هذا الشرط في حالاتٍ دون حالات.
3. ذهب أغلب شراح قانون العمل إلى أن مفهوم منافسة العامل لصاحب العمل، هو: عمل العامل لحسابه الخاص، أو بالاشتراك في مشروع منافس سواء كان شريكًا أو عاملاً.

(39) للتفصيل أكثر حول هذا الرأي، يُنظر حمدي عبد الرحمن، شرح أحكام قانون العمل، المرجع السابق، ص248- ديب محمد، الالتزام بعدم المنافسة في علاقة العمل، مرجع سابق، ص127.

(40) المادة (84) من نظام المعاملات المدنية، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/191) وتاريخ 1444/11/29 هـ.

4. إن التزام العامل بعدم إفساء أسرار صاحب العمل غير مقيد بمدة زمنية، بخلاف التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل، فهو مقيد بمدة لا تتجاوز سنتين من تاريخ انتهاء العلاقة بين الطرفين.
5. أجمع الفقه الإسلامي على حث العامل بضرورة الالتزام بعدم منافسة صاحب العمل والعمل لدى الغير، وأنَّ هذا الالتزام ينبع من واجب الأمانة والولاء المتطلب من العامل عند تنفيذ عقد العمل.
6. أشرت نظام العمل السعودي لصحة اتفاق عدم المنافسة أن يكون هذا الشرط مكتوباً في عقد العمل.
7. تبنت المنظم السعودي معياراً محددًا في تحديد الحد الأقصى للمدة الزمنية المعقولة لحماية مصالح صاحب العمل المشروعة، فالمدة التي يجوز فيها لصاحب العمل منع العامل من مباشرة عمل مماثل لنشاطه لا تتجاوز سنتين كحدٍ أقصى بعد انقضاء عقد العمل.
8. لم ينص نظام العمل السعودي على حالات سقوط شرط عدم المنافسة بصفة صريحة.
9. أخذ نظام العمل السعودي بالرأي الذي يُبطل الاتفاق بعدم المنافسة كلياً، إذا انتفت أحد شروطه المبينة نظاماً.
10. إذا قدم صاحب العمل تعويضاً مادياً للعامل في مقابل تقيده بالالتزام بعدم المنافسة، وتقرّر بطلان شرط الاتفاق بعدم المنافسة، فإنه يتعيّن على العامل أن يرد لصاحب العمل ما أخذه منه، في مقابل تقيده بالالتزام بعدم المنافسة.

#### توصيات البحث:

1. تفعيل شرط عدم منافسة العامل لصاحب العمل إذا توافرت شروطه؛ حمايةً لمصالح الأخير الاقتصادية.
  2. من المرجو تدخل المحكمة العليا - وفقاً لاختصاصها - في تقرير مبدأ قضائي يُبين مفهوم شرط عدم منافسة العامل لصاحب العمل؛ توحيداً للاجتهادات القضائية.
  3. عند نظر القاضي لقضية فيها شرط عدم المنافسة، بالترقية بين المعرفة الموضوعية التي تعد جزءاً من حقوق صاحب العمل في الملكية، كالأسرار المتعلقة بالتصنيع أو الإنتاج، وبين المعرفة الذاتية التي اكتسبها العامل من عمله وذكائه، والتي لا تدخل تحت أسرار صاحب العمل، مثل معرفة العامل العامة بالتجارة؛ لأن شرط عدم المنافسة ذو صياغة مرنة، تخوّل القاضي تقدير مدى توافر المصلحة الجدية لصاحب العمل، وذلك على ضوء مركز العامل ومهنته وطبيعة نشاطه في المشروع، والأخذ بعين الاعتبار الخبرة المهنية للعامل والإمكانات المتروكة له لإيجاد عملٍ آخر.
  4. من الملائم النص على حالات سقوط شرط عدم المنافسة في مادة مستقلة؛ لما في هذا الشرط من تنظيم للمصالح المتعارضة بين العامل وصاحب العمل.
  5. إعطاء قاضي الموضوع سلطة تقديرية في تعديل الاتفاق بعدم المنافسة، إلى الحد الذي يتم فيه الحفاظ على التوازن بين مصالح صاحب العمل السابق، وحرية العامل في ممارسة مهنته وقدرته على كسب دخله؛ تطبيقاً لنظرية انتقاص العقد.
- وصلّى الله وسلّم على نبي الهدى محمد بن عبد الله وعلى آله وصحبه وبارك وسلّم.

#### المراجع

- 1- البخاري، محمد بن إسماعيل، (1417هـ). صحيح البخاري، دار السلام.
- 2- ابن ماجه، محمد بن يزيد، سنن ابن ماجه، المجلد 4.
- 3- النظام الأساسي للحكم، الصادر بالأمر الملكي رقم (أ/90) وتاريخ 1412/8/27هـ.

- 4- زيادة، خديجة، التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل، منشور على الرابط التالي:  
<https://pulpit.alwatanvoice.com/articles/2013/03/28/289540.html>
- 5- منصور، محمد، (2010م). قانون العمل، منشورات الحلبي الحقوقية.
- 6- هدفى، بشير، (2011م). الوجيز في شرح قانون علاقة العمل، جسور للنشر والتوزيع.
- 7- الزقرد، أحمد، (2003م). الوجيز في قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، دار النهضة العربية.
- 8- عبد اللطيف حمدان، حسين، (2009م). قانون العمل 2009م، منشورات الحلبي الحقوقية.
- 9- عيسى، جنان، (1437-1438هـ). حسن النية في التعاقد، بحث ماجستير.
- 10- يحيى، علي، (2004م). التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل، بحث ماجستير، جامعة القاهرة، كلية الحقوق.
- 11- توما منصور، ثابت، (1397هـ). شرح قانون العمل، دار الحرية للطباعة.
- 12- شوقي، أحمد - السعيد، محمد، (2009م). قانون العمل والتأمينات الاجتماعية.
- 13- الرئيس، رزق - العبد، رضا، (2017م). شرح أحكام نظام العمل السعودي، مكتبة الشقري.
- 14- عبد الرحمن، حمدي، (2007م). شرح أحكام قانون العمل، دار نصر للطباعة.
- 15- حسن أحمد، خالد، (1437هـ). الوافي في شرح نظام العمل السعودي، مركز الدراسات العربية للنشر والتوزيع.
- 16- السيد محمد، خالد، (1439هـ). الجديد في شرح أنظمة العمل والضمان والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، دار الكتاب الجامعي.
- 17- الدهلوي، محمد يعقوب، (1431هـ). الأجير الخاص حقوقه وواجباته.
- 18- أبو داود، سليمان بن الأشعث، (د.ت). سنن أبي داود، المجلد 3.
- 19- العسقلاني، ابن حجر، (د.ت). فتح الباري.
- 20- النسائي، أحمد بن شعيب، (د.ت). سنن النسائي، المجلد 7.
- 21- ابن عابدين، محمد أمين بن عمر، (1386هـ). حاشية رد المحتار على الدر المختار، مطبعة مصطفى الحلبي. ج6، ص69.
- 22- البهوتي، منصور بن يونس، (1427هـ). كشاف القناع عن الإقناع، وزارة العدل.
- 23- ابن باز، عبد العزيز بن عبد الله، (1440هـ). الاختيارات الفقهية في مسائل العبادات والمعاملات، مكتبة روائع المملكة.
- 24- ابن القيم، محمد بن أبي بكر، (1423هـ). إعلام الموقعين عن رب العالمين، دار ابن الجوزي.
- 25- مدونة المبادئ والقرارات العمالية لعام 1432هـ.
- 26- نظام العمل، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/51) وتاريخ 23/08/1426هـ.
- 27- إلياس، يوسف، (د.ت). الوجيز في شرح قانون العمل.
- 28- عيد نايل، السيد، (1995م). الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، جامعة الملك سعود.

- 29- عبد السلام، سعيد، (2005م). الوسيط في قانون العمل الجديد.
- 30- السوداني، نادية فرحان، (2012م). العدالة الاجتماعية في حكم علاقات العمل، رسالة دكتوراه، جامعة النهدين، كلية الحقوق، العراق.
- 31- الأحمد، شواخ محمد، (2022م). الوجيز في نظام العمل السعودي، كتب مؤلفين.
- 32- الطائي، محمد، (2018م). قانون العمل، دار السنهوري.
- 33- السنهوري، عبد الرزاق، (د.ت). الوسيط في شرح القانون المدني، نظرية الالتزام بوجه عام، دار إحياء التراث العربي.
- 34- عبد الباقي، عبد الفتاح، (1982م). أحكام قانون العمل الكويتي.
- 35- المبادئ والقرارات الصادرة من الهيئة القضائية العليا من عام 1391 هـ - 1437 هـ، إصدار مركز البحوث بوزارة العدل.
- 36- سلطان، أنور، (2005م). أحكام الالتزام، دار الجامعة الجديدة للنشر.
- 37- عوض أبو زيد، خالد، (2022م). موانع تمسك صاحب العمل بشرط عدم المنافسة، مجلة رماح للبحوث والدراسات، العدد 66.
- 38- مدونة المبادئ والقرارات العمالية لعام 1431 هـ.
- 39- محمد، ديب، (2012م). الالتزام بعدم المنافسة في علاقة العمل، بحث ماجستير، جامعة وهران، كلية الحقوق والعلوم السياسية.
- 40- حكم المحكمة العمالية، الصادر بتاريخ 1443/5/24 هـ، حكم غير منشور.
- 41- نظام المعاملات المدنية، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/191) وتاريخ 1444/11/29 هـ.

جميع الحقوق محفوظة © 2024، الباحث/ أحمد بن نواف الحارثي، المجلة الأكاديمية للأبحاث والنشر العلمي

(CC BY NC)

Doi: <https://doi.org/10.52132/Ajrsp/v6.64.3>