

التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل بين التشريع وأحكام القضاء

د. محمد خليل يوسف أبو بكر
جامعة الزيتونة الأردنية
الأردن

ملخص:

القاعدة العامة أن العقد شريعة المتعاقدين، وأن كل طرف من أطراف العقد له الحق بالاتفاق مع الطرف الآخر في وضع الشروط التي ارتضوا بها، واتفقوا عليها وأن لا تكون الشروط باطلة وأن تكون موافقة للقانون وأن لا تكون مخالفة للدستور وخاصة عقود العمل، إذ أن هذا العقد يرتب التزامات على كل من صاحب العمل والعامل، وقد يتفق الطرفان على شرط عدم المنافسة استناداً إلى المادة (818) و(819) من القانون المدني الأردني إلا أن هذا الاتفاق هو قيد على حرية العامل ويصطدم بالمادة (23) من الدستور الأردني والمادة (23) من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والمادة (4) من قانون العمل الأردني.

ويجب الأخذ عند تطبيق هذا الاتفاق أن يؤخذ بعين الاعتبار أنه قيد على حرية العامل، وشرط استثنائي وضع لمصلحة مشروعة لصاحب العمل، على أن لا يكون قيداً على حرية العامل في العمل أو أن يحبس العامل عن العمل نتيجة هذا الشرط، وأن لا يكون الهدف من هذا الشرط هو إجبار العامل في البقاء في العمل أو أن يحبس العامل عن العمل نتيجة هذا الشرط، وأن يكون مقابل ذلك تعويض للعامل في حالات معينة وأن يكون للقضاء دور في الاتفاق وتفسيره تفسيراً ضيقاً لمصلحة العامل. حتى لا تكون هناك بطالة، إذ أن كثير من المهن والحرف والصناعات حالياً ليست أسراراً يمكن الحصول عليها، نظراً للتقدم العلمي والتكنولوجي وسهولة الحصول عليها.

المقدمة

عقد العمل من العقود الرضائية الملزمة للجانبين يرتب التزامات قانونية على كل من طرفي العقد، والقاعدة العامة العقد شريعة المتعاقدين، إذ أن كل من طرفي العقد أن يضعوا الشروط التي ارتضوا عليها، واتفقوا عليها. بما لا يخالف النظام العام والآداب وأن لا تكون هذه الشروط شروط إذعان أو مخالفة للدستور. إلا ما كان منها يرتب للعامل حقوقاً أفضل من الحقوق المقررة في القانون.

ومن هذه الالتزامات التي يمكن أن ترد في العقد التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل، وذلك بعد انتهاء العقد. وهو التزام نص عليه القانون المدني الأردني وقانون العمل. بالرغم من أن المادة (23) من الدستور الأردني. نصت على احترام حرية العامل في العمل كمظهر من مظاهر الحرية الفردية، والمادة (23) من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان إلا أن هذا الالتزام والتعارض في القوانين يستدعي تنظيمه في قوانين العمل بحيث يحافظ على مصلحة صاحب العمل ومصلحة وحرية العامل في العمل بما لا يخالف الدستور والإعلان العالمي لحقوق الإنسان وخلق توازن بين الطرفين وحفاظاً على مصلحة العامل وصاحب العمل.

وقد نص المشرع الأردني صراحة في القانون المدني الأردني على شرط التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل في المواد 818، 819 من القانون المدني.

وقانون العمل الأردني في الفقرة (ب) من المادة (19) من قانون العمل الأردني. وهذا الشرط والالتزام آثاراً أشكالياً باعتباره يشكل قيداً على حرية العمل.

كما أن المادة (4) من قانون العمل الأردني نصت على أنه "يعتبر باطلاً كل شرط في عقد أو اتفاق سواء أبرم قبل هذا القانون أو بعده يتنازل بموجبه أي عامل عن أي حق من الحقوق التي يمنحها إياه هذا القانون"⁽²⁴⁸⁾. إن وضع شرط على العامل وفقاً للقانون المدني الأردني. لا يجوز فيه للعامل أن ينافس صاحب العمل أو يشترك في عمل ينافس بعد انتهاء العقد، ضمن تقييد هذا الشرط بالمكان والزمان ونوع العمل وتضمنين هذا الشرط مبلغاً معيناً هي قيود على حرية العامل. وتثير كثير من الإشكاليات، و هي:

1- مدى دستورية نص المادة 818، 819 من القانون المدني الأردني وتعارضها مع المادة (23) من الدستور الأردني والمادة (23) من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان التي تنكفل حرية العامل.

(248) المادة (4) من قانون العمل الأردني.

- 2- يعتبر هذا القيد الاستثنائي الوارد في المواد 818، 819 من القانون المدني قيدياً استثنائياً على حرية العامل واعتبار هذا الشرط من شروط الإذعان.
- 3- إشكالية هذه النصوص مع المادة (4)ب من قانون العمل الأردني الذي يعتبر باطلاً كل شرط في عقد أو اتفاق سواء أبرم قبل هذا القانون أو بعده يتنازل أي عامل بموجبه أي عامل عن أي حق من الحقوق التي يمنحها إياه هذا القانون.
- 4- هذا الشرط الذي يرد في عقد العمل يمنع العامل من العمل في نفس مهنته، أو عمله، أو حرفته، أو شهادته. مخالف للدستور ومن أين يعتاش هذا العامل إذا أصبح ممنوعاً لمدة معينة من العمل في نفس حرفته أو صنغته أو شهادته أو مهنته، من يؤمن لهذا العامل الحياة الكريمة.
- 5- في ظل التطور التكنولوجي وثورة المعلومات لم يبق هناك أسرار تجارية، أو أسرار صناعية، أو غيرها. إذا أصبح العالم قرية صغيرة بإمكان أي شخص أن يحصل على أي معلومة في ظل ثورة المعلومات.
- 6- وضع هذا الشرط في القوانين بسبب مخاوف صاحب العمل والآن أصبح هناك عدم وجود هذا الخوف لدى أصحاب العمل بعد أن أصبح الأسرار والمنافسة التجارية غير مجدية لوجد التقدم العلمي والثورة التكنولوجية، وعدم أهمية هذا الشرط في الوقت الحالي.
- وإذا طبق هذا الشرط في المكان والزمان ونوع العمل فإن صاحب العمل قد يتوسع في ذلك ويصبح العامل بلا عمل لمدة طويلة، وإن عمل في نفس المجال الذي اتفق على الالتزام بعدم المنافسة فإن العامل الطرف الضعيف ليس لديه ما يدفعه لصاحب العمل من تعويض، وإن كان صاحب العمل تعرض لخسارة نتيجة الركود الاقتصادي الذي قد يمر عليه يعود فيه للعامل.
- 7- وأن من الإشكاليات أيضاً في هذا الالتزام كيف للعامل الحاصل على شهادات متخصصة في مجالات علمية، سواء في الطب، أو الهندسة، أو الصيدلة، أو الكيمياء، أو البرمجة، أن تمنعه من العمل بشهادته، وهو ما يعتبر من أقصى الشروط التي تتعلق بحقوق العامل واعتداء على اختصاصه في عمله، مخالفة صريحة للمادة (23) من الدستور الأردني والمادة (23) من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان ومخالفاً للفقرة (ب) من المادة (4) من قانون العمل الأردني.
- 8- أن الأخذ بشرط عدم المنافسة فيه مساس بوضع العامل الاجتماعي وحرمانه من المنافسة قد يحرمه من مهنته الطبيعية وعادة ما يقبل العامل بهذا الشرط بسبب حاجته للعمل.
- 9- يثير هذا الشرط تعارض قانوني بين مصلحة العامل ومصلحة صاحب العمل، إذ لا يجوز أن يحرم العامل من ممارسة نشاطه، أو حصوله على تجربة ناتجة عن عمله لينتقل للعمل بهذه التجربة.
- 10- والإشكالية الأخرى أن هذا الشرط يعتبر في حكم القانون وسيلة للضغط على العامل في العمل، ويشمل في حكم القانون شرط من شروط الإذعان إذا كان العامل يعمل لدى صاحب العمل لوجود شرط يجبره على البقاء في العمل لدى صاحب العمل.
- وتكمن أهمية هذا البحث أن هذا الشرط الوارد في القانون المدني الأردني يتناقض مع الفقرة (24) من المادة (4) من قانون العمل الأردني، والمادة (23) من الدستور الأردني والمادة (23) من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان ويجب تفسيره في ما هو مصلحة للعامل وفي أصيق التفسير.
- وأن قرارات محكمة التمييز الأردنية تناقضت في قراراتها حول هذا الشرط وأثارت كثير من التساؤلات التي كنا قد أشرنا إليها من ضمن الإشكاليات في هذا البحث ويعالج موضوعاً يثير جدلاً وأشكالات لدى صاحب العمل والقضاة والمحامين. وقد استخدمت الأسلوب التحليلي لنصوص القوانين وأسلوب المقارنة استناداً إلى ما يقدمه هذا الأسلوب من فكرة واضحة ومحددة عن الموضوع، وملائمة منهجه، وذلك من خلال إبراز عناصر الموضوع ومعالجتها.
- وقد اشتمل هذا البحث على ما يلي:
- مقدمة وفصلين.
- الفصل الأول: تناولت فيه ماهية التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل – وشروطه بعد انتهاء عقد العمل.
- المبحث الأول: ماهية التزام العامل بعدم المنافسة- مفهومه، مشروعيته وجود عقد ما بين العامل وصاحب العمل.
- المبحث الثاني: شروط عدم المنافسة:
- الفصل الثاني: آثار الاتفاق على عدم المنافسة وطبيعته القانونية
- المبحث الأول: آثار الاتفاق على عدم المنافسة.
- المبحث الثاني: الطبيعة القانونية لالتزام العامل بعدم المنافسة
- وأخيراً كانت الخاتمة وتشمل التوصيات
- وهناك في الحقيقة جملة من الصعوبات التي واجهتها في إعداد هذا البحث يقف في مقدمتها، قلة المراجع القانونية الحديثة.

الخطة

الفصل الأول: ماهية التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل

المبحث الأول: ماهية التزام العامل بعدم المنافسة، مفهومه، مشروعية وجود اتفاق على شرط عدم المنافسة
المبحث الثاني: شروط عدم المنافسة.

الفصل الثاني: آثار الاتفاق على عدم المنافسة وطبيعته القانونية

المبحث الأول: الآثار المترتبة على الاتفاق على عدم المنافسة
المبحث الثاني: الطبيعة القانونية لالتزام العامل بعدم المنافسة

الفصل الأول

ماهية التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل وشروطه

من الالتزامات التي رتبها القانون على العامل عدم منافسة صاحب العمل أثناء العقد، بأن يعمل بعد انتهاء مواعيد العمل لحسابه الخاص أو لحساب شخص آخر عملاً ينافس فيه صاحب العمل، مراعاة لمبدأ حسن النية في تنفيذ عقد العمل، كان يشتغل في فترة فراغه لدى صاحب عمل آخر ينافس فيه صاحب العمل، وهو التزام جوهري يترتب على الإخلال بهذا الالتزام إنهاء عقد العمل، دون تعويض أو أخطار.

وقد يتفق صاحب العمل عند إبرام العقد مع العامل على شرط يمنع فيه العامل من منافسة صاحب العمل بعد انتهاء العقد. إذ تعود للعامل حريته في منافسة صاحب العمل السابق، وهذا الالتزام يمنع العامل بمنافسة صاحب العمل هو أن العامل وخلال فترة عمله يطلع على أسرار صاحب العمل، سواء كانت امتهان العامل نفس الحرفة التي عمل فيها لدى صاحب العمل السابق، كمشروعات صناعية، أو زبائن محلات تجارية. وإطلاع العامل على الجوانب الفنية، بالعمل. فإن صاحب العمل قد يفرض على العامل الامتناع عن منافسته عند انتهاء العمل. والذي يعيننا في هذا الموضوع هو الاتفاق في عقد العمل بين العامل وصاحب العمل على عدم المنافسة بعد انتهاء عقد العمل. وتناولت هذا الفصل في مبحثين المبحث الأول ماهية التزام العامل بعدم المنافسة والمبحث الثاني شروط عدم المنافسة.

المبحث الأول

ماهية التزام العامل بعدم المنافسة

الالتزام بعدم المنافسة يرد غالباً في عقد العمل وفي الحالات التي يخشى فيها صاحب العمل من قيام العامل بمنافسة صاحب العمل، وذلك بعد انتهاء علاقة العمل فيما بين صاحب العمل والعامل، إذ يكون العامل وبحكم عمله اطلع على أسرار صاحب العمل، كاطلاعه على النشاط الخاص بصاحب العمل التجاري أو الاطلاع على الأسرار الصناعية أياً كان نوعها، أو بناء علاقات مع زبائن صاحب العمل، أو أخذ خبرة في مجالات أخرى مثل البرمجيات أو السرية المصرفية. إلا أن هذا القيد أيضاً يشكل قيداً خطيراً على حرية العامل أو حرية التجارة، ويهدد العامل في مورد رزقه، مما يسبب هذا الشرط وسيلة ضغط على العامل للبقاء في العمل، وهدر كبير لحرية العمل ويثور التساؤل هنا، ما مدى صحة هذا الشرط، بعد انقضاء عقد العمل، وهل هذا الشرط صحيح إذا ورد في عقد العمل وهل يشترط أن يقوم العامل بالعمل بمشروع منافس لمصلحته، ولحسابه الخاص ومن خلال العمل أو الاشتغال لحساب صاحب عمل آخر بعد انتهاء عقد العمل. وهل وضع المشرع في القانون الأردني نصوصاً قانونية تنظم هذا الشرط وهل هذا الشرط صحيح وإن كان المشرع نظم هذا الشرط وإباحة شروطه بما يوائم مصلحة العامل وصاحب العمل؟ وهل يعتبر إخلالاً بالشرط إذا ارتفعت السرية عن هذه الأعمال وذاعت بين الناس، هل يبقى العامل ملتزماً بعدم إفشاء الأسرار.

إن شرط عدم المنافسة الذي يلزم فيه العامل تجاه صاحب العمل مبنياً على مبدأ حسن النية في تنفيذ العقد واحترام العقد سريعة المتعاقدين، في أن يحافظ العامل على أسرار العمل، أي كانت هذه الأسرار إذ أن طبيعة عمل العامل يمكنه أن يطلع على هذه الأسرار سواء كانت التعرف على زبائن صاحب العمل أو الأسرار الصناعية أو الأسرار التجارية أو حصوله على خبرة في بعض الصناعات، أو برامج الحاسوب.

على أن تكون هذه الأعمال سرية بالنسبة لصاحب العمل أو أن تكون معلومات سرية أو أن تكون هناك حذافة في العمل اطلع عليها العامل بحيث تؤثر على صاحب العمل فيما لو تم إذاعتها أو قام العامل بعد انتهاء عقد العمل، بإفشاءها. والحذافة التقنية تمثل في الواقع قيمة اقتصادية، ونحتاج إلى مهارة وتغرس وبذل جهود عالية. "وهي من الناحية القانونية مالا معنوياً"⁽²⁴⁹⁾.

ويعد أيضاً سر المصنع عنصر من عناصر الحذافة التقنية أن سر المصنع يتألف من كل وسيلة من وسائل المصنع ذات منفعة عملية أو تجارية يعتمد الصناعيون على اتخاذها وإعمالها مع إخفائها عن منافسيهم الذين لا يعملون بها"⁽²⁵⁰⁾.

(249) د. صلاح الدين عبداللطيف الناهي، الوجيز في الملكية الصناعية والتجارية، الأردن، عمان، دار الفرقان، ط1، 1983، ص 321.

(250) د. صلاح الدين المناهي، الوجيز في الملكية الصناعية والتجارية، مرجع سابق، ص 331.

وكذلك برامج الحاسوب والأسرار المصرفية، وبعض أنواع المهن الأخرى التي يحصل العامل على خبرة فيها من خلال ممارستها لدى صاحب العمل كصياغة الذهب والأحجار الكريمة. التي يكتسب فيها العامل خبرة من خلال عمله لدى صاحب العمل.

وكذلك البرمجيات وبرامج الحاسوب، إذ أن صاحب العمل يعطي للموظفين دورات تدريبية على هذه البرامج يدفع عليها مبالغ طائلة وخاصة إذا كانت خارج الدولة التي يعمل فيها العامل وصاحب العمل.

ولكن ما مدى مشروعية شرط عدم المنافسة في عقد العمل؟

نص المشرع الأردني في المادة⁽²⁵¹⁾ (818) من القانون المدني الفقرة (1) إذا كان العامل يقوم بعمل يسمح له بالاطلاع على أسرار العمل ومعرفة عملاء المنشأة جاز للطرفين أن يتفقا على ألا يجوز للعامل أن يناقش صاحب العمل أو يشترك في عمل ينافسه بعد انتهاء العقد".

بالرجوع إلى هذا النص فإن هذا الشرط صحيح ومشروعاً وفقاً للقانون المدني الأردني⁽²⁵²⁾، ولكن ما مدى مشروعية هذا الشرط بالنسبة إلى المادة (23)⁽²⁵³⁾ من الدستور الأردني والمادة (23)⁽²⁵⁴⁾ من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان و المادة (4) من قانون العمل الأردني.

والمادة (6)⁽²⁵⁵⁾ و(27) من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

هل هناك تناقض فيما بين النص الوارد في القانون المدني، وبين قانون العمل الأردني نص المادة (4)، والمواد (23) من الدستور و(23) من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والمادة (6) و(7) من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية. وهل تطبيق نص المادة (818) من القانون المدني الأردني وهذه الشروط هي شروط إذعان. ومتى يكون هذا الشرط شرط إذعان يتدخل القاضي في تعديله أو إلغاؤه.

إن المادة (818) من القانون المدني الأردني قد حددت لتطبيق هذه الشرط عند التعاقد عدة شروط متفق عليها حتى يعتد بهذا الشرط.

وإلا كان هذا الشرط في الاتفاق باطلاً استناداً إلى الدستور والمادة (4) من قانون العمل الأردني، والإعلان الدولي لحقوق الإنسان وأن هذا الشرط بالإضافة إلى اعتباره شرطاً باطلاً، يمكن أن يطلق على هذا الشرط، شرط إذعان يجوز أن يطعن فيه العامل إذ أن قانون العمل قد وضع لمصلحة العامل والقضاء على البطالة.

وأن التمسك بالمادة (818) من القانون المدني واشترط عدم المنافسة على العامل، دون التأكد بأن تطبيق هذه المادة قد وضعت في العقد لغايات محددة، وليس كشرط إذعان، أو الهدف منها حبس العامل عن ممارسة عمل مماثل، أو عمل معين. وإنني أرى أن وعلى سبيل المثال تحديد مدة طويلة للعامل لعدم العمل مماثل، أو تحديد مكان نطاق أوسع أو شرط جزائي مبالغ فيه، استغلالاً لحاجة العامل، وفيه إكراه للعامل على عدم ترك العمل.

يترك أمر ذلك للقاضي لتحديد هل هذا الشرط مخالف، من حيث تقييد هذا الشرط من حيث الزمان والمكان، ونوع العمل، وهل شرع هذا الشرط المتفق عليه فعلاً لمصالح صاحب العمل المشروعة، وكذلك قيمة الضمان المتفق عليه في حالة الإخلال بالاتفاق.

وهل أن العامل سوف لا يجد عملاً يعمل به إذا وضع ونفذ هذا الشرط ومن سيعوض العامل في خلال هذه المدة عن الامتناع عن العمل، إذ يجب المفاضلة ما بين مصلحة العامل وصاحب العمل في تطبيق هذا الشرط.

إذ أن الشرط المتفق عليه، قد لا يمكن العامل من العمل، وبالتالي تزداد نسبة البطالة وليس له من يعيل وعليه على صاحب العمل تعويض العامل على هذه الفترة التي يمتنع فيها عن العمل.

إذ أن كثير من أسرار العمل أصبحت ونتيجة التقدم التكنولوجي ليست أسراراً. وكذلك عملاء المنشأة، والأسرار التجارية. أو الدورات التدريبية في مجالات البرمجة، أو الصناعات اليدوية كصياغة الذهب أو الأحجار الكريمة، والدورات التي يحصل عليها العامل، فإن هذه الأنواع من أسرار العمل أصبحت حالياً غير محتكرة ويمكن الوصول إليها بسهولة نتيجة التقدم التكنولوجي.

كما أن ترك العامل للعمل في هذا المجال يزيد من المنافسة المشروعة، وليس فيها ضرر على صاحب العمل. إذ أن مساس حرية العامل في عمله، وفي اختيار مهنته باطلاً. وترك صاحب العمل للتحكم بالعامل استناداً إلى المادة (818) من القانون المدني، يعتبر قيداً خطيراً على حرية العامل في ممارسة العمل إذ لا بد من توافر مصلحة مشروعة لصاحب العمل من وضع شرط في عقد العمل لعدم منافسته في العمل، وإن هذا الشرط أيضاً قد يؤدي إلى وضع قيود على حرية العمل أو حرية التجارة، ومساس بالحرية الفردية. ومتعلق هذا الشرط بالنظام العام كونه يمس النصوص القانونية التي وضعت من أجل حرية العمل، وضمان حقوق العمال، والقضاء على البطالة، وأيد ذلك الدساتير، والمواثيق الدولية.

(251) المادة (818) من القانون المدني الأردني - رقم 34 لسنة 1976.

1- إذا كان العامل يقوم بعمل يسمح له بالاطلاع على أسرار العمل ومعرفة عملاء المنشأة جاز للطرفين أن يتفقا على ألا يجوز للعامل أن يناقش صاحب العمل أو يشترك في عمل ينافسه بعد انتهاء العقد.

2- على أن الاتفاق لا يكون مقبولاً إلا أنه كان مقيداً بالزمان والمكان ونوع العمل بالقدر الضروري لحماية المصالح المشروعة لصاحب العمل.

(252) المادة (819) من القانون المدني الأردني رقم 42 لسنة 1976، إذا اتفق الطرفان على تضمين العامل في حالة الإخلال بالامتناع عن المنافسة تضميناً مبالغاً فيه بقصد إجباره على البقاء لدى صاحب العمل كان الشرط غير صحيح.

(253) المادة (23) من الدستور الأردني، العمل حق لجميع المواطنين وعلى الدولة أ، توفره للأردنيين بتوجيه الاقتصاد الوطني والنهوض به

(254) الإعلان العالمي لحقوق الإنسان (المادة 23) لكل شخص الحق في العمل وله حرية اختياره بشروط عادلة مرضية كما أن له حق الحماية من البطالة.

(255) المادة (6) من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية نتعرف الدول لأطراف هذا العهد بالحق في العمل.

وقد أبدت محكمة التمييز الأردنية في قرارها رقم 2014/1120 تاريخ 2014/9/23 ذلك إذ جاء في القرار (إن الشرط جاء عاماً ومطلقاً مما يخالف روح نص المادة (818) من القانون المدني وروح نص المادة (23) من الدستور والمادة (4/ب) من قانون العمل⁽²⁵⁶⁾).

وكانت على محكمة الاستئناف أن تتصدى للشروط الواردة في العقد المبرم فيما بين طرفي الدعوى، وفرض رقابتها على القرار الطعين.

أما بالنسبة للقرارات التي اعتبرت هذا الشرط باطل شرط المنع من المنافسة إذا جاء مطلقاً فهذا مخالف للنظام العام، أو أن المنع لمدة معقولة أم لا مسألة موضوعية يقود فيها الفصل للقاضي، مستنداً إلى الظروف والملايسات المحيطة بالعمل، إذ (اعتمدت محكمة تونس في حكمها الابتدائي عدد 39131 تاريخ 2005/ 10131) عندما اعتبرت أن إدراج شرط عدم المنافسة دون تقييد بمعايير من شأنها حماية مصالح العامل يتعارض مع أحكام الدستور والميثاق العالمي لحقوق الإنسان والاتفاقية الدولية لمنظمة العمل الدولية رقم 122).

((وحيث أن منع المدعي من العمل بكامل تراب الجمهورية ولمدة خمس سنوات سيحرمه من حق العمل الذي ضمنه له الدستور بالديباجة والميثاق العالمي لحقوق الإنسان بفصله (23) والاتفاقية الدولية للتشغيل لمدة 122))⁽²⁵⁷⁾.

ولكن السؤال الذي يثار هنا هل يترك للعامل الحق في العمل وحرية العمل ومنافسة صاحب العمل للقواعد العامة دون النص عليها، ودون التقيد بنص المادة (818)، وهل القواعد العامة تغطي مصلحة صاحب العمل في عدم منافسة العامل لصاحب العمل، استناداً إلى أن للعامل حرية العمل، وحرية المنافسة، وحرية الاستناد في عمله الجديد إلى أسرار صاحب العمل، أو الاعتماد على زبائن صاحب العمل الذي كان يعمل عنده، أو منافسة صاحب العمل في نفس المكان الذي يشغل فيه صاحب العمل منشأته، أو الاستفادة من أسرار المصنع، والنصاعة، والدورات التدريبية، التي حصل عليها ودفع عليها صاحب العمل مبالغ لتدريب العامل، أو سر الصناعة التي نقلها صاحب العمل للعامل.

وللإجابة على هذا السؤال، فإن مجرد انتهاء عقد العمل دون النص على هذا الشرط فإن للعامل مطلق الحرية في العمل. ولا يوجد نص في القانون أو القواعد العامة يحق فيها لصاحب العمل الرجوع على العامل بالعطل والضرر استناداً إلى قانون العمل. أو القانون المدني أو المسؤولية العقدية، أو المسؤولية التقصيرية.

إذ سيكون وضع العامل أقوى من صاحب العمل في الاستناد إلى الدستور وقانون العمل والإعلان العالمي لحقوق الإنسان في حرية العمل، ويتحلل العامل من المسؤولية في هذه الحالة وأرى أنه في حالة لحق بصاحب العمل، ضرر من جراء قيام العامل بالمنافسة أن تقدر قيمة التعويض بحيث لا يكون فيه إجحاف بحق العامل، والأصل، أن تمنع العامل عن القيام بهذا العمل، وإذا رفض العامل الامتناع عن العامل، حق لصاحب العمل المطالبة بالتعويض المتفق عليه بما يتناسب وحجم الضرر.

وأرى أنه في حالة امتناع العامل عن القيام بهذا العمل أن تحكم المحكمة للعامل مقابل حبس نفسه عن منافسة صاحب العمل للمدة المتفق عليها، أن تحكم على صاحب العمل بأجور شهرية. يستطيع العامل أن يعتاش من هذا الأجر لا أن يترك بلا عمل، لأن ذلك يؤدي إلى البطالة ومخالفة أقل حق من حقوق الإنسان في العمل.

والإ كيف يمكن أن أمنع العامل من عمل معين وليس بمقدوره أن يعمل غير هذا العمل الذي أخذ فيه خبرته، وحسن من نوعية أو إجراءات صاحب العمل طيلة فترة عمله لدى صاحب العمل، وعند تطبيق شرط عدم المنافسة، والامتناع عن عمل، ونفذ العامل هذا الشرط فإن من حق العامل المطالبة بالتعويض عن هذه الفترة، إذا لم يكن هناك مجال سوى هذا المجال في العمل، وله الحق في المطالبة بالتعويض عن الفترة التي سيقضيها بدون عمل، أو الفرق بين أن يعمل في عمل ليس فيه منافسة لصاحب العمل أو مكان آخر، غير متفق عليه.

المبحث الثاني

شروط عدم المنافسة

إن المادتين (818، 819) من القانون المدني الأردني⁽²⁵⁸⁾ نظمتا التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل بعدم منافسة صاحب العمل بعد انتهاء العقد، وليس خلال فترة العمل إذ لا يجتاز منافسة العامل لصاحب العمل خلال فترة عمله إلى نص قانوني.

إذ يعد ذلك من الالتزامات الملقى على عاتق العامل بالتفرغ لعمله، والمحافظة على أسرار العمل استناداً إلى مبدأ حسن النية. الذي يفرضه العقد على أطراف العلاقة.

ولم يرد نص في قانون العمل الأردني، يشترط فيه على العامل بعدم منافسة صاحب العمل على العامل عند انتهاء عقد العمل، إذ ورد هذا النص في القانون المدني الأردني الفقرة 1/ من (المادة/818) إذا كان العامل يقوم بعمل يسمح له بالاطلاع على أسرار العمل ومعرفة عملاء المنشأة جاز للطرفين أن يتفقا على ألا يجوز للعامل أن ينافس صاحب العمل أو يشترك في عمل ينافس بعد انتهاء العقد والفقرة 2/ 818 - على أن الاتفاق لا يكون مقبولاً إلا إذا كان مقيداً بالزمان والمكان ونوع العمل بالقدر الضروري لحماية المصالح المشروعة لصاحب العمل.

والمادة (819) من القانون المدني: إذا اتفق الطرفان على تضمين العامل في حالة الإخلال بالامتناع عن المنافسة تضميناً مبالغاً فيه بقصد إجباره على البقاء لدى صاحب العمل كان الشرط غير صحيح.

(256) قرار محكمة التمييز الأردنية رقم 2014/1120 تاريخ 2014/9/23.

(257) خديجة زيادة، بحث في التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل، التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل، دنيا الوطن، 2013.

(258) نصن المادتين (818، 819) من القانون المدني الأردني.

وكذلك القانون المدني المصري المواد (686، 687) (259)، أيضاً نص على هذا القيد على حرية العامل في العمل بعد انتهاء عقد العمل، شرط الاتفاق بعدم المنافسة، إذ يكثر هذا الشرط في العقود الخاصة بالصناعات الكيماوية، وبالنسبة للوسطاء التجاريين، وكبار العاملين في الأعمال المصرفية⁽²⁶⁰⁾.

وبالرغم أن هذا الشرط في عقد العمل يعتبر قيداً على حرية العمل أو حرية التجارة إلا أنه لا يمكن التسليم بإغلاق الباب أمام أصحاب العمل وعدم الاعتراف بمثل هذه الشروط لما قد يلحق أضرار بهم إذا اطلع العامل على أسرار العمل، وكان على المشرع أن يتدخل ولمصلحة الطرفين لصحة هذا الشرط للمحافظة على حرية العامل في العمل والمحافظة على مصلحة صاحب العمل.

إلا أن هذه النصوص القانونية لم تضع معايير لهذه الشروط التي أوردتها القوانين، وتركت ذلك لحرية القاضي وأهل الخبرة في تقدير هذه الشروط وبيان فيما إذا كانت هذه الشروط، هي شروط باطلة أم صحيحة، والبيانات المقدمة في الدعوى لتطبيق هذه الشروط وسواء عمل العامل مستقلاً لحسابه الخاص أو في خدمة صاحب عمل منافس يشجعه على ترك العمل الأول ويغيره بزيادة أجره. وسأتناول بالشرح هذه الشروط على النحو الآتي:

الشرط الأول: حماية المصلحة المشروعة لصاحب العمل:

إن شرط منع المنافسة قد وضع تحقيقاً لحماية المصالح المشروعة لصاحب العمل من قبل العامل بسبب قيام العامل بالاطلاع على أسرار صاحب العمل ومعرفة العملاء، وهي مصلحة مشروعة في أن يحافظ صاحب العمل على حقوقه، وأن للقاضي عند النظر في أي دعوى ضد العامل أن ينظر إلى هذا الشرط من حيث وجود مصلحة مشروعة لصاحب العامل ومن حيث مخاوف صاحب العمل وأهمية حماية هذه المصلحة. فإذا لم توجد مصلحة له في هذا الاتفاق فإنه لا خوف على صاحب العمل وإن المصلحة المشروعة جدية وليس مجردة لا حقيقة لها.

إذ نصت الفقرة ب/ من المادة 19/ من قانون العمل الأردني.

"على العامل - المحافظ على أسرار صاحب العمل الصناعية والتجارية وأن لا يفشيها بأي صورة من الصور ولو بعد انقضاء عقد العمل وفقاً لما يقتضيه الاتفاق أو العرف"⁽²⁶¹⁾.

فإن وجود شرط عدم المنافسة في عقد العمل يفترض وجود مصلحة مشروعة لصاحب العمل، تبرر هذا الشرط، وعلى القاضي أن يبحث عند نظر الدعوى أولاً وقبل كل شيء من هذا الشرط يحقق لصاحب العمل مصلحة جدية ومشروعة من عدمه.

وتتحقق مصلحة صاحب العمل إذا كان العمل الموكول إلى العامل يسمح له بالاطلاع على أسرار صاحب العمل ومعرفة عملاء المنشأة⁽²⁶²⁾ وعلّة هذا الشرط واشترطه تعود إلى أن صاحب العمل قد يخشى منافسة العامل له بعد انقضاء العمل عن طريق الاتصال بعملائه أو عن طريق الاستفاد من الأسرار التي اطلع عليها، أثناء عمله، ويقوم بمنافسة صاحب العمل بإفشاء أسراره أو الاتصال بعملاءه.

"إذ أن هذا الالتزام الأخير لا يمنع العامل من استغلاله لحسابه الخاص"⁽²⁶³⁾. وإذا تبين أن العامل لا يمكنه الاطلاع أو لم يمكن من الاطلاع على أسرار صاحب العمل، صاحب العامل غير موجود، وأن هذا الشرط باطل⁽²⁶⁴⁾. وأي شرط يرد في العقد، لا يستند إلى مصلحة صاحب العمل، وارتباط هذه المصلحة بمعرفة العامل بأسرار صاحب العمل والاطلاع عليها، والاتصال بعملاء صاحب العمل. يعتبر هذا الشرط باطل.

الشرط الثاني: التراضي على عدم المنافسة:

يشترط لغايات الأخذ باتفاق العامل وصاحب العمل على شرط عدم المنافسة في عقد العمل أن يكون هناك تراضي فيما بين العامل وصاحب العمل على هذا الشرط، شاملاً كافة الشروط، وذلك بعد انقضاء عقد العمل، وأن يتضمن هذا العقد اتفاقاً على عدم المنافسة "ولا يشترط لهذا الاتفاق صيغة خاصة"⁽²⁶⁵⁾.

إذ يجب أن يبين في العقد بوضوح إرادة الطرفين إلى منع العامل من منافسة صاحب العمل، بنفس العمل عليه والذي مارسه العامل خلال فترة عمله أو إلى منافسة صاحب العمل عن طريق التعامل مع عملاء صاحب العمل، مع تحديد الزمان والمكان، ونوع العمل، وكذلك عدم منافسة صاحب العمل بأن لا يعمل لدى جهة أو شركة أخرى أو القيام بمشاركة مؤسسة أخرى، أو أن يقوم بالعمل لحسابه الخاص بمشروع منافس لصاحب العمل. وأياً كانت الصورة التي يتخذها الاتفاق فإن هذا الشرط ينظر إليه "باعتباره قيداً على حرية العامل وعلى حرية التجارة"⁽²⁶⁶⁾.

(259) المادتين (686، 687) من القانون المدني المصري.

(260) المستشار محمد عزمي البكري، شرح قانون العمل الجديد - دار محمود النشر والتوزيع - مصر، ج2، ط بلا سنة بلا، ص 470.

(261) الفقرة ب/ 19 من قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته.

(262) المادة (1/818) من القانون المدني الأردني "إذا كان العامل يقوم بعمل يسمح له بالاطلاع على أسرار العمل ومعرفة عملاء المنشأة جاز للطرفين أن يتفقا على ألا يجوز للعامل أن ينافس صاحب العمل أو يشترك في عمل ينافسه بعد انتهاء العقد.

(263) د. محمد لبيب شنب، المرجع السابق، ص 159.

(264) د. محمد لبيب شنب، مرجع سابق، ص 159.

(265) د. محمد لبيب شنب، شرح قانون العمل، دار النهضة العربية، مصر، ط. بلا. 1996، ص 1471.

(266) د. محمد لبيب شنب، مرجع سابق، ص 141.

يجب عند حصول خلاف فيما بين الطرفين تفسيره بما هو أصلح للعامل أي يكون تفسيره تفسيراً ضيقاً. والسؤال الذي يثور هنا، إذا لم يتضمن العقد بعدم المنافسة أو حرية العامل في العمل بعد انتهاء العقد، فإن ذلك يعتبر إباحة للعامل للعمل لدى أي مشروع، أو شركة أو منفرداً بمشروع خاص. ولكن إذا حدد العقد شرط عدم المنافسة على العامل بالعمل لدى مشروعاً منافساً، أو اشترك في تأسيس مثل هذا المشروع. أو الالتحاق بالعمل لدى صاحب عمل آخر، يحدد ذلك في العقد. على أنه إذا استثنى أي من هذه الشروط فإن العمل لدى الجهات الأخرى مسموح للعامل أن يعمل لديها، لأن التفسير يجب أن يكون تفسيراً ضيقاً لمصلحة العامل، ولا ينصرف على إطلاق هذا الشرط على باقي أنواع الأعمال المنافسة الأخرى مع جهات أخرى.

الشرط الثالث: أهلية العامل للتعاقد:

يشترط القانون المدني الأردني وقت إبرام العقد أن يكون المتعاقد بالغاً سن الرشد، حتى يدرك العامل ماهية الشرط الذي تم الاتفاق عليه في عقد العمل، وذلك عند التعاقد، ولكن السؤال الذي يثور هنا هل يحق للولي أو الوصي أن يوافق على هذا الشرط فيما إذا كان المتعاقد لم يبلغ سن الرشد، وبالإجابة على هذا السؤال فإن الشرط باطل. وللعامل الذي لم يبلغ سن الرشد، أو كامل الأهلية للتعاقد، جاز له أن يتمسك ببطلان هذا الشرط، في أي حالة عليها الدعوى. "إن الاتفاق الذي يتضمنه والذي يقضي بعدم المنافسة يكون قابلاً للإبطال لمصلحة العامل"⁽²⁶⁷⁾. والحكمة من تشدد المشرع بتطلب الأهلية الكاملة لصحة الشرط، هي خطورة هذا الشرط على حرية العامل التي تعد متعلقة بالنظام العام وحتى يكون العامل على بينة من أمره مدركاً للنتائج التي تترتب على هذا الاتفاق⁽²⁶⁸⁾. وعلى هذا الأساس فإن إبرام عقد من قبل قاصر يكون العقد صحيحاً ولكن الشرط باطل.

الشرط الرابع: أن يكون العمل الموكول إلى العامل يسمح له بمعرفة عملاء صاحب العمل أو الاطلاع على أسرته

جاء هذا النص صريحاً في الفقرة 1/ من المادة (818) من القانون المدني (إذا كان العامل يقوم بعمل يسمح له بالاطلاع على أسرار العمل ومعرفة عملاء المنشأة جاز للطرفين أن يتفقا على ألا يجوز للعامل أن يناقش صاحب العمل أو يشترك في عمل يناقسه بعد انتهاء العقد)⁽²⁶⁹⁾. إذ اشترط المشرع الأردني لتطبيق هذا الشرط أن يكون العامل والعمل الموكول إليه يسمح له بالاطلاع على أسرار العمل، ومعرفة عملاء المنشأة. ذلك أن معرفة العامل الموكول إليه العمل لعملاء صاحب العمل أو لأسراره هي التي يخشى معها من منافسة العامل لصاحب العمل بعد انقضاء العقد. ولكن إذا لم يكن العامل يعمل بعمل لا يمكنه فيه، أو يسمح له بمعرفة أسرار العمل أو عملاء صاحب العمل، فإن هذا الشرط يعفى العامل من عدم المنافسة، وليس لصاحب العمل مصلحة جديدة تبرر الحد من حرية العامل، إذ يكون هذا الشرط وهذه الحالة هو إجبار العامل على البقاء في العمل والضغط عليه لعدم ترك العمل، وقيد على حرية العامل والتجارة. وكذلك اعتبر المشرع المصري أن الشرط الذي ينص على منع المنافسة إذا كانت طبيعة العامل لا تسمح له بالاطلاع على أسرار صاحب العمل أو عملاؤه يعتبر باطلاً. "وترتيباً على ما سبق إذا كان العمل الذي يباشره العامل لا يمكنه من الاطلاع على أسرار رب العمل أو الاتصال بعملاء المؤسسة فإن العامل في هذه الحالة يعد بمنزلة الأجنبي في منافسة رب العمل أي يجوز له المنافسة. ومن ثم تعد مصلحة رب العمل ليست جديدة أو غير مشروعة، وبالتالي يبطل شرط عدم المنافسة"⁽²⁷⁰⁾. ويعود للقاضي تقدير مدى اطلاع العامل على أسرار صاحب العمل وعملاؤه وأن هناك مصلحة جديدة لصاحب العمل في هذا الشرط.

الشرط الخامس: أن يكون المنع نسبياً لا مطلقاً:

نصت الفقرة (2) من المادة (818) من القانون المدني الأردني على أن "الاتفاق لا يكون مقبولاً إلا إذا كان مقيداً بالزمان والمكان ونوع العمل بالقدر الضروري لحماية المصالح المشروعة لصاحب العمل"⁽²⁷¹⁾. اقتصر المشرع الأردني شرط المنع من التصرف ولحماية مصالح صاحب العمل أن يحدد من حيث الزمان والمكان ونوع العمل.

وأما المنع من حيث الزمان:

إذ اشترط المشرع الأردني سريان هذا الشرط لمدة زمنية معينة إذ لا يجوز أن يكون المنع مطلقاً، يجب أن يحدد مدة زمنية محددة ومعقولة، إذ لا يجوز أن تكون مدة أبدية أو مطلقة. وإلا عد هذا الشرط باطلاً وقيداً على حرية العامل والتجارة وأن القاضي هو الذي يفصل في هذا الموضوع فيما إذا كانت هذه المدة معقولة أم لا أو قيداً على حرية العامل.

(267) د. محمد لبيب شنب، مرجع سابق، ص 142.

(268) المستشار محمد عزمي البكري، قانون العمل الجديد، دار محمود للنشر والتوزيع، مصر، ط. بلا. سنة. بدون.

(269) الفقرة (818/1) من القانون المدني الأردني.

(270) د. توفيق حسن فرج، قانون العمل، الدار الجامعية للطباعة والنشر، ص 188، بيروت، 1986، ط. بلا.

(271) الفقرة (818/2) من القانون المدني الأردني.

"وتقدير ما إذا كانت المدة المحددة في الاتفاق معقولة مما يتحقق معه نسبة المنع من حيث الزمان مسألة موضوعية، يفصل فيها القضاء على ضوء الظروف والملايسات المحيطة بالعمل"⁽²⁷²⁾.

وإن مسألة ما إذا كانت مدة المنع معقولة أم لا مسألة موضوعية يفصل فيها قاضي الموضوع في ظل الظروف والملايسات المحيطة بالعمل "وقد اعتمده محكمة تونس في حكمها الابتدائي عدد (39131) تاريخ 2005/1/13 عندما اعتبرت أدراج شرط عدم المنافسة دون تقييد بمعايير من شأنها حماية مصالح العامل يتعارض مع أحكام الدستور والميثاق العالمي لحقوق الإنسان والاتفاقية الدولية لمنظمة العمل الدولية رقم (122) المتعلقة بسياسة التشغيل"⁽²⁷³⁾. أي أن التقييد من حيث الزمان يجب أن يكون نسبياً.

ولكن السؤال الذي يثور هنا، في حالة منع صاحب العمل للعامل مدة زمنية معقولة وتم تنفيذها من قبل العامل، وبقي العامل بدون عمل طيلة هذه الفترة، من سيعوض العامل. عن هذه المدة، إذ لم يتعرض المشرع الأردني في حالة امتناع العامل عن العمل لمدة زمنية محددة ونسبية من حيث المكان ونوع العمل أرى أن على العامل أن يطالب بالتعويض فيما إذا أقيمت هذه دعوى عدم المنافسة. لأنه لا يعقل أن يبقى العامل بدون ممارسة نشاطه والعمل مدة معينة، إذ أن المصلحة العامة، تقضي بضرورة تعويض العامل عن المدة التي يحبس نفسه فيها عن العمل، إذ لا بد من الأعمال بمبدأ بما هو انفع للعامل – التفسير في هذه الحالة الأنفع للعامل، إذا لا يجوز أن يحرم العامل من الاستفادة من الخبرات التي اكتسبها، دون الإضرار بمصالح صاحب العمل.

أما المنع من حيث المكان:

لصاحب العمل مصلحة مشروعة في منع العامل في الحالات المذكورة سابقاً في المكان الذي يباشر فيه صاحب العمل عمله، كان يكون في مكان لا يمتد فيه نشاط صاحب العمل، أو كافة أنحاء الإقليم، أو الدولة، وفي حالة ورود هذا الشرط، على كافة إقليم الدولة فإن هذا الشرط باطلاً.

"إذ لا بد من تحديد نطاق معين، إذ لا يجوز أن يكون مطلقاً"⁽²⁷⁴⁾.

"يجب أن يكون المنع قاصراً على مكان معين بذاته هو غالباً المكان الذي يمتد إلى نشاط رب العمل إذ لا مصلحة مشروعة لرب العمل في منع العامل من منافسته في مكان لا يمتد إليه نشاطه"⁽²⁷⁵⁾. نجد أن حرمان العامل من منافسة صاحب العمل منعاً مطلقاً غير جائز إذا كان نشاط صاحب العمل لا يشمل هذه المناطق، لأن هذا المنع لا يحمي مصلحة مشروعة لصاحب العمل.

وقد أصدرت محكمة التمييز الأردنية في قرارها رقم 2014/1120 تضمن (ان الاستثناء والقيود الوارد في المادة 818 من القانون المدني الأردني قصد به حماية مصلحة رب العمل فيجب ان يكون هذا القيد بالقدر الضروري فقط لحماية المصالح المشروعة لرب العمل)

(وحيث ان الشرط الذي تضمنه العقد المبرم بين طرفي هذه الدعوى في البند 18 جاء عاما ومطلقا مما يخالف روح نص المادة 818 من القانون المدني وبالتالي روح نص المادة 23 من الدستور والمادة 4/ب من قانون العمل)⁽²⁷⁶⁾

بينما ذهب قرار آخر الى الأخذ بمصلحة صاحب العمل المشروعة وان امتد هذا المتبع الى خارج الإقليم، وعمل ونوزع عمل العامل الذي مارسه لدى صاحب العمل، إذ ان العامل اذا عمل في عمل مديرا لشركة او مسؤولا وكان نشاطها يمتد الى دول اي خارج الإقليم وكان مطلعاً على عملاء الشركة وأسرارها، وهي شركة خدمات كمبيوتر ونت وتقديم خدمات شبكات الاتصالات والبرمجة الإلكترونية فإن من حق صاحب العمل اشتراط المنع من حيث المكان الى مكان نشاط، او امتداد نشاط هذه الشركة الى خارج الإقليم، وهذا ما جاء في قرار محكمة التمييز الأردنية رقم 2014/1299 تاريخ 2014/8/7 .⁽²⁷⁷⁾

نجد ان خلاف قضائي حول هذا الشرط اذا كان التحديد مطلقاً او نسبياً، فنجد ان هناك اتجاهين يذهب الأول ان يكون المنع نسبياً وآخر يأخذ بالمنع المطلق، وأرى ان طبيعة نشاط صاحب العمل ونوع هذا النشاط وامتداده ومصلحة صاحب العمل المشروعة اذ قد يمتد هذا النشاط إلى خارج الإقليم وكان نوع العمل هو خدمات كما ورد في قرار محكمة التمييز الأردنية رقم 2014/1299 تاريخ 2014/8/7 .⁽²⁷⁸⁾

(272) د. حسين كيرة، أصول قانون العمل، منشأة المعارف، الإسكندرية، ط2، 1960، ص253.

(273) وحيث أن منع المدعي من العمل بكامل تراب الجمهورية ولمدة خمسة سنوات سحره من حق العمل الذي ضمنه له الدستور بالدباجة والميثاق العالمي لحقوق الإنسان بفصله (23) والاتفاقية الدولية للتشغيل عدد (122) المتعلقة بسياسة الاستخدام والمنشورة بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية والمصادق عليها بالقانون عدد (44) لسنة 1965 المؤرخ في 1965/12/12 والتي أحالت بدورها إلى الفصل 23 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان المشار إليه أعلاه" (بحث منشور على الإنترنت، دنيا الوطن، تاريخ 2013/3/28، إعداد خديجة زيادة، الزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل).

(274) المستشار محمد عزمي البكري، قانون العمل الجديد، مرجع سابق، ص474.

(275) د. حسن كيرة، مرجع سابق، ص252.

(276) قرار محكمة التمييز الأردنية بصيغتها الحقوقية رقم 2014/1120 تاريخ 2014/9/23

(277) قرار محكمة التمييز الأردنية بصيغتها الحقوقية رقم 1299 / 2014 تاريخ 2014/8/7 (ان الثابت من أوراق الدعوى والبيانات المقدمة فيها ان التمييز اخل بالتزامه العقدي مع المدعية التمييز ضدها عندما اسس مع آخرين شركة بذات المجال الذي تعمل به المدعية بتاريخ 2007/2/8 وهي شركة بداية للاتصالات وتكنولوجيا المعلومات والمسجلة كشركة ذات مسؤولية محدودة وان المميز عين بها بتاريخ 2007/2/10 بصفته نائب رئيس المديرين ومدير عام للشركة وغاية الشركة خدمات كمبيوتر ونت وتقديم خدمات شبكات الاتصالات والبرمجة الإلكترونية فإن من حق المدعي المميز ضدها المطالبة بالتعويض)زو

(278) (إذا من الشرط المنع جاء فيه حق القيام بأية اعمال منافسة لاعمال المدعية سواء لحسابها او لحساب الغير او بالاشتراك مع الغير طيلة مدة سريان القصد ولمدة سنة تلي انتهاءه، وذلك في المملكة الاردنية الهاشمية والامارات العربية المتحدة ولبنان ومصر والسعودية

اما نسبة شرط المنافسة من حيث نوع العمل:

لا يتحقق شرط المنع المنافسة اذا لم يتم تحديد واقتصر المنع على الأعمال التي يباشرها العامل التي لها صلة بنشاط صاحب العمل، وأيضاً يجب ان يكون المنع محددًا بالقدر الضروري لحماية مصالح صاحب العمل المشروعة. وإذا وقع المنع مطلقاً فإنه يترتب على ذلك بطلان شرط عدم المنافسة – وعلماً بأن التضييق على العامل في المنع بنوع العمل، قد يقيد حرية العامل اذا ان العامل قد لا يكون ولا يعرف ان يعمل سوى هذا العمل". (يجب ان يكون المنع من المنافسة نسبياً من حيث نوع العمل فلا يحظر على العامل الأ القيام بالأعمال التي تدخل في المهنة او الحرفة التي يباشرها صاحب العمل، او التي ترتبط بهذه المهنة او الحرفة) (279) اما الأعمال التي لا تدخل في مهنة او حرفة صاحب العمل فلا يؤدي ذلك قيام العمل بها الى منافسة صاحب العمل، ولا تعتبر لصاحب العمل مصلحة مشروعة في حرمان العامل من القيام بها. والاتفاق المطلق من حيث نوع العمل يقع باطلا، ويعد قيد على حرية العامل في ممارسة نشاطه.

الشرط السادس: يجب الا يقترن الاتفاق بعدم المنافسة بشرط جزائي مبالغاً فيه :

نصت المادة 819 (280) من القانون المدني الاردني على انه "اذا اتفق الطرفان على تضمين العامل في حالة الإخلال بالامتناع عن المنافسة تضميناً مبالغاً فيه بقصد اجباره على البقاء لدى صاحب العمل كان الشرط غير صحيح". اشترط المشرع الأردني لصحة الاتفاق بالإضافة للشروط الوارد ذكرها سابقاً الا يقترن شرط عدم المنافسة بشرط جزائي مبالغاً فيه، اذا ان المبالغة في هذا الشرط اذا كان القصد فيه اجبار العامل على البقاء في العمل كان الشرط غير صحيح. ويعود للقاضي الموضوع النظر في هذا الشرط من حيث صحته وهل ان الشرط جاء مقيداً لحرية العامل في العمل اذا ترك العمل او اجباره على البقاء في العمل لدى صاحب العمل، وليس أمام القاضي او لا الا البحث فيما اذا كان الشرط الجزائي مبالغاً فيه قصد فيه صاحب العمل – اجبار العامل- على البقاء لدى صاحب العمل- وفي هذه الحالة على القاضي ان يصدر قرار تعتبر هذا الشرط قصد فيه صاحب العمل اجبار العامل في البقاء في العمل لدى صاحب العمل واعتباره غير صحيح، واذا بطل هذا الشرط بطلت كافة الشروط، لانه لم يتم وضع هذا الشرط لحماية مصلحة مشروع لصاحب العمل.

ولكن السؤال الذي يثور هنا؟

هل الشرط اذا كان الغاية منه حماية مصلحة صاحب العمل ولم يكن مبالغاً فيه، هل يحق لقاضي تخفيض التعويض الى الحد الذي يساوي قيمة الضرر الواقع على صاحب العمل. نرد على هذا السؤال " ان المادة (2/364 من القانون المدني الأردني ان للمحكمة في جميع الاحوال بناء على طلب احد الطرفين ان تعدل في هذا الاتفاق بما يجعل التقدير مساوياً للضرر ويقع باطلاً كل اتفاق يخالف ذلك" (281) وتكون مهمة القاضي في مثل هذا الشرط ان يحدد او لا فيما اذا كان الشرط مبالغاً فيه – ويصدر قراره باعتبار الشرط غير صحيح والغاية منه اجبار العامل على البقاء في العمل. والمهمة الثانية فيما اذا اعترض اطراف الدعوى على قيمة هذا الشرط بأنه لا يساوي قيمة الضرر فمن حق المحكمة ان تعدل هذا الاتفاق بما يجعل التقدير مساوياً للضرر، سنداً للبيانات التي يقدمها كل من طرفي الخصومة. " اما المشرع المصري فقد اعتبر بطلان هذا الشرط ينسحب ايضاً على الاتفاق من المنع من المنافسة" (282)

الفصل الثاني

اثر الاتفاق على عدم المنافسة وطبيعته القانونية

المبحث الاول: اثار الاتفاق على عدم المنافسة

المبحث الثاني: الطبيعة القانونية الالتزام العامل عدم المنافسة

والكويت والبحرين وقطر ولسلطة عمان واليمن وسوريا وفلسطين – وان لا يتسخدم ما كان تحت يده من معلومات او عناوين او علاقات تقود للمدعية- وبعدم الاتصال مع اي من زبائن المدعية طيلة هذه المدة).

(279) د. حسن كبيره، مرجع سابق، ص 254.

(280) المادة 819 من القانون المدني الاردني رقم 42 لسنة 1976

(281) الفقرة 2/ من المادة 364 من القانون المدني الاردني.

(282) د. محمد لبيب شنب، مرجع سابق، ص 145 .

الفصل الثاني

اثر شرط عدم المنافسة وطبيعته

تناول هذا الفصل اثار شرط عدم المنافسة وطبيعته القانونية وقسمته الى مبحثين المبحث الاول تناولت فيه اثر شرط المنافسة بالنسبة للعامل ومدى الزامية هذا الشرط للعامل، فيما اذا اشترط صاحب العمل على العامل بعدم المنافسة عند انتهاء العقد، لدى شركة أخرى او ان يكون شريكا في شركة، او ان يعمل لحسابه او ورد الشرط بالمطلق، ومدى حق العامل في المطالبة بالتعويض في حالة منعه من العمل عند انتهاء مدة العقد، ومتى يسقط حق صاحب العامل في هذا الشرط، وهما حالتان الأولى في حالة فسخ العقد من قبل صاحب العمل، او ان يقوم صاحب العمل بالإخلال بالعقد، ويكون سببا في انتهاء العقد، ويسقط في هذه الحالة حق صاحب العمل بالتمسك بالشرط او الاتفاق.

وتناولت ايضا اثر شرط المنافسة على صاحب العمل في حالة اخلال العامل بالاتفاق، وهي حقه في المطالبة بالتنفيذ العيني اي وقف العامل عن المنافسة والمطالبة بالتعويض الذي لحق به من جراء عدم التزامه العامل بالاتفاق وفقا للشروط المتفق عليها، وكذلك في إغلاق المؤسسة.

وايضا اثر شرط عدم المنافسة بالنسبة للغير اي صاحب العمل الجديد الذي ابرم معه العامل عقدا جديدا سواء بالمشاركة او العمل معه واذا كان صاحب العمل الجديد يعلم او لا يعلم بان العامل الذي يعمل لديه وبين صاحب العمل القديم شرط منع المنافسة والمطالبة من صاحب العمل الأول لصاحب العمل الجديد بالتعويض .

وتناول ايضا اثر شرط عدم المنافسة بالنسبة للخلف الخاص اي ان هذا الحق ينتقل الى الخلف الخاص ام لا .
اما المبحث الثاني فقد تناولت فيه الطبيعة القانونية لشرط عدم المنافسة فيما اذا ورد هذا الشرط في العقد وطبيعته والإخلال به والمطالبة بعدم المنافسة وفقا للمسؤولية العقدية وهل يستطيع صاحب العمل الرجوع على العامل لو لم يرد شرطا في العقد طبقا للقواعد العامة والتزامات العامل.

وما هي طبيعة مسؤولية صاحب العمل الجديد وأساس المسؤولية فيما اذا عمل لديه العامل، او قام بمشاركة صاحب العمل الجديد وهو يعلم بشرط عدم المنافسة والمطالبة بالتعويض وأساس المسؤولية . اذ ان في مثل هذه الحالة تطبق قواعد المسؤولية التقصيرية.

وما هو مصير عقد العمل المبرم فيما بين العامل وصاحب العمل الجديد، وهل شرط عدم المنافسة ذو طبيعة خاصة واستثنائية، يخالف مبدأ حرية العمل، وحرية التجارة والاقتصاد، ويؤثر في مستقبل العامل ومخالف للدساتير والمعاهدات والمواثيق الدولية، ويستحق العامل بدل تعويض عن منعه من العمل، جميع هذا الأثار سنتناولها في مبحثين . المبحث الاول اثار شرط عدم المنافسة.

والمبحث الثاني: طبيعة شرط عدم المنافسة.

المبحث الأول

اثر الاتفاق على عدم المنافسة

اذا انعقد الاتفاق فيما بين صاحب العمل والعامل على عدم المنافسة صحيحا وفقا للمادة 818 و 819 من القانون المدني والذي يتطلب هذه المواد كان هذا الاتفاق صحيحا وملزما للعامل، وبموجبها يلتزم العامل بعدم منافسة صاحب العمل، ويحظر على العامل بعدم منافسة صاحب العمل وستناول هذا المبحث ما يلي:

اولا: اثر شرط عدم المنافسة بالنسبة للعامل.

ثانيا: اثر شرط عدم المنافسة بالنسبة لصاحب العمل.

ثالثا: اثر شرط عدم المنافسة بالنسبة للغير.

رابعا: اثر شرط عدم المنافسة بالنسبة للخلف الخاص.

وسأتناول هذه المواضيع بالتفصيل على النحو الآتي:

أولا: اثر شرط عدم المنافسة بالنسبة للعامل:

يلزم العامل بالاتفاق على عدم منافسة صاحب العمل اذا انعقد الاتفاق صحيحا وفقا للمادة 818 و 819 من القانون المدني الاردني اذ يترتب عليه التزاما بالامتناع عن عمل سواء كان هذا العمل مطلقا لدى الجهة التي سيعمل لديها او قد يكون محصورا هذا الشرط او الاتفاق بعدم العمل مع شركة اخرى، او شريكا في شركة او القيام بعمل لحسابه فالاطلاق يجري على اطلاقه ولكن اذا حدد صاحب العمل الامتناع عن عمل لدى شركة منافسة فإنه لا يشمل ذلك حق العامل في أن يعمل لحسابه او ان يكون شريكا في شركة، وكل ذلك بعد ان استوفى الشروط التي تم الاتفاق عليها بعد انتهاء مدة العقد، وإخلال العامل بهذا الاتفاق تقوم المسؤولية العقدية، قبل صاحب العمل.

الا ان هناك في حالتين لا يجوز فيها صاحب العمل التمسك بالاتفاق على عدم المنافسة، بالرغم من أن المشرع الاردني لم يشير الى هاتين الحالتين في القانون المدني الاردني اذ يحق في هاتين الحالتين ان يتحلل العامل من الاتفاق بعدم المنافسة وحق للعامل ان يناقش صاحب العمل وهما:

1- اذ فسخ صاحب العمل العقد او رفض تجديده دون ان يقع من العامل ما يبرر ذلك، فلا يجوز لصاحب العمل ان يتمسك بعد ذلك بالاتفاق (فان صاحب العمل لا يستطيع بعد هذا الفسخ ان يتمسك بالاتفاق المانع من المنافسة ويتحلل العامل من هذا الاتفاق وذلك سواء كان رب العمل مخطئا في هذا الفسخ او غير مخطئا)⁽²⁸³⁾ واذ كان العقد غير محدد المدة، وإنهاءه صاحب العمل بإرادته، فلا يجوز لصاحب العمل ان يتمسك بالاتفاق المانع من المنافسة، سواء كان صاحب العمل لديه المبررات المشروعة لذلك، او كان الفصل تعسفيا ما دام لم يقع من العامل ما يبرر انهاء العقد.

2- اذا وقع من صاحب العمل ما يبرر فسخ العامل للعقد، فإنه في هذه الحالة الثانية يحق للعامل ترك العمل بسبب ايضا يرجع الى صاحب العمل في فسخه كما ورد في المادة 29 من قانون العمل الاردني⁽²⁸⁴⁾ والتي يحق فيها للعامل ترك العمل في حالات (في هذه الحالات بالرغم من ان العامل هو الذي ترك العمل بإرادته الا ان سبب ذلك خطأ ارتكبه صاحب العمل، فجزاء القانون على ذلك بأن حرم من التمسك بالاتفاق المانع من المنافسة)⁽²⁸⁵⁾ وفي حالة عدم التزام العامل بالاتفاق على عدم المنافسة فإن يلتزم العامل في التعويض على صاحب العمل عن الإضرار التي ألحقها به، واخلاقه بالتزاماته.

واري ان التعويض هو في الغالب غير مجد، اذ انه في الغالب ان يكون العامل غير مليء، وغير قادر على الوفاء بالتعويض واما التنفيذ العيني فقد يلزم العامل باغلاق المحل او المؤسسة وبذلك تنتهي المنافسة. ولكن السؤال الذي يثور هنا: هل يستحق العامل في حالة عدم منافسة تعويضا عن المدة الزمنية التي يمنع فيها من العمل؟ وكذلك اذا كان العامل لا يصلح الا للعمل الممنوع من القيام به، ومطالبته بالتعويض؟ اري ان للعامل عند ابرام الاتفاق مع صاحب العمل على عدم المنافسة ان يحدد العامل بالاتفاق مع صاحب العمل على هذا المقابل في العقد صراحة طيلة مدة الامتناع عن العمل، اذ في هذه الحالة يجد العامل ان هناك ما يعوضه عن الامتناع عن العمل زيادة في الاجر.

وكانت المادة 953 من المشروع التمهيدي للقانون المدني المصري توجب لصحة الاتفاق بعدم المنافسة " ان يقرر العقد للعامل تعويضا على هذا العقد الوارد على حريته في العمل يتناسب مع مدى هذا القيد " .⁽²⁸⁶⁾ وأيد هذا الرأي " بأن الزام العامل بتنفيذ العمل سببه التزام صاحب العمل بدفع الاجرة، فإذا لم يحصل العامل على مقابل الالتزام الذي يفرضه بند عدم المنافسة عوضا عن القيد الذي يرد على حريته كان هذا الالتزام بغير سبب ويقع تبعا لذلك باطلا"⁽²⁸⁷⁾ .

اذ لا بد من تعويض العامل سواء عند ابرام الاتفاق او بعد انقضاء عقد العمل ومنعه من المنافسة اذ نجد انه لا بد من تعويض العامل عن هذا القيد الوارد على حريته، اذ ان العامل قد لا يصلح الا للعمل الممنوع من القيام به.

ثانيا: اثر شرط عدم المنافسة بالنسبة لصاحب العمل:

اذ توافرت الشروط الواردة في نص المادة 818 و 819 من القانون المدني الاردني وهو شرط عدم المنافسة فإن الاتفاق يكون صحيحا وملزما للعامل، وفي حالة اخلال العامل بهذا الاتفاق فإن من حق صاحب العمل ان يطالب العامل بما يلي:

- 1- التنفيذ العيني.
 - 2- المطالبة بالتعويض عن الاضرار التي لحقت به.
 - 3- مطالبة صاحب العمل الجديد بالتعويض.
- 1- التنفيذ العيني: في حالة اخلال العامل بالاتفاق على عدم المنافسة وقيام العامل بفتح مؤسسة فإنه يحق لصاحب العمل أولا ان يطالب، بالتنفيذ العيني وهو الامتناع عن العمل اما لحسابه الشخصي او لحساب شركة اخرى او شريكا في شركة من خلال تقديم طلب مستعجل لدى قاضي الامور المستعجلة مقدما كفالة عطل وضرر اذا ثبت الاتفاق وكان مشروعا وطبقا للمواد 818 و 819⁽²⁸⁸⁾ وهناك مصلحة مشروعة لصاحب العمل، ولصاحب العمل ان يطلب اغلاق المحل التجاري او المصنع الذي اقامه العامل.
 - 2- ولصاحب العمل ان يقيم الدعوى بعد ذلك للمطالبة بالتعويض عن الاضرار المادية والمعنوية استنادا للشروط الواردة في نص المادتين 818 و 819 واذا كان الاتفاق يتضمن شرطا جزائيا وكان غير مبالغ فإن من حق صاحب العمل المطالبة بهذا الشرط المتفق عليه، على انه في حال عدم وضع شرط او لم يتفق الطرفان على شرط يتضمن مبلغا معيناً، جاز لصاحب العمل ان يطالب التعويض عن الضرر المادي والمعنوي على اساس ما لحق صاحب العمل من ضرر وما فاتته من كسب استنادا الى المسؤولية العقدية.
 - 3- لصاحب العمل ايضا مطالبة صاحب العمل الجديد بالتعويض اذا تبين ان صاحب العمل الجديد لديه العلم " ومسؤولية صاحب العمل الجديد مسؤولية تقصيرية لانه لا يربطه ثمة عقد بصاحب العمل الاول"⁽²⁸⁹⁾ مع عدم

(283) د. حسين كيره، مرجع سابق، ص 256.
(284) المادة 29 من قانون العمل الاردني رقم 8 لسنة 1996 وتعديلاته (حددت هذه المادة الحالات التي يجوز فيها للعامل ترك العمل دون اشعار وهي ثماني حالات.

(285) د. محمد لبيب شنب، شرح قانون العمل، دار النهضة العربية من مصر، ط بلا سنة 1966، ص 146.

(286) المستشار محمد عزمي البكري، قانون العمل الجديد، دار محمود للنشر والتوزيع، مصر، ج 2، ط بلا، ص 480

(287) د. جمال زكي، الوجيز في قانون العمل، مكتبة ومطبعة الاتحاد، القاهرة، ط بلا، سنة بلا، ص 7410.

(288) المواد 818 و 819 من القانون المدني الاردني.

(289) حسن كيدة، مرجع سابق، ص 255.

المساس بالعقد المبرم ما بين صاحب العمل الجديد والعامل إذ لا يؤثر مطالبة صاحب العمل الاول صاحب العمل الجديد بابطال او انتهاء العقد.

ثالثا: اثر شرط عدم المنافسة بالنسبة للغير:

ان صاحب العمل الثاني ملزم بتعويض صاحب العمل الاول اذا كان يعلم باتفاق العامل مع صاحب العمل الاول على عدم المنافسة، ورغم ذلك قام بالتعاقد معه، او شاركه في مؤسسة، او شركة، ويتدخل صاحب العمل الجديد في كثير من الحالات على اقتناع العامل بترك العمل، بالرغم من معرفته بوجود شرط عدم المنافسة وارتباط هذا العامل بعمل لدى صاحب العمل الاول، او تدخل صاحب العمل الجديد في اخراج هذا العامل لمشاركته في مشروع جديد او العمل لديه، فإن ذلك يعد اضرارا بصاحب العمل الاول ويحق لصاحب العمل ان يطالب صاحب العمل الجديد بالتعويض عما اصابه او لحقه من ضرر وما فاتته كسب استنادا الى المسؤولية التقصيرية، وعلى صاحب العمل الاول اثبات علم صاحب العمل الجديد بشرط عدم المنافسة.

رابعا: اثر شرط عدم المنافسة بالنسبة للخلف الخاص:

ينتقل حق صاحب العمل في شرط عدم المنافسة الى الخلف الخاص بعد موته " اذ نصت المادة 207 من القانون المدني الاردني"⁽²⁹⁰⁾. على انه " اذا انشأ العقد حقوقا شخصية تتصل بشيء انتقل بعد ذلك الى خلف الخاص فإن هذه الحقوق تنتقل الى هذه الخلف في الوقت الذي ينتقل فيه الشيء اذا كانت من مستلزماته وكان الخلف الخاص يعلم بها وقت انتقال الشيء اليه".

اذ يتبين من هذا النص ان الاتفاق على عدم المنافسة حق لمحل العمل الى المصنع او المؤسسة الذي انتقل الى الخلف الخاص ومن ثم يكون من مستلزمات هذا المحل.
اذ ان القاعدة ان الخلف الخاص يخلف السلف في حقوقه والتزاماته الناشئة عن اي عقد من العقود اذا كانت من مستلزمات الشيء الذي ينتقل اليه، وكان يعلم بها " وان العامل يلزم بعدم المنافسة تجاه المشروع وليس فقط تجاه صاحب العمل"⁽²⁹¹⁾

المبحث الثاني

الطبيعة القانونية لشرط عدم المنافسة

سأتناول في هذا المبحث الطبيعة القانونية للاتفاق فيما بين العامل وصاحب العمل على عدم المنافسة، اذ ورد هذا الشرط في عقد العمل، وفي حالة عدم وروده وهل يلزم العامل بعدم المنافسة، وطبيعة مسؤولية صاحب العمل الجديد وما يترتب عليه.

ان طبيعة التزام العامل بالاتفاق بعدم المنافسة هي مسؤولية عقدية، اذ ان القانون المدني الاردني قد نص على هذا الاتفاق في المواد 818 و 819 اذ تضمن العقد هذا الشرط وبالتالي ملزم العامل بتنفيذ هذا الاتفاق وفقا للشروط المتفق عليها وما يترتب على الاخلال بهذا الشرط هي مسؤولية عقدية يلزم العامل بتعويض صاحب العمل اما وفقا لاتفاق الضمان الذي تم ما بين العامل وصاحب العمل اي الشرط الجزائي وبما يقدره القاضي في حالة اذا كان مبالغا فيه، وكانت نية صاحب العمل اجبار العامل على البقاء في العمل واعتبار الشرط باطلا وفيما اذا كان مساويا لقيمة الضرر وان المبلغ المتفق عليه يمكن للقاضي ان يخفضه وفقا للضرر او يزيد منه استنادا للمادة 364 من القانون المدني⁽²⁹²⁾.

ولكن السؤال الذي يثور هنا اذا لم يتضمن الاتفاق على مبلغ معين كتعويض لصاحب العمل ماهي الأسس التي يستند اليها القاضي وما هي طبيعته المسؤولية التي يطبقها القاضي في هذه الحالة.

اذ لم يعين في عقد العمل والاتفاق على عدم المنافسة مبلغا معينا فإن للقاضي ان يحكم على العامل وفقا للمسؤولية العقدية التعويضية عن الاضرار المادية والمعنوية، ولصاحب العمل المطالبة بوقف التنفيذ، او التنفيذ العيني، في منع العامل بالاستمرار بالعمل او اغلاق المؤسسة وكل ذلك ما لحق صاحب العمل من ضرر وما فاتته من كسب.

اما اذا قام صاحب عمل جديد بتحريض منه للعامل لترك العمل وعلمه بوجود اتفاق على عدم المنافسة مع صاحب العمل الاول، او بفتح مؤسسة مع العامل مع علمه بوجود اتفاق عدم منافسة مع صاحب العمل الاول، فإن صاحب العمل الجديد فإن المسؤولية هنا هي مسؤولية تقصيرية، وعلى صاحب العمل ان يثبت ان لدى صاحب العمل الجديد العلم بوجود اتفاق على العامل فيما بينه وبين شرط عدم المنافسة.

واثبات الخطأ والضرر وعلاقة السببية لتقوم المسؤولية التقصيرية واثبات الضرر المادي والمعنوي الذي لحق به للمطالبة بالتعويض.

والسؤال الذي يثور هنا هل يحق لصاحب العمل المطالبة بمنع العامل من منافسة صاحب العمل، اذا لم يتضمن العقد اتفاقا بعدم المنافسة.

(290) المادة 207 من القانون المدني الاردني رقم 42 لسنة 1976

(291) المستشار محمد عزمي البكري، قانون العمل الجديد، دار محمود للنشر والتوزيع مصر، ط بلا سنة بلا ص 480

(292) المادة 364 من القانون المدني الاردني.

وإذا لم يتضمن عقد العمل اتفاق ما بين العامل وصاحب العمل على عدم المنافسة فإن العامل يكون غير محمل بهذا الالتزام، وبما أن المشرع قد نص على شرط عدم المنافسة، فإن الرابطة التي تربط العامل وصاحب العمل هي رابطة مصدرها العقد وليس القانون، وبالتالي لا يكون العامل ملزماً تجاه صاحب العمل بعدم المنافسة.

والسؤال الذي يثور هنا هل شرط عدم المنافسة هو مصلحة العامل أم صاحب العمل؟

إن شرط عدم المنافسة يقوم لمصلحة صاحب العمل وبالتالي يحق لصاحب العمل التنازل عن هذا الشرط أو الاتفاق، وإن شرط عدم المنافسة يقوم بعبء الإثبات على مخالفة هذا الاتفاق على صاحب العمل، وكل ما يتعلق بالاتفاق من وجود التعاقد وأثبات الأضرار المادية والمعنوية إذا أنها وقائع مادية يجوز اثباتها أيضاً بشهادة الشهود.

أذ لم ينشر المشرع الأردني أن يكون هذا الاتفاق كتابياً، ولغايات معرفة الطبيعة القانونية لاتفاق عدم المنافسة لا بد من تفسير هذا الاتفاق وما هو أصلح للعامل وتوجب التضييق وفي التفسير⁽²⁹³⁾.

أذ إن المادة 240 من القانون المدني الأردني الفقرة 1 يفسر الشك في مصلحة المدين.

ومع ذلك لا يجوز أن يكون تفسير العبارات الغامضة في عقود الأذعان ضاراً بمصلحة الطرف المدعى⁽²⁹⁴⁾.

" ولا يترتب على ذلك أنه إذا قام شك حول عبارة معينة في العقد وثار التساؤل على إذا كانت تتضمن التزاماً على العامل بعدم المنافسة أو تتضمن إباحة هذه المنافسة فإنه يجب صرف العبارة إلى الإباحة"⁽²⁹⁵⁾

وإن شرط عدم المنافسة هو ذو طبيعة خاصة استثنائية وضع لمصلحة صاحب العمل، وقيداً على حرية العمل والعامل وحرية التجارة والصناعة، بالرغم من أن كثير من الحرف والصناعات والمهن أصبحت حالياً مع التقدم التكنولوجي معروفة ومتاحة للجميع بإمكان أي شخص الاطلاع عليها وممارستها وتطبيقها.

والحصول على المعلومات اللازمة لإدارة أكثر المشاريع الاقتصادية وخاصة ما يتعلق ببرامج الحاسوب وتطبيقاتها، والأعمال الصناعية، والاختراعات، وغيرها من الأعمال والمهن والحرف والصناعات.

وإن لا يكون هذا القيد يخالف الدساتير والمواثيق الدولية التي تكفل حقوق العمل ورعاية العمال وحرية التجارة والصناعة، إذ لا بد من تعويض العامل في جميع الحالات، إذ إن للبطالة دور في قبول العامل في هذا الشرط، وأرى أن لوجود البطالة فإن هذا الشرط قد يكون شرطاً أذعاناً، في كثير من الحالات يضطر العامل للقبول به لغايات إبرام العقد.

وإذا قبل العامل بهذا الشرط فإن للمحكمة والقاضي دور كبير في البحث عن طبيعة هذا الاتفاق هل تم القبول به نتيجة ان العامل وقعه، لعدم وجود عمل آخر له، أي إن البطالة لها دور في القبول بهذا الاتفاق، أم إن صاحب العمل أجبر العامل للقبول به لغايات عدم ترك العمل، أم إن هناك مصلحة مشروعة حقيقة لصاحب العمل، ويجب تفسير الشروط في أضيق تفسير لها، ولمصلحة العامل، وإن يتدخل في مقدار التعويض، وحماية العامل، من البطالة، والتعويض في حالة تنفيذ الاتفاق لعدم إمكانية العامل من العمل إذا طبق هذا الشرط.

النتائج والتوصيات

تناولت هذا المبحث التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل بين التشريع واحكام القضاء في القانون الأردني، واشتمل الفصل الأول على مبحثين الأول ماهية التزام العامل بعدم المنافسة ومفهومه ومشروعيته والمبحث الثاني تناولت فيه شروط عدم المنافسة وأما الفصل الثاني فقد تناولت فيه شروط عدم المنافسة في مبحث وطبيعته شرط عدم المنافسة في مبحث ثاني.

وتوصلت إلى أن شرط عدم المنافسة لا يطبق على جميع المهن والأعمال والصناعات والتجارة، وأنه لا بد من تطبيق نص المادة 818 و 819 من القانون المدني الأردني وفقاً لمصلحة صاحب العمل وفي أضيق الصور من حيث الزمان والمكان ونوع العمل وكذلك الشرط الجزائي.

وتوصلت إلى أنه لا يجوز أن يكون هذا الشرط الاستثنائي قيداً على حرية العامل في العمل، إذ يتنافى ذلك مع الدستور وميثاق حقوق الإنسان والمواثيق الدولية، وإن على القاضي أن يتدخل لتفسير هذا الاتفاق تفسيراً ضيقاً لمصلحة العامل، وإن لا يتوسع بالتفسير، وتقدير التعويض المناسب فيما إذا اكتملت الشروط.

وعلى الرغم من أن المشرع الأردني قد نص على هذا الاتفاق في القانون المدني الأردني إلا أن هذا الاتفاق يصطدم أحياناً بالدستور الأردني وقانون العمل المادة 4 والإعلان العالمي لحقوق الإنسان المادة 23 والمواثيق الدولية.

ألا إن هناك بعض التوصيات والاقتراحات التي أمل أن تؤخذ بعين الاعتبار وهي:

أولاً: إضافة إلى المادة 818 و 819 من القانون المدني الأردني لا بد أن يقتصر شرط عدم المنافسة بحق العامل مقابل هذا الشرط أن يتقاضى راتباً يعوضه عن الامتناع عن العمل لمدة زمنية معينة يتم تحديده بالاتفاق.

ثانياً: إضافة إلى نص المادة 818 و 819 من القانون المدني الأردني ولحماية مصلحة العامل إذا كان العامل لا ينفع إلا لذلك العمل الذي امتنع عن منافسة صاحب العمل فيه، حقه في المطالبة بالتعويض من صاحب العمل عن المدة التي يحبس فيها العامل نفسه عن العمل، وإلا كيف سيعتاش العامل، ويوفر سبل الحياة لأن في ذلك قيد على حرية العامل، ويتنافى مع الدستور والإعلان العالمي لحقوق الإنسان والمواثيق الدولية.

ثالثاً: إضافة نص إلى المادة 818 و 819 من القانون المدني تنص على حق صاحب العمل المطالبة بالتنفيذ العيني إلى وقف العامل عن العمل أو إغلاق المؤسسة.

رابعاً: وضع معايير يؤخذ بها القضاة في تطبيق هذه النصوص بحيث تكون في أضيق تفسير لها لمصلحة العامل.

⁽²⁹³⁾ قرار محكمة التمييز يستفاد من المادة 818 من القانون المدني أنه تغييراً استثناء ورد في المادة 23 من الدستور والمادة 4 من قانون العمل يقصد به حماية مصلحة رب العمل ويشترط أن يفسر في أجبية جديدة وإن لا يتوسع في طاقه ما تضمنه قرار رقم 2014/1120 تاريخ 2014/9/23

⁽²⁹⁴⁾ المادة 240 من القانون المدني الأردني.

⁽²⁹⁵⁾ محمد لبيب شنب، مرجع سابق، ص 158.

خامسا: وضع المهن التي يمكن ان تكون محل للمنافسة، وان تكون هناك مصلحة مشروعة لصاحب العمل.
سادسا: عند نظر الدعوى من المحكمة لا بد ان يؤخذ بعين الاعتبار ان هذا الشرط استثنائي وهو قيد على حرية العامل والمفاضلة ما بين مصلحة العامل والدستور والمواثيق الدولية ومصلحة صاحب العمل المشروعة والموازنة بينهما.
سابعاً: عدم المغالاة في التعويض مع تطبيق نص المادة 364 من القانون المدني في خفض او زيادة التعويض.
ثامناً: النص على اعتبار الشرط باطلا اذا تضمن هذا الشرط او الاتفاق ما يفيد ان صاحب العمل كان ارادته تتجه نحو اجبار العامل على عدم ترك العمل او تعسف في مبلغ التعويض واعتبار الشرط باطلا في مجمله.
تاسعاً: اعتبار فسخ العقد أو انهاؤه من قبل صاحب العامل او فسخه من قبل العامل بسبب صاحب العمل تحللاً من الزام العامل من بهذا الشرط .

عاشراً: ان يكون الاتفاق على شرط عدم المنافسة كتابيا لغايات الاثبات وليس الانعقاد بالنص على ذلك في المادة 818 من القانون المدني الاردني.

حادي عشر: تنظيم هذا الاتفاق والنص عليه في قانون العمل الاردني اذ ان المشرع الاردني لم ينص على هذا الاتفاق في قانون العمل الاردني بالرغم من التعديلات التي جرت على هذا القانون.

ثاني عشر: على المحكمة ان تأخذ بعين الاعتبار ان هناك مهن وحرف وصناعات، اصبحت معروفة للعامة نظراً للتطور التكنولوجي والعلمي وسهولة الوصول اليها والعمل بها ولم تبقى سرا على احد.
ويعد ان هذا البحث حصيلة جهد متواضع تحدثت من خلال لشرط عدم المنافسة صاحب العمل في التشريع الاردني واحكام القضاء وأوردت بعض النتائج والتوصيات راجيا ان أكون قد وفقت في محاولة تطويع القانون بنصوصه الحالية مع احكام القضاء لفروض جديدة لمن تكن في الحسبان عند وضع هذه النصوص.
لاسال الله تعالى ان يجعله عملاً نافعا مفيدا وان يمنحني من عنده التوفيق والسداد...

المراجع

اولا : الكتب:

- 1- د. توفيق حسن فرج، قانون العمل، الدار الجامعية للطباعة والنشر، بيروت، طب بلا، 1986.
- 2- د. حسن كيده، اصول قانون العمل، منشأة المعارف الإسكندرية، ج1، ط3، 1960.
- 3- د. صلاح الدين عبد اللطيف الناهي، الوجيز في الملكية الصناعية والتجارية، الأردن، عمان، دار الفرقان، طبلا، 1983
- 4- د. محمد لبيب شنب، شرح قانون العمل، دار النهضة العربية القاهرة، ط. بلا، 1966
- 5- د. محمود جمال الدين زكي، الوجيز في قانون العمل، مكتبة ومطبعة الاتحاد بالزقازيق، القاهرة، ط. بلا سنة بلا
- 6- المستشار محمد عزمي البكري، شرح قانون العمل الجديد، دار محمود للنشر والتوزيع، مصر، ج2، ط بلا، سنة بلا.

ثانيا: القوانين والأنظمة والتعليمات:

- 1- الدستور الأردني
- 2- القانون المدني الأردني رقم 43 لسنة 1976
- 3- قانون العمل الأردني وتعديلاته رقم 8 لسنة 1996.

ثالثا: المراجع القضائية:

- مجموعة قرارات محكمة التمييز الأردنية، نقابة المحامين الأردنيين.

رابعا: الاتفاقيات:

- 1- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان.
- 2- العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

خامسا: المنشورات:

- خديجة زيادة، بحث منشور على الانترنت، التزام العمل بعدم منافسة صاحب العمل، دينا الوطن، 2013.