

التزام العامل بعدم منافسة رب العمل في كل من القانونين المصري والفرنسي

للككتور محمد عبد الرحمن

مدرس القانون المدني

ظاهرة الاجتساع مقتضيات أساسية متعددة في حياة البشر ، وربما استطعنا القول أن من أهمها العمل ، فهو تعبير عن الحركة الواعية ، الهادفة ، والفعالة في مواجهة الطبيعة ومعطياتها .

وبفضل العمل في حجه ونوعيته وتنظيمه استطاعت المجتمعات المختلفة أن تطوع الطبيعة لخدمتها ، وأن تصل الى درجات متفاوتة من الثروات والدخول القومية .

و حين تشير الى العمل كضرورة اجتساعية فان ذلك لا يعنى اهمال أهميته على المستوى الفردي ؛ ذلك أن الأول يفترض الثاني حتما ، فمنجزات العمل بالنسبة للمجتمع ما هي الا حصيلة منجزات جهد أفراده .

وبالنسبة للفرد يعد العمل ضرورة أولية ، فمن الناحية الاقتصادية لا بد لاشباع حاجاته المادية من القيام بالعمل المنتج . وفي هذا المجال اما أن يقوم الفرد بالعمل بنفسه لنفسه ، واما أن يلجأ الى تشارك الآخرين . وفي هذه الحالة الأخيرة لا بد أن يقدم مقابلا من نتاج عمله . ومن الناحية الفلسفية والصحية يعد العمل وسيلة الانسان لتحقيق كماله أخلاقيا وثقافيا وجسائيا .

لذلك كان العمل محلا لمبادئ قانونية أساسية :

— فالعمل حق ، بمعنى أن من حق الفرد في أي مجتمع ، أيا كان النظام السياسي والاجتساعي الذي يحكمه أن يجد لنفسه عملا ما . ذلك أن العمل يعد ،

كما قال البعض ، بحق ، من لوازم حق الفرد في الحياة^(١) . وفكرة الحق هنا لا يقصد بها التصوير النظري لمكنة ما ولكنها تستهدف تأمين سبل الدخل للعامل .

— والعمل واجب لأنه يعكس تكليف الفرد بمواجهة مسؤولياته ، تجاه نفسه ، تجاه أفراد أسرته ، ثم تجاه المجتمع الذي يعيش فيه^(٢) .

— وأخيرا يوضع المبدأن السابقان في اطار مبدأ ثالث حيوي هو مبدأ حرية العمل . وقد استقر هذا المبدأ في فقه القانون الفرنسي والقوانين التي أخذت عنه بعد الثورة الفرنسية ، حيث الغيت الأنظمة التي كانت تحد من حرية العمل كنظام الطوائف^(٣) . ويعنى المبدأ ابتداء أن لكل فرد أن يختار بسطوق حرته نوع العمل الذي يمارسه وزمان ومكان أدائه كما أن له أن يمارس العمل لدى من يشاء^(٤) .

وواضح أن أكمل صورة لمبدأ حرية العمل هي تلك التي يمارس فيها العمل على وجه الاستقلال . ذلك أن تلك الحرية لا بد أن تتحدد بمقتضى شريعة العقد حين يؤدي العمل في اطار علاقة ثنائية . فحين يتعاقد الفرد على أداء عمل مأجور لحساب شخص آخر وتحت رقابته وتوجيهه ، فإن حرته تصبح مقيدة نزولا على ما تقتضيه التزاماته الاتفاقية ، ونزولا على ما يوجبه حسن النية في تنفيذ تلك الالتزامات . ذلك أنه اذا كان للحرية معنى القدرة على التصرف بكامل الاختيار فإن لها جانبا آخر محدد هو وجوب الالتزام بما تم اختياره بمقتضى سلطان الارادة السليمة الواعية . فحين يدخل العامل في علاقة عمل ما فإنه يلتزم ابتداء بأداء ذات العمل المتفق عليه ، على الوجه المحدد في الاتفاق ، وفي الزمان والمكان المتفق عليهما .

كما قد يفقد العامل — وهو ما سيدور حوله بحثنا — حرته في القيام بنشاط منافس لنشاط رب العمل .

(١) P. Suet, Le droit au travail (Paris 1972) p. 9.

(٢) راجع :

J. Leclercq, Les droits et devoirs individuels 2e Partie 3e ed (1959) No. 5, 6, 12.

(٣) راجع : حسن كيرة : أصول قانون العمل (١٩٦٩) ص ٢٨ وما بعدها ،

P. virton, l'histoire et politique de droit du travail (B.R.S.) Paris 1968 p. 24 et S.

(٤) راجع : جلال العدوي قانون العمل ٦٧/٦٨ رقم ٣٤٣

ويمثل هذا التحديد الأخير نطاقا هاما تتصادم فيه اعتبارات متعارضة يتعلق بعضها بحرية العامل ويتعلق البعض الآخر بمصالح رب العمل :

أما الاعتبار الأول : فيستند الى مبدأ أساسى هو مبدأ حرية العمل ، فمن حق العامل وفقا لهذا المبدأ أن يمارس نشاطه خارج النطاق الموضوعى والزمانى والمكانى لعقد العمل ، وفق اختياره الكامل . وحين يفرض رب العمل على العامل أن يستمتع عن منافسته - خاصة بعد انتهاء عقد العمل - كما سنرى - فإن ذلك يعنى خروجا خطيرا على المبدأ المذكور . ومرد الخطورة فى هذا المجال أسباب متعددة :

١ - أن حرية العمل مبدأ دستورى يقرر مظهرا هاما من مظاهر الحرية الفردية ، وهو يرقى بالتالى الى قمة القواعد القانونية الملزمة .

٢ - أن مخالفة المبدأ فى فرض الزام العامل بعدم المنافسة قد تتخذ فى بعض الحالات صورة مؤيدة ، وذلك حين يكون الالتزام بعد المنافسة غير محدد بمدة معينة . ففى هذه الحالة تتحقق مخالفة لقاعدة أخرى متعلقة بالنظام العام هى تلك التى توجب أن يكون الالتزام مؤقتا^(٥) .

٣ - ان اعمال شرط عدم المنافسة يعنى منع العامل من القيام بعمل معين فى نطاق اقليم محدد وخلال فترة معينة ، وأن هذا المنع قد يحرم العامل من دخله الذى يعتمد عليه وأسرته فى حياته اليومية . لذلك فان فكرة الطابع الحيوى للأجر يجب أن تتدخل لترجيح كفة العامل عند النظر فى الخلاف بينه وبين رب العمل حول اعمال الشرط أو اهماله ، خاصة فى الحالات التى يؤدى فيها احترام الشرط الى الحكم على العامل بالبطالة الاجبارية . ومعنى ذلك أننا يجب أن نأخذ فى الاعتبار حين نتعرض للقواعد القانونية المتعلقة بالموضوع الظروف الاجتماعية المحيطة بالتطبيق ، لأن أية نظرة قانونية مجردة لا بد أن تصبح نظرة قاصرة^(٦) . وسنرى كيف يكون أثر هذا الاعتبار فى تطور القضاء وفهه المقواعد المتعلقة بعدم المنافسة .

(٥) G. Lyon — Caen : Les clauses restrictives de le liberte de travail, Droit social (٥) 1963 p. 88et S. No. 10.

(٦) راجع : G. Lyon — Caen : تعليق منشور فى D. 1969, J. p. 25

٤ - أن تقييد حرية العامل ينتج عادة الى اليد العاملة الفنية ، فبالنسبة لهذه الفئة على وجه خاص تبدو أهمية احتمال تسرب معلومات أو اتيان أفعال من شأنها الأضرار بمصالح المشروع . ولكن هذا الأيضاح بدوره يزيد من خطورة قيود عدم المنافسة ، لأن الأمر قد يصل في النهاية الى حد اعاقه المنافسة الحقيقية والمشروعة بين المنشآت المختلفة ، كما قد يؤدي الى منع انتشار طرائق البحث الجديدة^(٧) .

أما عن الاعتبار الثاني : فيتعلق بحقوق رب العمل في رعاية مصالحه التي قد تبدو مشروعة في بعض الحالات . اذ يتعين أن تتقف حرية العامل عند حدود عدم الأضرار بمصالح المشروع الذي يعمل - أو كان يعمل - لديه . فمما لا شك فيه أن في استطاعة العامل أن يحصل على أسرار هامة أثناء مدة خدمته ، كما أنه يوطد علاقاته بعلاء المنشأة التي يعمل بها . وربما يغريه كل ذلك بسرعة ترك العمل المقيام بنشاط منافس .

ولكن أبعاد التناقض بين الاعتبارات السابقة في صدد الالتزام بعدم المنافسة تختلف في ظل القواعد العامة عنها في ظل الشروط الاتفاقية . كما أنها تختلف أثناء قيام رابطة العمل عنها بعد انتهائها .

وسنعرض لدراسة الموضوع من خلال مبحثين : أحدهما يتعلق بمدى التزام العامل بعدم المنافسة في ظل القواعد العامة . ويتعلق الثاني بحالة الشرط الاتفاقي .

المبحث الأول

التزام العامل بعدم المنافسة في ظل القواعد العامة المطلب الأول : التزام العامل أثناء قيام الرابطة العقدية

إذا لم يوجد نص مانع في عقد العمل أو في لائحة العمل فهل يجوز للعامل أن يمارس نشاطا خارجيا ؟

من المسلم به أن على العامل أن ينصرف الى اداء عمله أثناء ساعات العمل

(٧) راجع G. Lyon - Caen التعليق السابق ، حيث يتخوف من الاضطراب في علاقات العمل ؛ اذ قد يؤدي حرص رب العمل على أسراره الى اخفائها ليس فقط عن منافسيه بل وعن عماله ، مما يهدد تأهيلهم المهني . لذلك يقترح القيام بدراسة علمية تخصصية لتحديد الأسرار الاقتصادية حتى يتشنى معالجة الموضوع باكثر قدر من الوضوح .

الرسمية ، فلا يجوز له أن يمارس نشاطا آخر ، ويعبر هذا الحكم عن حصيلة التزام أساسى يقع على عاتق العامل بسقتضى الاتفاق وهو التزامه بتخصيص جهده للنشأة فى الزمان وعلى النحو الوارد فى الاتفاق .

أما فيما بعد وقت العمل الرسمى ، أى فى أوقات الفراغ ، فإن للعامل حرية فى أن يستغل وقته بالطريقة التى تناسبه ، فقد يسكن فيه الى الراحة ، وقد يقوم خلاله بعمل لحسابه الخاص أو لحساب رب عمل آخر ؟ ولا مأخذ على حرية العامل ، على النحو السابق ، طالما أن ممارستها لا تنس مصالح المشروع الذى ينتسب إليه^(٨) .

غير أن رأيا آخر قد ذهب الى أنه لا يجوز للعامل أن يؤدي عملا ما بعد انتهاء عمله اليومى ولو كان غير متعارض مع مصلحة المنشأة التى يعمل بها ، وذلك على أساس أن هذا الجهد الاضافى يقلل من نشاطه ويؤثر على قوته الانتاجية فى المصنع ، وبالتالي لا يجوز للعامل أن يتفرغ لغير عمله الأسمى^(٩) .

ولكن هذا الرأى لم يجد له نصيرا فى الفقه أو فى القضاء ، ويؤخذ عليه أنه يهدر حرية العامل الى حد غير مقبول . فمن المقرر أن وقت الفراغ ملك للعامل يستغله فى الراحة أو فى العمل كما يشاء ؛ وليس فى النصوص القانونية ما يسمح بقبول نقيض هذا القول . ويؤكد هذا المعنى ما يفهم من نص المادة ٦٠ من قانون العمل التى جاء فيها أنه يجوز لرب العمل : « أن يحرم العامل من أجره عن مدة الأجازة أو يسترد ما أداه له من أجر عنها اذا ثبت اشتغاله خلالها لحساب رب عمل آخر » .

فالنص السابق لم يورد على مبدأ حرية استغلال وقت الفراغ الا قييدا محدودا هو تجويز الحرمان من أجر الأجازة السنوية ، كما أن الدافع الى ايراد هذا

(٨) راجع : اسماعيل غانم ، قانون العمل (١٩٦١ - ١٩٦٢) رقم ١٢٣ ، حسن كيرة رقم ٩٤ ، محمد لبيب شنب ، شرح قانون العمل (١٩٦٦) رقم ١٠٣ ، محمود جمال الدين زكى ، الوجيز فى قانون العمل (١٩٦٠) رقم ١٤٠ .
(٩) القاهرة الجزئية القضية رقم ١٦ لسنة ١٩٤٥ أشار اليه حسن كيرة ص ١٦١ هامش ٣ .

التقيد ليس هو مجرد حماية مصالح رب العمل فقط بل أيضا الحرص على صحة العامل ودفعه الى الاستفادة من أجازته الأساسية السنوية في الخلود الى الراحة .
 وإذا اتتهينا على النحو السابق الى رفض الرأي المرجوح السابق فان التساؤل التالي يدور حول مدى مشروعية قيام العامل بنشاط منافس لنشاط رب العمل أثناء وقت الفراغ ، سواء عن طريق التعامل مع عملاء المنشأة أو عن طريق العمل لدى رب عمل منافس .

ذهب رأى الى أنه لا يوجد في النصوص القانونية ما يمنع العامل من ممارسة نشاط منافس لرب العمل . فظالما يؤدي العامل واجباته المهنية على الوجه الأكمل فانه يستطيع ، لحسابه الخاص ، أن يمارس نشاطا مشابها ومنافسا لنشاط رب العمل^(١٠) . وبذلك يكون هذا الرأي قد رجح كفة حرية العامل في استغلال وقت فراغه على كفة مصالح المنشأة التي يعمل لديها .

والحق أن هذا الاتجاه يتجاهل مقتضى حسن النية في تنفيذ الالتزامات الناشئة عن عقد العمل ؛ فهذا الأخير ينشئ بين طرفيه علاقات تقوم على الثقة خاصة من جانب رب العمل في شخص العامل . لذلك يتعين على العامل أن يمتنع ، وفقا لهذا المفهوم ، عن اتيان كل ما من شأنه أن يضر بمصالح المنشأة . ولا شك في أن قيام العامل بنشاط منافس أثناء قيام الرابطة العقدية يؤدي الى الاضرار بمصالح رب العمل الى درجة كبيرة^(١١) . ولقد اعتقد البعض ، تدعيما للمعنى السابق ، في وجود التزام بالاخلاص لرب العمل يتحمله العامل^(١٢) ، وهو قول معقول في الحدود التي يستهدف فيها الزام العامل بعدم الاضرار برب العمل خاصة في صورة منعه من منافسته أثناء قيام علاقة العمل^(١٣) .

(١٠) راجع : Soc. 9 dec. 1943 Dr. Soc. 1944 p. 110.

وراجع في عرض الموضوع أكرم الخولي دروس في قانون العمل (١٩٥٧) رقم ١١٥ .

(١١) راجع : اسماعيل غانم رقم ١٢٣ ، حسن كيرة رقم ٩٤ ، محمود جمال الدين زكي رقم ١٤٠ .

(١٢) راجع : Durand et vitu جزء ٢ (١٩٥٠) رقم ٣١٨ ، ٣١٩ .

(١٣) راجع : A. Brun, L'évolution du regime de la concurrence irregulière, Melanges, P. Roubier T.II p. 357 et S.

واجتماعي ١٧ أبريل سنة ١٩٥٨ في Dr. Soc. ١٩٥٩ ص ٢٧

وينبنى على منطق القول السابق أن على العامل أن يتمتع عن التعامل مع عملاء المنشأة ، كما يتمتع عليه أن يقدم خدماته لأرباب عمل منافسين . وباختصار عليه ألا يساعد بطريق مباشر أو غير مباشر على منافسة رب العمل^(١٤) .

غير أن مقتضى حسن النية يقتصر على الحدود اللازمة لحماية مصالح رب العمل ، وبالتالي فإنه لا يمنع - كما سبقت الإشارة - العامل من العمل ، في وقت فراغه ، لحسابه الخاص أو لدى رب عمل آخر .

وتطبيقا لذلك لا يجوز للعامل في مصنع أحذية مثلا أن يعمل أثناء أوقات فراغه في صنع الأحذية وبيعها مباشرة للمستهلكين أو توريدها الى مصنع آخر منافس^(١٥) ، كما لا يجوز لعامل في وكالة متخصصة لاصلاح نوع معين من السيارات أن يعمل بعد انتهاء وقت العمل الرسمي في خدمة عملاء تلك الوكالة .

المطلب الثاني : التزام العامل بعد انقضاء الرابطة العقدية

الأصل أن يسترد العامل حريته الكاملة بعد انقضاء عقد العمل . وبالتالي يستطيع أن يمارس نشاطه اما بإبرام عقد عمل جديد واما بممارسة نشاطه استقلالا لحسابه الخاص . ولا يحول دون ممارسة العامل لتلك الحرية أن يكون في نشاطه الجديد منافسة لرب العمل السابق ، طالما أن العامل لم يرتكب خطأ محددًا بسأل عنه قانونا ، كالاكتفاء على الاسم التجاري لصاحب العمل السابق ،

(١٤) راجع : Brun المرجع السابق ص ٣٥٩ ، وراجع نقض فرنسي اجتماعي ١٧ أبريل سنة ١٩٥٨ أشار اليه Brun حيث قضى بمسألة المدير التجاري على أساس الخطأ الفاحش لقيامه بتقديم إحدى الطرق الفنية المتعلقة بنشاط المشروع والتي اخترعها خارج نطاق العمل لمشروع منافس أثناء قيام رابطة العقد ، وراجع أيضا تجاري فرنسي ١٥ أكتوبر سنة ١٩٥٧ منشور في Bull. جزء ٣ ص ٢٢٤ حيث قضى بمسؤولية عامل قدم معلومات مفيدة الى رب عمل منافس أثناء قيام علاقة العمل .

راجع أيضا : ما قضى به من مساءلة الوسيط التجاري الذي يصطحب زوجته في جولاته لأنها تعمل في مشروع منافس : محكمة الـ Seine في ١٣ أكتوبر ١٩٥٣ أشار اليه Brun في مقاله السابق . راجع أيضا : نقض ٣ مارس ١٩٥٣ دالوز ١٩٥٣ ص ٣٧١ ، ٢٢ يوليو ١٩٥٧ دالوز ١٩٥٧ ص ٦٧٤ حيث قضى بوجود امتناع العامل عن اتيان كل ما يسبب الضرر للمشروع الذي ينتمي اليه .

(١٥) راجع : محمد لبيب شنب ، المرجع السابق رقم ١٠٣ .

أو تحريض عمال هذا الأخير على ترك الخدمة^(١٦). كما يجوز للعامل أن يستخدم ما لديه من خبرات ومعلومات يكون قد توصل إليها بحكم عمله لدى المنشأة السابقة. غير أن هذه المكنة الأخيرة تتقيد بما قد يكون لرب العمل من براءة اختراع بالنسبة لبعض وسائط الانتاج^(١٧).

ويُعتبر الأصل العام السالف ذكره عن مبدأ حرية العمل المتصل بالنظام العام^(١٨).

ومع ذلك فإن حرية العامل في المنافسة تتقيد بما تفرضه بعض القواعد الخاصة بحماية الأسرار الصناعية والتجارية. وتتخذ هذه القيود إحدى صورتين :

الصورة الأولى :

تتمثل في حالة اقتران المنافسة بافشاء أسرار المنشأة بعد انتهاء عقد العمل. فقد نصت المادة ٦٨٥ د من القانون المدني على أنه يجب على العامل أن يحتفظ بأسرار العمل الصناعية والتجارية حتى بعد انقضاء العقد. وقد استهدف المشرع من هذا النص أن يمنع التحايل من جانب العامل، ذلك التحايل الذي قد يتخذ صورة الاسراع في انهاء عقد العمل ليتسكن العامل من بيع الأسرار لرب عمل منافس. لذلك فإن حكمة النص تقتضى بقاء الالتزام على عاتق العامل قائماً طالما استمرت صفة السرية بالنسبة لمعلومات أو بيانات معينة.

ولا بد لتطبيق الحكم السابق من أن يتحقق للمعلومات التي يفشيها العامل وصف السر الصناعي بالمعنى الكامل، وبالتالي يتعين أن نكون بصدد « طريقة صناعية تحقق مصلحة عملية أو تجارية، تطبقها صناعة ما ويحرص رب العمل على اخفائها عن منافسيه الذين لم يكونوا ليعرفوها قبل الكشف عنها^(١٩).

(١٦) راجع : اسماعيل غانم رقم ١٢٤ ص ٢٠١ هاشم ١ ، وراجع Brun في مقاله السابق الإشارة إليه خاصة ص ٣٧١ ، ٣٧٢ حيث يشير الى الأحكام القضائية التي حكمت ضد العامل بمقتضى قواعد المنافسة غير المشروعة وقواعد افشاء أسرار المهنة بعد انقضاء مدة العقد ورغم عدم وجود شرط بعدم المنافسة .

(١٧) اسماعيل غانم ، رقم ١٢٣ .

(١٨) راجع : G. Lyon - Caen في مقاله السابق الإشارة إليه ص ٨٨ .

(١٩) نقض جنائي فرنسي ١٩ يونيو سنة ١٩٦٠ في R.T.D. Com. ١٩٦٠ .

ص ٨٣٨ ، وراجع :

P. Roubier : Le droit de la propriété industrielle Tome 2 (1957) No. 210. R. Lindon : Validité de la clause de non-Concurrence. J.C.P. 1960 Doc. No. 1593.

الصورة الثانية :

وتقدم لنا حماية أكثر تطوراً لمصالح رب العمل . ففي بعض الحالات قد يساهم العامل في منافسة رب العمل عن طريق الكشف عن معلومات لا تستجيب لوصف الأسرار الصناعية بالمعنى الدقيق ، وبالتالي لا تغطيها الحماية الواردة في الصورة الأولى ، ومع ذلك فقد حكم القضاء الفرنسي بسنولية العامل عما وصفه بخيانة الأمانة. *Traïson de confiance*. وعدم المياقة في التصرف *Indelicatesse*

ونعرض فيما يلي لتطبيقين قضائيين لهذا الاتجاه :

— حدث أن سكرتيراً تجارياً قام بالاشتراك مع آخرين بتأسيس شركة منافسة بعد تركه العمل ، ثم قدم للشركة الجديدة معلومات هامة عن عملاء رب العمل السابق وعن أسعار البيع والشراء . . تقدم رب العمل بدعوى يطلب فيها مساءلة العامل السابق عن المنافسة غير المشروعة التي اقترنت بافشاء المعلومات السالف ذكرها . وقد استجابت محكمة الموضوع لطلبات رب العمل باعتبار أن العامل قد أفشى معلومات كان قد حصل عليها بحكم الثقة التي أولاه إياها المدعى . وقد أيدت محكمة النقض هذا الاتجاه (٢٠) .

— وفي مناسبة أخرى قضى في ذات المعنى السابق بأنه بالرغم من عدم مسؤولية العامل عن افشاء أسرار صناعية بالمعنى الدقيق فإن قيامه بالكشف عن الأساليب الصناعية لدى رب العمل السابق لصالح رب عمل منافس يكون في حد ذاته عدم لباقة *Indelicatesse* ترقى الى حد الخطأ الموجب للمسئولية المدنية (٢١) .

تطبيق القواعد السابقة في صدد الوسطاء التجاريين :

تثير المسألة المدنية بما تحمله من استظهار معنى الخطأ في سلوك العامل بعض الصعوبات في الحالات التي قد لا يكون فيها المدعى عليه عاملاً بالمعنى الصحيح . وقد تحقق ذلك فعلاً بالنسبة للوسيط التجاري . فهذا الأخير قد يؤدي

(٢٠) راجع : Lindon في المقال السابق . ونقض تجارى فرنسى ٨ يناير سنة ١٩٥٨ منشور في Bull. Cass. سنة ١٩٥٨ ، جزء ٣ رقم ١٤ ص ١٢ ، وراجع Brun المقال السابق خاصة ص ٣٧٢ .
(٢١) نقض اجتماعى فرنسى في ١٢ مارس سنة ١٩٥٩ منشور في Bull. سنة ١٩٥٩ جزء ٤ رقم ٢٧٥ ص ٢٠٧ .

عمله لحساب رب عمل واحد مقابل أجر ثابت مما يرجح معه أن يتحقق لعلاقته برب العمل مظاهر التبعية القانونية بالمعنى الكافي؛ وقد يقوم بالعمل لحساب جيلة من أرباب الأعمال لقاء عمولة يحصل عليها من كل منهم في ظل علاقة تترأخى فيها رابطة التبعية ويختفى فيها بالتالى وصف رابطة العمل .

ففى الحالة الأولى : أى حالة الوسيط الذى يتحقق له وصف العامل بالمعنى الصحيح ، فإنه يسترد حريته وفقا للقواعد العامة والنسب عرضها ، ويلتزم بذات القيود التى توجبها تلك القواعد . وبالتالى فإن له أن يمارس حريته فى الاتصال بعلاء رب العمل السابق ، لأن القول بغير ذلك يؤدي الى حرمانه من ممارسة نشاطه فى النطاق الذى يدخل فى صميم اختصاصه المهنى . ومع ذلك فإن مساءلته مدنيا تظل مسكنة عن اخطائه التى قد تجره الى المنافسة غير المشروعة . ومن هذا القبيل حالة تردد العامل على أماكن أو اتصاله بعلاء يبتلون بنطاق نشاط خاص برب العمل السابق ، أو اذا كان هذا التردد أو ذلك الاتصال قد تم بناء على معلومات ما كان العامل ليحصل عليها لولا ثقة رب العمل السابق فيه . ففى مثل هذه الفروض يمكن أن يقال أن منافسة العامل تمثل تصرفا خاطئا يسأل عنه حيال المنشأة التى كان يعمل بها (٢٢) .

وفى الحالة الثانية : أى حالة الوسيط الذى يمارس نشاطه على وجه الاستقلال لحساب أكثر من رب عمل واحد ، فإن فى امكانه أن يتردد على عملاء رب عمل سابق لحساب رب عمل جديد مع ما يحصله مثل هذا التصرف من منافسة ضارة بالأول . ومع ذلك فإن تصرفه لا يسكن أن يوصف بخيانة الأمانة أو بعدم اللياقة المكونين للخطأ المدنى (٢٣) . فتعامل رب العمل مع وسيط يمارس نشاطه على وجه الاستقلال لحساب أكثر من شخص يفترض غالبا أن هذا الوسيط يتعامل مع أرباب عمل منافسين ، كما أنه يحيل ابتداء معنى تمتعه بقدر أكبر من الحرية ، وعدم التزامه بخدمة أحدهم على حساب الآخرين . وباختصار فإن وضعه القانونى

(٢٢) راجع : Lindon فى مقاله السابق ، وراجع Brun فى مقاله السابق ص ٣٧١ وما بعدها .

(٢٣) راجع : نقض تجارى فرنسى ٨ يناير سنة ١٩٥٨ السابق الاشارة اليه ، ومقال Bull. Cass. السابق .

في علاقته بأرباب الأعمال المتعاقدين يعنى فقدان احتمال المنافسة غير المشروعة لمعناها في نطاق نشاط الوسيط المذكور .

المبحث الثاني

الشرط الاتفاقي بعدم المنافسة

قد يتضمن عقد العمل شرطا يمنع العامل من استغلال وقت فراغه أثناء قيام رابطة العقد على وجه يضر بصالح المنشأة التي ينتسب اليها . ويتفق مثل هذا التبد مع ما يوجبه حسن النية في تنفيذ التزامات عقد العمل ، ويسكننا القول بالتالي أن مثل هذا الشرط يعد امتدادا مقبولا لالتزام العامل بتخصيص جهده للعمل المتفق عليه .

غير أن ما يثير الصعوبة هو وجود شرط يمنع العامل من المنافسة بعد انتهاء عقد العمل . فقد تبين لنا من مجمل القول في المبحث السابق أن الأصل - في حالة غياب الشروط الاتفاقية - هو حرية العامل في منافسة رب العمل السابق ، ولكن هذه الحدود قد لا تسعف رب العمل بالحماية الكافية . فقد تفرض ظروف العمل لدى المنشأة أن يكون لديها من الأسرار الاقتصادية (صناعية كانت أو تجارية) ما يمثل تسربه خطورة خاصة حتى بعد انقضاء رابطة العمل ، كما أن ظروف المنشأة قد تسبب للعامل بتوطيد علاقاتهم - كما سبق وأشرنا - بالعملاء على نحو يخشى معه أن يسارع بعض العمال الى إنهاء العلاقة التعاقدية بقصد العمل استقلالا في منافسة رب العمل ، أو بقصد العمل لدى رب عمل منافس لقاء مقابل مغري . وفي مواجهة مثل هذه الاحتمالات تتحقق لدى رب العمل أسباب جدية للتخوف ، فيعمد الى ادراج شرط في العقد يمنع بمقتضاه العامل من منافسته بعد انقضاء الرابطة العقدية ولمدة طويلة .

ويمثل مثل هذا الشرط خطورة من نواح متعددة ، سبق ذكرها ، ونضيف اليها في هذا المقام أن العامل غالبا ما يضطر الى قبواه تحت ضغط الحاجة الى العمل

لذلك تشدد التشريع والقضاء في تطبيق شروط صحة شرط عدم المنافسة وفي تنظيم آثاره . وتدور فلسفة هذا التنظيم حول محاولة تحقيق التوازن بين

المصالح المتعارضة والمشروعة : مصلحة رب العمل في المحافظة على أسرار منشأته وعلى عملائه ، ومصلحة العامل في التمتع بحريته في ممارسة مهنته بعد انتهاء عقده .
ونعرض فيما يلي لأحكام الشرط في مطلبين تتعرض في الأول للقواعد الخاصة بشروط صحة الاتفاق وتفسيره وإثباته ، وتعرض في الثاني للقواعد الخاصة بآثار الشرط الصحيح .

المطلب الأول : القواعد الخاصة بشروط صحة الاتفاق ، تفسيره وإثباته

أولا : شروط صحة اتفاق عدم المنافسة

نظم المشرع المصري شروط صحة الاتفاق على عدم المنافسة في المادة ٦٨٦ من القانون المدني ، وقد تبنى في هذا النص بعض الحلول التي طبقها قضاء المحاكم الفرنسية . لذلك فإن التعرض لشرح موقف تلك المحاكم في تطوير القواعد التي تحكم هذا الموضوع يمثل أهمية كبيرة في فهم حلول القانون المصري الحاليه .
وفي بداية الأمر نظرت محكمة النقض الفرنسية الى الاعتبارات المتعارضة التي تحكم مشكلة شرط عدم المنافسة وانتهت الى حلول ترجح كفة رب العمل . فقد اتجهت بعض الأحكام الى تبنى حلول كانت قد طبقتها في شأن شرط عدم المنافسة الذي يتمتع به مشتري المحل التجاري في مواجهة بائعة . وكان الوضع قد استقر في هذا النطاق على أن شرط عدم المنافسة يعد مشروعاً وملزماً طالما أنه لم يفرض على البائع حظراً عاماً ومطلقاً ، وأن الحظر يعد كذلك اذا كان غير محدد من حيث نطاقه الجغرافي ومن حيث نطاقه الزماني على حد سواء . وعلى العكس يعد الاتفاق صحيحاً اذا كان قاصراً على مكان معين ولو أنه مؤبد من حيث الزمان ، وبذات المنطق يعد الشرط صحيحاً أيضاً اذا كان مطلقاً مكانياً ولكنه مقيد بفترة زمنية محددة (٢٤) .

ومفاد القول السابق أن القضاء المشار اليه قد فرق بين ما اعتبره الغاء للحرية

(٢٤) راجع : مصطفى طه ، القانون التجاري جزء ١ (١٩٥٦) رقم ٧٩٨

وبين ما اعتبره مجرد تقييد لها ، ثم ذهب الى أن الأول يرد عليه البطلان في حين يعد الثاني جائزا (٢٥) ، (٢٦) .

وبنقل الاتجاه السابق الى مجال شرط عدم المنافسة في علاقات العمل قضى بأن الشرط المطلق من حيث الزمان والمكان - كالاتفاق الذي يمنع المنافسة عموما بغير تحديد - يعد باطلا ، ذلك أن اطلاق القيد على هذا النحو يعنى اهدار حرية العامل في البحث عن عمل وليس مجرد فرض قيود عليها (٢٧) .

أما فيما هو أقل من اهدار حرية العمال على النحو السابق فان القضاء قد تطور تطورا هاما نحو الاهتمام الفعال بحماية مصالحهم .

ففي المرحلة الأولى للتطور قضى بأن شرط عدم المنافسة يعد صحيحا طالما لم يحمل منعا عاما ومطلقا من الناحيتين الزمانية والمكانية في آن واحد . بمعنى أن الشرط يصح اذا كان المنع محدودا برقعة جغرافية معينة حتى ولو كان مؤبدا من الناحية الزمنية . كما يعد كذلك اذا انصرف الى كافة أقاليم الدولة طالما أنه مقيد بفترة زمنية محددة ، وبذلك يكون القضاء قد نقل الحلول المستقرة في شأن بيع المحل التجاري (٢٨) .

(٢٥) راجع مثلا: محكمة Lyon ٢٩١ مايو ١٩٢٦ منشور في سيرى ١٩٢٦ جزء ١ ص ٦٩ حيث قضى ببطلان الشرط المطلق مكانا وزمانا ، وقصر التزام البائع على حدود ما تفرضه القواعد العامة في منع المنافسة غير المشروعة .
(٢٦) راجع : Pic في مطولة عن التشريعات الصناعية الطبعة السادسة رقم ٢٥٦ وما بعدها ، نقض مدني فرنسي ٢ يوليو ١٩٠٠ في D.P. ١٩٠١ جزء ١ ص ٢٩٤ ، و ١٥ يونيو ١٩٢٢ في D.P. ١٩٢٥ جزء ١ ص ٢١٣ ، وتعليق الأستاذ Pic في دالوز ١٩٣٠ جزء ١ ص ١٤٥ ، وتعليق الأستاذ Dupuch في D.P. ١٨٩٧ جزء ٢ ص ١٧٧ .

(٢٧) راجع : نقض مدني فرنسي ٢٥ مايو ١٨٦٨ في D.P. ١٨٦٩ جزء ١ ص ٢٧٧ ، عرائض ٢ مايو ١٨٨٢ في D.P. ١٨٨٢ جزء ١ ص ١٦٨ ، ومحكمة السين في ٩ مارس ١٩١٠ سيرى ١٩١٠ جزء ٢ ص ٢٦١ ، أيضا عرائض ٢٥ مايو ١٩٣٦ في ١٩٣٦ ص ٣٨٠ ، وعرائض ٢٢ يناير سنة ١٩٤١ D.A. ١٩٤١ ص ١٦٣ ، باريس ٧ فبراير ١٩٥٦ G.P. ١٩٥٦ جزء ١ ص ٣٧٨ .
وراجع في مصر : محكمة استئناف القاهرة في ١٩٣٠/٧/٢١ حيث قضى ببطلان الشرط المطلق لما فيه من اعتداء على حرية العامل : أشار اليه حسن كيرة ص ٤٩ هامش ٣ .

(٢٨) راجع : نقض مدني ٢٦ ارس سنة ١٩٢٨ في D.P. ١٩٣٠ جزء ١ ص ٤٥ وتعليق Pic : مدني ٢٧ أغسطس ١٩٣٦ D.H. ١٩٣٦ ص ٥٧١ ، نقض مدني =

غير أن قياس حالة العامل على حالة بائع المحل التجارى - على النحو السابق - قد تعرض - بحق - لكثير من النقد .

ففى حالة بيع المحل التجارى يعد التوازن الاقتصادى قائما بين البائع والمشتري وبالتالي يتم الاتفاق بينهما فى ظل الحرية الكاملة ، فى حين يخضع العامل فى عقد العمل لضغط نتيجة لتأثره بالتبعية الاقتصادية لرب العمل وهو ما قد يشوب رضائية الاتفاق على عدم المنافسة بظلال من الشك على الأقل . ومن ناحية أخرى فإن البائع يأخذ غالبا مقابلا ماليا لالتزامه بعدم منافسة المشتري ، لذلك يسوغ أن تقيد حريته فى منافسة المشتري على نحو متشدد (٢٩) .

لذلك انتقل القضاء الى مرحلة ثانية حققت حماية أكثر فعالية للعامل . فبدلا من الاكتفاء بأن يكون القيد الوارد على حرية العامل نسبيا من حيث المكان أو من حيث الزمان : Alternatif. اتجهت محكمة النقض الفرنسية - خاصة دائرة العرائض والدائرة الاجتماعية - الى وجوب أن يكون القيد نسبيا من حيث الزمان والمكان فى آن واحد : Cumulatif . ولكن القضاء لم يكتف بهذا التطور الهام بل أضاف اليه قييدا آخر جديد هو ضرورة ألا يؤدي الحظر الى تهديد المستقبل الاقتصادى للعامل ، فان تحقق مثل هذا التهديد وجب ابطال الاتفاق حتى ولو كان نسبيا من حيث الزمان والمكان (٣٠) .

وسنعرض لتفصيلات القواعد المشار اليها من خلال بحثنا للشروط التى اودعها المشرع المصرى نص المادتين ٦٨٦ ، ٦٨٧ من القانون المدنى المصرى .
القيود التى ترد على صحة ونطاق شرط عدم المنافسة فى التشريع المصرى :

نصت المادة ٦٨٦ من القانون المدنى على أنه : اذا كان العمل الموكول الى

= ١٤ ابريل سنة ١٩٣٧ D.H. ١٩٣٧ ص ٢٩٩ ، وباريس ٢٥ يونيو سنة ١٩٥٨ فى ١٩٥٩ J.C.P. جزء ١ رقم ٦٤٥٤٠ ، وراجع Brun فى أحكام القضاء فى قانون العمل (١٩٦٧) ص ١٥٠ ، ومقال Lyon - Caen السابق الاشارة اليها خاصة ص ٩١ ، وتعليق Pic المشار اليه سلفا ؟

(٢٩) راجع : Pic فى تعليقه السابق ، و Brun فى أحكام القضاء ص ١٥٠ .
(٣٠) راجع : نقض عرائضى ١٧ مايو سنة ١٩١١ D.P. ١٩١٣ جزء ١ ص ٣٤٢ ، اجتماعى ٢ أغسطس ١٩٢٨ D.H. ١٩٢٨ ص ٥١٨ ، اجتماعى ٢١ اكتوبر سنة ١٩٦٠ J.C.P. ١٩٦٠ جزء ٢ رقم ١١٨٨٦ ، اجتماعى ٤ يناير سنة ١٩٦٢ ، ١٩٦٢ J.C.P. جزء ٢ رقم ١٢٦٢٢

العامل يسمح له بمعرفة عملاء رب العمل أو بالاطلاع على سر أعماله كان للطرفين أن يتفقا على ألا يجوز للعامل بعد انتهاء العقد أن ينافس رب العمل ، أو أن يشترك في أى مشروع يقوم بمنافسته .

« غير أنه يشترط لصحة هذا الاتفاق أن يتوافر فيه ما يأتي :

« أ - أن يكون العامل بالغاً رشده وقت إبرام العقد .

« ب - أن يكون القيد مقصوداً من حيث الزمان والمكان ونوع العمل على القدر الضروري لحماية مصالح رب العمل المشروعة » .

كما نصت المادة ٦٨٧ مدني على أنه إذا اتفق على شرط جزائي في حالة الاخلال بالامتناع عن المنافسة وكان في الشرط مبالغة تجعله وسيلة لاجبار العامل على البقاء في صناعة رب العمل مدة أطول من المدة المتفق عليها ، كان هذا الشرط باطلاً وينسحب بطلانه أيضاً الى شرط عدم المنافسة في جملته .

الشرط الأول : يتعلق بأهلية العامل وقت إبرام الاتفاق :

نصت المادة ٦٢ من قانون الولاية على المال على الاكتفاء بأهلية التمييز لإبرام عقد العمل (بلوغ سن السابعة) فبلوغ الصبي لهذه السن يستطيع أن يبرم عقد عمل بغير حاجة الى اذن من الولى أو الوصى . وقد خرج المشرع على هذا المبدأ في شأن الاتفاق على عدم المنافسة ، إذ اقتضت المادة ٦٨٦ مدني لصحة هذا الاتفاق أن يكون العامل بالغاً سن الرشد ، أى أن يكون كامل الأهلية . ويبرر هذا التشدد خطورة شرط عدم المنافسة بالنسبة لمصالح العامل وحرية في ممارسة المهنة . لذلك تطلب المشرع الأهلية الكاملة لكي يتوافر للعامل القدر الكافي من الإدراك والتمييز لتقدير آثار تصرفه .

الشرط الثاني : يتعلق بتوافر المصلحة الجدية بالنسبة لرب العمل (٢١) :

لم تجز المادة ٦٨٦ مدني الاتفاق على عدم المنافسة الا اذا كان العمل الموكول الى العامل يسمح له بمعرفة العملاء أو الاطلاع على سر العمل . ويقصد المشرع

(٢١) يوجد شرط مماثل في قانون كل من ألمانيا وهولندا وكسمبورج :
Lyon - Caen المقال السابق رقم ١١ .

من هذا الحكم الى حصر نطاق الشرط في الحدود التي تتحقق فيها لرب العمل مصلحة جديدة في ادراجه ؟ فالأصل العام كما أشرنا من قبل هو حرية العامل في استرداد قدرته على ممارسة العمل الذي يختاره والاستثناء هو امكان فرض قيود على تلك الحرية ، لذلك يتعين ألا يسمح بالقيود الا اذا بررته مصلحة جديدة ، وتعتبر هذه القاعدة صياغة لمبدأ عدم جواز التعسف في استعمال الحق ، فحتى لو لم يوجد مثل هذا التحديد التشريعي ، فقد كان في امكان القضاء أن يستبعد وفقا للقواعد العامة ، الاتفاق الذي لا تبرره مصلحة معتبرة باعتباره مشوبا بالتعسف (٣٢) .

وقد حدد نص المادة ٦٨٦ مدني أساس مصلحة رب العمل بأن تكون ظروف ممارسة العمل تسمح للعامل بالاطلاع على أسرار المهنة أو أن يقيم علاقات مع العملاء . ففي أى من الفرضين المذكورين تتوافر لرب العمل أسباب التخوف من احتمال افشاء أسرارهم أو استقطاب جزء من عملائهم بعد انقضاء رابطة العقد (٣٣) .

وربما كانت مشكلة أسرار المهنة هي التي تثير مخاوف رب العمل بالدرجة الأولى ، لذلك يتعين أن يكون تقديرنا للأمور بميزان دقيق وعادل ، حتى لا يضار العامل من مجرد شكوك رب العمل وحرصه الشديد . ففي بعض الحالات قد يتبين أن ما يريد رب العمل أن يخفيه عن منافسيه ليس أكثر من وسائل تجاوزها البحث العلمي أو التقدم التكنولوجي . ومن ناحية ثانية فان المركز الذي يشغله العامل في المنشأة قد لا يسمح له بالاطلاع على أسرار الصناعة وبالتالي لا يجوز أن تنقيد حريته بغير مبرر ، وتطبيقا لهذا التحديد الأخير لا يصح شرط عدم المنافسة مثلا بالنسبة لعامل النظافة في أحد المصانع ، لأن مثل هذا العمل لا يهدد بحال مصالح رب العمل لا بالنسبة لأسرارهم ولا بالنسبة

(٣٢) راجع : Lyon - Gaen ، المقال السابق .

(٣٣) راجع : حسن كيرة رقم ٨٩ ، محمد علي عمران ، شرح قانون العمل والتأمينات الاجتماعية (١٩٧٠) ص ١٤٨ ، محمد لبيب شنب رقم ١٠٦ .

لعملائه . ويوضح لنا مثل هذا التحديد أن مشاكل التخوف من المنافسة خاصة في صورة ارتباطها بإفشاء أسرار المهنة تنصرف أساسا الى الكوادر العملية والفنية^(٢٤) .

الشرط الثالث : يتعلق بنطاق حظر المنافسة :

تطلب المادة ٦٨٦ مدني أن يكون المنع من المنافسة مقصورا من « حيث الزمان والمكان ونوع العمل على القدر الضروري لحماية مصالح رب العمل المشروعة » . وبذلك يكون النص قد وضع لمشروعية الشرط حدودا ثلاثة : زمان ، مكان ، ثم حد يتعلق بنوع العمل المحظور .

فما هو المقصود بكل من هذه الحدود الثلاث :

أولا : التحديد الزمني :

يتعين أن يكون الحظر مؤقتا ، كما يتعين ألا يتجاوز المدة المعقولة اللازمة للمحافظة على مصالح المشروع . ويلاحظ أن هذا القيد الزمني لا يكتفي بأن تكون المدة محددة أيا ما كان قدرها ، أي أنه ليس مجرد وسيلة لاستبعاد الشرط المؤبد ، ففي بعض الفروض قد يكون الاتفاق على عدم المنافسة مقيد مكانيا ومحدد زمانيا ومع ذلك يعتبر مؤبدا وبالتالي يرد عليه البطلان اذا أخذ في الاعتبار السن المتقدمة للعامل^(٢٥) ، كما يعامل الشرط ذات المعاملة اذا امتد الى فترة يفقد فيها العامل قدرته الانتاجية .

ويأخذ القيد الزمني أهمية كبيرة في الوقت الحاضر ، إذ أن هناك من قطاعات الصناعة ما تتطور فيه أساليب الانتاج الفنية بسرعة لا يجوز معها تقييد حرية العامل في المنافسة الالمدة وجيزة . ويمثل هذا التحفظ الوضع الغالب في صناعات العصر الحديث ، حيث تتلاحق الأساليب الجديدة والمستحدثة بسرعة فائقة .

وليس هناك حد كمي^(٢٦) للفترة الزمنية المعقولة ، ويترك الأمر لسلطة القاضي

(٢٤) راجع : Lyon - Caen المقال السابق خاصة رقم ١٧ .
 (٢٥) قارن : نقض مدني ٢ يوليو سنة ١٩٠٠ في D.P. جزء ١ ص ٢٦٤ .
 (٢٦) لم يضع المشرع المصري حدا كمي كما فعلت بعض التشريعات الأخرى : ففي لكسمبورج الحد الأقصى هو مدة سنة ، وفي إيطاليا الحد الأقصى هو =

التقديرية ليحدد في كل حالة مدى معقولة فترة المنع على ضوء الاعتبارات المحيطة بالموضوع .

وكما هو واضح من العرض السابق فإن المفهوم الزمني يعد تطبيقاً لفكرة المصلحة في ادراج الشرط ، فمصلحة رب العمل هي التي تبرر وجود الشرط وهي التي تسند استمرار وجوده الى فترة زمنية محددة .

ثانياً : التحديد المكاني :

يتعين أن يكون الحظر قاصراً على اقليم محدد أو رقعة جغرافية معينة . وهذا التحديد بدوره ليس تحكيمياً ، فنص المادة ٦٨٦ مدني لا يتطلب أن يكون المكان محصوراً مادياً ولكنه يضع معياراً مرناً « القدر الضروري لحماية مصالح رب العمل » . وتؤدي هذه المرونة الى تفاوت الحلول العملية من حالة الى أخرى ، كما تسمح بأن يؤخذ في الاعتبار مدى اتساع نشاط المشروع ومدى خطورة المنافسة على مصالحه في نطاق جغرافي يضيق أو يتسع حسب الأحوال . ذلك أن هناك من المشروعات ما يتسع نشاطه ليشمل كافة أقاليم الدولة وبالتالي قد لا يحقق حصر نطاق الشرط في رقعة جغرافية صغيرة الهدف من ادراجه . وتعبير آخر فإن من المشروعات ما تؤدي منافسته في مكان ما الى منافسته في كل مكان

وقد طبقت محكمة النقض الفرنسية المفهوم السابق في قضية كان شرط عدم المنافسة المعروض فيها يغطي كافة أقاليم الدولة الفرنسية ، وقد قضت محكمة الموضوع - وأيدتها محكمة النقض - بصحة الشرط على أساس أن نشاط رب العمل يشمل كل الأقاليم المشار إليها ، فضلاً عن غياب المشروع المنافس ، حيث كانت الشركة تمارس احتكاراً فعلياً في السوق الفرنسية (٣٧) .

وبالتالي يجب ألا ينظر الى التحديد المكاني نظرة متزمتة ، ويتعين أن تؤخذ في الاعتبار كافة الظروف المحيطة بالموضوع بقصد الحفاظ على مصالح الطرفين .

= ثلاث سنوات بالنسبة للعامل العادي وخمس سنوات بالنسبة للعامل الفني ، وفي ألمانيا الحد الأقصى سنتان . راجع Lyon - Caen في مقاله المشار اليه ص ٩٣ هامش ٤٦ (٣٧) نقض ٣ يناير سنة ١٩٦٤ J.C.P. ١٩٦٤ Lyon Caen رقم ١٣٥٥١ وتعليق Lindon

ثالثا : التحديد من حيث نوع العمل :

اشتراط المشرع المصرى أن يكون الاتفاق على عدم المنافسة مقيدا من حيث الزمان ومن حيث المكان في آن واحد . وقد كان هذا الاتجاه متسقا مع ما انتهى اليه قضاء المحاكم الفرنسية . ولكن هذا القضاء (وتبعه في ذلك المشرع المصرى) لاحظ أن مجرد التقييد الزمانى والمكانى قد لا يكفيا لحماية مصالح العامل ، فقد ينتهى الشرط رغم ذلك الى اغلاق سبل العمل في وجه العامل وذلك في الحالات التى يكون فيها الشرط غير مقيد بقطاع مهنى محدود . فالغالب أن يحرص رب العمل على تأمين مصالحه بالقدر الذى يقدر هو كفايته فيحرم على العامل أن يمارس - خلال الحيز الزمانى والمكانى المحددين - مهنة صاحب العمل أو الأعمال المرتبطة بها^(٣٨) . ولا شك أن ذلك قد يهدف من زاوية رب العمل الى حماية المشروع في الحدود التى تفرضها مصالحه ، ولكنه من ناحية أخرى لا ينظر الى الوجه الآخر الذى يمس مصلحة العامل .

لذلك بدأ القضاء يدخل في المناقشة معيارا شخصيا من جانب العامل ، فقضى بأنه يلزم لصحة الشرط أن يترك للعامل قدرة ممارسة نشاطه المهني بطريقة طبيعية^(٣٩) ، وأن على القاضى أن يبحث فيما اذا كان للعامل وسيلة أخرى لكسب رزقه وما اذا كان منعه من المنافسة يضعه أمام استحالة ممارسة مهنته^(٤٠) .

وقد عبر بعض الفقه عن هذا الاتجاه الأخير بالقول بأنه لا يجوز أن يهدر شرط عدم المنافسة الشخصية الاقتصادية للعامل Economique^(٤١) Personnalite

(٣٨) راجع حسن كيرة ٢٥١ ، ٢٥٢ ، محمد على عمران ص ١٤٩ ، محمد لبيب شنب رقم ١٠٥ .

(٣٩) اجتماعى ١٨ اكتوبر سنة ١٩٥٢ في J.C.P. ١٩٥٣ جزء ٢ رقم ٧٥١٩ .
(٤٠) عرائض ١٧ مايو سنة ١٩١١ D.P. ١٩١٣ جزء ١ ص ٣٤٢ . وراجع : Pic في تعليقه السابق الاشارة اليه ، و Brun في احكام القضاء ص ١٥٠ وما به ها .
وراجع : اجتماعى ٢١ اكتوبر سنة ١٩٦٠ في J.C.P. ١٩٦٠ جزء ٢ رقم ١١٨٨٦ الذى يحرم الشرط الذى يقيد حرية العامل فى صدور Quant a la nature de l'activite de l'interesse .
وراجع اجتماعى ٤ يناير ١٩٦٢ في J.C.P. ١٩٦٢ جزء ٢ رقم ١٢٥٢٢ الذى يحرم الشرط الذى يمنع العامل من ممارسة المهنة التى تتفق مع Conformer a sa Formation et a ses connaissances .

(٤١) راجع الأستاذ Pic في تعليقه السابق الاشارة اليه .

وأن هذا الاهدار يتحقق اذا كان من شأن الشرط أن يحرم العامل من استخدام مؤهلاته الفنية التي تهىء له الطريق الوحيد للمعيشة^(٤٢). ويحقق هذا التصور دفعة جديدة في طريق الحرص على المورد المالي للعامل على ضوء ظروف تأهيله المهني الشخصية .

ويلاحظ أن من شأن هذه النظرية الجديدة أن تجعل من مسألة تحقيق التوازن بين مصالح الطرفين (العامل ورب العمل) غاية في الدقة :

فمن ناحية يسود في الوقت الحالى اتجاه قوى نحو التخصص بل والتخصص الدقيق .

ومن ناحية ثانية فان شرط عدم المنافسة يتخذ أهميته وانتشاره بالنسبة لطبقة العمال الفنيين والمتخصصين ، حيث تتوافر لهذه الفئة بالذات الأسباب القوية لمنافسة رب العمل ومعرفة أسرارها الاقتصادية .

فاذا وضع الاعتبار السابق في قلب المناقشة الخاصة بأعمال الشرط أو اهماله فان ترجيح كفة أحد طرفي النزاع لن يمر بدون التضحية بمصالح الطرف الآخر . فالغالب أن يتعاقد العامل الفني على أداء العمل في حدود تخصصه ومؤهلاته الفنية ، فاذا طلب اليه أن يمتنع عن القيام بممارسة عمل مماثل بعد انتهاء فترة العقد ، فان ذلك قد يعنى عمليا أن يطلب اليه أن يعمل في غير نطاق تخصصه ، وهو ما قد يعنى بدوره الحكم عليه بالبطالة الاجبارية .

وفي المقابل لذلك فان مصلحة المشروع من وراء شرط عدم المنافسة لن يتحقق الا اذا منع العامل من ممارسة ذات النشاط الذي كان يؤديه لدى رب العمل السابق . وبالتالي فان انقاذ الشرط لن يتحقق الا في الأحوال التي يكون للعامل فيها مجال نشاط آخر غير ما كان يؤديه في المنشأة السابقة^(٤٣) .

ونعتقد أن السبيل لحل مثل هذا التناقض يكمن في اعطاء القاضى سلطة

(٤٢) راجع : Carbonnier ملاحظات في المجلة الفصلية للقانون المدني سنة ١٩٥٣ ص ١٢٤ والأحكام التي أشار إليها ، ومقال الأستاذ Brun في Melanges Roubier السابق الإشارة اليه خاصة ص ٣٦ .
(٤٣) راجع : Lyon — Caen في مقاله السابق الإشارة اليه خاصة رقم ١٧ ، ١٨ .

تقديرية لكي يقيم مدى صحة الشرط على ضوء القيود المتعددة التي تحيط بشريعته : القدر الكافي لحماية مصلحة المشروع ، مدى اتساع نطاق الشرط زمانياً ومكانياً . كما أن عنصراً هاماً يمكن أن يكون مؤثراً في هذا النطاق هو مدى المقابل الذي يكون العامل قد حصل عليه لقاء التزامه بعدم المنافسة ، خاصة وأن الاعتبارات الانسانية تختلط بالاعتبارات القانونية عند النظر للموضوع من زاوية مصالح العامل .

الشرط الرابع : يتعلق بضرورة ألا يرتبط اتفاق عدم المنافسة بشرط جزائي مبالغ فيه :

نصت المادة ٦٨٧ من القانون المدني على أنه : « اذا اتفق على شرط جزائي في حالة الاخلال بالامتناع عن المنافسة وكان في الشرط مبالغة تجعله وسيلة لاجبار العامل على البقاء في صناعة رب العمل مدة أطول من المدة المتفق عليها ، كان هذا الشرط باطلاً وينسحب بطلانه أيضاً الى شرط عدم المنافسة في جملة » .

فقد خشى المشرع أن ينص الاتفاق على التزام العامل بدفع تعويض كبير في حالة الاخلال بشرط عدم المنافسة ، وأن يكون ذلك وسيلة لاجبار العامل على البقاء في خدمة رب العمل أطول مدة ممكنة . ووفقاً لهذا التصور اعتبر المشرع أن الشرط الجزائي ، في مثل هذا الفرض ، يمثل اخلالاً بالحرية الشخصية للعامل واضراراً بمصالحه ، لذلك نظم جزاء المبالغة فيه على نحو يردع رب العمل عن مثل هذا السلوك .

لذلك لم يكتف المشرع بانقاص الشرط المبالغ فيه بل قرر بطلانه كلياً ، وكان من المتصور وفقاً للقواعد العامة أن يقف الأمر عند هذا الحد ولكن المشرع تجاوز ذلك الى حد تقرير بطلان شرط عدم المنافسة بالتبعية لبطلان الشرط الجزائي ، وهو ما يمثل تشدداً يجاوز مقتضى القواعد العامة في نظرية الالتزام^(٤٤) .

(٤٤) راجع اسماعيل غانم رقم ١٢٤ مكرر ، حسن كيرة ص ٢٥٣ ، محمد على عمران ص ١٤٦ ، ١٥٠ ، محمد لبيب شنب رقم ١٠٥ ، محمود جمال الدين زكي رقم ١٤٢ . وراجع وفارن أكثم الخولى ص ١٨٨ الذي ينتقد التشدد من جانب المشرع فيقرر أن النص يطبق عقوبة مدنية على رب العمل الذي يحاول الاعتداء على مبدأ حرية العامل، وأنه كان يكفي ابطال الشرط الجزائي وترك التعويض للقواعد العامة . وراجع اهاب اسماعيل ، السابق رقم ١٧ الذي يتمنى لو أن =

ثانيا : القواعد الخاصة بتفسير الشرط واثباته

تفسير الشرط :

يتعين أن يكون شرط عدم المنافسة صريحا وواضح الدلالة في التعبير عن قصد المتعاقدين . فاذا شاب الشرط غموض أو ثار بصده شك ، تعين تفسير عباراته لمصلحة العامل^(٤٥) . كما يتعين على القاضى أن يلتزم بنص الشرط دون توسع في تفسيره .

ويعود مبرر هذه القاعدة الى أن الأصل هو حرية العامل بعد انتهاء عقده في أن يمارس مهنته وفق اختياره الكامل ، فاذا قيدت حريرته بمقتضى الاتفاق فان هذا القيد يعد خلافا للأصل ويجب بالتالى عدم التوسع في تفسيره .

لذلك يرى بعض الفقه أنه اذا لم يتبين من الاتفاق مدى المنع ، وما اذا كان يشمل قيام العامل بالعمل لدى مشروع منافس فضلا عن اشتراكه في تأسيس مثل هذا المشروع ، وجب تفسير الاتفاق بأنه لا يحظر سوى انشاء مشروع منافس دون حظر الالتحاق لدى أرباب عمل آخرين^(٤٦) . كما قضى في ذات المعنى بأنه اذا كان الشرط قد تحدد بحالة انتهاء العقد اختيارا من جانب العامل فلا يجوز تطبيقه في حالة الانهاء التعسفى من جانب رب العمل^(٤٧) . كما قضى بأنه في حالة النص على منع مدير احدى المنشآت من أن يؤسس أو يستغل

= المشرع استبدل بهذا الاسلوب مبدأ فرض تعويض عادل للعامل مقابل شرط عدم المنافسة .

يلاحظ أن القواعد العامة تجعل من جزاء المبالغة في الشرط الجزائى امكان استبعاده أو تخفيضه وفقا للأحوال ، كما تجعل من الشرط الجزائى التزاما تابعا للالتزام الأسمى وبالتالي فان بطلان الأول لا يستتبع بطلان الثانى : راجع اسماعيل غانم النظرية العامة للالتزام الجزء الثانى رقم ٤٩ ، ٥٠ ، وراجع المواد ٢٢٤ ، ٢٢٥ مدنى ، ومن الواضح أن المشرع قد تجاوز هذه المفاهيم في المادة ٦٨٧ مدنى .

في بلجيكا ق ٧ اغسطس سنة ١٩١٢ لا يعمل بالشرط اذا كان أجر العامل ضئيلا أى في حدود الحد الأدنى المقرر قانونا ، ويستند هذا الحكم الى أن تقدير إعادة تشغيل مثل هذا العامل لا يمثل عادة خطورة على رب العمل السابق .

(٤٥) راجع : محمد لبيب شنب ، رقم ١٠٥ .

(٤٦) محمد لبيب شنب ، الموضوع السابق .

(٤٧) نقض فرنسى عرائض ٧ يونيو سنة ١٩٢٨ في جازيت دى باليه جزء ٢

ص ٤٤٣ ، وراجع Brun et Galland قانون العمل (١٩٥٨) ص ٣٤١ .

أو يدير مباشرة أو بطريق غير مباشر (في حدود ١٠٠ كم وخلال خمس سنوات من تاريخ انتهاء عقد العمل) تجارة أو منشأة من ذات طبيعة نشاط رب العمل ، فإن مثل هذا الشرط لا يمنع المدير المذكور من أن يشغل منصب المدير الفني Directeur Technique في شركة ذات نشاط مماثل (٤٨) .

ويبدو لنا من الأحكام السابقة أن مبدأ التفسير الضيق يمكن أن يمتد الى تقدير الظروف التي يتم فيها إنهاء علاقة العمل ، كما يمتد الى فهم نوعية النشاط المنافس الذي يشملته الحظر .

ومع ذلك فلا يجوز الانسياق خلف اغراء التفسير الضيق الى حد التزمّت في مواجهة مصالح رب العمل السابق . صحيح أن مبدأ حرية العمل مبدأ أساسى ولكنه لا يجوز أن يطبق بطريقة تتعرف به عن هدفه ، وبالتالي لا يجوز أن ينتهى الى الاضرار البالغ بمصالح المنشأة السابقة .

ولهذا اتجه جانب آخر من القضاء الى التركيز على الغاية التي من أجلها وضع شرط عدم المنافسة والى محاولة الحرص عليها ، فقد قضى بأن حظر قيام ممثل شركة التأمين بتمثيل شركات أخرى يقتضى منعه من انشاء شركة جديدة أو أن يشترك في ادارتها ، لأن القول بالعكس يؤدي الى الانحراف بالشرط عن غايته . ومن هذا القبيل أيضا ما يثيره بعض الفقه (٤٩) في صدد تفسير ما ذهب اليه المادة ٦٨٦ من قانوننا المدني من جواز الاتفاق على منع العامل من أن « يشترك في أى مشروع » ، اذا أدرج في الاتفاق يقتصر على الدخول شريكا في مشروع منافس أم يمتد الى صور أخرى من المساهمة كالتعاقد على القيام بعمل ما . اذ يرى الفقه المشار اليه أن الحرص على فعالية الشرط بما يحقق الهدف منه يقتضى أن ينصرف الاشتراك الى مساهمة العامل في المنافسة سواء بصفته شريكا أو بصفته عاملا (٥٠) .

(٤٨) استئناف ليون Lyon في ٢١ ديسمبر سنة ١٩٦٧ في دالوز ١٩٦٩

ص ٢٥

(٤٩) راجع : اسماعيل غانم رقم ١٢٤ .

(٥٠) راجع : اسماعيل غانم ، الموضع السابق ، محمود جمال الدين زكى

رقم ١٤٢ .

ويؤكد هذا التفسير أنه يتفق مع الحماية الفعالة التي فرضها المشرع لاسرار العمل حيث فرض على العامل عدم افشائها حتى بعد انقضاء فترة العقد وبذلك يكون من المناسب أن ينصرف لفظ « يشترك » الى كافة صور مساهمة العامل في مشروع منافس كشريك أو كعامل^(٥١)، وأن النص الفرنسي للمادة ١/٦٨٦ مدني استخدم لفظ *Prendre Part* وهو لفظ يعطى كافة صور المساهمة السالف ذكرها^(٥٢).

ونعتقد على ضوء ما سبق أن المسألة لا تقبل صياغة مبادئ عامة صارمة^(٥٣)، وأن على القاضي في كل حالة على حدة أن يفسر الشرط، مراعيًا بصفة عامة التفسير الضيق، ولكن أخذًا في الاعتبار أيضًا روح الاتفاق وما انصرفت اليه النية المشتركة لطرفيه.

وقد كشف قضاء النقض الفرنسي عن معان تتفق مع هذا التوجيه الأخير في صدد مسألة أخرى لا تتعلق بالتفسير مباشرة ولكنها تتعلق بموضوع مجاور يحكمه اعتبار التخفيف على العامل هو موضوع استخلاص تنازل رب العمل عن التمسك بالشرط اذا توافرت ظروف تؤدي الى افادة ذلك بطريقة ضمنية^(٥٤).

ففي فرنسا يضاف الى شهادة نهاية الخدمة التي تعطى للعامل تعبير *Libre de tout engagement* ويعنى خال الطرف من كل التزام، وقد ثار التساؤل حول ما اذا كان هذا التعبير يعنى اخلاء طرف العامل من كافة الالتزامات بما في ذلك الالتزام بعدم المنافسة (ان وجد)؟ ففي قضيتين متشابهتين خالف العامل مقتضى الالتزام الصريح بعدم المنافسة بحجة أن شهادة نهاية الخدمة حوت العبارة السالفة الذكر، وعند النظر في دعوى رب العمل ضد العامل ادعى هذا الأخير أن العبارة المذكورة تعنى تنازلاً من جانب رب العمل عن التمسك بشرط عدم المنافسة.

(٥١) راجع: اهاب حسن اسماعيل شرح قانون العمل رقم ١١٨ .

(٥٢) راجع: اهاب حسن اسماعيل، الموضع السابق .

(٥٣) راجع: في اتجاه التفسير الواسع نقض اجتماعي ١٩ ديسمبر سنة

١٩٦٦ دالوز ١٩٦٧ ص ١٩٩ .

(٥٤) راجع: نقض اجتماعي ٢١ نوفمبر ١٩٥٨ في Bull. IV (1954) 1299

في القضية الأولى : انتهت محكمة الموضوع الى أن تعبير اخلاء الطرف لا يعنى اطلاقا تنازل رب العمل عن التمسك بشرط عدم المنافسة بل يفيد فقط تقرير انتهاء عقد العمل . وعند عرض الموضوع أمام محكمة النقض انتهت الى اقرار وجهة نظر محكمة الموضوع على اعتبار أن المسألة لا تخرج عن البحث في نية الأطراف لتقدير مدى المعنى المقصود من عبارة شهادة انتهاء الخدمة^(٥٥) .

وفي القضية الثانية : استخلص قاضي الموضوع - على عكس الحكم السابق - أن عبارة اخلاء الطرف تفيد اعطاء العامل كامل الحرية في ممارسة نشاطه بغير التزام بشرط عدم المنافسة . وعند عرض الموضوع على محكمة النقض أيدت بدورها محكمة الموضوع على أساس أن ما انتهت اليه هذه الأخيرة لا يحمل أى تحريف لعبارة شهادة نهاية الخدمة^(٥٦) .

ويبدو مما سبق أن محكمة النقض قد وضعت المشكلة في إطار البحث عن نية الأطراف في كل حالة على حده ، وبالتالي كان لا بد أن يدخل البحث فيها في اختصاص قاضي الموضوع وأن ينتهي الى حلول تختلف من حالة الى أخرى .

اثبات الشرط :

لكي يلتزم العامل بعدم المنافسة بعد انتهاء العقد وفيما يجاوز مقتضى القواعد العامة ، لا بد أن يوجد اتفاق يقرر هذا الالتزام ويحدد مضمونه .

ويتعين أن يتم اثبات الشرط كتابة دائما سواء كان عقد العمل من العقود الخاضعة للقانون المدني أم من العقود الخاضعة لقانون العمل .

ففي الحالة الأولى : نعتقد في وجوب الكتابة على أساس أن شرط عدم المنافسة يجب أن يعتبر - في تقديرنا - غير محدد القيمة ، أي كانت قيمة العقد الذي أدرج الشرط في نطاقه ، أي حتى لو كانت قيمته أقل من عشرين جنيها . ذلك أن شرط عدم المنافسة يقيد العامل بالنسبة للمستقبل وبالتالي لا يمكن أن

(٥٥) راجع : نقض اجتماعي ٢٤ أكتوبر ١٩٦٠ في J.C.P. 1960 IV 166 .
(٥٦) راجع : نقض اجتماعي ٣ يناير سنة ١٩٦٤ في J.C.P.J. 13551 وتعليق Lindon

تحدد قيمته الاقتصادية بطريقة مسبقة . ولا يعنى من شرط الكتابة الا وجود مانع مادي أو أدبي يحول دون الحصول على وثيقة مدونة^(٥٧) .

أما في الحالة الثانية : أي حالة الاتفاقات الخاضعة لقانون العمل ، فإن عقد العمل يتعين أن يكون ثابتا بالكتابة وفقا للمادة ٤٣ من ذلك القانون ، وبالتالي يتعين أن يكون شرط عدم المنافسة مكتوبا دائما ، فإذا لم تتوافر الكتابة « جاز للعامل وحده اثبات حقوقه بجميع طرق الاثبات » (م ٤٣ عمل) .

ويحقق شرط كتابة الالتزام بعدم المنافسة حماية فعالة بالنسبة للعامل ، إذ به يصبح التراضي مؤكدا حول وجود الشرط وحدوده .

المطلب الثاني : آثار شرط عدم المنافسة

أولا : آثار الشرط الصحيح بالنسبة للعامل

إذا تحققت شروط صحة الاتفاق على عدم المنافسة ، والسابق عرضها ، تعين على العامل الالتزام به واحترام مقتضاه ، فإذا أخل بالالتزام كان مسئولا عن ذلك مسئولية تعاقدية ويجوز لصاحب العمل أن يطالب بإزالة المخالفة بوقف المنافسة أو اغلاق المنشأة المنافسة ، كما يجوز للقاضي أن يحقق هذا الجزاء عن طريق الغرامة التهديدية . ولصاحب العمل أن يطالب فضلا عن ذلك ، بالتعويض عما لحقه من أضرار .

ويعتبر التزام العامل على النحو السابق التزاما بالامتناع عن عمل ولذلك فلا حاجة برب العمل السابق الى اعداره بالتنفيذ ، فالإخلال بالالتزام يتحقق بمجرد التحاق العامل بمنشأة منافسة أو قيامه باستقلالاً بمنافسة رب العمل السابق .

ويستطيع رب العمل السابق أن يثبت مخالفة العامل بكافة الطرق ، فالأمر لا يعدو بالنسبة له أن يكون اثباتا لواقعة قانونية^(٥٨) .

(٥٧) مع ملاحظة أن العلاقة بين العامل ورب العمل لا تعد في حد ذاتها ، وبغير وجود صلة قرابة مثلا ، من قبيل الموانع : راجع حسن كيرة ، رقم ٧٤ ، راجع أيضا Lyon - Caen الذي يشير الى ما يشترطه القانون الألماني والهولندي صراحة مع وجوب الكتابة ، المقال السابق الإشارة اليه رقم ١١
(٥٨) راجع : Lyon - Caen ، المقال السابق رقم ٤١ .

ولكن هل يتعين احترام الشرط الصحيح في كافة الظروف ؟

يبدو أن المشرع قد تشدد مرة أخرى في اتجاه التضييق من حالات تطبيق الشرط . فقد نصت المادة ٦٨٦/٣ من القانون المدني على حالتين يعنى فيهما العامل من الالتزام بمقتضى الشرط الصحيح بعدم المنافسة دون أن يتعرض لجزاء ما :

الحالة الأولى : اذا فسخ عقد العمل بناء على خطأ من جانب رب العمل :

لا يلتزم العامل بمقتضى اتفاق عدم المنافسة اذا كان العقد قد انتهى بسبب خطأ من جانب رب العمل . فقد نصت المادة ٦٨٦ مدني على أنه لا يجوز أن يتمسك رب العمل بهذا الاتفاق « اذا وقع منه هو ما يبرر فسخ العامل للعقد » . وبالتالي فان انتهاء العقد بسبب خطأ محدد من جانب رب العمل أو بسبب اخلاله بالتزاماته تجاه العامل ، يؤدي الى اعفاء العامل من التزامه بعدم المنافسة . ويستوى في هذه الحالة أن يكون الفسخ بناء على طلب العامل أو بارادة رب العمل .

وترجع الحكمة من هذ النص من الناحية الاجتماعية الى أن الآثار السيئة لانتهاء الرابطة العقدية على الاستقرار المهني للعامل لا يجوز أن تتضاعف بتقييد حريته في ممارسة مهنته ولو كان في ذلك منافسة لرب العمل المخطيء .

أما من الناحية القانونية فيمكن القول بأن خطأ رب العمل يعفى العامل من التزامه^(٥٩) ، ويضيف بعض الفقه الى ذلك تفسيراً يستند الى ارادتي الطرفين ، فالفرض أن هاتين الارادتين قد اتجهتا الى اعمال الشرط في حالة استقالة العامل وليس الى حالة اقالته^(٦٠) .

وتطبيقاً لنص المادة ٦٨٦/٣ مدني يعفى العامل من التزامه بعدم المنافسة اذا ترك العمل بارادته بسبب عدم قيام رب العمل بالوفاء بالأجر ، أو بسبب اعتدائه — أو من ينوب عنه — على العامل أو على أحد أفراد أسرته^(٦١) .

(٥٩) راجع أحكام القضاء الفرنسي التي تتبنى ذات الحل : اجتماعي ٣ ديسمبر سنة ١٩٤٣ في D.P. ١٩٤٤ ص ١١٠ ، وراجع : Brun في مقاله السابق الاشارة اليه ص ٣٦٦ ، جمال زكي رقم ١٤٢ .
(٦٠) نقض تجاري ٢٧ فبراير سنة ١٩٥٠ في D.P. جزء ٢ ص ٧٢ .
(٦١) راجع : محمد لبيب شنب رقم ١٠٧ .

الحالة الثانية : اذا فسخ رب العمل العقد او رفض تجديده دون ان يقع من العامل ما يبرر ذلك . (م ٦٨٦ مدني) :

وواضح أن المشرع نظر الى المسألة من جانب واحد هو جانب العامل ، وأغفل جانب رب العمل . ذلك أن الشرط يسقط في هذه الحالة بسبب الانهاء أو عدم التجديد اذا لم يسند الى العامل خطأ محدد ولو وجدت ظروف جدية (كسوء الحالة المالية للمسروع) تبرر هذا الاجراء من جانب رب العمل . ويرى بعض الفقه أنه كان من الأجدر بالمشرع أن يقرن حرمان رب العمل من التمسك بالشرط بحالة انتفاء مبرر الفسخ أو عدم التجديد من جانب الطرفين معا ، فالحرمان من التمسك بالشرط على النحو الوارد بالنص يعد بمثابة عقوبة مدنية غير مناسبة ، خاصة اذا كان فسخ العقد أو رفض تجديده يستند الى ظروف اقتصادية سيئة يمر بها رب العمل (٦٢) . ونحن لا نسلم بهذا النقذ لأن المشرع قد راعى في وضعه للحكم الوارد بالمادة ٣/٦٨٦ أن يجنب العامل تحمل جزء من مخاطر المشروع وقرر أن يتحملها رب العمل بمفرده ، خاصة وأن شرط عدم المنافسة يعد مخالفا لمبدأ أساسى هو مبدأ حرية العمل وما يرتبط به من حساسية بالغة بالنسبة للعامل (٦٣) .

ثانيا : آثار الشرط التصحيح بالنسبة لرب العمل الجديد

تتحقق المسؤولية عن مخالفة شرط عدم المنافسة ، من ناحية ثانية ، في حق صاحب العمل الذي تحققت المنافسة غير المشروعة بالتحاق العامل بمنشأته . غير أن المسؤولية هنا تعد في هذه الحالة مسئولية تقصيرية ، ويشترط لأعمالها ، بالتالى ، أن يتحقق الخطأ في جانب رب العمل الجديد .

(٦٢) راجع : حسن كيرة ص ٢٥٤ ، ٢٥٥ ، وراجع ما يبدو أنه اقرار لوجهة نظر المشرع . اسماعيل غانم رقم ١٢٤ مكرر ثانيا ، وراجع محمد ليبب شنب رقم ١٠٧ .

(٦٣) قارن في فرنسا حيث حكم بعدم الاعتداد بالشرط في حالة انهاء العقد بسبب خطأ العامل اذا كان الانهاء قد تم بعد شهور محدودة من بداية عقد التدرج المهني ، فقد قدر قاضى الموضوع ان العامل انما يقبل الشرط في مثل هذه الحالة في سبيل تعلمه لمهنة معينة ، فاذا ما انتهى العقد بعد فترة وجيزة لا تسمح بتحقيق هدف العامل فان الاتفاق على عدم المنافسة يصبح بغير سبب ، وقد أقرت محكمة النقض هذا التحليل : اجتماعى ٦ نوفمبر سنة ١٩٤٧ : Dr. Soc. : ١٩٤٧ ص ١٦٢ .

ويلاحظ أنه إذا تحققت مسؤولية العامل تعاقديا ومسئولية من استخدامه تنصيريا فإن كل منهما يلتزم بتعويض الضرر الذي أصاب رب العمل السابق تعويضاً كاملاً ، وهي صورة لما يسمى بالمسئولية المجتمعة أو الالتزام التضامى (٦٤) .

ويلزم لكي تتحقق المسؤولية التقصيرية في حق رب العمل الجديد أن يتوافر الخطأ في جانبه بأن يكون قد تعاقد مع العامل عن علم بوجود شرط عدم المنافسة . وقد أثارت ضرورة علم رب العمل بعض المسائل الخاصة بالبيانات الواجب ادراجها في شهادة نهاية الخدمة التي تعطى للعامل عند تركه للعمل :

فقد أوجبت المادة ٨٦ من قانون العمل المصري (تقابلها المادة ٢٣ من الكتاب الأول من قانون العمل الفرنسي) « على صاحب العمل أن يعطى العامل مجاناً في نهاية عقده بناء على طلبه شهادة يبين فيها تاريخ دخوله في الخدمة وتاريخ خروجه منها ونوع العمل الذي كان يؤديه ، ويبين فيها أيضاً الأجر والمرتبات الأخرى ونوع الامتيازات ان وجدت اذا طلب العامل ذلك » .

ويذهب الفقه الى أن الشهادة يتعين أن تقتصر على المعلومات الواردة بالنص ، وبالتالي يحظر على رب العمل أن يدرج بها معلومات أخرى ، خاصة ما يتعلق بتقدير كفاءة العامل . . بحيث لا تتضمن الشهادة أية توصية أو تزكية ، كما لا يجوز أن تتضمن نقداً للعامل أو تعريفاً به . والهدف من هذا القيد الأخير هو أن تقتصر الشهادة على أن تكون وصفاً لحقيقة الواقع في صدد قيام العامل بعمل معين لمدة معينة وبأجر معين حتى يتسنى له الحصول على عمل آخر في المستقبل . أى أن المشرع حريص على ألا تصبح الشهادة عائقاً في سبيل إعادة تشغيل العامل . وهنا ثار التساؤل حول ما اذا كان من الجائز أن يذكر شرط عدم المنافسة في شهادة نهاية الخدمة ؟ من الناحية العلمية لا بد لنا أن نقرر أن ادراج مثل هذا البيان لا بد أن يعوق حصول العامل على عمل جديد .

قد يدعو التفسير الحرفي لنص المادة ٨٦ عمل ، في ظل الهدف الذي توخاه

(٦٤) راجع : اسماعيل غانم : النظرية العامة للالتزام الجزء الثاني رقم ١٥٩ . يلاحظ أن أقرار مسؤولية رب العمل الثاني تقصيرياً لا تستتبع أى مساس بصحة تعاقدته مع العامل .

المشرع ، الى التشدد في صياغة الشهادة بحيث تقتصر محتوياتها على ما ورد بالنص دون أية اضافة حتى ولو كانت في صالح العامل^(٦٥) .

غير أن هذا التشدد لا يستجيب في الغالب لما يحدث عمليا في العلاقات العمالية ، فعالبا ما تنص الشهادة على اشادة بكفاءة العامل^(٦٦) ولا يتصور أن يتمسك أحد الطرفين ببطان الشهادة لهذا السبب . وقد أيد قضاء النقض الفرنسي^(٦٧) هذا الاتجاه بأن عدل من صياغة القاعدة فأصبحت تحظر ذكر البيان انصار دون المفيد^(٦٨) ، ولكن العامل لا يستطيع أن يفرض على رب العمل أن يمتدحه ، فالأمر يظل اختياريا لرئيس المنشأة .

ووفقا لهذا التصوير الجديد هل يعد ذكر شرط عدم المنافسة في شهادة نهاية الخدمة من قبيل المعلومات الضارة أم لا ؟

قدرت محكمة النقض الفرنسية أن ذكر شرط عدم المنافسة - طالما توافرت له مقومات الصحة - لا يعد من المعلومات الضارة^(٦٩) ، وبالتالي يصح ادراجه في شهادة نهاية الخدمة .

وقد يبدو للوهلة الأولى أن اتجاه المحكمة المذكورة جدير بالتأييد على أساس أن تقييم مدى نفع معلومات معينة من ضررها لا يتم وفق تصور عملي بحث بل يتعين أن يتم في اطار الالتزامات القانونية القائمة ؟ ولا شك أن العامل يلتزم عند التقدم لشغل وظيفة جديدة بأن يحدد بأمانة لرب العمل الجديد ، مدى حريته في التعاقد من عدمه على ضوء تعهداته وفقا للعقد المنتهي^(٧٠) .

ويدعم الاتجاه السابق أن بعض القضاء قد استقر على اعتبار أن التصريح غير الحقيقي من جانب العامل بأنه خال الطرف

- (٦٥) اسماعيل غانم رقم ٢٣٢ .
 (٦٦) Lindon في J.C.P. ١٩٦٤ رقم ١٣٥٥١ تحت نقض مدني ٣ يناير سنة ١٩٦٤ .
 (٦٧) Lindon ، التعليق السابق ، و Brun في احكام القضاء ص ٢٧ وما بعدها
 (٦٨) نقض اجتماعي ٨ يناير سنة ١٩٤٨ في D. ١٩٤٨ ص ٢١٦ .
 (٦٩) نقض مدني ٣ يناير سنة ١٩٦٣ السابق الاشارة اليه .
 (٧٠) Lindon التعليق السابق ونقض ١٠ فبراير سنة ١٩٦٥ في J.C.P. ١٩٦٥ جزء ٢ رقم ١٤١٨١ وتعليق الأستاذ Camerlynck

من كافة الالتزامات ، بمناسبة ابرامه عقد عمل جديد ، يعد من قبيل الخطأ الجسيم المبرر لانتهاء العلاقة التعاقدية بدون تعويض^(٧١) . كما يضاف الى ذلك أن رب العمل الجديد ذاته يعتبر مسئولاً في مواجهة رب العمل السابق عن تشغيل العامل ، خلافاً لشرط عدم المنافسة ، وأنه يتعين عليه (رب العمل الجديد) أن يتحقق من خلو طرف العامل من أية التزامات سابقة . وقد أفادت محكمة النقض اتساقاً مع هذا المنطق بأن شهادة نهاية الخدمة يجب أن تتضمن تعبير إخلاء الطرف – المذكور سلفاً – وأن رب العمل الجديد الذي لا يتحقق من هذا الأمر يعد مهملًا بما يستوجب مسئوليته^(٧٢) .

وبذلك تنتهي شهادة نهاية الخدمة الى أن تصبح أداة تنظيمية فيما يثيره شرط عدم المنافسة من مشكلات العلاقة الثلاثية بين رب العمل السابق ورب العمل الجديد والعامل^(٧٣) ، وتساهم بالتالي في تفادي مخالفة الشرط المذكور . ومع ذلك فإنا نعتقد أن الاعتبارات السابقة لا تنهض سنداً لمخالفة نص القانون وروحه ، لأن معنى الاتجاه السابق هو أن يضاف الى الشهادة بياناً غير ما ورد على سبيل الحصر .

صحيح أنه ليس للعامل أن يتضرر قانوناً من بيان يقصد به إيضاح مدى حرته في التعاقد على ضوء التزاماته السابقة . ولكن هذا القول يفترض أن شرط عدم المنافسة قد استجمع مقومات صحته ونفاذه قانوناً ، في حين أنه قد يثير في الحقيقة صعوبات بالغة في تفسيره في حالات كثيرة ، وبالتالي قد ينتهي الأمر الى تفسيرات متناقضة من جانب كل من الطرفين^(٧٤) .

كما أن تعبير خالي الطرف قد يستهدف مجرد الكشف عن انتهاء الرابطة

(٧١) اجتماعي ١٠ فبراير سنة ١٩٦٥ في J.C.P. جزء ١٤١٨١ السابق الإشارة اليه .

(٧٢) اجتماعي ٧ ديسمبر سنة ١٩٥٧ في G.P. سنة ١٩٥٨ جزء ١ رقم ١٤٠ ، حيث قضى بمسئولية رب العمل الجديد من تشغيل عامل كان يعمل في خدمة منشأة لها نشاط في ذات المقاطعة ، على أساس اهماله في عدم التحقق من خلو طرفه .

(٧٣) راجع : Camerlynck في تعليقه في J.C.P. ١٩٦٥ جزء ٢ رقم ١٤١٨١ ، و Brun في أحكام القضاء ص ٢٧٢ .
(٧٤) راجع Brun ص ٢٧٢ .

العقدية بطريقة طبيعية دون أن يقصد به تنازل رب العمل السابق عن التمسك بشرط عدم المنافسة^(٧٥) ، وقد يستهدف على العكس ، اقرار حرية العامل في التعاقد لدى من يشاء^(٧٦) . ويتوقف الأمر على تقدير قاضي الموضوع لنوايا الطرفين^(٧٧) .

وأخيرا فان العامل قد يترك العمل أثناء قيام الرابطة العقدية بسبب خطأ فاحش من جانب رب العمل ، ومع ذلك يصر هذا الأخير على عدم ذكر اخلاء طرف العامل في شهادة نهاية الخدمة ، وبالتالي يوضع العامل تحت رحمة رب العمل .

ثالثا : ما يترتب على بطلان الاتفاق

اذا لم تتوفر شروط صحة الاتفاق بأن تخلف مطلب من مطالب التشريع اللازمة لذلك فان العامل يسترد حريته كاملة في ممارسة مهنته بالتعاقد لدى رب عمل آخر ، أو بالعمل استقلالا لحسابه . ولا تثار مسؤوليته - في هذه الحالة - عما قد يسببه من أضرار لرب العمل نتيجة للمنافسة الا في حدود ما تقتضيه القواعد العامة من حظر المنافسة غير المشروعة .

غير أن بطلان الشرط قد يخلف بعض المشكلات خاصة اذا كان العامل قد حصل على مقابل مادي لالتزامه . واذا كان هذا المقابل مبلغا من المال فان هذا المقابل يصبح وقد تقرر بطلان الشرط بغير سبب ويتعين على العامل بالتالي أن يرد له لرب العمل السابق^(٧٨) .

أما اذا كان المقابل شيئا آخر كتعليم مهنة أو تدريب عليها ، فمن غير المتصور أن يعالج الموقف بذات المنطق السابق ، وربما دفعا مثل هذا الوضع الى تساؤل آخر هو : هل يجوز للقاضي أن يعدل الاتفاق الباطل بأن يرده الى حدود المشروعية التي تتفق مع القواعد القانونية التي تحكم الموضوع ؟ فاذا كان ما يهدد الاتفاق هو أنه قد أبرم لمدة غير محددة ، أو أنه يعطى نطاقا جغرافيا غير محدود ، أو أنه

(٧٥) اجتماعي ٢٤ أكتوبر سنة ١٩٦٠ في Bull جزء IV ص ٧١١ .

(٧٦) تجاري ١٩ يونيو سنة ١٩٥٧ في Bull جزء III ص ١٧٠ .

(٧٧) راجع : Brun ، السابق .

(٧٨) عرائض ٢٢ يناير سنة ١٩٤١ في D.A. ١٩٤١ ص ١٦٣ .

غير قاصر على نوع معين من الأعمال ، أفلا يجوز للقاضي أن يبقى على الاتفاق مع حصره ، بالنسبة لعنصر المعيب ، في حدود ما تقتضيه مصلحة المشروع والحفاظ على مبدأ حرية العمل ؟

من المتصور أن يقال أن العقد شريعة المتعاقدين ، وأن هذه القاعدة تفرض ذاتها على كل من المتعاقدين ، كما تلزم القاضي أن يستع عن تعديل الاتفاق تحت ستار العدالة أو تغير الظروف . وبالتالي فإن سلطة القاضي في مواجهة الاتفاق على عدم المنافسة تنحصر في البحث عن مدى توافر شروط صحته لكي ينتهي الى أنه اتفاق صحيح أو أن يقضى ببطلانه^(٧٩) .

وقد طبقت بعض أحكام النقض الفرنسية هذا المنطق ، فقد حدث أن حكمت محكمة الموضوع^(٨٠) بصحة شرط عدم المنافسة ولكنها لاحظت أن مدة الاتفاق (١٠ سنوات) تتجاوز الحد اللازم لحماية المشروع فقررت انقاصها الى خمس سنوات ، ولكن محكمة النقض^(٨١) رفضت هذا التحليل وقررت نقض الحكم المذكور .

ونعتقد أن هذا الرأي غير ملائم في نطاق الاتفاق على عدم المنافسة ، ذلك أن شرعية الاتفاق تتوقف على تقدير لاحق^(٨٢) من جانب القاضي لمدى تحقق التوازن بين مصالح الطرفين في صدد الشروط التي تم الاتفاق عليها ، وقد يعتقد رب العمل أنه قد وضع الأمور في حدود معقولة ثم يفاجئ بتقدير مختلف من جانب القاضي . فالمسألة لا يمكن أن يحكم عليها دائما وفقا لحدود فاصلة ومعروفة سلفا . فإذا اقتضت سلطة القاضي على الحكم بالصحة أو بالبطلان فاتنا قد نواجه مساوئ التردد في البت في الحالات الحدية والتي قد تنتهي اما الى اعلان صحة الشرط اجحافا بمصالح العامل ، واما الى ابطاله اهدارا لمصالح المنشأة .

لذلك نعتقد أن من الأوفق أن يعطى للقاضي سلطة تعديل الاتفاق لكي يردء الى حظيرة المشروعية التقديرية . وقد ذهبت بعض أحكام المحاكم الفرنسية في

(٧٩) راجع : Lyon — Caen المقابل السابق رقم ٣٣ .

(٨٠) باريس في ١٥ أكتوبر سنة ١٩٤٥ في دالوز وسيرى ١٩٤٥ ملخص ٧٧ .

(٨١) اجتماعى ١٠ أبريل سنة ١٩٤٥ G.P. ١٩٤٥ جزء ١ ص ٢٠٤ .

(٨٢) راجع : Lyon — Caen المقابل السابق ، الموضوع السابق .

هذا الاتجاه فعلا حيث قضى بصحة الشرط غير المحدد مكانيا مع حصره في الأقاليم التي كان يعمل فيها العامل لحساب رب العمل السابق^(٨٣)، أو بانقاص المدة الزائدة المتفق عليها الى الحد المقبول^(٨٤).

ويمكن أن تطبق هذه الحلول في القانون المصري استنادا الى نظرية انقاص العقد (م ١٣٤ من القانون المدني : « اذا كان العقد في شق منه باطلا أو قابلا للبطلان فهذا الشق وحده هو الذي يبطل . . ») .

وبالتالي ، فاذا كان الاتفاق مطلقا من حيث الزمان أو من حيث المكان أو من حيث نوع العمل ، فان من سلطة القاضي أن يرده الى الحد الذي يتم فيه الحفاظ على التوازن بين مصالح رب العمل السابق وبين حرية العامل في ممارسة مهنته وقدرته على كسب دخله .

خاتمة

لقد تبين لنا من العرض السابق أن الموضوع ملئ بالتفصيلات الحيوية التي يثير الكثير منها المناقشات الحساسة في صدد تقييم المصالح المتداخلة في الموضوع ، ولقد استخلصنا في مواجهة بعض هذه التفصيلات ، في حينه ، النتيجة التي قدرنا ملاءمتها .

لذلك لا يبقى في هذه الخاتمة الا أن نبدي بعض الملاحظات العامة :

أ - أن المشرع المصري قد صاغ في تنظيمه للموضوع بعض ما انتهى اليه تطور القضاء الفرنسي ، ولكنه نظر الى الموضوع على أنه من قبيل « أبغض الحلال » . فمن ناحية يقرر المشرع بطلان شرط عدم المنافسة في جملته اذا اقترن بشرط جزائي مبالغ فيه . ومن ناحية ثانية فقد حرص المشرع على فرض شروط ثلاثة أساسية هي ضرورة نسبية حظر المنافسة من حيث الزمان ، ثم من حيث المكان ، وأخيرا من حيث نوع العمل ، ثم وضع هذه الشروط جميعا في اطار معيار عام هو القدر الكافي لحماية مصالح المنشأة .

(٨٣) راجع : جرينوبل في ١٣ نوفمبر سنة ١٩٥٩ أشار اليه المرجع السابق ؛ وباريس في ٧ فبراير سنة ١٩٥٦ في G.P. ١٩٥٦ جزء ١ ص ٣٧٨ ، ونقض اجتماعي ٢١ أكتوبر سنة ١٩٦٠ في J.G.P. ١٩٦٠ جزء ٢ ، ١١٨٨٦ .
(٨٤) باريس ١٥ أكتوبر سنة ١٩٤٥ السابق الاشارة اليه .

ونعتقد أن على القضاء المصرى أن يسترشد بما ذهب إليه القضاء الفرنسى من اتباع أساليب مرنة في النظر الى الاتفاق ، ذلك أن الظروف التي قد تحيط بالنزاع ، في كل حالة على حدة ، قد توجب على القاضى أن يتساهل في قدر النسبية المطلوبة في عنصر من العناصر الثلاثة اذا ما أحكم الضمان بالنسبة للعناصر الباقية^(٨٥) . فليس هناك من ضرر ، مثلا ، أن يتسع نطاق الشرط جغرافيا اذا كان محصورا من حيث النطاق الزمني ومن حيث نوع العمل بما لا يسد سبل العمل المريح أمام العامل الملتزم . بل أن القاضى قد ينهى الخلاف في مرحلة قبول الدعوى دون النظر في بحثها من حيث الموضوع رغم ما قد يبدو من بطلان الشرط ، بسبب الاطلاق جغرافيا مثلا ، اذا ما تبين انتفاء مصلحة العامل في رفع الدعوى ، وقد سبق أن عرضنا لتطبيق قضائى رفضت فيه دعوى العامل ببطلان الشرط لأن رب العمل السابق يمارس احتكارا فعليا في كافة الأقاليم الفرنسية ، وبالتالي لا يوجد رب عمل منافس يمكن الالتحاق بمنشأته على فرض صحة ادعاء العامل ببطلان الشرط .

(ب) أن المشرع المصرى أغفل أن يفرض على رب العمل أن يقدم مقابلا ماليا للالتزام بعدم المنافسة ، في حين أن مثل هذا الحل لو تحقق لكان كفيلا بتلافي كثير من حدة الحساسية حول حماية مصالح العامل . ويلاحظ تأييدا لهذا القول أن اتفاقات العمل الجماعية تنتج في فرنسا الى فرض تعويض مالى لصالح العامل مما قد يدفع أصحاب الأعمال الى الموازنة والاختيار بين دفع التعويض أو التمسك بالشرط^(٨٦) .

(٨٥) راجع أكرم الخولى رقم ١٤ الذى يؤيد الاكتفاء بنسبية أحد عنصر الزمان والمكان على أساس أن نسبية العنصرين تؤدي الى التضييق من نطاق الشرط ، وقارن حسن كيرة خاصة ص ٣٥١ هامش ٢

(٨٦) راجع : Brun et Galland ص ٣٣٨ Durand et Vitu جزء ٢ ص ٩٤١

تم - بمون اش - طبع هذه الحقة بطبعة جامعة
مين شمس في ٢٧ من الحرم سنة ١٢٩٤ الموافق ١٩ فبراير
سنة ١٩٧٤

مراقب الطبعة
يحيى احمد صالح