مجلة جامعة تشرين – سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية

اسم المقال: الشرط الاتفاقي بالالتزام بعدم المنافسة
اسم الكاتب: د. حمود غزال
رابط ثابت: https://political-encyclopedia.org/index.php/library/4788
تاريخ الاسترداد: 2026/11/03 18:33 +03

الموسوعة السياسيّة هي مبادرة أكاديمية غير هادفة للربح، تساعد الباحثين والطلاب على الوصول واستخدام وبناء مجموعات أوسع من المحتوى العلمي العربي في مجال علم السياسة واستخدامها في الأرشيف الرقمي الموثوق به لإغناء المحتوى العربي على الإنترنت.
لمزيد من المعلومات حول الموسوعة السياسيّة – Encyclopedia Political، يرجى التواصل على info@political-encyclopedia.org

استخدامكم لأرشيف مكتبة الموسوعة السياسيّة – Encyclopedia Political يعني موافقتك على شروط وأحكام الاستخدام المتاحة على الموقع https://political-encyclopedia.org/terms-of-use

تم الحصول على هذا المقال من موقع مجلة جامعة تشرين – سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية – ورفده في مكتبة الموسوعة السياسيّة مستوفياً شروط حقوق الملكية الفكريّة ومتطلبات رخصة المشاع الإبداعي التي ينضوي المقال تحتها.

مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية _ سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية المجلد (38) العدد (1) 2016
Tishreen University Journal for Research and Scientific Studies -Economic and Legal Sciences Series Vol. (38) No. (1) 2016

الشرط الاتفاقي بالالتزام بعدم المنافسة

الدكتور حمود غزال*

(تاريخ الإيداع 12 / 10 / 2015. قُبِل للنشر في 14 / 1 / 2016)

□ ملخّص □

يصدر قانون العمل عادة تحقيقاً لمطالب اقتصادية واجتماعية ملحة من أهمها تحقيق استقرار العلاقات الاجتماعية والمساواة في المعاملة بين العاملين ورفع مستوى المعيشة لذلك تعرض قانون العمل لكثير من الشروط الموضوعية والشكلية التي ترافق إبرام عقد العمل وتنفيذه ولا شك أن هذا الأمر من إيجابيات قانون العمل لأنه بهذه الخطوة يحافظ على استقرار علاقات العمل الفردية ويضمن حسم ما قد ينشأ من خلافات بين العامل وصاحب العمل بشأنها مما ينعكس ايجابيا على السلم والأمن الاجتماعي إلا أننا لم نجد مبرراً منطقياً وقانونياً لعدم قيام المشرع في قانون العمل ببحث موضوع الشرط الاتفاقي بعدم المنافسة وترك الأمر للقانون المدني .

وعليه فقد ارتأينا تسليط الضوء على هذا الموضوع .

الكلمات المفتاحية: عقد العمل
الشروط الاتفاقية
التراضي

* **أستاذ مساعد– كلية الحقوق– جامعة تشرين– اللاذقية– سورية.**

مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية _ سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية المجلد (38) العدد (1) 2016
Tishreen University Journal for Research and Scientific Studies -Economic and Legal Sciences Series Vol. (38) No. (1) 2016

Conventional Clause

Dr. Hamod Gazal*

(Received 12 / 10 / 2015. Accepted 14 / 1 / 2016)

□ ABSTRACT □

The Labor Code is usually issued to execute persistent economic and social demands. The most important ones are achieving the Stabilization of the social relationships, the Equal treatment among workers and raising the Living standards . As a result the Labor Code has been exposed to several objective and nominal conditions which accompany signing the contract and accomplishing it. Undoubtedly this is one of the positive points in the Labor Code. Due to the fact that it secures the stabilization of the individual work relationships and guarantees an end to the controversies that might arise between the worker and the employer . This will have a positive influence on the peace and social security . However we couldn't find a reasonable and legal excuse for not having the Legislator of the labor code studying the conventional clause of not competing and leaving the subject for the Civil law.

So we have decided to spot a light on this subject .

***Associate Professor- Faculty of Law - Tishreen University- Lattakia -Syria.**

مقدمة:

يتضمن عقد العمل أحيانا شرطا يمنع العامل من العمل خارج أوقات تنفيذ هذا العقد أو بعد انتهائه ، وإذا كان وجود مثل هذا الشرط أثناء تنفيذ عقد العمل لا يثير أي صعوبة ، لأن الأصل أن تقوم علاقة العمل على أساس من الثقة والطمأنينة بين العامل وصاحب العمل باعتبار أن مقتضيات مبدأ حسن النية في تنفيذ العقود تفرض على العامل أن يمتنع عن القيام بكل ما من شأنه منافسة صاحب العمل سواء بصورة مباشرة أو غير مباشرة ، لكن الصعوبة تكمن في التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل بعد انتهاء الرابطة العقدية ، إذ أن الأصل هو أن يسترد العامل حريته الكاملة بعد انتهاء عقد العمل وبالتالي يستطيع أن يمارس نشاطه إما لحسابه الخاص أو مع صاحب عمل آخر باعتبار أن حرية العمل مبدأ دستوري و يعد مظهرا هاما من مظاهر الحرية الفردية وهو بالتالي يرقى إلى قمة القواعد القانونية الملزمة ، وبالتالي تعود للعامل حريته الكاملة في منافسة صاحب العمل بشرط أن تكون منافسة مشروعة أما إذا كانت المنافسة غير مشروعة فليس للعامل أن يقوم بها ، كما لو أقدم العامل على إغراء عمالٍ آخرين على ترك العمل لدى صاحب عمله الأول للالتحاق بالعمل لديه أو اعتدائه على الاسم التجاري لصاحب عمله الأصلي من خلال إقحامه في الإعلانات المتعلقة بالمشروع المنافس أو أن يقدم معلومات لشركة منافسة عن أسعار البيع والشراء لصاحب عمله الأصلي /إفشاء معلومات/ ، فإن إقدام العامل على استعمال مثل هذه الوسائل يرقى إلى حد الخطأ الذي يوجب مسؤوليته التقصيرية[1][1]، لكن أحيانا وبالرغم من المنافسة المشروعة فإن ظروف العمل قد تمكن العامل من الاطلاع على أسرار صاحب العمل الأصلي الصناعية أو التجارية مما يمثل إفشاء مثل هذه الأسرار خطورة على صاحب العمل حتى بعد انقضاء عقد العمل فيعمل صاحب العمل إلى إدراج شرط في العقد بمقتضاه يمتنع العامل عن منافسة صاحب العمل ولو بعد انتهاء العلاقة العقدية.

هذا الشرط وإن كان يحقق مصلحة صاحب العمل إلا انه يمثل قيدا خطيرا على حرية العامل في العمل وهذا الأمر يتعلق بالنظام العام باعتبار انه قد يحرم العامل من دخله الذي يعتمد عليه وأفراد أسرته في حياتهم اليومية مما دعا إلى تنظيم مثل هذا الشرط. ودراستنا لهذا الموضوع ستقتصر على الشرط الاتفاقي بعدم المنافسة دون التعرض للالتزام بعدم المنافسة في ظل القواعد العامة وعليه ارتأينا تقسيم هذا البحث إلى مبحثين اثنين.

المبحث الأول: التراضي على شرط عدم المنافسة.

المبحث الثاني: آثار صحة الالتزام الاتفاقي بعدم المنافسة.

مشكلة البحث :

لا شك أن قانون العمل إنما جاء لتنظيم العلاقة غير المتوازنة بين العامل وصاحب العمل حتى يعيد لها التوازن والمساواة إلى حد كبير ولذلك كان حريصاً على تقنين أي شرط أو اتفاق يرد في عقد العمل وهنا تكمن أهمية البحث في أن قانون العمل قد يساهل كثيراً في بحث الشرط الاتفاقي بعدم المنافسة رغم خطورته على الحرية الشخصية للعام . من هنا ارتأينا دراسة هذا الموضوع .

منهجية البحث :

اتبع في هذا البحث المنهج الوسطي التحليلي حيث عملنا على بيان النصوص القانونية الناظمة لهذا الموضوع لاسيما في القانون المدني السوري باعتباره يمثل المرجع العام عند انتفاء وجود النص الخاص في قانون العمل . ثم وبيان الموقف الفقهي من هذا الموضوع للوصول فيما إذا كان المشرع السوري موفقاً في موقفه أم لا .

المبحث الأول:

التراضي على شرط عدم المنافسة

إن تضمين عقد العمل شرطاً بعدم منافسة العامل لصاحب العمل بعد انتهاء عقد العمل هو بمثابة قيد على حرية العامل في العمل لذلك حتى ينتج هذا الشرط مفاعيله القانونية لا بد من الاتفاق الصريح عليه.

وهنا لا بد من الإشارة إلى أن موضوع الشرط الاتفاقي بعدم المنافسة لم يحظ بالاهتمام الكافي من قبل المشرع السوري او الاجتهاد القضائي ، اذ لم يتضمن قانون العمل رقم 91 لسنة 1959 الملغي ولا قانون العمل الجديد رقم 17 لسنة 2010 أي نص ينظم هذا الموضوع ، لذلك كان لزاماً علينا الرجوع الى احكام القانون المدني التي نظمت هذا الموضوع في المادتين 652 و 653 حيث يلاحظ ان هاتين المادتين قد نظمتا الالتزام بعدم المنافسة بعد انتهاء عقد العمل وربما ان المشرع السوري في قانون العمل لم ينظم هذا الموضوع عن قصد حماية للعامل من خلال منحه حرية اختيار العمل الذي يراه مناسبا له بعد انتهاء تنفيذ عقده الاصلي باعتبار ان حرية العمل من النظام العام.

أما قانون العمل لدولة الإمارات العربية المتحدة رقم 8 لسنة 1980 فقد خالف هذا الاتجاه عندما نظم شرط عدم المنافسة حيث نصت المادة /127/ منه على أن:

"إذا كان العمل المنوط بالعامل يسمح له بمعرفة عملاء صاحب العمل أو الاطلاع على أسرار عمله ، كان لصاحب العمل أن يشترط على العامل لا يقوم بعد انتهاء عقد العمل بمنافسته أو الاشتراك في أي مشروع منافس له ويجب لصحة هذا الاتفاق أن يكون العامل بالغاً إحدى وعشرين سنة ميلادية كاملة وقت إبرامه و أن يكون الاتفاق مقصورا من حيث الزمان والمكان ونوع العمل على القدر الضروري لحماية مصالح صاحب العمل المشروعة".

المطلب الأول:

مضمون التراضي على شرط عدم المنافسة

لا شك أن عقد العمل من العقود الرضائية إلا أن المشرع في غالب الأحيان قد تدخل في تنظيم شروط هذا العقد لاعتبارات اجتماعية واقتصادية تتعلق بالنظام العام ، لذلك فإن الاتفاق بين العامل وصاحب العمل على شرط عدم المنافسة يجب أن يكون مشمولا بقاعدة الرضائية سواء ورد كشرط من شروط عقد العمل ذاته، أو ورد في اتفاق لاحق على إبرام العقد. ومن ثم يكتفى بمجرد التراضي على عدم المنافسة إذا لم يتطلب القانون وجوده أو الاعتداد به وترتيب آثار إفراغه في شكل معين إلا إذا أشترط المتعاقدان إفراغ تراضيهما في شكل معين فهنا لا يعتد بهذا الاتفاق إلا إذا افرغ في هذا الشكل المتفق عليه. وذلك لان قاعدة الرضائية لا تتعلق بالنظام العام[2][2] ولذلك فإن لإرادة المتعاقدين دورا أساسيا في تحديد مضمون هذا الشرط ونظامه ويتعين أن يتم إثبات شرط عدم المنافسة كتابة سواء كان عقد العمل من العقود الخاضعة للقانون المدني أو من العقود الخاضعة لقانون العمل إذ في الحالة الأولى هو شرط غير محدود القيمة لأنه يقيد العامل بالنسبة للمستقبل وبالتالي لا يمكن تحديد قيمته الاقتصادية بصورة مسبقة من ثم لا يمكن إثباته إلا كتابة وفقاً للقواعد العامة في إثبات الالتزامات المدنية أما في الحالة الثانية فشرط عدم المنافسة هو احد بنود عقد العمل أي يشكل جزءاً لا يتجزأ من مضمون عقد العمل وعقد العمل لا بد من إثباته كتابة من قبل صاحب العمل باعتبار ان صاحب العمل هو صاحب المصلحة في التمسك بشرط عدم المنافسة وهذا أمر منطقي طالما ان شرط عدم المنافسة انما يمثل في حقيقة الامر خروجاً من قبل المتعاقدين – العامل وصاحب العمل على الاصل العام المتمثل في حرية العمل وبالتالي لا يكفي ان يستنتج هذا القيد على حرية العمل استنتاجاً من الظروف المحيطة للعلاقة التعاقدية. وبالتالي لا يقوم ولا تترتب آثاره إلا اذا كشف الاتفاق بوضوح عن قصد المتعاقدين منه واذا ثار الشك حول

وجود الشرط فإنه لا يقوم نظرا لكونه يشكل استثناء من الاصل العام وهو مبدأ حرية العمل ومن ثم يجب تفسيره في اضيق الحدود[3][3].

ولا بد من الاشارة الى ان تفسير مضمون شرط عدم المنافسة اثار العديد من التساؤلات لدى الفقهاء.

فعلى سبيل المثال ما هو التفسير الصحيح لشرط عدم المنافسة فيما اذا تضمن هذا الشرط: عدم اشتراك العامل في أي مشروع يقوم على منافسة صاحب العمل في عمله. هل يمتد الشرط الى منع العامل من العمل في مشروع منافس بصفته شريكاً في المشروع او المنشأة.

ذهب بعض الفقهاء إلى انه إذا نص الاتفاق على عدم اشتراك العامل في أي مشروع يقوم بمنافسة صاحب العمل في عمله فيفسر الشرط على أساس عدم قيام العامل بمشروع ينافس صاحب العمل أو المشاركة في مشروع منافس لكن الشرط لا يمتد إلى منع العامل من الاشتغال كعامل في مشروع منافس طالما انه استمر محافظا على أسرار صاحب العمل الأول وهذا هو مقتضى التفسير الضيق لشرط عدم المنافسة باعتبار أن شرط عدم المنافسة فيما يختص بحرية العمل والتجارة متعلق بالنظام العام مما لا يجوز معه التوسع في تفسيره[4][4]. وكما أنه باعتبار أن شرط عدم المنافسة يورد قيدا على حرية العامل ويجب عدم التوسع في تفسيره باعتباره استثناء من الأصل العام وهو حرية العمل، كما ينبغي أن يفسر عند الشك لمصلحة العامل بحيث إذا قام شك حول عبارة معينة في العقد وثار التساؤل عما إذا كانت تتضمن التزام العامل بعدم المنافسة أو تتضمن إباحة هذه المنافسة فيجب صرف العبارة إلى الإباحة فإذا اتفق على حظر إنشاء مشروع منافس اقتصر الحظر على هذا النطاق دون أن يمتد إلى منعه من الالتحاق لدى أصحاب أعمال آخرين في ذات عمله.

أما الاتجاه الأخر من الفقهاء فيرى أن منع الاشتراك في عمل منافس لفظ عام ينطبق على كافة صور المنافسة بما في ذلك العمل في مشروع منافس بوصفه أي العامل – شريكاً[5][5].

كما يمكن أن يدرج شرط عدم المنافسة ليس فقط في عقد العمل العادي بل ايضا في عقود التدرج والتدريب المهني أو في عقد العمل بشرط الاختبار أو حتى في عقد العمل المشترك (أي اتفاق العمل الجماعي).

ولكن السؤال الذي يطرح هنا هل بإمكان صاحب العمل أن يدرج هذا الشرط في لائحة العمل الأساسي للمشروع أو المنشأة.

تكمن الإجابة عن هذا التساؤل في العودة إلى التساؤل عمن له الحق في وضع هذه اللائحة وهنا الإجابة واضحة وصريحة وتتمثل في أن صاحب العمل بإرادته المنفردة هو من يتولى صياغة لائحة النظام الأساسي للعمل. وعليه لابد من الموافقة الصريحة والواضحة للعامل على شرط عدم المنافسة وهذا لا يتفق كما ذكرنا مع آلية وضع اللائحة سالفة الذكر.

وفي هذا الإطار يمكن أن يطرح تساؤل آخر: ماذا لو تضمنت لائحة النظام الأساسي للعمل شرط عدم المنافسة وقام صاحب العمل بإخطار العامل به عند التعاقد معه فقبل التعاقد عالما به؟

في هذه الحالة ينتج هذا الشرط أثره في حق العامل باعتبار أنه عندئذ يصبح جزءا من مضمون عقد العمل لكن يقع على عاتق صاحب العمل عبء إقامة الدليل على علم العامل علما حقيقيا بوجود شرط عدم المنافسة في لائحة النظام الأساسي للعمل قبل أن يبرم عقده معه.

المطلب الثاني:

شروط صحة الالتزام الاتفاقي بعدم المنافسة

يشترط المشرع توافر شروط معينة لصحة الشرط بعدم المنافسة بما يكفل تحقيق التوازن بين المصلحتين المتعارضتين: مصلحة صاحب العمل في الحفاظ على أسرار عمله ومصلحة العامل في استرداد حريته في العمل وبخلاف ما استقرت عليه أحكام القضاء الفرنسي من أن الأصل هو مشروعية شرط عدم المنافسة فإنه يستفاد من نصوص القانون المدني السوري والمصري أن الأصل هو حرية العامل في العمل بعد انتهاء العقد وإن ما يرد عليها من قيد يتمثل في الالتزام بعدم المنافسة، لا يكون مشروعا إلا بتوافر مجموعة من الشروط بعضها ذو صياغة جامدة وبعضها الأخر ذو صياغة مرنة متروك أمر تقديرها لقاضي الموضوع.

وتتمثل هذه الشروط بما يلي:

أولاً: كمال أهلية العامل:

اكتفى قانون العمل بإتمام سن الخامسة عشر من العمر لإبرام عقد عمل صحيح إلا أن المادة 652 من القانون المدني قد اشترطت الأهلية الكاملة عندما نصت على انه يشترط لصحة هذا الاتفاق أن يتوافر فيه ما يأتي: (أن يكون العامل بالغا رشده وقت إبرام العقد) يلاحظ هنا انه ليس المقصود بالعقد الوارد في هذا النص عقد العمل دائما بل المقصود به هو الاتفاق على شرط عدم المنافسة سواء كان اتفاقا مستقلا عن عقد العمل أو ورد كشرط في عقد العمل، ويترتب على ذلك انه لا يصح شرط عدم المنافسة إذا كان واردا في عقد العمل المبرم من ولي العامل أو وصيه أو أن يقبل الولي أو الوصي شرط عدم المنافسة نيابة عن العامل. والعبرة في تحقيق توافر الأهلية من عدمه يكون لتاريخ إبرام الاتفاق على عدم المنافسة وليس بوقت دخوله مرحلة التنفيذ عند انتهاء عقد العمل ولا تخفى العلة من اشتراط كمال الأهلية عند الاتفاق على هذا الشرط فهي وصول العامل إلى إدراك كامل بخطورة الآثار التي تترتب على مثل هذا الاتفاق

علما أن القانون اللبناني لم يتضمن شرطا مماثلا حيث اكتفى في هذه الحالة بالأهلية اللازمة لإبرام عقد العمل

ويترتب على تخلف شرط كمال الأهلية بطلان شرط عدم المنافسة دون عقد العمل ذاته طالما أن العامل قد بلغ سن الأهلية اللازمة لإبرام عقد العمل أما إذا تم شرط عدم المنافسة في اتفاق مستقل عنه ففي هذه الحالة يبطل هذا الاتفاق[6][6] ويمتد اثر هذا البطلان حتى بعد بلوغ هذا العامل سن الرشد[7][7].

ثانياً: توافر المصلحة الجدية لدى صاحب العمل:

نصت المادة /652/ من القانون المدني على أنه: "إذا كان العمل الموكول إلى العامل يسمح له بمعرفة عملاء رب العمل أو بالاطلاع على سير أعماله كان للطرفين أن يتفقا على ألا يجوز للعامل بعد انتهاء العقد أن ينافس رب العمل ولا أن يشترك في أي مشروع يقوم بمنافسته".

وفقا لهذا النص فانه لا يمكن الاحتجاج بشرط عدم المنافسة إلا في حال قيام صاحب العمل بإثبات المصلحة الجدية له في وضع مثل هذا الشرط باعتبار أن وجود مثل هذا الشرط يعد كما أسلفنا تقييداً لحرية العامل في العمل.

وقد حدد المشرع من خلال النص السابق المصلحة الجدية في إحدى صورتين. الصورة الأولى بأن يكون العمل المكلف به العامل يسمح له بمعرفة عملاء صاحب العمل ، أما الصورة الثانية فهي أن يكون العمل المكلف به يسمح له بالاطلاع على أسرار صاحب العمل أما إذا لم يكن العامل في مركز يسمح له بمعرفة عملاء صاحب العمل أو الاطلاع على أسراره كعامل النظافة في المصنع أو العامل المكلف بحراسة المصنع فهنا تنتفي أية مصلحة جدية

لصاحب العمل في أن يشترط عدم المنافسة ويعود للقضاء السلطة في تقدير تحقق أو تخلف ما يثبت وجود المصلحة الجدية لصاحب العمل وذلك استرشادا بمركز العامل أو نوع النشاط الذي يمارسه وما أشبه ذلك[8][8] ويترتب على ذلك أنه لا تثبت صحة شرط عدم المنافسة في حال تخلف المصلحة الجدية لصاحب العمل ويعد الشرط باطلا. ويقع على عاتق العامل عبء إثبات انتقاء أي مصلحة جدية مشروعة لصاحب العمل في شرط عدم المنافسة ويرى بعض الفقهاء بأنه حتى لو لم يوجد مثل هذا التحديد التشريعي فقد كان بإمكان القضاء أن يستبعد وفقا للقواعد العامة أي اتفاق لا تبرره مصلحة جدية باعتباره مشوبا بالتعسف.

ثالثاً: يجب أن يكون شرط عدم المنافسة مقصورا من حيث الزمان والمكان ونوع العمل:

نصت المادة 652 من القانون المدني السوري على أنه يشترط لصحة الاتفاق على عدم المنافسة أن "يكون القيد محدودا من حيث الزمان والمكان ونوع العمل بالقدر الضروري لحماية مصالح رب العمل المشروعة" وعليه يكون هذا النص قد وضع لصحة الاتفاق على عدم المنافسة قيودا ثلاثة من حيث الزمان والمكان ونوع العمل. ولابد من تحقق هذه القيود معا وبالتالي في حال أتى شرط عدم المنافسة مطلقا في أي من الأمور السابقة كان باطلا. اذا يجب أن يكون المنع من المنافسة نسبيا فالمنع المطلق من المنافسة معناه إهدار لحرية العامل في العمل اهدارا كاملا وهذا ما يخالف النظام العام.

وذلك بخلاف قانون الموجبات والعقود اللبناني حيث يتضح من نص المادة \83\ منه انه:

يكتفي بالتحديد بالزمان فقط أو في المكان فقط أي لا يشترط توافر القيدين معا أما قانون العمل اللبناني فيشرط فقط نسبية المنع من حيث الزمان عندما حظر على الإنسان أن يتعهد مدى الحياة بالامتناع عن الاشتغال في مهنة ما واعتبر أن كل عقد مهما كان نوعه يؤدي إلى هذه النتيجة بصورة مباشرة أو غير مباشرة باطل حكما وبالعودة إلى نص المادة 652 من القانون المدني السوري يتضح أن شرط عدم المنافسة يجب أن يتقيد زمانا ومكانا وان يتحدد بنوع معين من العمل.

1- من حيث الزمان: يلزم تحديد شرط عدم المنافسة بمدة معينة وفي حال عدم تحديد هذه المدة في الاتفاقات على عدم المنافسة فهي المدة المعقولة اللازمة لحماية مصالح صاحب العمل المشروعة فلا يجوز أن يكون شرط عدم المنافسة مستغرقا لحياة العامل أو مؤبدا وإلا وقع باطلاً لأن عملاء صاحب العمل متغيرون بعد مدة معينة وما يعتبر سرا في زمان قد لا يستمر كذلك في زمان أخر. ومن ثم فإن المنع من المنافسة المؤبد لا يحمي مصلحة مشروعة لصاحب العمل وبالتالي يكون مصيره البطلان لزوال علة تقريره. وهذه المدة المعقولة اللازمة للحماية يفصل فيها في ضوء ظروف وملابسات كل حالة على حده حتى لا يؤدي احترام هذا الشرط على إطلاقه إلى نوع من البطالة الإجبارية. وتحديد المدة مسالة نسبية تختلف من حالة إلى أخرى وهي مسالة موضوعية تخضع لتقدير قاضي الموضوع[9][9]

من ذلك منع الممثل التجاري ليس فقط بمباشرة مهنته وإنما أيضا منعه من كل وظيفة تمكنه من اجتذاب عملاء صاحب العمل السابق كمنع موظف يعمل في تسويق أوراق ماليه لدى أحد المصارف من العمل في إحدى مؤسسات التأمين.

واضح مما سبق أن المشرع لم يرد إهدار الشخصية الاقتصادية للعامل وأن هذا الإهدار يتحقق إذا كان من شأن الشرط أن يحرم العامل من استخدام مؤهلاته الفنية التي تهيئ له الطريق الوحيد للمعيشة.

2- من حيث المكان: يجب أن يقتصر شرط عدم المنافسة على المنع في منطقة معينة وعادة تكون هي المنطقة التي يمتد إليها نشاط صاحب العمل أما خارج هذه المنطقة أو المنع في كل سوريا فلا يعتبر تحديدا من حيث

المكان وإنما يعتبر مطلقا وبالتالي يقع شرط عدم المنافسة في هذه الحالة باطلا لزوال العلة من تقرير هذا المنع باعتباره يشكل اعتداء على حرية العمل. وبالتالي لا يسأل العامل عن أي تعويض في حالة المخالفة لمثل هذا الشرط ويلاحظ أن المشرع قد اعتمد معيارا مرنا في تحديد مكان عدم المنافسة وابتعد عن المعيار التحكمي ويبدو ذلك بوضوح عندما اشترط أن يكون هذا التحديد (بالقدر الضروري لحماية مصالح صاحب العمل).

3- من حيث نوع العمل: يجب أن يقتصر المنع من المنافسة على نوع النشاط الذي يباشره صاحب العمل ولا يجب أن يمتد إلى جميع الأنشطة لأن ذلك يتعدى حدود حماية المصلحة المشروعة لصاحب العمل. فإذا امتد إلى كافة الأنشطة فإنه يعتبر من باب المنع المطلق الذي يجعل الاتفاق باطلا لكن يمكن أن يمتد المنع إلى الصناعات القريبة المرتبطة التي يتصور أن يقوم بشأنها مصلحة جدية لصاحب العمل من وراء هذا الشرط.

وإن كان بعض الفقهاء يرون عدم التوسع في تفسير نوع العمل بحيث لا يعتبر العامل مخلاً بالتزامه بعدم المنافسة القيام بالعمل الذي يباشره صاحب العمل الاصلي اذ الاخذ بعكس هذا الامر يخالف ظاهر النص والحكمة من تقييد هذا الالتزام لمصلحة العامل وذلك بالنص على ان هذا الالتزام يكون بالقدر الضروري لحماية مصالح صاحب العمل المشروعة[9][10]

رابعاً: عدم اقتران شرط عدم المنافسة بشرط جزائي مبالغ فيه:

اعتبر المشرع أن الشرط الجزائي مبالغ فيه إذا كان يتجاوز الغرض منه تعويض صاحب العمل عن ما يصيبه من أضرار جراء المنافسة إلى وسيلة ضغط على العامل لإجباره على البقاء في خدمة صاحب العمل مدة أطول من المدة المتفق عليها[10][11] والقضاء في تقديره لهذه المبالغة يتمتع بسلطة تقديرية لا يتمتع بها في حال إثباته لوصف المبالغة التي تقررها القواعد العامة من ربط مقدار التعويض المستحق لصاحب العمل بالضرر الذي يصيبه جراء ذلك ، إذ قرر القانون المدني السوري في هذه الحالة بطلان الشرط الجزائي وامتداد البطلان ليشمل شرط عدم المنافسة برمته فقد نصت المادة 653 من القانون المدني السوري على انه:

<< إذا اتفق على شرط جزائي في حالة الإخلال بالامتناع عن المنافسة وكان في الشرط مبالغة تجعله وسيلة لإجبار العامل على البقاء في صناعة رب العمل مدة أطول من المدة المتفق عليها كان هذا الشرط باطلا وينسحب بطلانه أيضا على شرط عدم المنافسة في جملته >>

وهذا موقف مجافٍ للمنطق القانوني لأن الالتزام بالشرط الجزائي هو التزام تبعي وكان ينبغي ألا يستتبع بطلانه بطلان الالتزام الأصلي وهو شرط عدم المنافسة وكان يفضل الأخذ بحكم القواعد العامة في هذه الحالة وهذا هو موقف المشرع اللبناني الذي أعطى لقاضي الموضوع السلطة التقديرية في تخفيض الشرط الجزائي المبالغ فيه دون أن يكون له أن يحكم ببطلانه أو بطلان شرط عدم المنافسة .

اذا يمكن القول انه ومع تقديرنا الكامل للحكمة التي توخاها المشرع وهي حماية مبدأ حرية العمل إلا اننا كنا كما ذكرنا سابقاً نفضل ان يترك الامر للقواعد العامة فهي تتكفل بتحقيق هذه الحماية طالما ان القاضي يملك الحق في تخفيض مبلغ الشرط الجزائي المبالغ فيه .

المبحث الثاني

آثار الشرط الاتفاقي بالالتزام بعدم المنافسة

إذا تحقق لشرط عدم المنافسة شروط صحته تعين على العامل الالتزام به بحيث تتحقق مسؤوليته عند الإخلال به.

المطلب الأول:

جزاء الإخلال بالالتزام الاتفاقي بعدم المنافسة

يمكن تحديد جزاء الإخلال بالالتزام الاتفاقي بعدم المنافسة من خلال تحديد مسؤولية العامل المدين بهذا الالتزام أو تحديد مسؤولية صاحب العمل الجديد في بعض الأحيان.

أولاً- تحديد مسؤولية العامل:

إذا توافرت الشروط الأربعة المتقدمة كان شرط عدم المنافسة صحيحا وملزما للعامل وكان لصاحب العمل حق التمسك به وله النزول عنه باعتباره حقا خاصا لصالحه على أن يكون هذا النزول صراحة أو ضمنا بطريقة حتمية وبإرادة صاحب العمل المنفردة أما إذا اخل العامل بالتزامه بعدم المنافسة إذا كان الشرط صحيحا يكون مسؤولا مسؤولية عقدية قبل صاحب العمل الذي له أن يطالب بالتنفيذ العيني لالتزام العامل بإزالة المخالفة كما هو الحال في طلب إنهاء علاقة العمل بصاحب العمل المنافس وللقاضي في سبيل تحقيق ذلك استخدام الغرامة التهديدية بالإضافة إلى ذلك فان لصاحب العمل مطالبة العامل بالتعويض عن الضرر الذي لحق به جراء مخالفته لشرط عدم المنافسة وفي هذه الحالة يقدر القاضي مقدار التعويض مالم يتضمن العقد شرطا جزائيا غير مبالغ فيه.

ولما كان التزام العامل بعدم المنافسة التزاما بالامتناع عن العمل فإنه لا حاجة لصاحب العمل إلى اعذاره بالتنفيذ العيني إذا اخل العامل مثلا بالتزامه على اعتبار أن تنفيذ الالتزام يصبح غير ممكن بفعل المدين ويستطيع صاحب العمل أن يثبت مخالفة العامل بكل طرق الإثبات لان الأمر يتعلق بمسألة واقع وإذا ساهم في المنافسة غير المشروعة صاحب العمل الثاني الذي التحق بمشروعه العامل المنافس مع علمه بشرط عدم المنافسة الذي التزم به العامل مع صاحب عمله السابق كان مسؤولا مسؤولية تقصيرية على أساس المنافسة غير المشروعة بالنسبة له تعد خطا سبب ضررا يوجب مسؤولية فاعلة عن تعويض الضرر المترتب عليه عملا بأحكام المادة / 164/ من القانون المدني السوري. مع ملاحظة أن المسؤولية التقصيرية لصاحب العمل الثاني لا تؤثر على عقد العمل الثاني الذي ابرمه العامل مع صاحب العمل الجديد المنافس فيكون هذا العقد صحيحا لتوافر كافة أركانه وشروط صحته.

ويلاحظ أن شرط عدم المنافسة ينتقل إلى الخلف الخاص لصاحب العمل باعتباره من مستلزمات المشروع ذلك أن القاعدة هي أن الخلف الخاص يخلف السلف في حقوقه والتزاماته الناشئة عن عقد من العقود إذا كانت من مستلزمات الشيء الذي ينتقل إليه وكان يعلم بها وقت انتقال الشيء إليه.

ثانياً - تحديد مسؤولية حاجة العمل الجديد :

إذا كان من حق العمل السابق مطالبة العامل بالتعويض إذا أخل بالتزامه بعدم المنافسة على أساس المسؤولية العقدية فإنه بإمكانه أيضاً مطالبة صاحب العمل الجديد (المنافس) الذي استخدم العامل رغم علمه بوجود شرط عدم المنافسة على أساس المسؤولية التقصيرية .

وهذا ما جاء في المادة /147/ من القانون المدني السوري:

عندما نصت على انه: "إذا انشأ العقد التزامات وحقوقا شخصية تتصل بشيء انتقل بعد ذلك إلى خلف خاص فإن هذه الالتزامات والحقوق تنتقل إلى هذا الخلف في الوقت الذي ينتقل فيه الشيء إذا كان من مستلزماته وكان الخلف الخاص يعلم بها وقت انتقال الشيء إليه".

المطلب الثاني:

حالات سقوط شرط عدم المنافسة

يلتزم العامل أمام صاحب العمل بالاتفاق على عدم المنافسة المبرم بينهما إذا توافرت شروط صحته والتزام العامل هذا هو التزام بالامتناع عن عمل فإذا ما أثبت صاحب العمل أن العامل قد اخل بالتزامه بعدم المنافسة قامت مسؤولية العامل ولكن المشرع حماية للعامل قرر أن صاحب العمل يسقط حقه في مساءلة العامل عن إخلاله بالاتفاق بعدم المنافسة في حالات نصت عليها الفقرة 3 من المادة 652 من القانون المدني السوري حيث اعتبرت انه:

"لا يجوز أن يتمسك رب العمل بهذا الاتفاق إذا فسخ 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".

وظاهر من حالات سقوط الحق في التمسك بشرط عدم المنافسة أن المشرع لم يتشدد كل التشدد في إعمال شرط عدم المنافسة ، والعلة في ذلك أن هذا الشرط يعتبر قيدا على حرية العامل في العمل بعد انقضاء عقد العمل وهو مبدأ أساسي يتعلق بالنظام العام.

وعليه يسقط الحق في التمسك بشرط عدم المنافسة رغم توافر شروط صحته في حالتين هذا بالإضافة إلى حالة ثالثة تقتضيها القواعد العامة وهي حالة النزول الصريح أو الضمني عن شرط عدم المنافسة. سنتناول هذه الحالات على التوالي.

أولاً: حالة فسخ صاحب العمل للعقد أو رفض تجديده دون مبرر:

إذا فسخ صاحب العمل العقد غير المحدد المدة أو رفض تجديد العقد محدد المدة بعد انتهاء مدته دون أن يستند في ذلك إلى خطأ وقع من العامل سقط حق صاحب العمل في التمسك بمضمون الاتفاق على عدم المنافسة حتى ولو لم يثبت خطأ في جانب صاحب العمل ، كما لو اضطر إلى تخفيض عدد عمال منشأته بسبب سوء الحالة المالية للمنشأة وإن كان بعض الفقهاء ينتقد حرمان صاحب العمل من حقه في التمسك بالاتفاق على عدم المنافسة إذا توافرت لديه مبررات الفسخ و عدم التجديد. أي متى كان للإنهاء سببا مشروعا كما هو الحال في الإنهاء لأسباب اقتصادية أو لتعديلات جوهرية مبررة وإلا تعرضت المصلحة الجديدة المشروعة لصاحب العمل للتهديد. بحيث يكون لصاحب العمل الحق في التمسك بشرط عدم المنافسة في جميع حالات الإنهاء المشروع .

ونرى ضرورة الأخذ بالاتجاه الثاني واخذ الأمر في النص وفقا لهذا التغير بذلك نكون قد احترمنا مصلحة كلا الطرفين العامل وصاحب العمل أما الاتجاه الأول فكما هو واضح ينظر فقط من جانب واحد هو جانب العامل واغفل جانب صاحب العمل وهذا الموقف لا يتفق مع المنطق القانوني و قواعد العدالة.

وأخيراً يرى جانب من الفقه ونحن نوافق هذا الرأي أن المشرع قد جانبه التوفيق في استخدام كلمة الفسخ وكان اولى ان يستخدم كلمة الإنهاء نظرا لان كلمة الفسخ كما هو معروف عبارة عن جزاء لتخلف احد المتعاقدين عن تنفيذ التزاماته وهو ما يعني أن فسخ صاحب العمل للعقد دائما ما يجد مبرره في إخلال العامل بتنفيذ التزاماته وهو مالا يؤدي إلى النتيجة التي يقصدها المشرع لان الفسخ هنا يكون بسبب راجع إلى العامل وهو إخلاله بتنفيذ التزاماته في حين أن المصطلح الذي يؤدي إلى بلوغ هذا المقصد التشريعي هو مصطلح الإنهاء الوارد بالإرادة المنفردة لصاحب العمل وينتهي أصحاب هذا الرأي بالتسليم بأن مصطلح الفسخ الوارد في هذا الصدد يتسع ليشمل كافة الحالات التي ينتهي فيها عقد العمل لسبب راجع إلى صاحب العمل دون أن تتوافر لهذا السبب صفتي المشروعية والجدية حيث يوصف الإنهاء في هذه الحالة بأنه إنهاء تعسفي أو غير مبرر أو غير مشروع فالحرمان من التمسك بالشرط على هذا

النحو الوارد في النص يعد بمثابة جزاء مدني غير مناسب ، خاصة إذا كان فسخ العقد أو رفض تجديده يستند إلى ظروف اقتصادية سيئة يمر بها العمل.

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

ففي هذه الحالة لا يترك العامل العمل من تلقاء نفسه و إنما يتركه نتيجة خطا يرتكبه صاحب العمل في حقه. وهنا يسقط حق صاحب العمل في التمسك بشرط عدم المنافسة وتعود للعامل حريته في مباشرة نوع العمل الذي يريد حتى ولو كان فيه منافسة لصاحب العمل ، كأن يترك العامل العمل قبل نهاية العقد وبدون أخطاء في الحالات المعددة في المادة 66 من قانون العمل رقم 17 لسنة 2010 ومن الناحية الاجتماعية فيمكن القول انه لا ينبغي ان تتفاقم اضرار العامل بأن تضاف الى الآثار السيئة التي تترتب على انهاء عقده تقييد حريته في ممارسة مهنته ومنعه من الاستفادة من خبرته بل يجب تخصيصا لهذه الآثار ان تطلق حريته في ذلك ولو كانت فيها منافسة لصاحب العمل.

ثالثاً: حالة النزول الصريح أو الضمني عن شرط عدم المنافسة:

يستطيع صاحب العمل أن يتنازل عن التمسك بشرط عدم المنافسة الذي ابرمه مع احد عماله وهذا التنازل قد يكون صريحا أو قد يكون ضمنيا يستخلص من الظروف والملابسات.

الاستنتاجات والتوصيات :

يتبين لنا من محاور هذا البحث أن القانون المدني السوري قد تطرق إلى موضوع في غاية الأهمية. حاول من خلال نصوصه احترام الرضائية في عقد العمل من خلال السماح لكل من العامل وصاحب العمل إيراد شرط عدم المنافسة في عقد العمل ذاته أو في اتفاق لاحق لكن بنفس الوقت لم يجعل من إرادتهما إرادة مطلقة بل إرادة مقيدة بشروط تحاول إقامة التوازن بين المصالح المتضاربة لكل من الطرفين التي تكمن في التعارض بين مبدأ يتعلق بالنظام العام وهو مبدأ حرية العامل في العمل ومبدأ حماية المصلحة الاقتصادية المشروعة لصاحب العمل وكان أجدر بقانون العمل عدم ترك هذا الموضوع والعمل على تنظيمه باعتباره القانون الخاص الذي يحكم عقد العمل بكل شروطه ولاسيما لتجنب المطبات التي وقع بها القانون المدني عندما أبطل شرط عدم المنافسة برمته في حال اقترانه بشرط جزائي مبالغ فيه. فموضوع شرط عدم المنافسة موضوع خطير وحساس يتصل بمورد رزق العامل. وهو الأجر الذي يتقاضاه فيما لو عمل بمشروع آخر. والطابع الحيوي الذي يتسم به الأجر.

كما أنه لو أقدم المشرع في قانون العمل على تنظيم الشرط الاتفاقي بعدم المنافسة لأخذ بعين الاعتبار حالات الاستغلال الذي يمكن أن يتعرض لها العامل العاطل عن العمل إذ قد يستغل من قبل صاحب عمل منافس لرب عمله السابق فيقدم جبراً على الإخلال بالتزامه إذ في هذه الحالة كان بإمكان المشرع أن يمنح قاضي الموضوع وفقاً لسلطته التقدير إمكان توزيع التعويض على العامل وصاحب العمل المنافس الذي يعلم بوجود شرط عدم المنافسة وذلك على أساس مسؤوليته التقصيرية .

المراجع:

1-إسماعيل إيهاب حسن – وجيز قانون العمل- الجزء الأول- عقد العمل الفردي- مطبعة جامعة القاهرة

2-الهواري عصمت – المرشد في قانون العمل – الجزء الأول-1985

3-رمضان سيد محمد – الوسيط في شرح قانون العمل- الطبعة الأولى-الناشر : دار الثقافة للنشر والتوزيع- 2005

4–عبد الصبور فتحي – الوسيط في قانون العمل – الجزء الأول – 1985
5–كيرة حسن – أصول قانون العمل– الطبعة الثالثة–1983
6–محمود محمد همام– قانون العمل –الناشر : دار المعرفة الجامعية بالاسكندرية– 1987
7–منصور محمد حسين– قانون العمل – 1997
8– يحيى يس محمد – قانون العمل– الطبعة الثالثة– الناشر : دار النهضة العربية بالقاهرة
9–يس عبد الرزاق حسين– الوسيط في شرح أحكام قانون العمل والتأمينات الاجتماعية – الطبعة الأولى– 1991

الحواشي:

1– راجع: د. السيد محمد السيد عمران – شرح قانون العمل الكويتي – الطبعة الأولى – 1997 – ص 169
2– راجع: د. ايهاب حسن إسماعيل – وجيز قانون العمل – الجزء الأول – عقد العمل الفردي – مطبعة جامعة القاهرة – 215.
3– راجع: د. حسن كيرة _ أصول قانون العمل _ طبعة ثالثة – 1983 ص 322.
4– راجع: د. حمدي عبد الرحمن –بحث في التزام العامل بعدم منافسة رب العمل– مجلة العلوم القانونية والاقتصادية–العدد الأول السنة 1974– ص 133
5– راجع: د. سيد محمد رمضان – الوسيط في شرح قانون العمل – الطبعة الأولى – الناشر: دار الثقافة للنشر والتوزيع –2005 ص 266.
6– راجع: عبد الرزاق حسين يس – الوسيط في شرح أحكام قانون العمل والتأمينات الاجتماعية _ الطبعة الأولى _ 1991\1992– ص 542
7– راجع: د. عبد الرزاق حسين يس _ المرجع السابق _ص 553.
8– راجع: د. محمد حسين منصور _ قانون العمل – 1997 – ص 510.
9– راجع: د. همام محمد محمود _ قانون العمل – الناشر: دار المعرفة الجامعية بالإسكندرية – 1987 – ص 301
10– راجع: د. همام محمد محمود _ المرجع السابق _ص 304.
11– راجع: د. يس محمد يحيى – قانون العمل – الطبعة الثالثة – الناشر: دار النهضة العربية بالقاهرة – ص 171.