

شرط عدم المنافسة: دراسة مقارنة

ريم أحمد الزهراني

باحثة ماجستير، قسم القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة الملك عبد العزيز، المملكة العربية السعودية
reem.aladwani0@gmail.com

ملخص

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل الالتزام التعاقدي للعامل بعدم المنافسة بعد انقضاء عقد العمل، والمنظم بموجب ما يعرف بشرط عدم المنافسة، وذلك بمقارنة نظام العمل السعودي بالمصري، وبخاصة في ظل المادة (83) في نظام العمل. كما ينتهج البحث منهجاً تحليلياً وبجانبه المنهج المقارن، بهدف استيضاح ما هي موانع تمسك صاحب العمل بشرط عدم المنافسة ومدى كفاية تنظيم هذا الشرط في نظام العمل السعودي. انتهى البحث إلى عدة نتائج، أهمها أن المنظم السعودي لم ينص على وجوب توافر الأهلية الكاملة للعامل عند التعاقد. كما توصلت الدراسة لعدة توصيات أهمها، نوصي بالنص على حالات عدم جواز تمسك صاحب العمل بشرط عدم المنافسة وتنظيمها، كما نوصي بإلزام صاحب العمل بمنح العامل مقابلاً مادياً عادلاً لقاء التزامه بشرط عدم المنافسة لضمان تحقيق التوازن في الالتزامات التعاقدية.

الكلمات المفتاحية: الالتزام التعاقدي للعامل، عدم المنافسة، عقد العمل، نظام العمل السعودي، قانون العمل المصري.

Non-compete clause: a comparative study

Reem Ahmed Al-Zahrani

Master's Researcher, Department of Private Law, Faculty of Law, King Abdulaziz
University, Saudi Arabia
reem.aladwani0@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the employee's contractual obligation not to compete after the expiration of the employment contract, regulated by the so-called non-competition clause. This is achieved by comparing the Saudi and Egyptian labor laws, particularly in light of Article (83) of the Labor Law. The study adopts an analytical approach, alongside a comparative approach, with the aim of clarifying the obstacles to employers' adherence to the non-competition clause and the adequacy of regulating this clause in the Saudi labor law. The study concludes

with several findings, the most important of which is that the Saudi labor law does not stipulate that the employee must have full legal capacity upon contracting. The study also makes several recommendations, most notably: We recommend stipulating and regulating the cases in which the employer may not adhere to the non-competition clause. We also recommend obligating the employer to provide the employee with fair compensation for their adherence to the non-competition clause to ensure balance in contractual obligations.

Keywords: Contractual Obligation of the Employee, Non-Competition, Employment Contract, Saudi Labor Law, Egyptian Labor Law.

المقدمة

يعد شرط عدم المنافسة أحد الأدوات القانونية التي يعتمد عليها أصحاب الأعمال لحماية مصالحهم التجارية وضمان استقرار أنشطتهم الاقتصادية، إذ يفرض هذا الشرط على العامل التزامًا بالامتناع عن ممارسة أي نشاط منافس لصاحب العمل بعد انتهاء العلاقة التعاقدية. وتقوم مشروعية هذا الشرط على مبرر أساسي، وهو أن العامل بحكم طبيعة عمله قد يكون على اطلاع واسع بأسرار المؤسسة التي كان يعمل بها، فضلًا عن معرفته ببيانات عملائها واستراتيجياتها التجارية، مما قد يجعله قادرًا على استغلال هذه المعلومات في أي نشاط لاحق، الأمر الذي يشكل تهديدًا لصاحب العمل السابق. وبالرغم من أن القاعدة العامة تقضي بانقضاء الالتزامات المتبادلة بين طرفي عقد العمل بمجرد انتهائه، إلا أن شرط عدم المنافسة يفرض استثناءً على هذه القاعدة، إذ يمتد أثر العقد حتى بعد انقضائه، مما يثير العديد من الإشكاليات القانونية المتعلقة بحدود هذا القيد ومدى مشروعيته. فمن جهة، يسعى صاحب العمل إلى حماية مصالحه من أي ضرر قد ينجم عن استغلال العامل للمعلومات التي اكتسبها خلال فترة عمله، ومن جهة أخرى، قد يشكل هذا الشرط مساسًا بحرية العامل في اختيار نشاطه المهني. وبناءً على ذلك، تبرز الحاجة إلى تحقيق التوازن بين مصلحة صاحب العمل في حماية أسرارته التجارية واستقرار نشاطه الاقتصادي، وبين حق العامل في عدم تقييد حريته المهنية بعد انتهاء عقده. وتزداد أهمية هذا التوازن في ضوء التطورات الاقتصادية الحديثة، التي جعلت المنافسة بين المنشآت تعتمد بشكل متزايد على المعرفة المتخصصة والبيانات التجارية التي يمتلكها الأفراد، مما يستدعي ضبط نطاق شرط عدم المنافسة لضمان عدم تحوله إلى أداة تعسفية تُقيد فرص العامل في سوق العمل دون مبرر مشروع.

مشكلة الدراسة وتساؤلاتها

تتناول هذه الدراسة مدى كفاية الحماية التي يوفرها المنظم السعودي للعامل في أحكام شرط عدم المنافسة الوارد في عقود العمل، وذلك في ضوء ما تقرره المادة الثالثة والثمانون من نظام العمل السعودي. إذ يفرض النظام قيودًا على العامل لضمان عدم الإضرار بصاحب العمل، مما يثير التساؤل حول مدى وضوح هذه الضوابط وكفايتها لتحقيق الموازنة بين طرفي العقد بما يضمن للعامل حرية ممارسة عمله، ويحمي مصالح صاحب العمل في الوقت ذاته؟

التساؤلات الفرعية:

- ماهية شروط عدم المنافسة وضوابطه؟
- ما مدى كفاية تنظيم شرط عدم المنافسة؟
- ما هي موانع تمسك صاحب العمل بشرط عدم المنافسة؟ وهل نص عليها المنظم السعودي في نظام العمل السعودي؟
- كيف يمكن تحقيق التوازن بين حماية مصالح صاحب العمل وحقوق العامل؟

أهداف الدراسة

- بيان ماهية شرط عدم المنافسة وأهدافه.
- بيان شروط وضوابط تطبيق شرط عدم المنافسة.
- بيان مدى كفاية التنظيمات القانونية المتعلقة بشرط عدم المنافسة.
- إيضاح الحالات التي يسقط فيها شرط عدم المنافسة في القانون المدني المصري، ومقارنته مع أحكام نظام العمل السعودي لمعالجة أوجه القصور.
- بيان مدى الحماية القانونية للعامل من شرط عدم المنافسة.

أهمية الدراسة

- **الأهمية العلمية:** تسهم هذه الدراسة في إثراء البحث القانوني المتعلق بشرط عدم المنافسة في عقود العمل، من خلال تحليل موانع تمسك صاحب العمل به ومدى كفاية الحماية التي يوفرها المنظم للعامل. كما تقدم إضافة علمية من خلال المقارنة بين النظام السعودي والقانون المصري، مما يتيح فهماً أوسع للتطورات التشريعية في هذا المجال.
- **الأهمية العملية:** تبرز أهمية هذه الدراسة من الناحية العملية في مساعدة أصحاب العمل والعمال على فهم الحدود النظامية لشرط عدم المنافسة، وتوضيح الحالات التي لا يجوز فيها التمسك به.

منهج الدراسة

تعتمد هذه الدراسة على المنهج التحليلي وذلك من خلال تحليل النصوص القانونية لشرط عدم المنافسة في نظام العمل السعودي والقانون المصري، وكذلك الاعتماد على المنهج المقارن من خلال دراسة أحكام نصوص المادة (٨٣) من نظام العمل السعودي، ومقارنتها مع أحكام المادة (٦٨٦) من القانون المدني المصري، والمواد المتعلقة بذات الموضوع، بهدف استيضاح مدى توافق التشريعات المختلفة في تحديد الحالات التي لا يجوز فيها لصاحب العمل التمسك بهذا الشرط.

حدود الدراسة

- **الحدود الموضوعية:** تتناول الدراسة الضوابط التي تحكم شرط عدم المنافسة والتي تتمثل في الأنظمة التالية: من نظام العمل السعودي رقم (٥١/م) لسنة ١٤٢٦ هـ، المعدل بالمرسوم الملكي (م/٤٦)، وتاريخ ٥ / ٦ / ١٤٣٦ هـ. والقانون المدني المصري، الصادر بالقانون رقم (١٣١) لسنة ١٩٨٤.

- **الحدود الزمانية:** تقتصر الدراسة على تحليل الأنظمة واللوائح المعمول بها حتى عام ٢٠٢٥ م.

- **الحدود المكانية:** تركز الدراسة على التنظيم القانوني لشرط عدم المنافسة في كل من المملكة العربية السعودية وجمهورية مصر العربية، دون التوسع إلى التشريعات المقارنة الأخرى.

الدراسات السابقة

- **الدراسة الأولى:** خالد عوض أبو زيد، وإبراهيم صالح الصرايرة، التنظيم القانوني لشرط عدم منافسة العامل لصاحب العمل في التشريع الأردني: دراسة مقارنة مع القانون المصري والقانون الإماراتي، جامعة العلوم الإسلامية العالمية، عمان، (رسالة دكتوراه غير منشورة)، ٢٠٢٢:

تناولت هذه الدراسة بشكل مفصل مضمون شرط عدم المنافسة وشروط صحته وحالات سقوط هذا الشرط والمصلحة التي يحميها لصاحب العمل، كما تناولت موانع تمسك صاحب العمل بشرط عدم المنافسة والآثار القانونية المترتبة على شرط عدم المنافسة أثناء عقد العمل وبعد انتهاءه، وقد توصلت هذه الدراسة إلى عدة نتائج، أهمها: أن شرط عدم المنافسة من الشروط التي تقيد حرية العامل وممارسته لعمله بحرية من أجل حماية صاحب العمل، وأن إنهاء عقد العمل من قبل العامل نفسه لا يعني انقضاء عدم المنافسة، ويجب على العامل الالتزام به. وتوصلت هذه الدراسة لعدد من التوصيات، أهمها: ضرورة أن يكون هنالك تنظيم قانوني متكامل ضمن قانون العمل يتناول شرط عدم المنافسة وأحكامه وتقادمه وضروره أن يكون هنالك صلاحيات واسعة للقاضي في تقدير شرط عدم المنافسة والموازنة بين حقوق صاحب العمل والعامل، وضرورة وضع جداول من قبل وزارة العمل

للمهن التي يمكن لصاحب العمل أن يقوم بالنص من خلالها على شرط عدم المنافسة وذلك لحصرها وعدم جعل الأمر مفتوحاً على إطلاقه.

تتشابه هذه الدراسة مع الدراسة الحالية بأن كليهما دراسة مقارنة وتتناول شرط عدم المنافسة، وتختلف هذه الدراسة عن الدراسة الحالية بأنها قارنت شرط عدم المنافسة في التشريع الأردني مع القانون المصري والإماراتي، أما الدراسة الحالية فهي مقارنة بين النظام السعودي والقانون المصري.

- **الدراسة الثانية: فهد عبدالله المعمري، ومصطفى أبو مندور عيسى، التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل: دراسة مقارنة، جامعة السلطان قابوس، مسقط، (رسالة ماجستير غير منشورة)، ٢٠١٨:**

تناولت هذه الدراسة أحكام التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل، وذلك بشكل مفصل من حيث مضمون شرط عدم المنافسة وضوابطه ونطاقه الزمني، وتفسيره وإثباته، وجزاء الإخلال بشرط عدم المنافسة. وقد توصلت هذه الدراسة إلى عدة نتائج، أهمها: أن شرط عدم المنافسة مقيد بعدة قيود تضمن عدم إهدار مبدأ حرية العمل، وعلى رأسها نسبية شرط عدم المنافسة من حيث المكان والزمان ونوع النشاط. كما أن شرط عدم المنافسة لا يتقرر إلا باتفاق صريح ويتمثل ذلك أما في العقد الأصلي أو في اتفاق لاحق. وتوصلت هذه الدراسة لعدد من التوصيات، أهمها: ضرورة تدخل المشرع العماني بإعادة تنظيم شرط عدم المنافسة بشكل شامل للموضوع في قانون العمل ذاته، حتى يتضمن الموازنة بين المصالح المتعارضة التي بين العامل وصاحب العمل ومصصلحة المشروع ذاته، وذلك لحماية العامل من تعسف رب العمل، ومغالاته بخصوص شرط عدم المنافسة. كما يجب العمل على تحديد المهن التي يمكن أن تكون محلاً للمنافسة.

تتشابه هذه الدراسة مع الدراسة الحالية بأن كليهما دراسة مقارنة وتتناول شرط عدم المنافسة، وتختلف هذه الدراسة عن الدراسة الحالية قارنت بين القانون العماني مع القانون المصري والأردني والسعودي، أما الدراسة الحالية فقد قارنت بين نظام العمل السعودي مع القانون المدني المصري.

- **الدراسة الثالثة: محمد ديب، ومصطفى منور، الالتزام بعدم المنافسة في علاقة العمل، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، (رسالة ماجستير)، الجزائر، 2013:**

تناولت هذه الدراسة بشكل مفصل مسألة الالتزام بعدم المنافسة في إطار علاقة العمل وذلك بالاعتماد على المنهج التحليلي، وقسمت الدراسة إلى فصلين، الفصل الأول الالتزام بعدم المنافسة في غياب اتفاق بعدم المنافسة، حيث تناول نظام المنافسة في إطار علاقة العمل والتزامات العامل وأساس الفكرة. أما الفصل الثاني تناول الالتزام الاتفاقي بعدم المنافسة، من خلال تحليله وتفسير قواعده الخاصة وآثاره. وقد توصلت هذه الدراسة إلى عدة نتائج، أهمها: الالتزام بعدم المنافسة حالة

واقعية وضرورة حتمية في ظل نظام الاقتصادي الحر والتطور الفكري والتكنولوجي على جميع الأصعدة. وتوصلت هذه الدراسة لعدد من التوصيات، أهمها: اعتماد آليات تشريعية لحماية الطرف الضعيف سواء على مستوى تفسير النصوص الغامضة في العقد لمصلحته أو على مستوى الرقابة على الشروط التعسفية.

تتشابه هذه الدراسة مع الدراسة الحالية بأن كليهما تتناول شرط عدم المنافسة، وتختلف هذه الدراسة عن الدراسة الحالية بأنها تناولت موقف الفقه الإسلامي من الالتزام بعدم المنافسة.

خطة الدراسة

المبحث الأول: ماهية شرط عدم المنافسة:

- المطلب الأول: تعريف شرط عدم المنافسة.
- المطلب الثاني: الطبيعة القانونية لشرط عدم المنافسة.
- المبحث الثاني: أحكام شرط عدم المنافسة:
- المطلب الأول: شروط صحة شرط عدم المنافسة.
- المطلب الثاني: حالات سقوط شرط عدم المنافسة.

المبحث الأول: ماهية شرط عدم المنافسة

قد يرى صاحب العمل أن الالتزامات القانونية العامة، وعلى رأسها الحفاظ على أسرار العمل، لا توفر له الحماية الكافية ضد المنافسة المحتملة من جانب العامل بعد انتهاء العلاقة التعاقدية بينهما، الأمر الذي قد يدفع صاحب العمل إلى تضمين عقد العمل شرطًا اتفاقيًا يقضي بمنع العامل من منافسته أو من مزاوله نشاط مماثل للعمل الذي يباشره بعد انتهاء عقده. ونظرًا لأهمية هذا الشرط وانعكاسه على مصالح كلاً من العامل وصاحب العمل، سنقسم هذا المبحث إلى مطلبين، الأول تعريف شرط عدم المنافسة، أما المطلب الثاني يتناول الطبيعة القانونية لشرط عدم المنافسة.

المطلب الأول: تعريف شرط عدم المنافسة:

أولاً: تعريف الشرط لغةً واصطلاحاً:

الشرط لغة هو: العلامة، وسمي ما علق به الجزاء شرطًا، لأنه علامة على حصوله.¹ أما في الاصطلاح: "ما يلزم من عدمه العدم، ولا يلزم من وجوده وجود ولا عدم لذاته".²

¹ حمد حمدي الصاعدي، المطلق والمقيد، المكتبة الشاملة، ص ٤٥٣.

² عبدالله محمد الخنين، توصيف الأقضية في الشريعة الإسلامية، المكتبة الشاملة، ج ١، ص ١٦١ - ١٦٢.

كما يعرف الشرط في الاصطلاح القانوني على أنه ما اتفق عليه طرفي العقد بدون استعمال أداة الشرط، وذلك لتحديد علاقتهما وتعيين موجباتها، ولتغيير أحكام العقد العادية وذلك بالزيادة أو النقصان، فالشرط المقترن بأي عقد من العقود يحمل غاية تعديل أحكام العقد، بهدف الزيادة أو النقصان.³

ثانياً: تعريف المنافسة لغةً واصطلاحاً:

المنافسة لغةً من مصدر التنافس، وهي المغالبة على الشيء⁴، أما في الاصطلاح القانوني فتعني تسابق شخصين أو أكثر وذلك لمحاولة التفوق على الآخر في الوصول للزبائن، والتسابق يعد من أجل تلبية رغبات أو احتياجات الجمهور أو المستهلكين في الأعمال التجارية. ومن ناحية الاصطلاح الاقتصادي هي فتعد المنافسة ما يقوم عليه السوق من آليات تتوزع بين العرض والطلب.⁵ فيمكن الملاحظة أن تعريف المنافسة يتمحور حول السباق الذي يكون بين طرفين من أجل أن يتفوق أحدهم على الآخر للفوز في أمر من الأمور.⁶

ثالثاً: تعريف شرط عدم المنافسة:

يُعد الشرط بصورة عامة من الناحية الاصطلاحية ما يتوقف وجود الشيء وعدمه عليه ولا يكون جزاءً منه، كما يعرف في الاصطلاح القانوني بأنه "ما اتفق عليه المتعاقدين بدون استعمال أداة الشرط لتحديد علاقتهما وتعيين موجباتها وتغيير أحكام العقد العادية زيادة أو نقصاناً"، حيث أن اقتران الشرط بأي عقد من العقود يهدف إلى غاية معينة وهي تعديل الأحكام الواردة في العقد سواء بالزيادة أو النقصان.⁷ ويرد هذا الشرط في عقود العمل وذلك في الحالات التي يتوقع صاحب العمل فيها احتمالية منافسة العامل له بعد انتهاء العلاقة التعاقدية، وذلك عندما يلتحق العامل بعمل لدى صاحب عمل آخر، أو عند قيامه بمباشرة نشاط مماثل لما يباشره صاحب العمل، ويتمثل ذلك بقيامه بمشروع لنفسه، سواء صناعياً أو محلاً تجارياً.⁸

ويمكن تعريف شرط عدم المنافسة أيضاً على أنه: التزام العامل بامتناعه عن منافسته لصاحب العمل، بعد انتهاء العقد بينهما، سواء عمل العامل لحسابه الخاص أو عمل عملاً لدى الغير.⁹

³ خالد عوض أبو زيد، موانع تمسك صاحب العمل بشرط عدم المنافسة، مجلة رماح للبحوث والدراسات، ع ٦٦، ٢٣٣ - ٢٥١، (٢٠٢٢)، ص ٢٣٤.

⁴ ابن منظور، لسان العرب، حرف السين، فصل النون، المكتبة الشاملة، ج ٦، ص ٢٣٨.

⁵ خالد عوض أبو زيد، مرجع سابق، ص ٢٣٥.

⁶ خالد عوض أبو زيد، وإبراهيم صالح الصرايرة، التنظيم القانوني لشرط عدم منافسة العامل لصاحب العمل في التشريع الأردني: دراسة مقارنة مع القانون المصري والقانون الإماراتي، جامعة العلوم الإسلامية العالمية، عمان، (رسالة دكتوراه غير منشورة)، (٢٠٢٢)، ص ١٤.

⁷ المرجع السابق، ص ١٤ - ١٥.

⁸ أحمد نواف الحارثي، أحكام شرط عدم المنافسة في علاقة العمل الفردية في نظام المملكة العربية السعودية وقضايتها (دراسة تحليلية)، المجلة الأكاديمية للأبحاث والنشر العلمي، مج ٦، ع ٦٤، ٥٩ - ٨١، (٢٠٢٤)، ص ٦٣.

⁹ عمر محمد نور الدين، شرط عدم منافسة العامل لصاحب العمل بعد انتهاء العقد في الفقه الإسلامي -دراسة مقارنة مع القانون السوري-، بلاغ -مجلة الدراسات الإسلامية والإنسانية، مج ٤، ع ٢٩، ٢٩ - ٢٩، (٢٠٢٤)، ص ٣٦.

ويمكن تعريفه أيضًا على أنه شرطًا عقديًا يلتزم به العامل بعدم السعي إلى مسعى تجاري مماثل لنشاط صاحب العمل لمنافسته فيه، ويهدف هذا الشرط للمحافظة على حق صاحب العمل في استمرارية وقيام مشروعه، خاصة بعد انتهاء العلاقة العمالية فيما بينهم.¹⁰

لم يرد في نظام العمل السعودي ولا في القانون المدني المصري تعريفًا لشرط عدم المنافسة، ولهذا يمكن أن نعرف شرط عدم المنافسة على أنه: "عبارة عن اتفاق بين صاحب العمل والعامل، يتعهد بموجبه العامل أن يمتنع عن منافسة صاحب العمل أثناء تنفيذ العقد أو بعد انقضائه، سواء أكانت المنافسة من خلال قيام العامل بعمل مماثل لعمل صاحب العمل لحسابه الخاص، أم عن طريق العمل لدى صاحب عمل آخر يباشر المهنة نفسها أو الصناعة التي يباشرها صاحب العمل الأول".¹¹ ويتمثل ذلك عند عمل العامل كمندوب مبيعات لصاحب العمل، فبحكم طبيعة عمله التي تمكنه من الحصول على البيانات والأسماء المتعلقة بعملاء صاحب العمل، فإنه يجوز لصاحب العمل أن يشترط على العامل ألا يقوم بمنافسته في بيع ذات المنتجات بعد انقضاء العلاقة العمالية.¹² كما يتمثل في عدم استعمال العامل لعلاقته مع العملاء عند انتهاء العلاقة العمالية وذلك بأخذهم عند ممارسته لنشاطه المهني الآخر، وعدم استعمال أنماط وطرق الإنتاج التي تمكن من معرفتها أثناء عمله عند صاحب العمل.¹³

وترجع الحكمة من إدراج شرط عدم المنافسة في عقود العمل إلى رغبة صاحب العمل في الحفاظ على أسرار العمل الذي يعمل به العامل، حيث أن العامل يمكنه الاطلاع على أسرار العمل خلال فترة عمله المكلف به كطرق الإنتاج والمواد المستخدمة والمعاملات التجارية للمحل وغيرها، كما يمكنه التعرف على زبائن العمل، الأمر الذي يشكل تهديدًا لمصلحة صاحب العمل، لذا فإن الحفاظ عليها يُعد أمرًا ضروريًا لبقاء واستمرار المنشأة. ولما كان شرط عدم المنافسة يهدف إلى حماية مصالح صاحب العمل أو المؤسسة التي يعمل بها العامل، فإنه يجب أن يؤخذ بعين الاعتبار طبيعة عمل العامل، وذلك لحمايته من الشروط التعسفية التي قد تدرج في عقود العمل والتي لا تضع في الحسبان نوعية العمل المكلف به العامل.¹⁴

المطلب الثاني: الطبيعة القانونية لشرط عدم المنافسة:

يُعد شرط عدم المنافسة من الالتزامات التي تفرض قيودًا استثنائية على حرية العامل في مزاولته العمل بعد انتهاء العلاقة التعاقدية. وقد ذهب بعض الفقهاء إلى اعتبار أن هذا الالتزام ينبع من وجوب التزام العامل

¹⁰ لينة وديع الوافي، شرط عدم المنافسة في نظام العمل السعودي: دراسة مقارنة، مجلة الدراسات الاستراتيجية والبحوث السياسية، مج ٣، ١٤ - ٢٧، (٢٠٢٤)، ص ١٧.

¹¹ شواخ 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، مج ٩، ع ٣٣، ٢٤٣ - ٢٨٧، (٢٠٢١)، ص ٢٥٠.

¹² لينة وديع الوافي، مرجع سابق، ص ١٧.

¹³ خيرة عياد، إخلال العامل بالتزام عدم المنافسة، مجلة البحوث في الحقوق والعلوم السياسية، مج ٦، ع ٢، ٧٧ - ٨٨، (٢٠٢٠)، ص ٨٣.

¹⁴ فهد عبدالله المعمري، ومصطفى أبو مندور عيسى، التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل: دراسة مقارنة، جامعة السلطان قابوس، مسقط، (رسالة ماجستير غير منشورة)، (٢٠١٨)، ص ٣٤.

بالإخلاص والولاء لرب العمل، إذ يقوم مشروع صاحب العمل على وحدة عمل جماعية تعمل تحت إشرافه وإدارته، تؤدي إلى التضامن والتعاون بين أعضائها، ويصبح العامل جزءاً لا يتجزأ من هذا الكيان، الأمر الذي يجعل من حق صاحب العمل أن ينتظر من العامل سلوكاً صحيحاً ومستقيماً وأداءً نزيهاً تجاه المشروع، وعدم منافسته والإضرار بالمشروع الذي ساهم فيه.¹⁵

ومع ذلك، فإنه يجب الإشارة إلى أن الحرية تُعد جوهر المنافسة، فلا يمكن الحديث عن وجود منافسة حقيقية دون توافر الحرية، كما أن نجاح فكرة المنافسة يستند بالضرورة إلى مبدأ المساواة بين المتنافسين.¹⁶ وتأسيساً على ذلك، فقد أكدت قاعدة "العقد شريعة المتعاقدين" التي تضمنتها المادة (٩٤) من نظام المعاملات المدنية السعودي¹⁷، والمادة (١٤٧) القانون المدني المصري¹⁸، حيث تشكل هذه القاعدة الحجر الأساسي لكل شرط يتم إدراجه في العقد يقيد من إرادة الأطراف المتعاقدة. ويُعد شرط عدم المنافسة الذي يتم الاتفاق عليه في عقد العمل، من ضمن هذه الشروط التي تندرج بالعقود، ويتمثل ذلك عند اتفاق العامل وصاحب العمل وقت إبرام العقد أو لاحقاً عنه، بعدم منافسة العامل لصاحب العمل.¹⁹

ويُعد هذا الشرط تطبيقاً فعلياً لمبدأ الرضاية في العقود، إذ يكفي لقيامه تبادل الرضا بين الأطراف المتعاقدة في شأنه، وهما العامل وصاحب العمل، إلا أن خصوصيته تتمثل في أنه لا يدخل حيز النفاذ إلا بعد انتهاء العلاقة التعاقدية²⁰، ونجد أن شرط عدم المنافسة يتشابه من هذه الناحية مع الشروط الجزائية.²¹ وفي هذا السياق، يتضح أن شرط عدم المنافسة شرطاً اتفاقياً، كما أنه لا ينفذ إلا بعد انتهاء العلاقة التعاقدية، وسنفصلها على النحو التالي:

- يُعد شرط عدم المنافسة اتفاقياً: حيث يخضع شرط عدم المنافسة من حيث تكوينه إلى الشروط العامة لصحة تكوين العقد، ومن ثم فإنه يجوز لكلا الطرفين الاتفاق عليه. ونظراً لكون هذا الشرط يقيد حرية العامل، فإنه يتعين أن يكون صريحاً وواضحاً في التعبير عن قصد المتعاقدين، حتى لا يفسر

¹⁵ عفيف محمد كلوب، وأكرم صبيح مظهر، مدى ارتباط التزام عدم إفشاء الأسرار بالتزام عدم المنافسة: دراسة مقارنة، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية، مج ١٠، ع ٣، ٤٥ - ٧٧، (٢٠٢١)، ص ٥٦.

¹⁶ موسى ناصر، التزام العامل بعدم منافسة المستخدم في التشريع الجزائري (شرط عدم المنافسة في عقد العمل)، مجلة قانون العمل والتشغيل، مج ٤، ع ٢، ٥٢٩ - ٥٥٢، (٢٠١٩)، ص ٥٣٤.

¹⁷ المادة (٩٤)، نظام المعاملات المدنية، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/١٩١) وتاريخ ١٤٤٤/٢٢/٢٩ هـ، نصت المادة على: "١. إذا تم العقد صحيحاً لم يجز نقضه أو تعديله إلا بالاتفاق أو بمقتضى نص نظامي".

¹⁸ المادة (١٤٧)، القانون المدني المصري ١٣١ لسنة ١٩٤٨، نصت على: "(١) العقد شريعة المتعاقدين، فلا يجوز نقضه ولا تعديله إلا باتفاق الطرفين، أو للأسباب التي يقررها القانون".

¹⁹ حسن بوكلي شكيب، شرط عدم المنافسة ومدى تأثيره على الحق في العمل، مجلة الفكر القانوني والسياسي، ع ٤، ٢٧٠ - ٢٨١، (٢٠١٨)، ص ٢٧٢.

²⁰ موسى ناصر، مرجع سابق، ص ٢٣٨.

²¹ حسن بوكلي شكيب، مرجع سابق، ص ٢٧٤.

على غير مقصودة. وإذا شاب هذا الشرط غموضاً أو شك حول مدى التزام العامل بعدم المنافسة، فإنه يجب تفسير هذا الغموض بما هو أصح للعامل، باعتباره المدين بالالتزام بعدم المنافسة، والطرف الأضعف في العلاقة العمالية، ويُعد ذلك إعمالاً لقاعدة الأخذ بالتفسير الأصح للطرف الأضعف وهو العامل.²²

- لا ينفذ شرط عدم المنافسة إلا بعد انتهاء العلاقة التعاقدية: لا يترتب على شرط عدم المنافسة أثر مباشر أثناء سريان العلاقة العمالية، حيث أن شرط عدم المنافسة يجد علته في انتهاء العلاقة التعاقدية، إذ أنه لا يدخل حيز النفاذ إلا بعد انتهاء عقد العمل، وهو بهذه الميزة يشتهر بالشرط الجزائي. والتزام العامل بعدم ممارسة نشاط منافس يبدأ لحظة انفصاله عن المنشأة، بهدف تقييد حرية العامل لحماية صاحب العمل من خطر استخدام العامل للخبرات والمعلومات التي اكتسبها خلال فترة عمله لصالح منشأه أخرى منافسة أو لصالح عمله الخاص.²³

وهكذا يظهر أن شرط عدم المنافسة له طبيعة خاصة تجمع بين كونه التزاماً ناشئاً عن إرادة حرة وبين كونه قيداً استثنائياً على حرية العامل، مما يوجب تنظيمه بطريقة تضمن تحقيق التوازن بين حماية المصالح المشروعة لصاحب العمل وحماية العامل كطرف ضعيف في العلاقة التعاقدية.

المبحث الثاني: أحكام شرط عدم المنافسة

نص المنظم السعودي والمشرع المصري على الضوابط والشروط اللازمة لصحة ونفاذ شرط عدم المنافسة في عقود العمل. فنجد أن المنظم السعودي في المادة الثالثة والثمانون من نظام العمل السعودي²⁴، قد اشترط أن يكون شرط عدم المنافسة محدداً من حيث الزمان والمكان ونوع العمل، وألا تتجاوز مدته سنتين من تاريخ انتهاء العلاقة العمالية.²⁵

في حين أن المشرع المصري في المادة (٦٨٦) من القانون المدني المصري²⁶، قد تناول هذا الشرط بمزيد من التفصيل، حيث اشترط لصحة الاتفاق أن يكون العامل قد بلغ سن الرشد وقت إبرامه، وأن يكون

²² أحمد نواف الحارثي، مرجع سابق، ص ٦٦.

²³ حسن بوكلي شكيب، مرجع سابق، ص ٢٧٤.

²⁴ المادة (٨٣)، نظام العمل السعودي، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (٥١م) بتاريخ ١٤٢٦/٨/٢٣ هـ، والمعدل بالمرسوم الملكي (م/٤٦)، وتاريخ ١٤٣٦/٦/٥ هـ، نصت المادة على أنه: "١- إذا كان العمل المنوط بالعامل يسمح له بمعرفة عملاء صاحب العمل، جاز لصاحب العمل -حماية لمصلحة المشروعة- أن يشترط على العامل ألا يقوم بعد انتهاء العقد بمنافسته، ويجب لصحة هذا الشرط أن يكون مُحرراً ومُحدداً، من حيث الزمان والمكان ونوع العمل، ويجب ألا تزيد مدته على سنتين من تاريخ انتهاء العلاقة بين الطرفين".

²⁵ لينة وديع الوافي، مرجع سابق، ص ١٩.

²⁶ المادة (٦٨٦)، القانون المدني المصري، والتي نصت على: "(١) إذا كان العمل الموكول إلى العامل يسمح له بمعرفة عملاء رب العمل أو بالاطلاع على سر أعماله كان للطرفين أن يتفقا على ألا يجوز للعامل بعد إنهاء العقد أن ينافس رب العمل، ولا أن يشترك في أي مشروع يقوم بمنافسته. (٢) غير أنه يشترط لصحة الاتفاق أن يتوافر فيه ما يأتي: (أ) أن يكون العامل بالغاً رشده وقت إبرام العقد. (ب) أن يكون القيد مقصوراً من حيث الزمان والمكان ونوع العمل، على القدر الضروري لحماية مصالح رب العمل المشروعة".

القيد محددًا من حيث المكان والزمان ونوع العمل بالمقدار الضروري لحماية صاحب العمل، كما قيد المشرع المصري تمسك صاحب العمل بشرط عدم المنافسة.²⁷

وفي هذا المبحث، سنتناول في المطلب الأول الشروط والقيود التي تحكم صحة شرط عدم المنافسة، أما في المطلب الثاني سنتناول الحالات التي يؤدي فيها الإخلال بهذه الضوابط إلى بطلان الشرط وسقوطه.

المطلب الأول: شروط صحة شرط عدم المنافسة:

يمكن استخلاص عدد من الشروط اللازم توافرها لصحة إعمال الالتزام بشرط عدم المنافسة، وهي شروط يجب توافرها بطرفي عقد العمل، ويجب مراعاتها عند إبرام اتفاق عدم المنافسة:

أولاً: الشروط المتعلقة بطرفي عقد العمل:

وتتلخص هذه الشروط فيما يلي:

- **كمال أهلية العامل وقت إبرام العقد:** يشترط لصحة اتفاق شرط عدم المنافسة أن يكون العامل بالغًا سن الرشد وبالغًا كامل الأهلية وقت إبرام هذا الاتفاق، ويتحقق شرط توافر الأهلية من عدمه من تاريخ إبرام الاتفاق وليس من وقت دخوله لمرحلة التنفيذ عند انتهاء العلاقة العمالية، إذ أن الهدف من اشتراط كمال الأهلية عن الاتفاق على شرط عدم المنافسة يهدف إلى التأكد من كمال إدراك العامل لهذا الشرط والآثار المترتبة عليه.²⁸

وقد نص البند (أ) من الفقرة الثانية في المادة (٦٨٦) من القانون المدني المصري على ذلك صراحةً على أنه: "يشترط لصحة هذا الاتفاق أن يكون العامل بالغًا رشدة وقت إبرام العقد"، ومعنى ذلك بلوغ العامل سن إحدى وعشرين سنة كاملة. ويترتب على عدم تحقق أهلية العامل بطلان شرط عدم المنافسة فقط دون عقد العمل، متى ما كان العامل قد بلغ سن الأهلية اللازم لإبرام العقد، أما في حالة إذا كان شرط عدم المنافسة قد اتفق عليه في اتفاق مستقل، فإنه يبطل الاتفاق في هذه الحالة.²⁹

أما نظام العمل السعودي فلم ينص المنظم على وجوب توافر الأهلية لتحقيق صحة شرط عدم المنافسة، ويرى الباحث أهمية النص عليه، إذا يجب إن يكون العامل بالغًا سن الرشد وكامل الأهلية وقت الاتفاق، وذلك للتأكد من كمال إدراك العامل لشرط عدم المنافسة والآثار التي تترتب عليه.

- **وجوب كتابة شرط عدم المنافسة:** نص المنظم السعودي لصحة شرط عدم المنافسة أن يحرر هذا الشرط كتابةً، ويُعد هذا الشرط شرط وجود وليس شرط إثبات فقط، ومعنى ذلك أنه لا يستطيع

²⁷ لجنة وديع الوافي، مرجع سابق، ص ١٩.

²⁸ فهد عبدالله المعمرى، ومصطفى أبو مندور عيسى، مرجع سابق، ص ٤٩.

²⁹ المرجع سابق.

صاحب العمل أن يستنتج ذلك من طبيعة عمله وسريته وعلاقة العامل بعملاء صاحب العمل وجود هذا الشرط، فيشترط أن يكن هذا الشرط قد حرر كتابةً وإلا فإنه لا يعتبر موجوداً.³⁰

أما في القانون المصري فلم ينص المشرع على ذلك، ويرى الباحث أهمية اشتراط الكتابة للتأكد من موافقة العامل المسبقة على هذا الشرط، ومعرفته بالآثار التي تترتب عليه.

- **توافر مصلحة جدية لصاحب العمل في اشتراط عدم المنافسة:** تتوافر المصلحة الجدية لصاحب العمل متى ما كان العمل الذي كلف به العامل يسمح له بالتعرف على عملاء صاحب العمل، وتمكنه من الاطلاع على أسرار العمل، ولا يمنع ذلك التزام العامل بالاحتفاظ بأسرار العمل التي يمكنه الاستفادة منها لحسابه الخاص، فحينها يكون لصاحب العمل مصلحة الاشتراط على العامل بعدم منافسته بعد انقضاء العلاقة العمالية.³¹

ويراد بالمصلحة، أن تشكل منافسة العامل لصاحب العمل خطراً حقيقياً لمصالحة، وذلك عندما تهدد مستقبله المهني وتؤدي إلى إلحاق الضرر بأعمال صاحب العمل، والتي تتمثل بفقدانه لعملائه عند جذب العامل لهم لعمله الجديد، أو عند قيام العامل بإذاعة أسرار عمله وقيامه بمنافسته.³²

ويقع عبء إثبات وجود المصلحة الجدية على صاحب العمل، وذلك باستدلاله بالمركز الوظيفي للعامل وحساسية طبيعة العمل الذي كان يشغله لديه والذي يخوله إلى التواصل والتعامل المباشر مع عملائه. أما في حالة تبين ان هذه المخاوف لا أساس لها من الصحة وأن مركز العامل المهني لا يخوله على للاطلاع على أسرار العمل، فإن الشرط يبطل، ويقع البطلان هنا على شرط عدم المنافسة وحدة، أما عقد العمل فإنه يظل صحيحاً ومنتجاً لجميع آثاره.³³ كما لو كان صاحب العمل عزم على اعتزال ممارسة العمل نهائياً أو حول نشاطه إلى مجال آخر، فإن مصلحته في اشتراط عدم المنافسة قد انتفت، وبالتالي فإن اتفاق عدم المنافسة لا يصح.³⁴

ثانياً: الشروط المرتبطة بشرط عدم المنافسة:

نظراً إلى الآثار التي تترتب على شرط عدم المنافسة في ذمة العامل، والتي قد تهدر حرية العامل إهداراً كاملاً عند استغلال صاحب العمل، فقد حرصت الأنظمة على ألا يكون المنع من المنافسة مطلقاً، وقيدته

³⁰ رزق مقبول الرئيس، ورضا محمود العبد، شرح أحكام نظام العمل السعودي، دار خالد عبدالله الشقري للنشر والتوزيع، الرياض، ط ٣، (٢٠٢٠)، ص ٢٨١.

³¹ رزق مقبول الرئيس، ورضا محمود العبد، مرجع سابق، ص ٢٨٠.

³² محمد ديب، ومصطفى منور، الالتزام بعدم المنافسة في علاقة العمل، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، رسالة ماجستير، (٢٠١٣)، ص ٩١.

³³ المرجع سابق، ص ٩١ - ٩٢.

³⁴ هيثم حامد المصاروة، المنتقى في شرح قانون العمل، دار حامد، عمان، (٢٠٠٨)، ص ١٥٨.

بالقدر الضروري لحماية مصالح صاحب العمل المشروعة. وقيود شرط عدم المنافسة ثلاثة، تتعلق بالزمان، والمكان، ونوع العمل المحظور على العامل.³⁵ وسنتناولها على النحو التالي:

- أن يكون محدودًا من حيث الزمان: يتعين أن يكون القيد الزمني مؤقتًا، كما يتعين ألا يتجاوز المدة المعقولة اللازمة لحماية مصالح صاحب العمل. ويأخذ القيد الزمني أهمية كبرى في الوقت الحاضر نظرًا للقطاعات الصناعية التي تتطور فيها أساليب الإنتاج الفنية بسرعة لا يجوز معها تقييد حرية العامل في المنافسة إلا لمدة وجيزة.³⁶

تبنى المنظم السعودي معيارًا محددًا في تحديده للحد الأقصى للقيد الزمني المعقول لحماية مصالح صاحب العمل المشروعة، والتي نص عليها في المادة (٨٣) سالف الذكر، وهي ألا تزيد مدة الشرط على سنتين من تاريخ انتهاء العلاقة بين الطرفين.

وفي حال عدم تحديد هذه المدة في الاتفاق فإنه يقع باطلاً، وذلك استنادًا على قرار الهيئة العليا لتسوية الخلافات العمالية الذي قرر مبدأ أن خلو شرط عدم المنافسة من تحديد المدة يفقده ركنًا من أركان عدم المنافسة.³⁷

ونجد المشرع المصري لم ينص على تحديد هذه المدة رغم عنايته بتنظيم أحكام هذا الشرط، حيث ورد في البند (ب) من الفقرة الثانية على أنه يشترط لصحة هذا الاتفاق أن يكون هذا القيد مقصورًا على القدر الضروري لحماية مصالح رب العمل المشروعة. حيث لم يحدد هذه المدة وتركها لسلطة القاضي التقديرية ليحدد مدى معقولية فترة المنع على أساس الاعتبارات المحيطة بالموضوع لكل حالة.³⁸

ويرى الباحث أن المنظم السعودي لا يواكب التطور السريع في قطاعات العمل، حيث أن قطاعات الصناعة تتطور فيها أساليب الإنتاج الفنية بسرعة لا يجوز معها تقييد حرية العامل فيها لمدة سنتين من تاريخ العلاقة العمالية، حيث يستوجب تقليل الحد الأقصى للقيد الزمني إلى سنة واحدة، والتي تُعد كافية لحماية صاحب العمل وحماية العامل من ناحية حفاظة على خبراته الفنية.

كما يرى الباحث أن بانقضاء مدة النطاق الزمني لشرط عدم المنافسة ينقضي الشرط وآثاره القانونية، ويمكن للعامل استعادة حريته في العمل في مجال نشاط صاحب العمل ذاته، تابعا كان أم مستقلاً. إلا أن ذلك لا يعني استباحة أسرار صاحب العمل وعملائه من قبل العامل، فالالتزام بالمنافسة الشريفة

³⁵ موسى ناصر، مرجع سابق، ص ٥٤٢.

³⁶ رزق مقبول ريس، ورضا محمود العبد، مرجع سابق، ص ٢٨١ - ٢٨٢.

³⁷ القرار العمالي رقم (٤٣١/٢/٦٣)، وتاريخ ١٤٣١/٢/١١ هـ، مدونة المبادئ والقرارات العمالية لعام ١٤٣١ هـ، الجزء الثاني، الهيئة العليا لتسوية الخلافات العمالية، ص ١٤٧.

³⁸ محمد ديب، ومصطفى منور، مرجع سابق، ص ٩٣ - ٩٤.

والحفاظ على أسرار صاحب العمل هي التزامات مطلقة زمنياً. ومختصر القول إنه بعد انتهاء القيد الزمني يمكن للعامل أن يعمل لدى المنافسين، أو أن يطلق عملاً مستقلاً ومنافساً لصاحب العمل السابق، منافسة شريفة.³⁹

- أن يكون محدوداً من حيث المكان: معنى أن يكون شرط عدم المنافسة محدداً من حيث المكان هو أن يكون الحظر قاصراً على إقليم محدد أو منطقة جغرافية معينة، والتحديد هنا لا يمكن وصفه بالتحكمي، فهو لا يتطلب حصر المكان مادياً، ولكنه يضع معياراً مرناً متوافقاً بالقدر الضروري الذي يحمي مصالح صاحب العمل، حيث تؤدي هذه المرونة إلى تفاوت حلول كل حالة حسب الحلول العملية التي تناسبها، كما تسمح هذه المرونة الأخذ بالاعتبار مدى حجم نشاط المشروع واتساعه، ومدى حجم خطر المنافسة على مصالح المشروع في نطاق الجغرافي، ويضيق هذا النطاق ويتسع حسب كل حالة، حيث أن هناك مشاريع يتسع نشاطها على كافة أقاليم الدولة، فبالتالي قد لا يحقق حصر نطاق شرط عدم المنافسة في منطقة جغرافية صغيرة الهدف من إدراجه.⁴⁰

اشتراط المنظم السعودي أن يكون شرط عدم المنافسة محدداً من حيث المكان، حيث يكفي أن يكون منع المنافسة بحدود المكان الذي يمتد إليه نشاط صاحب العمل، فلا مصلحة لصاحب العمل أن يمتد هذا المنع إلى جميع مناطق المملكة.⁴¹

وبالمقابل وضع المشرع المصري للحدود المكانية معياراً مرناً "بالقدر الضروري لحماية مصالح رب العمل المشروعة"، إذ تسمح هذه المرونة الأخذ في الاعتبار مدى اتساع نشاط المشروع ومدى خطورة المنافسة.⁴²

يرى الباحث أن تقدير الحدود من حيث النطاق المكاني يقتضي أن تتم حماية المصلحة المشروعة لصاحب العمل وفقاً لمعيار مرن، إذ أنه يستوجب على صاحب العمل في كلاً من نظام العمل السعودي والقانون المصري إثبات وجود المصلحة الجدية في اشتراط عدم المنافسة في ذات المنطقة الجغرافية، الأمر الذي يرجع إلى حجم المشروع واتساعه ومدى حجم الخطر على مصالح عمله في نطاقه الجغرافي.

- أن يكون محدوداً من حيث نوع العمل: يتخذ شرط عدم المنافسة أهميته وانتشاره عند العمال الفنيين والمتخصصين، إذ أن هذه الفئة تحديداً تتوافر بها الأسباب لمعرفة أسرار صاحب العمل

³⁹ نادر محمد إبراهيم، الالتزام التعاقدى للعامل بعدم المنافسة بعد انقضاء عقد العمل: دراسة تحليلية مقارنة من منظور القانون القطري، المجلة الدولية للقانون، مج ١٢، ١١ - ٥٦، (٢٠٢٣)، ص ٢١.

⁴⁰ موسى ناصر، مرجع سابق، ص ٥٤٣.

⁴¹ رزق مقبول رئيس، ورزقا محمود العبد، مرجع سابق، ص ٢٨٢.

⁴² لجنة وديع الوافي، مرجع سابق، ص ٢١.

الاقتصادية لمنافسته. وعليه، فإنه لا يُعد كافيًا تحديد شرط عدم المنافسة من حيث الزمان والمكان فقط، بل يجب تحديده من حيث ممارسة ذات النشاط وهو نوع العمل، حيث أن مصلحة صاحب العمل لن تتحقق إلا عند منعه للعامل من ممارسة ذات النشاط الذي كان يؤديه لديه.⁴³ ولكن يجب أن يكون المنع نسبيًا من حيث النشاط الذي يمارسه العامل، فعندما يكون الشرط غير مقيّدًا بقطاع مهني محدد، فإن ذلك يؤدي إلى إغلاق سبل العمل في وجه العامل. إذ ينبغي أن يكون هذا المنع متوافق مع طبيعة نشاط صاحب العمل، حيث يجب أن يقتصر شرط عدم المنافسة على الأعمال التي يباشرها رب العمل أو الأعمال التي لها صلة بنشاط صاحب العمل المشروعة.⁴⁴

وقد تناول كل من النظام السعودي والقانون المصري هذا الأمر، حيث نصّا على ضرورة تحديد نوع العمل عند إبرام شرط عدم المنافسة، وعليه يجب أن ينصرف المنع من المنافسة إلى نوع الأنشطة التي يباشرها صاحب العمل والتي تُعد سرًا من أسرارها، باعتبار أن عمل العامل بها من شأنه أن يهدد مصالح صاحب العمل ويدخل ضمن مفهوم المنافسة المحظورة.

يرى الباحث أن الحظر المنصوص عليه في هذه المواد والذي يهدف إلى حماية مصالح صاحب العمل، ينبغي ألا يسري في مواجهة العامل عند إغلاق صاحب العمل لمنشأته أو نشاطه، وذلك لزوال العلة التي قام عليها شرط عدم المنافسة، وانتفاء الحاجة إلى تقييد حرية العامل في العمل.⁴⁵

المطلب الثاني: حالات سقوط شرط عدم المنافسة:

يسقط حق صاحب العمل في التمسك بشرط عدم المنافسة حتى وإن كان صحيحًا في حالتين، الأولى عند قيام صاحب العمل بفسخ عقد العمل أو رفض تجديده عند انتهاء مدته، والحالة الثانية إذا وقع من صاحب العمل خطأ دفع العامل إلى فسخ العقد. بالإضافة إلى أننا سنتناول حالة النزول عن الشرط، وحالة اقترانه بشرط جزائي، وسنستعرضها كالتالي:

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

يسقط حق صاحب العمل عند في التمسك بالاتفاق على الالتزام بعدم المنافسة حتى وإن كان صحيحًا، وذلك عند قيامه بفسخ عقد العمل أو رفضه لتجديده عند انتهاء مدته دون أن يقع من العامل ما يبرر ذلك، ويعني ذلك أنه لم يصدر من العامل خطأ أدى إلى دفع صاحب العمل إلى اتخاذ هذا الإجراء.⁴⁶ فعندئذٍ يسقط حق صاحب العمل في التمسك بشرط عدم المنافسة، حتى وأن كان العقد مستوفياً شروط

⁴³ رزق مقبول رئيس، ورضا محمود العبد، مرجع سابق، ص ٢٨٣.

⁴⁴ فهد المعمري، ومصطفى عيسى، مرجع سابق، ص ٤٦.

⁴⁵ طلعت عبدالرحيم ناقرو، المختصر المفيد في شرح نظام العمل الجديد، (د.ن)، الرياض، (٢٠١٧)، ص ١٤٨.

⁴⁶ علي حسين الجيلاني حسين، التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل، مجلة الجزيرة للعلوم التربوية والإنسانية، مج ١٧، ١٨٠ - ٢٠٣، (٢٠٢٠)، ص ١٩٤.

صحته؛ وذلك لأن العامل الذي قد تم إنهاء عقده أو الذي لم يجدد عقده دون ارتكابه لخطأ يبرر ذلك، يكفيه الضرر الذي قد تعرض له جراء إنهاء العقد، الأمر الذي يستوجب إنهاء الالتزام الذي يفرض عليه عدم منافسة صاحب العمل.⁴⁷

وقد نص على ذلك المشرع المصري في الفقرة الثالثة من المادة (٦٨٦) من القانون المدني المصري⁴⁸، حيث قرر عدم جواز تمسك رب العمل بالاتفاق في حالة قيامه بفسخ العقد أو عدم تجديده دون أن يصدر من العامل ما يبرر ذلك. ويقصد بذلك أن عدم ارتكاب العامل لخطأ يجيز لصاحب العمل إنهاء العقد أو عدم تجديده، يؤدي إلى انعدام الأثر القانوني لشرط عدم المنافسة. فعندها لا يجوز لصاحب العمل التمسك بهذا الشرط، ويتحرر العامل من الالتزام المترتب عليه.⁴⁹

يرى الباحث أن المنظم السعودي لم يتطرق إلى هذا المبدأ بشكل صريح في نظام العمل، حيث لا يوجد نص يحدد بطلان شرط عدم المنافسة في حال فسخ صاحب العمل للعقد أو عدم تجديده دون مبرر من جانب العامل، الأمر الذي يستلزم النظر فيه والنص عليه.

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

لا يحق لصاحب العمل التمسك بشرط عدم المنافسة إذا قام العامل بفسخ العقد نتيجة لخطأ ارتكبه صاحب العمل، يتمثل ذلك عند امتناع صاحب العمل بالوفاء بالتزاماته تجاه العامل، أو إذا صدر منه أو ممن ينوب عنه أي تصرف يُعد اعتداءً على العامل، أو عند ارتكابه لفعلاً مخالفاً بالآداب تجاه أفراد أسرة العامل، مما يضطر العامل إلى إنهاء عقده.⁵⁰

نص المشرع المصري على ذلك في ذات المادة السالفة الذكر، والتي نصت على أنه لا يجوز لصاحب العمل التمسك بالاتفاق إذا وقع منه ما يبرر فسخ العامل للعقد، إذ يراد في هذه الحالة رد قصد السوء من صاحب العمل إليه، وذلك بحرمانه من التمسك بشرط عدم المنافسة.⁵¹ أما في نظام العمل السعودي فلم ينص المنظم على ذلك.

وقد نظم المنظم السعودي على حق إنهاء العامل لعقد العمل بإرادته المنفردة في حال وقع من صاحب العمل ما يبرر الفسخ، حيث أن الواقع العملي للعلاقة بين صاحب العمل والعامل غير متوازنة، كون العامل

⁴⁷ عمر محمد نور الدين، مرجع سابق، ص ٤٣.

⁴⁸ الفقرة (٣)، المادة (٦٨٦)، القانون المدني المصري، حصص نصت على: "ولا 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".

⁴⁹ لينة وديع الوافي، مرجع سابق، ص ٢٢ - ٢٣.

⁵⁰ عمر محمد نور الدين، مرجع سابق، ص ٤٤.

⁵¹ عمر محمد نور الدين، مرجع سابق، ص ٤٤.

الطرفي الضعيف في العلاقة، الأمر الذي يستوجب حمايته.⁵² ولكنه لم ينظم أثر الإنهاء على شرط عدم المنافسة، الأمر الذي يستوجب تنظيمه والنص عليه صراحةً لحماية العامل.

يرى الباحث وجوب النص على حالات سقوط شرط عدم المنافسة في الحالات السالف ذكرها، حيث أن عدم النص عليها من شأنه التسبب في ظلم العامل زيادة على الضرر الذي قد تعرض له خصوصاً في حالة صدور خطأ من صاحب العمل بحق العامل.

إضافة على أنه لا توجد قرينة لنية العامل في منافسة صاحب العمل، خصوصاً في حالة إنهاء رب العمل للعقد، ولذلك يجب أن يعفى العامل من الالتزام بشرط عدم المنافسة، حماية لحق العامل.⁵³

ثالثاً: حالة النزول عن شرط عدم المنافسة:

يمكن لصاحب العمل أن يتنازل عن التمسك بشرط عدم المنافسة الذي أبرمه مع أحد عماله، بموجب الشروط الواردة في العقد أو بموجب اتفاقية لاحقة، ويجب أن يكون هذا التنازل صريحاً لا لبس فيه، كما يجب أن يكون التنازل أثناء سريان العقد، أو خلال مدة محددة ومعقولة.⁵⁴

ويرى الباحث أن صاحب العمل عادةً لا يتنازل عن هذا الشرط إلا في الحالة التي يرى فيها أن العامل لن يباشر بالعمل بنشاطات تنافسية تضرّ به، سواءً أكانت في نشاط مستقل أو تابع.⁵⁵

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

يتمثل ذلك عندما يضع صاحب العمل بموجب اتفاق عدم المنافسة شرطاً جزائياً على العامل متى ما قام بمنافسته، وذلك لتعويض صاحب العمل عن الأضرار التي قد يتسبب فيها العامل نتيجة المنافسة، إلا أن هذا الشرط قد يبالغ فيه في بعض الأحيان، ليصبح وسيلة ضغط على العامل بهدف بقاءه في خدمة صاحب العمل، مما يؤدي إلى التقييد المفرط لحرية العامل.⁵⁶

وقد اشترط المنظم المشرع المصري في المادة (٦٨٧) من القانون المدني المصري⁵⁷، عدم جواز اقتران شرط عدم المنافسة بشرط جزائي مبالغ فيه، إذ قد يؤدي إلى بطلان هذا الشرط وقد يمتد البطلان إلى شرط عدم المنافسة في مجملته، ويعود ذلك إلى تقدير القاضي. ويلاحظ أن المشرع لم يجعل للقاضي

⁵² عبدالله فهد الصعب، إنهاء عقد العمل وفقاً لأحكام النظام السعودي، مجلة قطاع الشريعة والقانون، مج ١٥، ع ١٥، ٢٢١١ - ٢٢٨٤، (٢٠٢٤)، ص ٢٢٦٥.

⁵³ لجنة ودیع الوافی، مرجع سابق، ص ٢٣.

⁵⁴ المرجع السابق.

⁵⁵ محمد ديب، ومصطفى منور، مرجع سابق، ص ١٠٦.

⁵⁶ محمد ديب، ومصطفى منور، مرجع سابق، ص ١٠٠.

⁵⁷ المادة (٦٨٧)، القانون المدني المصري، حيث نصت على: "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 باطلاً وينسحب بطلانه أيضاً إلى شرط عدم المنافسة في مجملته".

سلطة على تعديل مقدار الجزاء، بل قرر بطلانه بأكمله، بالرغم من أن الشرط الجزائي هو التزام تبعي والامتناع عن المنافسة هو الالتزام الأصلي.⁵⁸

يرى الباحث أن المنظم السعودي لم يتناول مسألة الشرط الجزائي المرتبط بشرط عدم المنافسة، الأمر الذي قد يفسح المجال أمام أصحاب العمل لفرض شروط جزائية تثقل كاهل العامل دون ضابط. حيث يستوجب إعادة تنظيم هذا الجانب بما يكفل حماية العامل من الجزاءات المبالغ فيها والتي قد تستخدم كوسيلة للضغط عليه وإجباره على الاستمرار في العلاقة العمالية. إذ أن إبقاء هذا الفراغ التنظيمي قد يؤدي إلى تقييد حرية العامل في حالة تعسف صاحب العمل.

خامساً: حالة غياب المقابل المادي:

يُعد شرط عدم المنافسة قيداً بالغ الخطورة على حرية العامل، إذ يهدد استقراره المهني ومصدر رزقه، مما استدعى تدخل أغلب التشريعات التي نظمت هذا الشرط لفرض التزام على صاحب العمل وذلك بمنح العامل مقابلًا ماديًا لقاء امتناعه عن المنافسة، حيث يؤدي التخلف عن النص عليه إلى بطلان شرط عدم المنافسة. كما يتعين أن يتناسب هذا المقابل مع جسامته التقييد المفروضة على حرية العامل، إذ قضي بأن تقديم مقابل مالي زهيد يُعد بمثابة عدم تقديم مقابل، وأكدت محاكم الموضوع الفرنسية هذا الاتجاه، حين اعتبرت أن نسبة ١٥٪ من الأجر مقابل الالتزام بعدم المنافسة لمدة سنة كاملة لا تحقق شرط المشروعية، إذ يجب أن يكون المقابل المادي متناسبًا مع طبيعة القيد المفروض ومداه.⁵⁹

ويستفاد من ذلك أن مجرد وجود مقابل مادي لا يكفي، بل يجب أن يكون المقابل جدًّا وكافيًّا لتحقيق التوازن بين الطرفين وحماية حرية العامل من القيود التعسفية.

ونلاحظ عدم توافر هذا الشرط في النظام السعودي، الذي يُعد شرطًا مهمًّا يضمن معه حماية استقرار العامل المالية بعد إنهاء العلاقة التعاقدية مع صاحب العمل، خصوصًا أن أغلب الشركات وأصحاب الأعمال يقومون بتضمين هذا شرط عدم المنافسة في عقود العمل، وليس في يد العاملين سوى الموافقة على هذا الشرط دون مفاوضة. الأمر الذي يستوجب النص عليه حمايةً لاستقرار العامل الوظيفي والمالي.

60

يرى الباحث أن تعويض العامل عن التزامه بشرط عدم المنافسة ضرورة تفرضها القواعد العامة في تنفيذ الالتزامات، والتي تفترض أن لكل التزام سببًا مشروعًا يبرره، حيث يعزز هذا الاتجاه طبيعة عقد العمل بوصفه عقدًا تبادليًّا يرتب التزامات متقابلة في ذمة طرفيه، إذ أنه ليس من العدالة تحميل العامل قيدًا

⁵⁸ عبدالمجيد خلف العنزي، معايير التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل في ضوء التشريع المقارن وأحكام محكمة النقض الفرنسية والتمييز الكويتية، مجلة قطاع الشريعة والقانون، مج ١٤، ع ١٤، ٢١٩٥ - ٢٢٣٥، (٢٠٢٣)، ص ٢٢١٥ - ٢٢١٦.

⁵⁹ لجنة وديع الوافي، مرجع سابق، ص ٢٢.

⁶⁰ لجنة وديع الوافي، مرجع سابق، ص ٢٢.

يقيد حريته دون القيام بتعويضه ماليًا، حيث أن توافر المقابل المالي العادل يؤدي إلى توازن مصالح الطرفين⁶¹، بينما غياب هذا المقابل يؤدي إلى الإخلال بهذا التوازن. وعليه، فإن عدم النص على المقابل المادي يُعد من الأمور التي تخول للعامل الحق في التمسك بسقوط شرط عدم المنافسة، باعتباره التزامًا فاقداً لسببه المشروع، ومن ثم فلا يجوز لصاحب العمل التمسك به في مواجهة العامل.

خامساً: حالة إنهاء العقد لأسباب اقتصادية يمر بها المشروع:

عند تعرض المنشأة خلال مزاولتها لنشاطها لالتزامات مالية وخسائر اقتصادية أدت إلى إعلان الإفلاس، فإن هذه الأوضاع تؤدي بطبيعتها إلى استحالة تنفيذ التزاماتها التعاقدية، ومن ثم توقفها عن ممارسة نشاطها وإغلاقه. وتُعد استحالة التنفيذ من الأسباب العامة لانقضاء عقد العمل، فإذا توقفت المنشأة عن ممارسة عملها فإن ذلك يؤدي إلى إنهاء العقد بقوة النظام، وذلك حسب المادة (٧٤) من نظام العمل السعودي، وعليه فإن تمسك صاحب العمل بشرط عدم المنافسة في مواجهة العامل يُعد تعسفًا في استعمال الحق، حيث أن ذلك يتعارض مع مبدأ تنفيذ العقد بحسن نية.⁶²

يرى الباحث أن توقف المنشأة عن مزاولتها نهائياً يؤدي بطبيعة الحال إلى زوال المصلحة الجدية لحماية مصالح صاحب العمل، إذ أن الحاجة لوجود شرط عدم المنافسة قد انتفت. وعليه، يرى الباحث ضرورة النص على هذه الأحكام صراحةً في نظام العمل، مراعاة لحق العامل في عدم تقييد حريته المهنية بعد انتهاء عقده. كما أنه من الضروري إعادة النظر في تنظيم أحكام شرط عدم المنافسة بالمجمل، من ناحية أهلية العامل عند الاتفاق على هذا الشرط وقت إبرام العقد. مع التأكيد على ضرورة النص صراحةً على عدم جواز تمسك صاحب العمل في التمسك بشرط عدم المنافسة في حالة فسخه للعقد أو عدم تجديده دون أن يقع من العامل ما يبرر ذلك، وحالة إذا وقع من صاحب العمل ما يبرر فسخ العامل للعقد. كما يجب تقييد الشرط الجزائي حيث يستوجب إعادة تنظيم هذا الجانب بما يكفل حماية العامل من الجزاءات المبالغية والتي قد تستخدم كوسيلة للضغط عليه وإجباره على الاستمرار في العلاقة العمالية. وأخيراً تنظيم المقابل المادي في شرط عدم المنافسة وذلك وفرضه كالتزام على صاحب العمل، وفي حالة عدم توافر يكون للعامل حق فسخ هذا الشرط، حيث أن توافر المقابل المالي العادل يؤدي إلى توازن مصالح الطرفين، وغياب هذا المقابل يؤدي إلى الإخلال بهذا التوازن.

⁶¹ موسى ناصر، مرجع سابق، ص ٥٤٥.

⁶² أحمد نواف الحارثي، مرجع سابق، ص ٧٥ - ٧٦.

الخاتمة

بعد أن استعرضنا مختلف جوانب شرط عدم المنافسة في عقود العمل، يتضح هذا الشرط، وإن كان يهدف إلى حماية المصالح المشروعة لصاحب العمل، إلا أنه في ذات الوقت يشكل قيدًا خطيرًا على حرية العامل في ممارسة مهنته. وقد عالج المنظم السعودي والمشرع المصري هذا الشرط بوضع قيود وضوابط تهدف إلى تحقيق التوازن بين مصالح الطرفين، إلا أن بعض الجوانب مثل اشتراط المقابل المالي وتنظيم الشرط الجزائي ما تزال بحاجة إلى المزيد من الأحكام والوضوح، خاصة في النظام السعودي.

ولذلك يرى الباحث أن ضمان حماية العامل من تعسف شرط عدم المنافسة يتطلب تنظيمًا أدق لهذا الشرط، ينص صراحة على ضرورة توافر مقابل مادي عادل، وضبط حدود الشرط خصوصًا من حيث الزمان، مع بيان صريح لحالات سقوط الشرط أو بطلانه. فبهذا التوجه يمكن تحقيق التوازن المطلوب بين مصالح صاحب العمل والحفاظ على حرية العامل وحقوقه الأساسية.

النتائج

- يُعد شرط عدم المنافسة اتفاقًا تعاقديًا يضاف في عقد العمل، يلتزم فيه العامل بامتناعه عن منافسة صاحب العمل بعد انتهاء العلاقة التعاقدية فيما بينهم، وذلك بعدم منافسته سواء بعمله لحسابه الخاص أو عمله لدى الغير.
- اشترط المنظم السعودي لصحة شرط عدم المنافسة أن يكون هذا الشرط محررًا في عقد العمل، وذلك لضمان وضوح الالتزام وحدوده.
- اشترط المنظم السعودي على أن القيد الزمني لشرط عدم المنافسة لا تتجاوز مدته سنتين من تاريخ انتهاء العلاقة بين الطرفين.
- اشترط المنظم السعودي لتطبيق شرط عدم المنافسة أن يقوم صاحب العمل بالنص عليه في عقد العمل وتحديد من حيث الزمان والمكان ونوع العمل، وإلا فإنه هذا الاتفاق يقع باطلاً، وذلك لأن خلو شرط عدم المنافسة من أحد الحدود يفقده ركنًا من أركانه.
- لم ينص المنظم السعودي على شرط توافر الأهلية الكاملة للعامل وقت الاتفاق على شرط عدم المنافسة لوجوب صحته ونفاذه كما في القانون المدني المصري.
- لم يتضمن نظام العمل السعودي نصًا صريحًا يحدد حالات سقوط شرط عدم المنافسة، كالتي نظمها المشرع المصري، كحالة فسخ صاحب العمل للعقد أو رفض تجديده للعقد دون مبرر، وحالة إذا ما وقع من صاحب العمل ما يبرر فسخ العامل للعقد، بالإضافة إلى حالة اقتران شرط عدم المنافسة بشرط جزائي مبالغ فيه.

- عدم نص المنظم السعودي لحالات سقوط شرط عدم المنافسة قد تؤدي إلى تفسيرات غير موحدة عند التطبيق.
- لم ينص كل من نظام العمل السعودي والقانون المدني المصري على إلزامية تقديم مقابل مادي للعامل لقاء التزامه بشرط عدم المنافسة، على خلاف القضاء الفرنسي، الذي اشترط وجود هذا المقابل كشرط لصحة الاتفاق، واعتبر غيابه سبباً لبطلان هذا الشرط.
- لم ينص المنظم السعودي والمشرع المصري على حالة سقوط شرط عدم المنافسة في حالة إنهاء العقد لأسباب متعلقة بالمشروع.
- لم يوفر المنظم السعودي الحماية الكافية للعامل باعتباره الطرف الضعيف في اتفاق شرط عدم المنافسة، إذا أغفل النص على الضمانات منع التعسف من صاحب العمل، مثل اشتراط مقابل مادي عادل أو تحديد حالات سقوط الشرط.

التوصيات

- نوصي المنظم بتعديل نص المادة (٨٣) من نظام العمل السعودي وإضافة اشتراط توافر الأهلية الكاملة للعامل وقت إبرام اتفاق عدم المنافسة، لضمان صحة التزامه بهذا الشرط وإدراكه لآثاره المترتبة عليه.
- نوصي المنظم السعودي بتخفيض القيد الزمني لشرط عدم المنافسة من سنتين إلى سنة واحدة فقط، حمايةً للعامل من عدم تقييد حريته المهنية لمدة طويلة بعد انتهاء عقده.
- نوصي المنظم بإدراج نص صريح يلزم صاحب العمل بمنح العامل مقابلًا ماليًا عاديًا لقاء التزامه بشرط عدم المنافسة، لضمان تحقيق التوازن في الالتزامات التعاقدية. وفي حالة عدم تحففه يجوز للعامل التمسك بإسقاط الشرط.
- نوصي المنظم السعودي على ضرورة النص على حالات سقوط شرط عدم المنافسة في مادة مستقلة؛ وذلك لتنظيم مصالح صاحب العمل وحفظاً لحقوق العامل.
- نوصي المنظم السعودي بالنص على الحالات التي لا يجوز لصاحب العمل التمسك بشرط عدم المنافسة، وهي في حالة فسخ العقد أو رفض تجديده دون أن يقع من العامل ما يبرر ذلك، وعند وقوع أمر من صاحب العمل يبرر فسخ العامل للعقد.
- نوصي المنظم السعودي بالنص على حالة اقتران شرط عدم المنافسة بشرط جزائي مبالغ فيه في حال الإخلال بعدم المنافسة، وتنظيمها من حيث بطلان الشرط الجزائي وحده أو في حالة انسحاب البطلان إلى شرط عدم المنافسة في مجمله.

- نوصي المنظم بتنظيم السعودي بالنص على حالة سقوط شرط عدم المنافسة في حالة إنهاء العقد لأسباب متعلقة بالمشروع.

المصادر والمراجع

المصادر الأولية:

1. القانون المدني المصري، الصادر بالقانون رقم (١٣١) لسنة ١٩٨٤.
2. نظام العمل السعودي، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (٥١/م) بتاريخ ١٤٢٦/٨/٢٣ هـ، والمعدل بالمرسوم الملكي (٤٦/م)، وتاريخ ١٤٣٦/٦/٥ هـ.
3. نظام المعاملات المدنية السعودي، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (١٩١/م) وتاريخ ١٤٤٤/٢٢/٢٩ هـ.
4. الهيئة العليا لتسوية الخلافات العمالية، قرار رقم (٤٣١/٢/٦٣)، وتاريخ ١٤٣١/٢/١١ هـ، مدونة المبادئ والقرارات العمالية لعام ١٤٣١ هـ، ج ٢.

الكتب:

1. الرئيس، رزق مقبول، والعبد، رضا محمود، شرح أحكام نظام العمل السعودي، دار خالد عبدالله الشقري للنشر والتوزيع، الرياض، ط ٣، (٢٠٢٠).
2. المصاروة، هيثم حامد، المنتقى في شرح قانون العمل، دار حامد، عمان، (٢٠٠٨).
3. ناقرو، طلعت عبدالرحيم، المختصر المفيد في شرح نظام العمل الجديد، (د.ن)، الرياض، (٢٠١٧).

الرسائل العلمية:

1. أبو زيد، خالد عوض، والصريرة، إبراهيم صالح، التنظيم القانوني لشرط عدم منافسة العامل لصاحب العمل في التشريع الأردني: دراسة مقارنة مع القانون المصري والقانون الإماراتي، جامعة العلوم الإسلامية العالمية، عمان، (رسالة دكتوراه غير منشورة)، (٢٠٢٢)، مسترجع من: <https://search.mandumah.com/Record/1265448>
2. ديب، محمد، ومنور، مصطفى، الالتزام بعدم المنافسة في علاقة العمل، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، رسالة ماجستير، (٢٠١٣)، مسترجع من: <https://2u.pw/cfUYW>
3. المعمري، فهد عبدالله، وعيسى، مصطفى أبو مندور، التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل: دراسة مقارنة، جامعة السلطان قابوس، مسقط، رسالة ماجستير غير منشورة، (٢٠١٨)، مسترجع من: <https://search.mandumah.com/Record/947750>

الدوريات:

1. إبراهيم، نادر محمد، الالتزام التعاقدي للعامل بعدم المنافسة بعد انقضاء عقد العمل: دراسة تحليلية مقارنة من منظور القانون القطري، المجلة الدولية للقانون، مج ١٢، ١١ - ٥٦، (٢٠٢٣)، مسترجع من: <https://qspace.qu.edu.qa/handle/10576/49206?show=full>
2. أبو زيد، خالد عوض، موانع تمسك صاحب العمل بشرط عدم المنافسة، مجلة رماح للبحوث والدراسات، ع ٦٦، ٢٣٣ - ٢٥١، (٢٠٢٢)، مسترجع من: <https://search.mandumah.com/Record/1275829>
3. الأحمد، شواخ محمد، اتفاق أو شرط عدم المنافسة في عقد العمل بين حماية مصالح صاحب العمل المشروعة وحقوق العامل في العمل: دراسة تحليلية مقارنة، مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، مج ٩، ع ٣٣، ٢٤٣ - ٢٨٧، (٢٠٢١)، مسترجع من: <https://search.mandumah.com/Record/1154856>
4. الحارثي، أحمد نواف، أحكام شرط عدم المنافسة في علاقة العمل الفردية في نظام المملكة العربية السعودية وقضاؤها (دراسة تحليلية)، المجلة الأكاديمية للأبحاث والنشر العلمي، مج ٦، ع ٦٤، ٥٩ - ٨١، (٢٠٢٤)، مسترجع من: <https://www.ajrsp.com/vol/issue64/3>
5. حسين، علي حسين الجيلاني، التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل، مجلة الجزيرة للعلوم التربوية والإنسانية، مج ١٧، ١٨٠ - ٢٠٣، (٢٠٢٠)، مسترجع من: <https://2u.pw/bR6RU>
6. خيرة، عياد، إخلال العامل بالتزام عدم المنافسة، مجلة البحوث في الحقوق والعلوم السياسية، مج ٦، ع ٢، ٧٧ - ٨٨، (٢٠٢٠)، مسترجع من: <https://asjp.cerist.dz/en/article/139763>
7. شكيب، حسن بوكلي، شرط عدم المنافسة ومدى تأثيره على الحق في العمل، مجلة الفكر القانوني والسياسي، ع ٤، ٢٧٠ - ٢٨١، (٢٠١٨)، مسترجع من: <https://search.mandumah.com/Record/1072527>
8. الصعب، عبدالله فهد، إنهاء عقد العمل وفقاً لأحكام النظام السعودي، مجلة قطاع الشريعة والقانون، مج ١٥، ع ١٥، ٢٢١١ - ٢٢٨٤، (٢٠٢٤)، مسترجع من: https://jssl.journals.ekb.eg/article_356782.html
9. العنزي، عبدالمجيد خلف، معايير التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل في ضوء التشريع المقارن وأحكام محكمة النقض الفرنسية والتمييز الكويتية، مجلة قطاع الشريعة والقانون، مج ١٤، ع ١٤، ٢١٩٥ - ٢٢٣٥، (٢٠٢٣)، مسترجع من: https://jssl.journals.ekb.eg/article_288484.html

10. كلوب، عفيف محمد، ومزهر، أكرم صبحي، مدى ارتباط التزام عدم إفشاء الأسرار بالتزام عدم المنافسة: دراسة مقارنة، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية، مج ١٠، ع ٣، ٤٥ - ٧٧، (٢٠٢١)، مسترجع من: <https://asjp.cerist.dz/en/article/167459>

11. ناصر، موسى، التزام العامل بعدم منافسة المستخدم في التشريع الجزائري "شرط عدم المنافسة في عقد العمل"، مجلة قانون العمل والتشغيل، مج ٤، ع ٢، ٥٢٩ - ٥٥٢، (٢٠١٩)، مسترجع من: <https://search.mandumah.com/Record/1143107>

12. نور الدين، عمر محمد، شرط عدم منافسة العامل لصاحب العمل بعد انتهاء العقد في الفقه الإسلامي -دراسة مقارنة مع القانون السوري-، بلاغ - مجلة الدراسات الإسلامية والإنسانية، مج ٤، ع ٢، ٢٩ - ٢٩، (٢٠٢٤)، مسترجع من: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/balagh/issue/88511/1538101>

13. الوافي، لينة وديع، شرط عدم المنافسة في نظام العمل السعودي: دراسة مقارنة، مجلة الدراسات الاستراتيجية والبحوث السياسية، مج ٣، ١٤ - ٢٧، (٢٠٢٤)، مسترجع من: <https://search.mandumah.com/Record/1494145>

المراجع الإلكترونية:

1. ابن منظور، لسان العرب، حرف السين، فصل النون، المكتبة الشاملة، ج ٦، ص ٢٣٨، تاريخ الدخول: (٣٠ - ٣ - ٢٠٢٥ م)، متاح على: <https://shamela.ws/book/1687/3250#p1>
2. الخنين، عبدالله محمد، توصيف الأقضية في الشريعة الإسلامية، المكتبة الشاملة، ج ١، تاريخ الدخول: (٣٠ - ٣ - ٢٠٢٥ م)، متاح على: <https://shamela.ws/book/17810/148#p1>
3. الصاعدي، حمد حمدي، المطلق والمقيد، المكتبة الشاملة، تاريخ الدخول: (٣٠ - ٣ - ٢٠٢٥ م)، متاح على: <https://shamela.ws/book/8556/423>