

إخلال العامل بالتزام عدم المنافسة

Violating of the non-competition obligation

عياد خيرة

كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة ابن خلدون / تيارت - الجزائر

labetiaret@gmail.com

تاريخ النشر: 2020/12/30

تاريخ القبول: 2020/11/29

تاريخ الإرسال: 2020/05/08

ملخص :

وجد إلترام عدم المنافسة لحماية مصلحة صاحب العمل و مؤسسته من المنافسة غير المشروعة التي قد يرتكبها العامل بعد انتهاء عقد عمله ، وقد كان هذا الإلتزام مدرجا ضمن الإلتزام المتعلق بحفظ أسرار العمل ، حيث أدى الإفراط و التوسع في تطبيقه بحجة ضمان المحافظة على مصلحة العمل إلى إدراجه كشرط مستقل في عقد العمل .كما يعتبر واجب عدم منافسة صاحب العمل وعدم الإضرار به يمتد أثناء تنفيذ عقد العمل إنطلاقا من مفهوم حسن النية في تنفيذ الواجبات ، أما بعد إقضاء رابطة التبعية فإن الأمر يصبح دقيق في إيجاد التوازن بين حماية حرية العامل في العمل وبين عدم منافسة صاحب العمل.

الكلمات المفتاحية: عدم المنافسة؛ المنافسة غير المشروعة؛ حسن النية؛ تنفيذ عقد العمل؛ إنهاء عقد العمل

Abstract:

The obligation of non-compete to protect the interests of the employer and his organization from the unfair competition that the worker may commit after the end of his employment contract has been found. this obligation was included in the obligation to preserve the secrets of the work. in the contract of employment. the duty of not to compete with the employer and not to harm him shall be extended during the implementation of the contract of employment based on the concept of good faith in the performance of the duties.

عياد خيرة

After the expiration of the dependency association ,it becomes accurate to find a balance between the protecting the freedom of the worker and not competing the employer .

Keywords : Non-compete ,unfair competition, good faith, termination of the employment contract, execution of employment contract.

مقدمة:

يتميز تشريع العمل عن غيره من التشريعات ، بطبيعة العلاقة التعاقدية التي تجمع طرفيه علاقة يمتزج فيها البعد الإقتصادي بالبعد الإجتماعي، وكما نعرف أن العولمة أدت إلى ازدياد حركة التنافس الإقتصادي بما يؤمن تحقيق الربح السريع، وقد فرض هذا التنافس حتمية اللجوء إلى وسائل تؤمن تطوير المؤسسة بما يواكب حالة التطور الإقتصادي في السوق، لذلك لجأت المؤسسات إلى إعتقاد وسائل متعددة تساهم في ارتفاع مستوى المنافسة، ما دفع أصحاب العمل إلى تحديث وسائل الإنتاج و تطوير أسرار التصنيع و توسيع مصادر مواد الخام من جهة وإلى استيعاب ضرورة تطوير العنصر البشري من جهة أخرى ، وفي نفس الوقت من الوسائل التي إعتدوها أصحاب العمل وسيلة إدراج بنود تعاقدية في عقد العمل خاضعة لحرية التعاقد لأنها غير ملحوظة في قانون العمل، تؤمن الحفاظ على مستوى المنافسة في المؤسسة و حمايتها من خطر التوقف عن العمل، كما تضمن حقوق العامل في الوقت ذاته.

هناك بنود تحقق مصلحة صاحب العمل أو مصلحة المؤسسة كبنود عدم المنافسة الذي يستمد أهميته من كونه يعد قييدا على حق دستوري وهو حرية العامل في العمل، ولما يثيره من مشكلات وعلى اثر ماسبق نطرح الإشكالية الآتية :

ما مدى التزام العامل بعدم منافسة المستخدم أثناء سريان العقد أو بعد انتهائه؟

وعليه سنتناول موضوع الإلتزام بعدم المنافسة على النحو التالي:

المبحث الأول: إلتزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل أثناء سريان عقد العمل.

المبحث الثاني: إلتزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل بعد إنتهاء عقد العمل.

المبحث الأول: إلتزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل أثناء سريان عقد العمل.

أدت العولمة إلى تزايد المنافسة على المستوى الداخلي والدولي وانعكس كل ذلك على الإقتصاد¹ واقتصاد أية دولة يقوم على تعزيز القدرة التنافسية في المؤسسة.¹

¹ مصطفى عبد الغني ، المتفق العربي و العولمة، الهيئة المصرية العامة للكتاب، 2000 ، ص 18 .

إخلال العامل بالالتزام عدم المنافسة

المطلب الأول: أساس الإلتزام بعدم المنافسة

لقد كان هذا الإلتزام مدرجا ضمن الإلتزام المتعلق بحفظ أسرار العمل، حيث أدى الإفراط و التوسع في تطبيقه بحجة ضمان للمحافظة على مصلحة العمل إلى إدراجه كشرط مستقل في عقد العمل، و يقضي هذا الإلتزام بعدم ممارسة أي نشاط صناعي أو تجاري يتعارض مع مصالح صاحب العمل، سواء أثناء قيام علاقة العمل أو حتى بعد انقطاعها ، لذلك اصطدم هذا الشرط بمبدأ حرية العمل للعامل ثم مبدأ حرية الصناعة والتجارة بالنسبة لأصحاب العمل وهما المبدأان اللذان كرستهما الثورة الفرنسية سنة 1789 .

غير أن التماهي في فرض هذه الشروط القاسية على العمال من طرف أصحاب العمل دفع القضاء في بداية الأمر إلى التصدي لها بالمعالجة، حيث أرسيت العديد من المبادئ في هذا الشأن ، أهمها الحكم الصادر عن القضاء الفرنسي بتاريخ 04 مارس 1970²، والذي سمح بإعتماد هذا الشرط في عقود العمل مع تقييده من حيث البعدين الزمني و المكاني ، ومن ثم اعتمد في المجال الإتفاقي ، انطلاقا من المبادئ العامة للقانون وكذلك المبادئ المستنبطة من الأحكام القضائية، حيث يتم اللجوء إليه لإقامة التوازن في علاقة العمل ، وذلك بحماية مصالح العمال من جهة ، ومن جهة أخرى تجنيب صاحب العمل بعض الأخطار الناجمة عن القيام بالمنافسة و المترتبة أساسا على استغلال أسرار و معلومات تم التعرف عليها أثناء العمل ، مثل معرفة كلفة الإنتاج و نوع البضائع وغيرها من المعلومات الأخرى³. وهذه المعلومات قد يتسع انتشارها عندما يمر المشروع بصعوبات معينة⁴.

وهنا تظهر المعلومة كأداة و آلية لمنافسة العامل المستخدم ، حيث أن العامل و بحكم علاقة العمل ، يستطيع الوقوف على أسرار العمل، هذه الأسرار التي من شأنها أن تخلق منافسة شديدة في حال الإطلاع عليها من قبل منافسين آخرين ، و لذلك فإن العامل ملزم بالحفاظ على هذه الأسرار خلال قيام علاقة العمل، وبعد انقضائها لمدة معينة تكون قد زالت عن هذه المعلومات صفة السرية ، بأن تظهر طرائق عمل جديدة.

أو ذبوع هذه الأسرار نتيجة التطور، أو رغبة المستخدم في ذبوعها لظهور آليات جديدة، تمحو عن الأسرار السابقة لهذه الصفة⁵.

¹ المؤسسة هي المجتمع المصغر الذي يتكون من أجزاء و صاحب عمل بناؤها عقود العمل و السلطة التنظيمية مما يعني حتما أن انعكاسات العولمة قد انصبت على السلطة التنظيمية لصاحب العمل وعلى عقد العمل بالذات ، ينظر ربي الحيدري، التحولات في عقد العمل بين القانون المدني وقانون العمل، دراسة مقارنة مع قانون العمل الفرنسي والمصري ، المؤسسة الحديثة للكتاب، لبنان، الطبعة الأولى، سنة 2015 ، ص 240 .

² مهدي بخدة، المسؤولية العقدية في علاقات العمل دراسة مقارنة، الأمل للطباعة والنشر و التوزيع، تيزي وزو، 2013 ، ص 164 .

³ بشير هديفي، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية، جسور للنشر والتوزيع، الطبعة الثالثة، 2015 ، ص ص 88 ، 89 .

⁴ Guyoun(y). le règlement amiable des difficultés des entreprise et les salaries,dr.soc.1986,P651.

⁵ Douezzi(J),l'intervention des salaries dans la prévention des difficultés des entreprise,revue de huissiers,1986 ,P1661.

عياد خيرة

غير أن شرط عدم المنافسة وإن كان صحيحا من حيث المبدأ، فإنه لا يمكن أن يصل في تطبيقه لدرجة الإحتكار الكلي للخبرة المكتسبة الناتجة عن مزاوله العمل، مما جعل الفقه والقضاء في فرنسا ومصر¹، يستقر على إبطال شرط عدم المنافسة، إذا كان غير محدد من حيث المكان والزمان على وجه الخصوص، إذ لا يمكن أن يظل العامل مقتصرًا في خدماته على صاحب عمل واحد طوال حياته، ومن ثم فقد أدرجت هذه الشروط في العديد من التشريعات المقارنة من بينها القانون المدني المصري.²

حيث أصبح وجودها ضروريا حتى يكون الإلتزام بعدم المنافسة صحيحا منتجا لكافة آثاره لا سيما بعد انقضاء علاقة العمل.

أما بالنسبة للتشريع الجزائري فقد أشار قانون علاقات العمل إلى هذا الإلتزام في المادة السابعة في فقرتها السابعة منه بأنه: "أن لا تكون لهم مصالح مباشرة أو غير مباشرة في مؤسسة أو شركة منافسة أو زبونة أو مقولة من الباطن إلا إذا كان هناك اتفاق مع المستخدم وأن لا تنافسه في مجال نشاطه".³

وعليه فالإلتزام العامل بضرورة التحلي بالسلوك الإيجابي نحو المشروع يقتضي منه أساسا الإمتناع عن منافسة رب العمل وامتناعه عن إفشاء الأسرار المهنية التي بحكم وظيفته يمكن أن يطلع عليها والتي لو ذاعت لألحقت خسائر بمصلحة رب العمل، وكل تلك التزامات يفرضها القانون و تقتضيها الأعراف المهنية و يمكن للعقود الفردية و الجماعية أن تنص عليها.

المطلب الثاني: المصالح التي يمسها الإلتزام بعدم منافسة العامل لصاحب العمل

يرى الفقه الفرنسي أن الإلتزام بعدم منافسة العامل لصاحب العمل، ينبع من وجوب إلتزام العامل بالأمانة و الإخلاص و الولاء لصاحب العمل، فالمشروع عبارة عن مجموعة عمل حقيقية، تعمل تحت إرادة صاحب المشروع، و العامل جزء من هذا المشروع.⁴

¹ حسن كيرة، أصول قانون العمل، عقد العمل، دار المعارف، الإسكندرية، الطبعة الثالثة، سنة 1979، ص 232.

² تنص المادة 685 قانون مدني مصري على أنه: "... غير أنه يشترط لصحة هذا الإلتزام أن تتوفر فيه ما يأتي (شروط عدم المنافسة):

أ_ أن يكون العامل بالغًا سن الرشد وقت إبرام العقد.

ب_ أن يكون العقد مقصورًا من حيث الزمان والمكان و نوع العمل على التقييد الضروري لحماية مصالح رب العمل المشروعة، و لا يجوز أن يتمسك رب العمل بهذا الإلتزام إذا فسخ العقد أو رفض تجديده دون أن يقع من العامل ما يبرر ذلك كما لا يجوز التمسك بالإلتزام إذا وقع منه ما يبرر فسخ العامل للعقد".

³ المادة 07 فقرة 07 من القانون 90 / 11 المؤرخ في 11/04/1990 المتعلقة بعلاقات العمل ج.ر عدد 17 سنة 90 ص 562، المعدل والمتمم بالقانون 29/91 المؤرخ في 12/21/1991 ج.ر عدد 68 سنة 91 ص 2654، و المرسوم التشريعي 94 / 03 المؤرخ في 11/04/1994 ج.ر عدد 20 سنة 94 ص 05، والأمر 21/96 المؤرخ في 9/07/1996 ج.ر عدد 43 سنة 96 ص 06، و الأمر 02/97 المؤرخ في 11/01/1997 و الأمر 03/97 المؤرخ في 11/01/1997 ج.ر عدد 03 سنة 97 ص 05.

⁴ حمدي عبد الرحمن، الإلتزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل في كل من القانونين المصري و الفرنسي مجلة العلوم القانونية و الإقتصادية- العدد الأول، يناير 1974، ص 132.

إخلال العامل بالتزام عدم المنافسة

كما يعتبر أن قيد عدم المنافسة قد يصل إلى حد إعاقه المنافسة الحقيقية و المشروعة بين المنشآت المختلفة، و قد يؤدي إلى منع انتشار طرق البحث الجديدة و تقييدها. وإن البحث في مدى شرعية شرط عدم المنافسة في عقد العمل هو بحث في مسألة خلق التوازن في علاقات العمل بين مصلحة العامل و حقه في العمل و بين مصلحة المؤسسة و حمايتها من عمالها السابقين الذين قد يعمدون إلى الإضرار بها بعد انتهاء علاقة العمل وهو بحث أيضا في خلق توازن بين مبدأ سلطان الإرادة¹ والقوة الملزمة للعقد من ناحية و بين احترام خصوصية قانون العمل لإرتباطه بالنظام العام الإجتماعي.

و لا بد أن نشير هنا إلى المصالح التي يمسها هذا الإلتزام، والتي تتلخص في ثلاث مصالح أساسية هي مصلحة صاحب العمل، و مصلحة العامل، و المصلحة العامة:

1 _ مصلحة صاحب العمل:

إن لصاحب العمل مصلحة جديدة من وراء هذا الإلتزام ، من أجل حماية منشآته من المنافسة الضارة ، فالعامل أثناء عمله يطلع على أسرار العمل المختلفة، و كذلك بإستطاعته أن يوطد علاقته بالملاء²، مما لحق ضررا كبيرا بصاحب العمل إذا إستغل العامل هذه الأسرار والعلاقات لحسابه الشخصي أو لحساب صاحب العمل الجديد، و لذلك نصت جميع قوانين العمل على أهمية حفاظ العامل على أسرار المنشأة و عدم إفشائها³. و بطبيعة الحال فإن هذا الإلتزام يبقى قائما طالما بقيت المعلومات سرية، أما إذا زالت عنها هذه الصفة بأن ذاعت و انتشرت، فلا يبقى محل للإلتزام المحافظة على أسرار صاحب العمل.

2 _ مصلحة العامل:

إن مما لا شك فيه أن إلتزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل يمس مصلحة العامل و يشكل خطورة كبيرة بالنسبة إليه، فهو يصطدم بحرية العامل في أن يمارس نشاطه المهني بعد انتهاء عقد العمل، بحيث يقبل العامل عادة بهذا الشرط تحت ضغط حاجته للعمل، و كذلك فإن هذا الإلتزام يجرم العامل من الإستفادة من الخبرة التي أكتسبها خلال سنوات العمل لسابق، و قد يكون هذا القيد محدد بجيز جغرافية محددة مما يظطر العامل إلى تغيير مكان سكنه السابق و البحث عن سكن جديد.

¹ محمد عرفان الخطيب، الحرية التعاقدية في تشريع العمل "أزمة عقد العمل" دراسة مقارنة في القانونين الفرنسي و السوري مجلة الشريعة والقانون، العدد 47، يونيو 2011، ص 21.

² سهير منتصر، شروط عدم المنافسة في عقود العمل الفردية و الجماعية. بحث في القانون المصري و الفرنسي، القاهرة، 1982، ص 10. ويمكن أن يكون مقررًا في العقود الفردية و الإنتفاقيات الجامعية التطرق للمسؤولية الجنائية للعامل و الذين يسرون معلومات سرية خاصة بالمؤسسة أو تتعلق بزبانتها و من ذلك قضت الإنتفاقيات الجماعية لمؤسسة سوناطراك على مايلي: "يلتزم العامل بالتحفظ و السر المهني، و كل تحويل أو إخفاء أو إتلاف لوثائق المؤسسة أو إتصال مع الغير بشأن وثائق المؤسسة أو معلومات مالية أو تجارية أو تقنية غير ذلك تعتبر أخطاء

³ خطيرة أو جسيمة يعاقب عليها دون التخلي عن المتابعة الجزائية". ينظر المادة 124 من الإنتفاقيات الجماعية لمؤسسة سوناطراك الصادرة في 24/11/1994 و المعدلة سنة 1997.

عياد خيرة

خارج نطاق الحيز الجغرافي الممنوع ممارسة العمل فيه و وفقا لشرط عدم المنافسة غير أن الحرية المطلقة هي بالأساس فوضى، و تقيد حرية العامل بهذا الإلتزام هو في الحقيقة ضمانه و حماية حقيقة المشروع في العمل.¹

3 _ المصلحة العامة :

إن العمل يهم المصلحة العامة بالدرجة الأولى، فالإلتزام بعدم منافسة صاحب العمل يمس تلك المصلحة من حيث عدم الإضرار بالمشروع الذي كني يعمل به العامل، و حماية أسراره التي تكفل التقدم في المشروعات الأخرى مما يعوق التقدم الإقتصادي، و إن المصلحة العامة ترى بالمقابل بضرورة تعويض العامل من صاحب العمل مقابل هذا الإلتزام، فهنا تحقق المصلحة العامة التوازن بين المصالح المتضاربة للعامل ورب العمل.²

إن المفاضلة بين هذه المصالح لا بد أن تخضع لقاعدة "الإعمال بما هو أنفع". ذلك تفسير قانون العمل يكون بالإعتاد على كافة أحكامه مما إختلفت مصادرها باعتبارها تشكل وحدة مستقلة تكمل بعضها البعض و تخضع لمبدأ التفسير حسب الحكم الأنفع للعامل.

المبحث الثاني : الإلتزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل بعد إنتهاء عقد العمل.

أثناء قيام العامل تنفيذ العمل المتفق عليه بموجب عقد العمل، قد يطلع على أسرار العمل، أو يتمكن من معرفة عملاء صاحب العمل أو أي منها.

إذا عمد أصحاب العمل لحماية لمصالحهم، إلى الاتفاق مع العامل على وضع شرط يلزم العامل بعدم المنافسة بعد تركه العمل، وغذا خالف العامل هذا الاتفاق كان ملزما بدفع مبلغ التعويض المتفق عليه، وقد تصل إلى دجة منع العامل من مباشرة أي عمل بعد تركه العمل.⁽³⁾

وفي ضوء ما تقدم سيضمن هذا المبحث الإلتزام الاتفاقي بعدم المنافسة(المطلب الأول)، وتعويض العامل عن الإلتزامه بعدم المنافسة (المطلب الثاني).

المطلب الأول: الإلتزام الاتفاقي بعدم المنافسة

إن البحث في مدى شرعية شرط عدم المنافسة في عقد العمل هو بحث في مسألة خلق التوازن في علاقات العمل بين مصلحة العامل وحقه في العمل وبين مصلحة المؤسسة وحمايتها من عمالها السابقين الذين قد يعتمدون إلى الإضرار بها بعد انتهاء علاقة العمل وهو بحث أيضا في خلق توازن بين مبدأ سلطان الإرادة والقوة الملزمة للعقد من ناحية وبين احترام خصوصية قانون العمل لارتباطه بالنظام العام الاجتماعي.⁴

¹ رمضان عبد الله صابر، وقف عقد العمل، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، سنة 1997، ص 127، 128.

² ديب محمد، الإلتزام بعدم المنافسة في علاقة العمل، رسالة ماجستير في القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة وهران، 2012/ 2013، ص: 42.

³ أيمن عبد العزيز علي، اتفاق عدم المنافسة بين العامل وصاحب العمل في القانون العائلي، دار النهضة العربية للنشر والتوزيع، 2016، ص: 04.

⁴ محمد عرفان الخطيب، الحرية التعاقدية في تشريع العمل "أزمة عقد العمل"، دراسة مقارنة في القانونين الفرنسي والسوري مجلة الشرعية والقانون، العدد 47، يونيو 2011، ص: 21.

إخلال العامل بالتزام عدم المنافسة

1 _ شرط عدم المنافسة وعدم مشروعيته

إذا تم الاتفاق على شرط عدم المنافسة، واستوفى هذا الشرط شروط صحته وانتفى مانع التمسك به كان على العامل الالتزام بشرط عدم المنافسة ولا يجوز له الإخلال بهذا الشرط، سواء بصفته مالكا للمنشأة أو شريكا بها أو عاملا فيها، وإذا صاحب العمل، طبقا لأحكام المسؤولية العقدية.

ويقوم صاحب العمل بالخيار، في التنفيذ العيني¹ وبين المطالبة بالتعويض وهي أمور سوف يتم بيانها من خلال دراسة شرط عدم المنافسة والعدول عن عدم المنافسة .

_ شرط عدم المنافسة:

ويسمى كذلك واجب الوفاء، ويمنع على العامل أن تكون له أثناء العقد، مصالح مباشرة أو غير مباشرة في مؤسسة منافسة إنطلاقا من مفهوم حسن النية في تنفيذ الواجبات، وأما بعد انتهاء العقد، فإن هذا الإلتزام قد يبقى قائما إذا اتفق عليه في عقد العمل، فإن الأمر يصبح دقيقا في إيجاد التوازن بين حماية حرية العامل بالعمل وبين عدم منافسة صاحب العمل، لذا يجب على الفرقاء أن يدرجوا هذا الشرط وبما يعبر صراحة عن نية العامل الحقيقية بخضوعه لمثل هذا الإلتزام الذي يمس بحريته في العمل.²

وتمثل هذا الشرط في عدم استعمال ما تحصل عليه العامل من علاقات ربطها مع الزبائن لتحويلهم لصالحه عند ممارسة نشاط مهني شخصي، وعدم استعمال طرق و أنماط الإنتاج التي تمكن من استعمالها أثناء عمله.³

وعلى هذا سار اجتهاد محكمة التمييز اللبنانية⁴ التي قضت بأن العامل يكون ملزما بموجب عدم المنافسة إذا كان عقده السابق مع صاحب العمل ينطوي على بند يمنعه من منافسة، وفي الحالة العكسية لا يكون مسؤولا تجاهه إذا عمل في شركة منافسة بعد تركه العمل الأول.

حدد القانون المدني المصري الإطار العام لهذا البند في نص المادتين 686 و687 حيث تشترط هاتان المادتان لصحته، أن يكون العمل الموكول للعامل يسمح له بمعرفة عملاء صاحب العمل أو بالإطلاع على سر أعماله، كما يشترط أن يكون الأجير بالغا سن الرشد وقت إبرام العقد وأن يكون البند مقصورا من حيث الزمان و المكان و نوع العمل على القدر الضروري لحماية مصالح صاحب العمل المشروعة، ولا يجوز أن يتمسك صاحب العمل بهذا الإتفاق إذا فسخ العقد على مسؤولية دون أي خطأ من الأجير يبرر الفسخ.

¹ إذا أخل العامل بالتزامه بالامتناع عن المنافسة كان لصاحب العمل أن يطلب تنفيذ الإلتزام عينا وذلك بإزالة المخالفة، ويكون ذلك بإنهاء عقد العمل لدى صاحب العمل المنافي، وبإغلاق المنشأة التي يمتلكها العامل أو يشارك فيها، ينظر أمين عبد العزيز علي، المرجع السابق، ص 85.

² Olivier chenede, Dominique Jourdan : Contrat de travail, 5^e ed, Delmas, Paris, 2003, P 59 .

³ عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية، دار القصة للنشر، الجزائر، 2003، ص 166 .

⁴ محكمة التمييز المدنية، قرار رقم 17 تاريخ 31 / 01 / 2007 غير منشور.

عياد خيرة

وبهذا الإتجاه يشير الفقه المصري¹ إلى أن هذا البند ينبغي أن يتميز بالنسبة لما فيه مساس بجرية العمل وحرية التجارة بعد انتهاء علاقة العمل.

لم يتطرق قانون العمل الفرنسي في نصوصه لهذا البند بل هو وليد الإجتهد القضائي الذي عرف تحولات بارزة في بعض قراراته حددت المدى و الشروط الجوهرية لصحة هذا البند وفعاليتها تجاه أطراف العقد، و لهذا قضت محكمة التمييز الفرنسية بأن ادراج هذا البند في عقد العمل بعد ابرام العقد و أثناء تنفيذه من دون أخذ موافقة الأجير يعتبر تعديلا لعقد العمل يفسح المجال للأجير بأن يطالب بفسخ العقد على مسؤولية صاحب العمل.²

- العدول عن بند عدم المنافسة :

إذا كان الأصل هو احترام العامل لشروط عدم المنافسة إذا ورد صحيحا و لو في حالة الصرف التعسفي، إلا أنه يكون له مع ذلك أن يتحلل من هذا الشرط و بالتالي يستعيد حرية في العمل و لو ترتب على ذلك منافسة صاحب العمل السابق في حالتين عرض لهما القانون المصري³:

الحالة الأولى: عند فسخ صاحب العمل للعقد أو رفض تجديده نصت المادة 686 /3 قانون مدني مصري إلى أنه لا يجوز أن يتمسك صاحب العمل بهذا الإتفاق إذا فسخ العقد أو رفض تجديده دون أن يقع من الأجير ما يبرر ذلك.

أما الحالة الثانية: إذا وقع من صاحب العمل ما يبرر فسخ الأجير للعقد وقد نصت الفقرة الأخيرة من المادة 686 قانون مدني مصري أنه لا يجوز لصاحب العمل التمسك بالإتفاق إذا وقع منه ما يبرر فسخ الأجير للعقد، و ذلك لأن الأجير لم يترك العمل من تلقاء ذاته بل لسبب يرجع إلى صاحب العمل.⁴

وقد نظم اجتهاد المحاكم الفرنسية حق العدول عن هذا البند حيث قضت أنه لا يستطيع صاحب العمل أن يعدل عن اعمال البند المذكور إلا إذا احتفظ بهذا الحق صراحة في العقد وبعد إبرامه و بالإتفاق مع الأجير⁵ بإرادة واضحة ومعلنة لأن حق العدول لا يستنتج إستنتاجا.⁶

إلا أنه و في قرار حديث لمحكمة التمييز الفرنسية اعتبرت فيه انه عند عدم تحديد مدة اتفاقية لممارسته حق العدول من صاحب العمل فإن ممارسة هذا الحق يجب أن تكون في مهلة معقولة من تاريخ انتهاء عقد العمل.⁷

¹ أحمد حسن البرعي، الوسيط في القانون الإجتماعي، شرح عقد العمل الفردي، الجزء الثاني، دار النهضة العربية، القاهرة، 2009، ص 611.

² Cass.soc,7juill1998,Bull,civ V .n367.

³ محمد علي الشبخي، إدوار حنا، أطوان عبود، الوسيط في قانون العمل، الجزء الأول، شركة الطبع والنشر، 1973، ص 96.

⁴ توفيق حسن فرج، شرح قانون العمل اللبناني و المصري الجديد، البار الجامعية للطباعة والنشر، بيروت، 1992، ص 92.

⁵ Cass .soc ,4juin1998,Bull .civ V ,n299.

⁶ Cass.soc,31mars1998,Bull.civ V .n189.

⁷ Cass.soc .,13juin2007,j.c.p,V,2007,P 1674,note Blanc.Jouvan.

إخلال العامل بالتزام عدم المنافسة

__ مدى مشروعية شرط عدم المنافسة:

إن تطبيق شرط عدم المنافسة يصطدم بوجود مبادئ دستورية سامية ، تتمثل أساسا في حرية العمل ومبدأ المنافسة الحرة، أو ما يعرف بحرية الصناعة و التجارة، إلا أن وجودها لم يقف حجر عثرة في وجه أصحاب العمل في سبيل سعيهم إلى حماية مصالحهم، بل على العكس إستندوا إليها في سبيل ذلك ، لدرجة التعسف و المغالاة في بعض الأحيان في فرض هذا الشرط.¹

وأمام خطورة شرط عدم المنافسة على العامل إعتد التشريع و القضاء و الفقه على شروط محددة لإعتبار الشرط مشروعاً. ومن تلك الشروط زيادة على كما الأهلية طالما أن العامل يقوم بإبرام عقد، أن تكون من وراء حظر نشاط العامل مصلحة جديدة لرب العمل.²

كما نجد أن القضاء الفرنسي إجتهد لأجل إبتداع حلول قضائية تسد الفراغ و تحل النزاعات القضائية الناتجة عن تنفيذ شرط عدم المنافسة. كان توجه محكمة النقض الفرنسية ينحو إلى إفتراض المشروعية في شرط عدم المنافسة أصلاً، و غير ذلك كإستثناء إذا جاء مقيدا لحرية العامل في العمل، ثم عدل عن هذا الموقف ، حيث اعتبر أن هذا الشرط لا يكتسب صفة المشروعية إلا إذا جاء ضمن الشروط المقيدة له.³

و يعتبر أي خروج عن مصلحة العامل و رب العمل تعسفيا بما في ذلك اقتزان بند عدم المنافسة بشرط جزائي يفرض على العامل حال الإخلال بشرط عدم المنافسة دفع تعويض مالي لا يتناسب و عملية الإخلال، إذ يجب أن لا يحمل الإتفاق شرطا جزائيا مبالغاً فيه يجبر العامل على البقاء في مشروع رب العمل مدة أطول عن المدة المتفق عليها و لا يستطيع إنهاء علاقته ، و كلما كان الشرط الجزائي مبالغ فيه حكم القاضي ببطلانه بما يبطل معه شرط عدم المنافسة.

و إذا توافرت في الإتفاق شروط الصحة فإن الإتفاق ينتج آثاره على العامل بعدم المنافسة في حدود ما تم الإتفاق عليه من زمان و مكان و نوع العمل المحظور، و إذا ما أخل العامل بهذا الإلتزام فيتحمل المسؤولية العقدية التي بموجبها يلتزم بدفع التعويض لرب العمل جراء ما أصابه من ضرر.⁴

المطلب الثاني: تعويض العامل عن إلتزامه بعدم المنافسة

لم يكن هذا الشرط حتميا في نظر الفقه و القضاء الفرنسي، لتقدير صحة شرط عدم المنافسة و ظل الأمر كذلك إلى غاية سنة 2002 ، حينما أصدرت محكمة النقض الفرنسية ثلاث قرارات شهيرة بينت فيها

¹ بوفظة فاطمة الزهرة، شرط عدم المنافسة في علاقة العمل الفردية، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية الإقتصادية و السياسية، عدد رقم 03 ، كلية

الحقوق، جامعة الجزائر، 2009 ، ص 172

² مهدي بخدة، المرجع السابق، ص 184 .

³ ديب محمد، المرجع السابق، ص 84 ، 85 .

⁴ مهدي بخدة، المرجع السابق، ص 188 ، 189 .

عياد خيرة

شروط صحة الإتفاق على عدم المنافسة، ومن بينها ضرورة إلزام المستخدم بدفع مبلغ مالي للعامل على سبيل التعويض.

والملاحظ أن تعويض العامل جزاء إلزامه بعدم المنافسة، يأتي مراعاة للقواعد العامة في تنفيذ الإلتزامات ، و التي تفرض بأن لكل إلزام سببا مشروعاً يبرره، كما تستدعيه أيضا طبيعة عقد العمل بإعتباره عقدا تبادليا يقيم الإلتزامات متقابلة في ذمة طرفيه، إلى جانب إعتبارات العدالة .

واستنادا إلى ذلك يعد شرط عدم المنافسة باطلا إذا لم يعرض العامل عن تحمله إياه خلال الفترة المتفق عليه.¹

خاتمة :

وبعد هذا العرض نكون قد وصلنا إلى نهاية هذا البحث، واتضح لنا من ذلك العديد من النتائج والتوصيات التي سنوردها تباعا على النحو التالي:

- إلزام العامل بالمحافظة على أسرار مهنة رب العمل تشمل جميع شؤونه التجارية والصناعة وتمتد بفترة معينة بعد انقضاء عقد العمل الذي يجمعها.

- قد يؤدي إفشاء أسرار رب العمل المهنية إلى معاقبة العامل بالتسريح بداعي ارتكابه الخطأ الجسيم.

- أما عن شرط عدم المنافسة فهو في الواقع يجوي من ناحية تحقيق مصالح رب العمل وحماية حقوقه، ومن ناحية أخرى يشكل قيودا على حرية العامل. كما نجد أن الإلتزام بعدم المنافسة حالة واقعية وضرورة حتمية في ظل العولمة والنظام الاقتصادي الحر، وتطور فكري وتكنولوجي على جميع الأصعدة، والمراهنة على المستقبل نحو بناء أسس قانونية لمتطلبات عصرية جديدة تستدعي التسليم بمنطق يخدم جميع الفئات على ضوء التوازن العقدي واستقرار المعاملات من خلال اعتماد آليات تشريعية لحماية الطرف الضعيف للعامل.

ومن خلال هذه النتائج فإننا نوصي بما يلي:

- فيما يتعلق بشرط عدم المنافسة، لاحظنا أن مشرعنا الجزائي لم ينص على إلزام العامل بشرط عدم المنافسة، على خلاف التشريع المدني المصري الذي قرره في المادة 684 مدني، والتشريع المدني العراقي في المادة 911. وهذا قصور واضح في التشريع تجب معالجته، ونوصي من خلال هذه الدراسة بتفاديه.

- تناشد الدراسة المشرع باستكمال مسيرته في رعاية الطرف الضعيف في عقد العمل ، و التأكيد على ذلك كلما حانت الفرصة لأي تعديل تشريعي قادم.

¹ ديب محمد، المرجع السابق، ص 98 ، 99 .

إخلال العامل بالتزام عدم المنافسة

قائمة المصادر و المراجع :

الاتفاقيات الوطنية:

1- سهر منتصر، شروط عدم المنافسة في عقود العمل الفردية و الجماعية، بحث في القانون المصري و الفرنسي، القاهرة، 1982.

ويمكن أن يكون مقررا في العقود الفردية و الاتفاقيات الجماعية التطرق للمسؤولية الجنائية للعامل والذين يسرون معلومات سرية خاصة بالمؤسسة أو تتعلق بزبائنها ومن ذلك قضت الإتفاقية الجماعية لمؤسسة سوناتراك على مايلي: "يلتزم العامل بالتحفظ و السر المهني ، وكل تحويل أو إخفاء أو إتلاف لوثائق المؤسسة أو إتصال مع الغير بشأن وثائق المؤسسة أو معلومات مالية أو تجارية أو تقنية غير ذلك تعتبر أخطاء

النصوص التشريعية :

1- المادة 07 فقرة 07 من القانون 90 / 11 المؤرخ في 11/04/1990 المتعلق بعلاقات العمل ج.ر عدد 17 سنة 90 ص 562 ، المعدل والمتمم بالقانون 29/91 المؤرخ في 21/12/1991 ج.ر عدد 68 سنة 91 ص 2654 ، و المرسوم التشريعي 94 / 03 المؤرخ في 11/04/1994 ج.ر عدد 20 سنة 94 ص 05، والأمر 21/96 المؤرخ في 9/07/1996 ج.ر عدد 43 سنة 96 ص 06، و الأمر 02/97 المؤرخ في 11/01/1997 و الأمر 03/97 المؤرخ في 11/01/1997 ج.ر عدد 03 سنة 97 .

2- تنص المادة 685 قانون مدني مصري على أنه: "... غير أنه يشترط لصحة هذا الإتفاق أن تتوفر فيه ما يأتي (شروط عدم المنافسة):

أ_ أن يكون العامل بالغا سن الرشد وقت ابرام العقد.

ب_ أن يكون العقد مقصورا من حيث الزمان والمكان و نوع العمل على القيد الضروري لحماية مصالح رب العمل المشروعة، و لا يجوز أن يتمسك رب العمل بهذا الإتفاق إذا فسخ العقد أو رفض تجديده دون أن يقع من العامل ما يبرر ذلك كما لا يجوز التمسك بالإتفاق إذا وقع منه ما يبرر فسخ العامل للعقد".

3- محكمة التمييز المدنية، قرار رقم 17 تاريخ 31 / 01 / 2007 غير منشور.

4- خطيرة أو جسمية يعاقب عليها دون التخلي عن المتابعة الجزائية". ينظر المادة 124 من الإتفاقية الجماعية لمؤسسة سوناتراك الصادرة في 24 / 11 / 1994 والمعدلة سنة 1997 .

الكتب :

1- أحمد حسن البرعي ، الوسيط في القانون الإجتماعي، شرح عقد العمل الفردي، الجزء الثاني، دار النهضة العربية، القاهرة، 2009 .

2- أيمن عبد العزيز علي، اتفاق عدم المنافسة بين العامل وصاحب العمل في القانون العمالي، دار النهضة العربية للنشر والتوزيع، 2016.

3- بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية، جسر للنشر والتوزيع، الطبعة الثالثة، 2015 .

عياد خيرة

- 4-توفيق حسن فرج، شرح قانون العمل اللبناني و المصري الجديد، الدار الجامعية للطباعة والنشر، بيروت، 1992.
- 5-حسن كبيرة، أصول قانون العمل، عقد العمل، دار المعارف ، الإسكندرية، الطبعة الثالثة، سنة 1979.
- 6-حمدي عبد الرحمن، التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل في كل من القانونين المصري و الفرنسي-مجلة العلوم القانونية و الاقتصادية-العدد الأول، يناير 1974 .
- 7-محمد عرفان الخطيب، الحرية التعاقدية في تشريع العمل "أزمة عقد العمل" دراسة مقارنة في القانونين الفرنسي و السوري مجلة الشريعة والقانون، العدد 47 ، يونيو 2011 .
- 8-مصطفى عبد الغني ، المثقف العربي و العولمة، الهيئة المصرية العامة للكتاب، 2000 .
- 9-محمدي بخدة، المسؤولية العقدية في علاقات العمل دراسة مقارنة، الأمل للطباعة والنشر و التوزيع، تيزي وزو، 2013 .
- 10-عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية، دار القصة للنشر، الجزائر، 2003..
- 11-محمد علي الشبيخي، إدوار حنا، أنطوان عبود، الوسيط في قانون العمل، الجزء الأول، شركة الطبع والنشر، 1973 .

رسائل الجامعية:

- 1- ديب محمد، الإلتزام بعدم المنافسة في علاقة العمل، رسالة ماجستير في القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة وهران، 2012/ 2013 .
- 2- رمضان عبد الله صابر، وقف عقد العمل ، رسالة دكتوراه ، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، سنة 1997.

المجلات:

- 1-بوفطة فاطمة الزهرة، شرط عدم المنافسة في علاقة العمل الفردية، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية الاقتصادية و السياسية، عدد رقم 03 ، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2009 .