

الالتزام بعدم المنافسة في قانون العمل

دراسة تحليلية

في ضوء المرسوم بقانون اتحادي رقم 33 لسنة 2021

رسالة مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في القانون الخاص

اسم الباحثة / حبيب محمد عباس محمد علي

رقم الجامعي / 1077984

تحت إشراف الدكتور / الصغير مهدي

2024-2023

إقرار الباحثة:

أقرأ أنا الموقع أدناه الطالبة/حبيبه محمد المقيدة برنامج الماجستير في القانون الخاص أن هذا البحث المقدم مني للحصول على درجة الماجستير في القانون الخاص، هو من نتاج عملي وجهدي العلمي الخالص، وأنه لم يسبق لي التقدم به لأي جهة علمية أو إدارية أو غيرها داخل الدولة أو خارجها للحصول على أي درجة علمية أخرى أو لأي سبب من الأسباب، وأن مضمون هذه الرسالة يعكس آراء الباحثة الخاصة وهي ليست بالضرورة الآراء التي تتبناها الجهة المانحة للدرجة العلمية. كما أقر بقبول قيام الجامعة في حال إجازة الرسالة من قبل لجنة المناقشة والحكم بطباعة الرسالة ونشرها بالكيفية التي تراها محققة لأغراضها وأهدافها، دون أن يكون لي حق العدول عن هذا الإقرار بعد إجازة الرسالة.

اسم الطالبة:حبيبه محمد

الرقم الجامعي:1077984

التوقيع:حبيبه علي

الآية القرآنية

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

﴿ اقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ (١) خَلَقَ الْإِنْسَانَ مِنْ عَلَقٍ (٢) اقْرَأْ وَرَبُّكَ
الْأَكْرَمُ (٣) الَّذِي عَلَّمَ بِالْقَلَمِ (٤) عَلَّمَ الْإِنْسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمْ (٥) ﴾

سورة العلق

صَدَقَ اللَّهُ الْعَظِيمُ

الإهداء

أهدي هذا العمل ثمرة جهدي الى سيدي رسول الله محمد خاتم الأنبياء والمرسلين،
عليه أفضل الصلاة والسلام، وعلى آل بيته الطيبين الطاهرين، وأصحابه أجمعين.

كما يسرني أن أهدي هذا الإنجاز إلى تاج رأسي والديّ العزيزين، وهم الأولى بالشكر
لما لهما من الفضل من بعد الله سبحانه وتعالى في نجاحي واستكمال مسيرتي العلمية.

وإلى أسرتي جميعاً، دمت لي خير سند وعون.

وإلى كل من علمني حرفاً وإلى أساتذتي وإلى زملائي، راجية المولى عز وجل التوفيق لي
ولهم وأن يجد هذا العمل القبول والنجاح.

الشكر والتقدير

الشكر لله والفضل لله في كل زمان ومكان، وإنَّ التوفيق من الله وحده سبحانه لا شريك له الذي وفقني بهذا الجهد المتواضع.

والحمد لله رب العالمين، والصلاة والسلام على رسوله الكريم وأفضل المرسلين محمد صلى الله عليه وسلم.

قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: "من لم يشكر الناس لم يشكر الله".

وإنَّه لمن دواعي سروري أن أتقدم بالشكر والامتنان لصاحب الفضل الكبير الدكتور الصغير مهدي المحترم الذي تكرم عليّ بإشرافه لإنجاز هذه الدراسة، وكان خير مرشد وداعم لي في جميع مراحل العمل.

وأقدم بالشكر الى الأستاذة الموقرين في لجنة المناقشة على جهودهم وتفضلهم بقبول مناقشة هذه الدراسة.

والشكر الجزيل لكل من ساعدني وكان بجانبني في استكمال مسيرتي العلمية للوصول الى هذا العمل، وأسأل الله التوفيق، والحمد لله رب العالمين.

الفهرس:

إقرار الباحثة	أ
Error! Bookmark not defined.	قرار إجازة الرسالة من قبل لجنة المناقشة والحكم
الآية القرآنية	ب
الإهداء	ت
الشكر والتقدير	ث
الفهرس:	5
الالتزام بعدم المنافسة في قانون العمل	7
دراسة تحليلية في ضوء المرسوم بقانون اتحادي رقم 33 لسنة 2021	7
الباحثة حبيبته – ملخص الرسالة	7
ABSTRACT	9
مقدمة	10
أهمية البحث	11
إشكالية البحث	12
أهداف البحث	12
منهج البحث	13
تقسيمات الدراسة	14
المبحث الأول	15
مضمون الالتزام بعدم المنافسة وموقف الفقه الإسلامي منه	15
المطلب الأول: الطبيعة القانونية لالتزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل ومبرراته	16
ماهية التزام العامل بعدم المنافسة ومفهومها	16
ماهية الالتزام	16
مفهوم الالتزام	19
المطلب الثاني: شروط اتفاق على عدم المنافسة و آثاره	28

المطلب الثالث: موقف الفقه الإسلامي من التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل.....	44
المبحث الثاني:	53
التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل وفقاً للقواعد العامة والشرط الاتفاقي	53
المطلب الأول: التزام العامل بعدم المنافسة أثناء عقد العمل وبعد انتهاء عقد العمل	54
المطلب الثاني: التزام العامل بعدم المنافسة وفقاً للشرط الاتفاقي الصريح بعقد العمل	64
المطلب الثالث: القواعد الخاصة بتفسير الشرط الاتفاقي بالتزام عدم المنافسة وآثاره	73
الخاتمة.....	95
النتائج	97
التوصيات	99
المراجع	101

الالتزام بعدم المنافسة في قانون العمل

دراسة تحليلية في ضوء المرسوم بقانون اتحادي رقم 33 لسنة 2021

الباحثة حبيبه – ملخص الرسالة

يتناول هذا البحث موضوع التزام العامل بعدم المنافسة مع صاحب عمله بعد انتهاء عقد العمل. وقد تضمن البحث تعريفاً لمفهوم هذا الالتزام، ثم بيّن الإطار القانوني والفقهّي الذي ينظمه.

تسلط أهمية البحث الضوء على أخلاقيات العمل وبناء علاقات مستدامة في ساحة العمل، وتحقيق استقرار البيئة العملية والتفاعل الإيجابي بين الأطراف المعنية. كما يتساءل البحث عن طبيعة التزام العامل بهذا الشرط وشروط صحته وآثار انتهاكه، مع تحليل التحديات المحتملة وتقديم توصيات لتحسين تنفيذه في بيئات العمل.

تعتمد المنهجية التحليلية في البحث على فهم وتحليل مفهوم التزام العامل بعدم المنافسة وتأثيره على العلاقات العملية، مما يساعد على توسيع الفهم حول هذا الموضوع وتحديد المسارات لتعزيز تطبيقه بشكل فعال ومنصف في بيئات العمل.

وأشار البحث إلى أن هذا الالتزام يهدف إلى حماية مصالح صاحب العمل من المنافسة غير العادلة أو الاستغلال من قبل العامل. وقد بيّن البحث أنه يمكن لصاحب العمل فرض هذا الالتزام على العامل إذا تضمنت وظيفته الاطلاع على أسرار العمل أو عملائه.

وبيّن البحث الإطار القانوني الذي تنظمه قوانين العمل في الإمارات، حيث أشار إلى أنها تشترط ألا يتجاوز مدة الالتزام سنتين، وأن يكون محدد النطاق والنوع.

كما تناول البحث موقف الفقه الإسلامي من هذا الالتزام، حيث ذكر أنه يشترط أن يكون متوافقاً مع المبادئ الشرعية مثل العدل والأمانة، وأن توفر للعامل تعويضاً عادلاً، وألا يحد من حريته غير معقول.

وقد بيّن البحث كذلك شروط سريان هذا الالتزام وآثار انتهاكه، حيث أشار إلى أنه يُطبق على الأعمال المنافسة لصاحب العمل خلال فترة زمنية وجغرافية محددين، مع توفير تعويض مناسب للعامل.

كما عرض البحث عدداً من القضايا التي فصلت فيها المحاكم الإماراتية وتوصلت إلى حكم الشرعية أو عدم الشرعية لشروط عدم المنافسة، تبعاً لمدى توافقها مع الشروط القانونية والتعاقدية.

وخلص البحث إلى أنه يجب الاتزان بين حماية مصالح صاحب العمل من جهة، وبين حرية العامل في اختيار عمله ومصدر رزقه من جهة أخرى عند تنظيم هذا الالتزام.

ABSTRACT:

This study addresses the issue of an employee's obligation not to compete with their employer after the termination of employment contract. The research begins by defining this obligation and elucidating the legal and jurisprudential framework governing it.

The significance of the study lies in highlighting workplace ethics and fostering sustainable relationships in the work environment, aiming to achieve stability and positive interaction among involved parties. The study also questions the nature of this obligation, its validity conditions, and the repercussions of its violation, while analyzing potential challenges and offering recommendations for its effective implementation in work environments.

The analytical methodology employed in the research facilitates an understanding and analysis of the concept of the employee's obligation not to compete and its impact on professional relationships, thereby enhancing comprehension of the subject and identifying avenues to promote its fair and effective application in work settings.

The research indicates that this obligation aims to protect the employer's interests from unfair competition or exploitation by the employee. It reveals that the employer can impose this obligation if the employee's role involves access to trade secrets or clients.

Moreover, the research delves into the legal framework regulated by labor laws in the UAE, stipulating a maximum duration of two years for the obligation, with specific scope and type requirements.

Additionally, the study examines the Islamic jurisprudential stance on this obligation, emphasizing its compatibility with Sharia principles such as justice and trustworthiness, along with the necessity of providing fair compensation to the employee and avoiding unreasonable restrictions on their freedom.

Furthermore, the research outlines the conditions for the validity of this obligation and its repercussions when violated, applying to competitive activities against the employer within defined temporal and geographical parameters, accompanied by appropriate compensation for the employee.

Finally, the research presents several cases adjudicated by UAE courts, determining the legality or illegality of non-compete clauses based on their compliance with legal and contractual conditions. It concludes by advocating for a balance between protecting the employer's interests and safeguarding the employee's freedom to choose their work and livelihood source when regulating this obligation.

مقدمة:

تشكل العلاقة بين العامل وصاحب العمل نقطة أساسية في بناء البيئة العملية، حيث يتجسد هذا التفاعل في مفهوم الالتزام بين الطرفين. ومن بين جوانب هذا الالتزام، يتناول هذا البحث جانباً حيوياً وهو "التزام العامل بعدم المنافسة مع صاحب العمل". يندرج هذا الموضوع تحت مظلة الأخلاقيات المهنية والتعامل اللائق، حيث يحمل العامل تبعات ملموسة تتعلق بتجنب التحايل على الثقة التي وضعها صاحب العمل فيه.

عقد العمل، كواحد من العقود الرضائية الرسمية، يضع التزامات قانونية تلزم كل من العامل وصاحب العمل. تستند هذه العلاقة العقدية إلى القوانين والأنظمة المعترف بها، حيث يلتزم الطرفان بوضع الشروط التي اتفقوا عليها، بما يتوافق مع النظام القانوني الساري، وبدون تجاوز للقوانين والأخلاقيات العامة أو مخالفة للدستور.¹

تعتبر إحدى الالتزامات القانونية البارزة في عقد العمل هي التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل، وذلك بعد انتهاء فترة العقد. يتطلب هذا الالتزام من العامل عدم المشاركة في أي نشاط منافس يمكن أن يؤثر سلباً على مصلحة صاحب العمل السابق. يأتي هذا التزام في إطار حماية المعلومات السرية والخصوصية التي قد يكون للعامل وصاحب العمل علاقة بها، وذلك بما يلتزم به العامل تبعاً للقوانين والضوابط المحلية.

ومع ذلك، يجب أن تكون هذه الالتزامات ضمن حدود القانون وأخلاقيات العمل، ولا ينبغي أن تشمل شروطاً تتعارض مع الدستور أو تكون إذعائاً غير مقبول. يُعنى بهذا الالتزام حماية حقوق العامل

¹ عائشة محمد عبد الله، شرط عدم المنافسة في عقد العمل: دراسة تحليلية مقارنة في الدول العربية، جامعة عين شمس،

أيضاً وضمان عدم تعرضه لظروف غير عادلة بعد انتهاء العقد، مما يمنحه حقوقاً تفوق على تلك المنصوص عليها في القوانين العامة.

يهدف هذا البحث إلى فحص وتحليل طبيعة التزام العامل بعدم المنافسة ومدى تأثيره على علاقته مع صاحب العمل. يتساءل الباحثون في هذا السياق عن كيفية فهم العامل لهذا التزم، وكيف يمكن أن يؤثر هذا التزم على أدائه وموقفه في سوق العمل. كما يستكشف البحث الآليات والسياقات التي تؤثر على درجة التزم العامل بهذا المبدأ، مع التركيز على التحديات التي قد تعترض تحقيق هذا الالتزام.

من خلال تسليط الضوء على هذا الموضوع الحيوي، يهدف البحث إلى إثراء فهمنا حول أبعاد التزم العامل بعدم المنافسة، وكيفية تعزيز هذا الالتزام بما يخدم المصلحة المشتركة للعامل وصاحب العمل. في نهاية هذه الرحلة البحثية، نطمح إلى أن يكون لدينا رؤى جديدة وفهم أعمق حول كيفية تحقيق التوازن بين مصالح العامل وصاحب العمل في ظل التزم العامل بعدم المنافسة، مما يعزز استقرار البيئة العملية ويساهم في تعزيز النجاح المشترك.

أهمية البحث:

تتجلى أهمية هذه الدراسة في تسليط الضوء على قضايا الأخلاقيات المهنية وبناء علاقات مستدامة في ساحة العمل، بالإضافة إلى دور التزم العامل بعدم المنافسة كعامل أساسي لتعزيز استقرار البيئة العملية وتحقيق التفاعل الإيجابي بين الأطراف المعنية.

إشكالية البحث:

إشكالية البحث تكمن في فهم وتحليل التزام العامل بعدم المنافسة مع صاحب العمل، وإلى أي مدى يمكن اعتبار شرط عدم المنافسة صحيحاً في عقد العمل؟

يتفرع عن هذه الإشكالية التساؤلات الفرعية التالية:

- ما طبيعة التزام العامل بعدم المنافسة؟
- ما الشروط اللازمة لصحة شرط عدم المنافسة في عقد العمل؟
- ما الآثار القانونية لخرق شرط عدم المنافسة؟
- كيف يؤثر شرط عدم المنافسة على علاقة الثقة بين العامل وصاحب العمل؟
- هل هناك استثناءات أو حالات خاصة يجب مراعاتها في تطبيق شرط عدم المنافسة؟

أهداف البحث:

- تحليل طبيعة التزام العامل بعدم المنافسة.
- تحديد العوامل التي يجب أن تتوافر لضمان صحة التزام العامل بعدم المنافسة.
- تحليل الآثار القانونية والأخلاقية لهذا الالتزام على الطرفين المعنيين.
- تقييم التحديات والمشكلات المحتملة.
- دراسة كيف يمكن أن يؤثر هذا الشرط على الثقة والتفاهم المتبادل بين الطرفين.
- تقديم إرشادات وتوصيات عملية لتحسين تنفيذ هذا الشرط في بيئات العمل.

منهج البحث:

ستعتمد الباحثة المنهج التحليلي كأسلوب بحثي فعّال لفهم وتحليل "التزام العامل بعدم المنافسة مع صاحب العمل". من خلال تحليل مفهوم التزام العامل إلى مكوناته الرئيسية، يمكن التحليل الدقيق للجوانب القانونية والأخلاقية لهذا الالتزام. بالإضافة إلى ذلك، يسمح التحليل بفحص تأثير هذا الالتزام على العلاقات العملية بين العامل وصاحب العمل، متناولاً التحديات المحتملة والفرص المستجدة في هذا السياق.

تقسيمات الدراسة:

مقدمة.

أهمية البحث.

إشكالية البحث.

أهداف البحث.

منهج البحث.

المبحث الأول: مضمون الالتزام بعدم المنافسة وموقف الفقه الإسلامي منه.

المطلب الأول: الطبيعة القانونية لالتزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل ومبرراته.

المطلب الثاني: شروط الاتفاق على عدم المنافسة وآثاره.

المطلب الثالث: موقف الفقه الإسلامي من التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل.

المبحث الثاني: التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل وفقاً للقواعد العامة والشرط الاتفاقي.

المطلب الأول: التزام العامل بعدم المنافسة أثناء عقد العمل وبعد انتهاء عقد العمل.

المطلب الثاني: التزام العامل بعدم المنافسة وفقاً للشرط الاتفاقي الصريح بعقد العمل.

المطلب الثالث: القواعد الخاصة بتفسير الشرط الاتفاقي بالالتزام بعدم المنافسة وآثاره.

الخاتمة.

نتائج.

توصيات.

قائمة المراجع.

المبحث الأول:

مضمون الالتزام بعدم المنافسة وموقف الفقه الإسلامي منه

في هذا المبحث، يتم تناول التزام العامل بعدم المنافسة وفقاً لقانون العمل، مع التركيز على الطبيعة القانونية لهذا الالتزام والمبررات التي تقف وراءه. يتم استعراض آثار الاتفاق على عدم المنافسة والشروط التي يجب توفرها لضمان صحة هذا الالتزام. بالإضافة إلى ذلك، يتم تحليل موقف الفقه الإسلامي من التزام العامل بعدم المنافسة، وتوضيح كيفية توافق هذا الالتزام مع المبادئ الشرعية وأحكام الفقه الإسلامي. يهدف هذا المبحث إلى تقديم فهم شامل للأساس القانوني والشرعي لالتزام العامل بعدم المنافسة، وتقييم المبررات القانونية والاقتصادية لهذا الالتزام، وتقديم تحليل مفصل للآثار المحتملة على الأطراف المعنية.

التقسيم:

يتناول هذا المبحث دراسة التزام العامل بعدم المنافسة في قانون العمل، وتسليط الضوء على الطبيعة القانونية لهذا الالتزام ومبرراته. سيتم أيضاً استعراض آثار الاتفاق على عدم المنافسة وشروطه، بالإضافة إلى تحليل موقف الفقه الإسلامي من هذا الالتزام.

المطلب الأول: الطبيعة القانونية لالتزام العامل بعدم المنافسة ومبرراته.

• سيتم مناقشة طبيعة الالتزام بعدم المنافسة وتوضيح كيفية تطبيقه في قانون العمل.

• سيتم استعراض المبررات القانونية والاقتصادية والتجارية لهذا الالتزام.

المطلب الثاني: شرط الاتفاق على عدم المنافسة و آثاره.

• سيتم استعراض الآثار المحتملة للاتفاق على عدم المنافسة على الأطراف المتعاقدة.

- سيتم تحليل الشروط والضوابط التي يجب توفرها في اتفاقية عدم المنافسة لتكون قانونية وملزمة.

المطلب الثالث: موقف الفقه الإسلامي من التزام العامل بعدم المنافسة صاحب العمل.

- سيتم استعراض آراء الفقهاء الإسلاميين فيما يتعلق بالالتزام العامل بعدم المنافسة.
- سيتم تحليل المقاصد الشرعية والأحكام الفقهية المتعلقة بهذا الالتزام في القانون الإسلامي.

المطلب الأول: الطبيعة القانونية لالتزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل ومبرراته

في هذا المطلب، سنستكشف الأساس القانوني لمفهوم التزام العامل بعدم المنافسة وأبعاده المختلفة. يهدف هذا التحليل إلى توضيح الكيفية التي يتم بها تطبيق هذا الالتزام ضمن عقود العمل، والتعرف على الأسباب التي تجعل أصحاب العمل يلجأون إلى تضمينه في تلك العقود. كما سنتناول بالتفصيل التوازن بين حقوق صاحب العمل في حماية مصالحه التجارية وحقوق العامل في حرية العمل والتنقل المهني. هذا الاستعراض سيمكننا من فهم الأطر القانونية والأخلاقية التي تحكم هذا الالتزام وأثره على العلاقة بين العامل وصاحب العمل.

الفرع الأول: ماهية التزام العامل بعدم المنافسة ومفهومها:

ماهية الالتزام:

يتضمن عقد العمل غالباً التزاماً بعدم المنافسة، حيث يخاف صاحب العمل من أن يتنافس العامل معه بعد انتهاء العلاقة الوظيفية. يكون العامل قد اكتسب معرفة بأسرار العمل، مثل الأنشطة التجارية الخاصة، الأسرار الصناعية، العلاقات مع العملاء، أو الخبرة في مجالات مثل البرمجة أو السرية المصرفية. ولكن، هذا القيد يمكن أن يكون خطيراً على حرية العامل والتجارة، ويهدد مصدر رزق العامل، مما يجعل هذا الشرط وسيلة ضغط على العامل للبقاء في العمل، ويهدر حرية العمل بشكل

كبير. يثير هذا الشرط تساؤلات حول صحته بعد انتهاء عقد العمل، وما إذا كان هذا الشرط صحيحاً إذا تم تضمينه في عقد العمل، وما إذا كان يتطلب من العامل العمل في مشروع منافس لمصلحته، ولحسابه الخاص، ومن خلال العمل أو الاشتغال لحساب صاحب عمل آخر بعد انتهاء عقد العمل². وما إذا كان المشرع في القانون الإماراتي قد وضع نصوصاً قانونية تنظم هذا الشرط، وما إذا كان هذا الشرط صحيحاً وإذا كان المشرع قد نظم هذا الشرط وأباح شروطه بما يتوافق مع مصلحة العامل وصاحب العمل. وما إذا كان يعتبر خرقاً للشرط إذا تم رفع السرية عن هذه الأعمال وانتشرت بين الناس، هل يظل العامل ملتزماً بعدم الكشف عن الأسرار.³ التزام العامل بعدم المنافسة الذي يلزمه تجاه صاحب العمل يعتمد على مبدأ النية الحسنة في تنفيذ العقد واحترام العقد كشريعة للأطراف المتعاقدة، في أن يحافظ العامل على أسرار العمل، بغض النظر عن طبيعة هذه الأسرار، حيث يمكن لطبيعة عمل العامل أن يطلع على هذه الأسرار، سواء كانت الأسرار تتعلق بالتعرف على زبائن صاحب العمل، أو الأسرار الصناعية، أو الأسرار التجارية، أو الحصول على خبرة

في بعض الصناعات، أو برامج الحاسوب. يجب أن تكون هذه الأعمال سرية بالنسبة لصاحب العمل، أو أن تكون معلومات سرية، أو أن يكون هناك حذاقة في العمل اطلع عليها العامل بحيث تؤثر على صاحب العمل إذا تم بثها أو إذا قام العامل بالكشف عنها بعد انتهاء عقد العمل. الحذاقة التقنية تمثل في الواقع قيمة اقتصادية، وتتطلب مهارة وتكريس وجهوداً عالية. "وهي من الناحية القانونية مالا معنوياً". ويعتبر سر المصنع أيضاً عنصراً من عناصر الحذاقة التقنية، حيث يتألف

² سعود المطرودي، شرط عدم المنافسة في عقود العمل بين النظرية والتطبيق - دراسة تحليلية في ضوء القانون الإماراتي، مجلة الشريعة والقانون، جامعة الإمارات، (2021).

³ عبد المجيد العنزي، معايير التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل، كلية الشريعة والقانون بالقاهرة، مصر، مجلة قطاع الشريعة والقانون، العدد 14، 2023، صفحة 21.

سر المصنع من كل وسيلة من وسائل المصنع ذات منفعة عملية أو تجارية يعمد الصناعيون إلى اتخاذها وإعمالها مع إخفائها عن منافسيهم الذين لا يعملون بها⁴.

وكذلك برامج الحاسوب والأسرار المصرفية، وبعض أنواع المهن الأخرى التي يحصل العامل على خبرة فيها من خلال ممارستها لدى صاحب العمل مثل صياغة الذهب والأحجار الكريمة. التي يكتسب فيها العامل خبرة من خلال عمله لدى صاحب العمل. وكذلك البرمجيات وبرامج الحاسوب، إذ أن صاحب العمل يعطي للعاملين دورات تدريبية على هذه البرامج يدفع عليها مبالغ طائلة وخاصة إذا كانت خارج الدولة التي يعمل فيها العامل وصاحب العمل⁵. قد يرى صاحب العمل أن الالتزام القانوني بالحفاظ على أسرار العمل لا يوفر له الحماية الكافية، هذا ما يدفع صاحب العمل إلى إضافة شرط اتفاقي إلى عقد العمل بمنع العامل من منافسته، ومن القيام بنشاط مماثل لنشاطه بعد انتهاء عقده، وإن كانت أغلب التشريعات تجاهلت هذا الشرط فلم تضبطه بقواعد خاصة، فإننا نجد أن بعض التشريعات أجازته ونظمته وضبطته بقواعد تشريعية واضحة.⁶

وواقع الأمر يظهر أن شرط عدم المنافسة يتضمن تصوراً اقتصادياً محضاً، يتمثل في المنافسة التي يجب أن تكون مبنية على قاعدة العرض والطلب، دائماً في ظل إطار قانوني اقتصادي.

⁴ أسامة علي، تحليل قضائي لشرط عدم المنافسة في عقود العمل في ضوء القانون والسوابق القضائية الإماراتية، مجلة القانون المقارن، (2022).

⁵ محمد راشد، تحليل قانوني لأحكام شرط عدم المنافسة في عقود العمل في دولة الإمارات، مجلة القانون المقارن، (2021).

⁶ علي يحيى آل زمان، التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل (دراسة مقارنة)، جامعة القاهرة، مصر، 2004. صفحة 27.

مفهوم الالتزام:

يمكننا القول إن التزام العامل بعدم المنافسة يعتبر جزءاً مهماً من عقد العمل. حيث أن هذا الالتزام يحمي صاحب العمل من المنافسة المحتملة من العامل بعد انتهاء العلاقة الوظيفية. ولكن، يجب أن يكون هذا الالتزام متوازناً ولا يقيد حرية العامل بشكل غير معقول.

في الواقع، يمكن أن يكون هذا الالتزام مشكلة للعامل إذا كان يحد من قدرته على العمل في مجال معين أو مع صاحب عمل معين بعد انتهاء عقد العمل. ولذا، يجب أن يكون هذا الالتزام محدوداً في الزمن والمكان والنشاط التجاري، حتى لا يكون غير معقول أو غير عادل.⁷

في بعض الحالات، قد يكون التزام العامل بعدم المنافسة غير قانوني. فإذا كان التزام يحد من قدرة العامل على العمل في مجال معين لفترة طويلة بعد انتهاء العقد، قد يعتبر ذلك غير قانوني في بعض القضايا. ولذا، يجب على العامل التحقق من قانونية هذا الالتزام قبل التوقيع على العقد.⁸

يمكننا النظر في بعض الجوانب الأخرى المتعلقة بالالتزام العامل بعدم المنافسة:

التأثير على العامل: يمكن أن يكون التزام العامل بعدم المنافسة محدوداً بشكل كبير على قدرته على العثور على عمل جديد في نفس المجال. ولذا، يجب على العامل أن ينظر بعناية في هذا الالتزام قبل التوقيع على العقد.

⁷ محمد خليل أبو بكر، التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل بين التشريع وأحكام القضاء، جامعة الزيتونة، الأردن، 2016. صفحة 33.

⁸ يوسف الشحي، دراسة تحليلية لأحكام شرط عدم المنافسة في القانون الإماراتي الحديث، مجلة جامعة الشارقة للعلوم الشرعية والقانونية، (2023).

التأثير على صاحب العمل: يمن جهة أخرى، يمكن أن يكون التزام العامل بعدم المنافسة ضرورياً لتجنب الإخلال بمصالح صاحب العمل بطرق غير قانونية. ولكن، يجب على صاحب العمل أيضاً أن يتأكد من أن هذا الالتزام لا يكون غير قانوني أو غير عادل.⁹

التأثير على السوق: يمكن أن يكون لالتزام العامل بعدم المنافسة تأثير على السوق بأكملها. إذا كانت العديد من الشركات تفرض هذا الالتزام على العمال، فقد يكون من الصعب على الشركات الجديدة أو الصغيرة الدخول في السوق.

التفاوض: في النهاية، يجب أن يكون التزام العامل بعدم المنافسة نتيجة للتفاوض بين العامل وصاحب العمل. حيث يجب على العامل أن يكون واعياً بالتزاماته وحقوقه قبل التوقيع على العقد. ويجب على صاحب العمل أن يضمن أن هذا الالتزام قانوني وعادل.¹⁰

وفقاً لقانون العمل الإمارات رقم (8) لعام 2021 وتعديلاته: يجب على العامل أن يقوم بالعمل الذي أوكل إليه شخصياً، وبالطريقة التي اتفق عليها، وبما يتماشى مع المعايير المعتادة في هذا المجال، وأن يتصرف بحسب الأخلاق والآداب، وأن يلتزم بالتعليمات والأوامر التي يصدرها صاحب العمل ضمن حدود حقه في إدارة وإشراف العمل، وعلى العامل أن يحترم الأسرار التي يتعرف عليها أثناء أدائه لوظيفته، وأن يعتني بالممتلكات التي تسلم له لغرض العمل، وكذلك بما يواجهه منها أثناء

⁹ محمد راشد، تحليل قانوني لأحكام شرط عدم المنافسة في عقود العمل في دولة الإمارات، مجلة القانون المقارن، (2021).

¹⁰ عائشة محمد عبد الله، شرط عدم المنافسة في عقد العمل: دراسة تحليلية مقارنة في الدول العربية، جامعة عين شمس، 2015. صفحة 19.

عمله، بالنسبة لحظر العامل من المنافسة لصاحب العمل، فقد حددت المادة 909 من قانون المعاملات المدنية الشروط والحدود التي تجعل هذا الحظر قانونياً وملزماً¹¹، وهي كالتالي:

– أن يكون العامل قد عمل في مهنة أو نشاط يتيح له الحصول على معلومات سرية تتعلق بعمل صاحب العمل، أو التعرف على زبائنه وعلاقاته التجارية. فإذا كان العامل يعمل في مهنة عادية أو بسيطة، أو لا يتطلب عمله معرفة خاصة أو سرية، فلا يجوز لصاحب العمل فرض شرط عدم المنافسة عليه، لأنه لا يوجد مبرر مشروع لذلك. فمثلاً، إذا كان العامل يعمل كسائق أو عامل نظافة أو حارس أمن ، فلا يمكن لصاحب العمل أن يمنعه من العمل في نفس المهنة لدى شركة أخرى ، لأنه لا يحصل على أي معلومات سرية أو يتعرف على عملاء صاحب العمل¹².

– أن يتفق العامل وصاحب العمل كتابة على أن العامل لن يمارس أي عمل منافس لصاحب العمل، أو يشارك في أي مشروع يتنافس معه، بعد انتهاء عقد العمل بينهما. فإذا لم يكن هناك اتفاق كتابي بين الطرفين على شرط عدم المنافسة، فلا يمكن لصاحب العمل أن يحتج على العامل أو يطالبه بأي تعويض أو عقوبة، إذا قام العامل بالعمل في نفس المجال أو المهنة التي كان يعمل فيها لدى صاحب العمل السابق، أو انضم إلى شركة منافسة، أو أنشأ مشروعاً خاصاً يتنافس مع صاحب العمل السابق. فمثلاً، إذا كان العامل يعمل كمهندس معماري في شركة للتصميم، ولم يوقع على أي اتفاق كتابي يمنعه من المنافسة، فإنه يحق

¹¹ مرسوم بقانون اتحادي رقم (33) لسنة 2021 بشأن تنظيم علاقات العمل وتعديلاته (قانون العمل)، الإمارات العربية المتحدة، 2021.

¹² يوسف الشعي، دراسة تحليلية لأحكام شرط عدم المنافسة في القانون الإماراتي الحديث، مجلة جامعة الشارقة للعلوم الشرعية والقانونية، (2023).

له العمل كمهندس معماري في شركة أخرى، أو إنشاء مكتبه الخاص للتصميم، دون أن يخالف شرط عدم المنافسة، لأنه لم يتفق عليه مع صاحب العمل السابق¹³.

– أن يكون الحظر محدداً من حيث المدة والمكان ونوع العمل، بحيث لا يتجاوز القدر الضروري لحماية المصالح المشروعة لصاحب العمل، ولا يمنع العامل من ممارسة حقه في العمل في مجال آخر. فإذا كان الحظر غير محدد أو مبهم أو مبالغ فيه، فإنه يعتبر باطلاً أو قابلاً للتعديل من قبل القضاء، لأنه يشكل قيداً غير مشروع على حرية العامل وحقه في العمل، ويتعارض مع مبدأ حرية التجارة والصناعة. فمثلاً، إذا كان الحظر يمتد إلى مدة خمس سنوات، أو يشمل كافة الدول العربية، أو يحظر على العامل العمل في أي مجال يتعلق بنشاط صاحب العمل السابق، فإنه يعتبر حظراً غير محدد أو مبهم أو مبالغ فيه، ويمكن للعامل أن يطعن فيه أو يطلب تعديله أو إلغائه من القضاء¹⁴.

– ألا يكون صاحب العمل قد أنهى العقد بدون سبب مشروع بغير ذلك، مثل خيانة العامل أو ارتكابه جريمة، كما لا يجوز له الاعتماد على هذا المنع إذا كان هو من ارتكب سبباً مشروعاً بغير إنهاء العقد من طرق العامل، مثل عدم دفع الأجر. فإذا كان صاحب العمل هو المسؤول عن إنهاء العقد بدون سبب مشروع، أو بسبب مشروع من جانب العامل، فإنه لا يحق له الاستفادة من شرط عدم المنافسة، ولا يمكنه منع العامل من العمل في نفس المجال أو المهنة التي كان يعمل فيها لدى صاحب العمل السابق، أو الانضمام إلى شركة منافسة، أو إنشاء مشروعاً خاصاً يتنافس مع صاحب العمل السابق. فالعامل الذي ينهي عقده بدون سبب مشروع، أو بسبب مشروع من جانبه، يعتبر مظلوماً ومحروماً من حقه في العمل، ولا

¹³ أحمد الملا، شرط عدم المنافسة في ظل التشريع الإماراتي الجديد. مجلة العلوم القانونية والسياسية. جامعة الشارقة. (2020).

¹⁴ محمد راشد، تحليل قانوني لأحكام شرط عدم المنافسة في عقود العمل في دولة الإمارات، مجلة القانون المقارن، (2021).

يجوز لصاحب العمل أن يزيد عليه الظلم والحرمان بمنعه من المنافسة ، ويجب على صاحب العمل أن يتحمل العواقب الناجمة عن إنهاء العقد بدون سبب مشروع ، أو بسبب مشروع من جانب العامل ، وأن يدفع له التعويضات المقررة قانوناً. فمثلاً، إذا كان العامل يعمل كمدير مبيعات في شركة للتسويق، وأنهى صاحب العمل عقده بدون سبب مشروع، أو بسبب مشروع من جانب العامل، مثل عدم دفع الأجر، فإنه يحق للعامل العمل كمدير مبيعات في شركة أخرى، أو إنشاء شركته الخاصة للتسويق، دون أن يخالف بند عدم المنافسة، لأنه لم يكن مسؤولاً عن إنهاء العقد، ولم يكن مخالفاً لالتزاماته القانونية والتعاقدية¹⁵.

وينفس المعنى، حددت المادة 127 من قانون تنظيم علاقات العمل شرط السن في العامل الذي يتمتع بالأهلية لإبرام هذا الاتفاق، وجاء فيها¹⁶: إذا كان العمل المنوط بالعامل يسمح له بمعرفة عملاء صاحب العمل أو بالاطلاع على أسرار عمله كان لصاحب العمل ان يشترط على العامل ألا يقوم بعد انتهاء العقد بمنافسته أو بالاشتراك في أي مشروع منافس له. ويشترط لصحة هذا الاتفاق أن يكون العامل قد بلغ واحداً وعشرين سنة ميلادية كاملة عند إبرامه، وأن يقتصر الاتفاق من حيث الزمان والمكان ونوع العمل على ما يلزم لحماية مصالح العمل المشروعة.

يعتبر التزام العامل بعدم المنافسة خلال فترة العقد جزءاً أساسياً من علاقة العمل، حيث يُنظر إليه كواجب مهني وأخلاقي. يهدف هذا التزام إلى حماية مصلحة صاحب العمل من فقدان المعرفة والمهارات التي تكتسبها العامل خلال فترة العمل، والتي قد تُستخدم لصالح منافسين في المستقبل.

¹⁵ محمد عبد الله النجار، قانون العمل في دولة الإمارات العربية المتحدة، داروائل للنشر، العين، 2020. صفحة 37.

¹⁶ أحمد الملا، شرط عدم المنافسة في ظل التشريع الإماراتي الجديد. مجلة العلوم القانونية والسياسية. جامعة الشارقة، (2020).

علاوة على ذلك، يمكن أن يؤثر تصرف العامل بممارسة نشاط منافس سلباً على سمعة ومكانة صاحب العمل في السوق¹⁷.

بعد انتهاء العقد، يصبح التزام العامل بعدم المنافسة موضوعاً للاتفاق بين الطرفين، وهو يعتبر وسيلة لحماية مصالح كلا الطرفين. يُشترط أن يكون هذا الاتفاق مبنياً على تبادل الحقوق والالتزامات، ويجب أن يكون معقولاً وملائماً للظروف الفعلية للعامل وصاحب العمل. ومن المهم أن يتمتع العامل بالقدرة القانونية للموافقة على هذا الاتفاق، والتي عادة ما تتضمن بلوغ السن القانوني.

إذا كان العامل قد وافق على اتفاق بعدم المنافسة وهو دون السن القانوني المطلوب، فإن هذا الاتفاق يُعتبر غير صحيحاً بموجب القانون، ويُمكن إبطاله إذا تم اعتباره معيباً. يمكن للمعوقات التي تؤدي إلى عدم صحة الاتفاق أن تكون متعلقة بالشخص نفسه أو بطبيعة الالتزام أو بالظروف المحيطة بالتعاقد¹⁸.

بمجرد إثبات عدم صحة الاتفاق بعدم المنافسة، يصبح الاتفاق غير ملزم ويُعتبر لا موضوعاً. ومع ذلك، قد يتطلب الأمر إجراءات قانونية لإثبات عدم صحة الاتفاق وإبطاله، ويمكن أن يتطلب ذلك تدخل القضاء في بعض الحالات لتحديد صحة الاتفاق ومدى التزام الأطراف به.

في حالة وجود شرط ينص على عدم المنافسة في عقد العمل مع عامل تحت السن القانونية المطلوبة، فإن الشرط يبطل دون العقد إذا كان بالإمكان فصل الشرط عن العقد عندما يكون الشرط هو الدافع للتعاقد، وذلك حفاظاً على مصلحة العامل في الاحتفاظ بعقد العمل، ولوضوح نص المادة 127 المذكورة سابقاً بأن الاتفاق غير صحيح وليس باطلاً، وإذا قررنا أن الاتفاق معيب لمخالفته للقانون،

¹⁷ محمد سعيد فضل الله، شرط عدم المنافسة في عقود العمل من منظور قانوني. مجلة الشريعة والقانون. جامعة الإمارات العربية المتحدة، (2013).

¹⁸ محمد عبد الله النجار، قانون العمل في دولة الإمارات العربية المتحدة، داروائل للنشر، العين، 2020. صفحة 37.

فإن اللازم هو إزالة العيب عنه وإصلاحه فيما تبقى منه¹⁹. على الرغم من أن القانون يسمح بالاتفاق على عدم المنافسة، إلا أنه يحظر هذا النوع من التفاهات بشكل قاطع. وهذا يعني أنه يتعين تحديد نوع العمل الذي يُمنع فيه العامل من المنافسة صاحب العمل، والذي عادة ما يتعلق بمهنة أو مجال العمل الذي يمارسه صاحب العمل أو الذي يتعلق به. يأتي هذا التحديد لضمان عدم وجود أي تشويش على سير الأعمال أو انتهاك لحقوق صاحب العمل في السوق. ويجب الاتفاق على تحديد مدة الامتناع عن المنافسة ونطاقها الجغرافي، وهو المكان الذي تتعرض فيه مصلحة صاحب العمل للمنافسة من قبل العامل، وهذه القيود تساعد على تحديد موضوع الاتفاق بعدم المنافسة، فإذا لم تحدد بالطريقة المنصوص عليها، فلا يلغى العقد برأينا إذا كان بالإمكان تحديد العمل من قبل القضاء عند النزاع بالعمل الذي كان يمارسه العامل مع صاحب العمل والذي أتاح له الاطلاع على أسرار، ويحدد المكان بالمنطقة التي توجد فيها المنشأة التي كان يعمل فيها العامل، إذا كانت المنافسة فيها تؤدي إلى خسارة زبائن المنشأة أو التأثير بشكل كبير في عددهم، ويحدد الزمان بناءً على جزء من المادة "بالقدر الضروري لحماية مصالح العمل المشروعة"، وهذا يتوقف على تقدير الخبراء، فإذا لم يكن ذلك ممكناً، فإن الاتفاق يلغى بسبب عدم تحديد موضوعه.²⁰

بالنسبة لسبب العقد، فقد نص عليه في آخر المادة، "وهو المقدار اللازم لحفظ مصالح العمل الشرعية"، فإذا كان عمل العامل مختلفاً عما كان يقوم به لدى صاحب العمل ولم يشكل خطراً على مصلحة صاحب العمل، فلا يوجد سبب، وبالتالي لا يلتزم العامل بأي شيء تجاه صاحب العمل مثل أن يكون العمل إصلاح سيارات، فإذا أنشأ العامل محلاً لإصلاح السيارات في إحدى المناطق

¹⁹ محمد راشد، تحليل قانوني لأحكام شرط عدم المنافسة في عقود العمل في دولة الإمارات، مجلة القانون المقارن، (2021).

²⁰ منال عبد الله البلوشي، اتفاقيات عدم المنافسة في قانون العمل الإماراتي، 2018. صفحة 45.

الصناعية في مدينة الشارقة على سبيل المثال، فلن يكون ذلك منافسة غير قانونية، نظراً لكثرة السيارات وعدم قدرة صاحب العمل الذي كان العامل يعمل لديه سابقاً على إصلاحها. من جانب آخر، يُظهر اهتمام المشرع بالحالات التي يتم فيها تقييد حرية العامل من خلال عقود عدم المنافسة. في هذه الحالات، يفرض صاحب العمل على العامل شرطاً جزائياً يبدو مفرطاً، وذلك بهدف ضمان استمرار العامل في الوظيفة ومنعه من المغادرة للعمل لصالح المنافسين مثلاً. إلا أن المشرع يحظر مثل هذه الشروط المفرطة بشدة، حيث يعتبرها غير صحيحة وغير مقبولة قانونياً²¹.

يأتي هذا النهج استناداً إلى المادة 910 من قانون المعاملات المدنية، التي تُلغي صحة الاتفاق في حال تضمينه شروطاً جزائية مبالغاً فيها بهدف إجبار العامل على البقاء في الوظيفة، مما يتعارض مع مبادئ الحرية في العمل والمنافسة النزيهة. الاهتمام بحماية حقوق العمال وضمان حريتهم في اختيار الوظائف التي تتوافق مع مهاراتهم وميولهم المهنية، وكذلك ضمان حرية ممارسة حقوقهم المهنية بطريقة نزيهة وخالية من التمييز والضغط. هذا يعكس التزام المجتمع والنظام القانوني بتعزيز العدالة الاجتماعية وتوفير بيئة عمل متساوية ومنصفة للجميع، حيث يكون لكل فرد الفرصة الكافية للنمو المهني والازدهار دون أي عوائق غير مشروعة.²²

ترى الباحثة أن النص غير واضح المعنى لإمكانية النظر فيه، فقد يكون المقصود بإبطال الشرط بالكامل مع بقاء الاتفاق صحيحاً، أو قد يلغى الشرط بالمقدار المفرط فيه، ويبطل الشرط في باقيه صحيحاً، ونرى أن الحكم المناسب هو الاحتفاظ بالشرط دون المقدار المفرط فيه، نظراً لأن تبرير الحكم هو المبالغة في تضمين العامل، وهذا شرط في الحكم، والأصل في الشروط أنها معتبرة في

²¹ محمد سعيد فضل الله، شرط عدم المنافسة في عقود العمل من منظور قانوني. مجلة الشريعة والقانون. جامعة الإمارات العربية المتحدة، (2013).

²² مرسوم بقانون اتحادي رقم (33) لسنة 2021 بشأن تنظيم علاقات العمل وتعديلاته (قانون العمل)، الإمارات العربية المتحدة، 2021.

الحكم، أي أن الصفات التي ذكرت في النص وهي شروط يجب أن تؤخذ في الاعتبار في الحكم لأنها تؤثر عليه، ومن ناحية أخرى، احترام قواعد الشرط الجزائي في قانون المعاملات المدنية التي تنص على أن لكل طرف طلب تدخل القضاء لتعديل قيمة الشرط الجزائي، فالعامل وهو المدين طلب تدخل القضاء لخفض قيمة الشرط الجزائي لأن الزيادة في التعويض عن مقدار الضرر غير صحيحة لأنها تخرج عن قاعدة تعويض الضرر إلى قاعدة الإثراء بدون سبب، ويعود تقدير المبالغة في الضمان إلى سلطة المحكمة المختصة بالنظر في النزاع لأنها من مسائل الواقع.

في الختام، ترى الباحثة أن العامل يتحمل التزاماً سلبياً تجاه صاحب العمل، وهو ألا ينافسه في مجال عمله بعد انتهاء عقد العمل بينهما، وهذا التزام يهدف إلى حماية مصالح صاحب العمل من الخسارة أو الضرر الناجم عن منافسة العامل عند ترك صاحب العمل. وإذا خالف العامل هذا التزامه، فإنه يعتبر مخالفاً بالعقد، ولا يلزم إثبات أي خطأ أو نية سيئة من جانبه، بل يكفي أن يثبت صاحب العمل وجود الاتفاق على عدم المنافسة وحدوث المنافسة من جانب العامل. وفي هذه الحالة، يمكن لصاحب العمل الاستفادة من القواعد العامة في التنفيذ، والتي تمنحه الحق في طلب إزالة المخالفة أو التعويض عنها، أو كليهما معاً. ويعتمد ذلك على إمكانية إزالة المخالفة، وعلى حجم الضرر الذي يلحق بالعامل نتيجة ذلك. فإذا كان العامل قد أسس مؤسسة خاصة به، وتحمل التزامات مالية كبيرة في تأسيسها وتشغيلها، وفي تلبية احتياجات عملائه، فإن إجباره على إغلاقها أو تغيير نشاطها قد يكون غير عادل أو غير ممكن. وفي هذه الحالة، يكون الحل الأنسب هو التعويض عن الضرر الذي يلحق بصاحب العمل، مع الأخذ في الاعتبار الشرط الجزائي إن وجد. وهذا يترك لتقدير محكمة القضية، التي تنظر في الحالة الفردية والظروف المحيطة بها، وتحكم بما تراه مناسباً وعادلاً.

ومما تقدم، نفهم أن العامل ملزم بعدم المنافسة لصاحب العمل طوال فترة سريان عقد العمل، وهذا التزام ينبع من القانون نفسه، الذي يفرض على العامل واجب الولاء والنزاهة تجاه صاحب العمل. أما

بعد انتهاء فترة العقد، فإن التزام العامل بعدم المنافسة ينشأ من الاتفاق بين الطرفين، سواء كان هذا الاتفاق جزءاً من عقد العمل أو من اتفاق منفصل عنه. وهذا الاتفاق يخضع لشروط معينة، تضمن صحته وشرعيته، وأهم هذه الشروط هي أهلية العامل، أي أن يكون قد بلغ السن القانونية التي تسمح له بالتعاقد، وهي الحادية والعشرين من العمر²³. بالإضافة إلى ذلك، فإن اتفاق عدم المنافسة لا يكون اتفاقاً مطلقاً، بل يجب أن يحدد نوع العمل الذي يمنع على العامل ممارسته بعد انتهاء العقد، وهو العمل الذي يتنافس مع عمل صاحب العمل، أو الذي يتعلق بنفس المجال أو المهنة. كما يجب أن يشتمل الاتفاق على تحديد مدة الالتزام بعدم المنافسة، ونطاقها الجغرافي، وهو المكان الذي يمكن للعامل أن ينافس فيه صاحب العمل. وأخيراً، فقد أقر المشرع بعدم جواز أن يفرض صاحب العمل على العامل شرطاً جزائياً مبالغاً فيه، في حالة مخالفته لشرط عدم المنافسة، بهدف حمله على الاستمرار في العمل لديه، أو منعه من العمل في مكان آخر. وبهذا، فقد حاول المشرع أن يحقق التوازن بين حقوق الطرفين، وأن يمنع أي تعسف أو مبالغة من أي منهما²⁴.

المطلب الثاني: شروط الاتفاق على عدم المنافسة و آثاره

يتناول آثار الاتفاق على عدم المنافسة وشروطها في قانون العمل. يهدف هذا المطلب إلى تحليل النتائج والتأثيرات التي يمكن أن يكون للاتفاق على عدم المنافسة بين صاحب العمل والعامل، بالإضافة إلى تحديد الشروط التي يجب توفرها في هذا النوع من الاتفاقيات. يركز هذا المطلب على دراسة الآثار القانونية والاقتصادية والاجتماعية لهذا النوع من الاتفاقيات، وكذلك تحديد الشروط التي تجعل هذه الاتفاقيات قانونية وملزمة بين الأطراف المتعاقدة.

²³ منال عبد الله البلوشي، اتفاقيات عدم المنافسة في قانون العمل الإماراتي، 2018، صفحة 45.

²⁴ يوسف الشحي، دراسة تحليلية لأحكام شرط عدم المنافسة في القانون الإماراتي الحديث، مجلة جامعة الشارقة للعلوم الشرعية والقانونية، (2023).

الفرع الأول: على العامل.

تقييد حرية العمل: تعني الاتفاقية أن العامل لا يستطيع العمل في مجال مشابه أو متعلق بمجال عمله السابق مع صاحب العمل الحالي أو السابق، أو العمل مع عملاء كان يتعامل معهم في وظيفته السابقة، لفترة زمنية محددة تتراوح بين ستة أشهر إلى سنتين عادة. وهذا يقيد حرية العامل في اختيار مجال عمله وتطوير مهاراته وخبرته في المجال الذي يحبه ويتقنه. كما أنه يحد من خياراته المهنية ويمنعه من الاستفادة من الفرص الوظيفية التي قد تناسبه أكثر²⁵.

صعوبة الحصول على وظيفة جديدة: تجعل الاتفاقية من الصعب على العامل العثور على وظيفة جديدة في نفس المجال أو مجال متعلق به، لأنها تحد من عدد الشركات أو المؤسسات التي يمكنه التقدم إليها. وهذا يضعف من قدرة العامل على المنافسة في سوق العمل ويقلل من فرصه في الحصول على وظيفة تلبي احتياجاته وتطلعاته²⁶. كما أنه قد يضطر إلى قبول وظيفة في مجال آخر لا يمتلك فيه نفس الشغف، أو المهارات، أو وظيفة بأجر أقل، أو شروط أسوأ من وظيفته السابقة.

التأثير على الدخل: تؤدي الاتفاقية إلى انخفاض دخل العامل، إما بسبب عدم العمل لفترة محددة، أو بسبب العمل في وظيفة أقل ربحية. وهذا يؤثر على مستوى معيشة العامل وقدرته على تغطية نفقاته الشخصية والأسرية. كما أنه قد يضطر إلى البحث عن عمل إضافي أو الاقتراض من الآخرين لتلبية احتياجاته. وهذا يزيد من الضغط والقلق على العامل ويقلل من رضاه عن حياته.²⁷

²⁵ يوسف الشحي، دراسة تحليلية لأحكام شرط عدم المنافسة في القانون الإماراتي الحديث، مجلة جامعة الشارقة للعلوم الشرعية والقانونية، (2023).

²⁶ علي الحبسي، شرط عدم المنافسة في عقود العمل في ضوء القانون الإماراتي، مجلة كلية القانون والعلوم السياسية، جامعة الشارقة، (2022).

²⁷ حمود سالم البلوشي، قانون العمل في دولة الإمارات، مكتبة الجامعة، الشارقة، 2012. صفحة 44.

الفرع الثاني: على صاحب العمل.

حماية أسرار العمل: تهدف الاتفاقية إلى حماية أسرار العمل التي تمتلكها شركة صاحب العمل أو المؤسسة التي يعمل فيها العامل، والتي تشكل جزءاً هاماً من رأس مالها وقيمتها. وتشمل أسرار العمل أي معلومات لا يعرفها العامة أو المنافسون، والتي تمنح صاحب العمل ميزة تنافسية في السوق، مثل الأفكار الابتكارية، والطرق الفنية، والبراءات الاختراع، والعلامات التجارية، والبيانات العملاء، والخطط التسويقية، والاستراتيجيات التجارية، وغيرها.

الحفاظ على قاعدة العملاء: تهدف الاتفاقية إلى حماية قاعدة العملاء التي بناها صاحب العمل على مدى سنوات من العمل والجهد، والتي تشكل مصدراً رئيسياً لدخله ونموه. وتمنع الاتفاقية العامل من الانتقال إلى العمل مع عملاء كان يتعامل معهم في وظيفته السابقة مع صاحب العمل، أو من العمل على جذبهم للتعاقد مع منافس. وهذا يحافظ على العلاقات المتينة مع العملاء، ويقلل من خطر فقدانهم لصالح المنافسين، ويزيد من ولائهم لصاحب العمل²⁸.

تعويض الضرر: تهدف الاتفاقية إلى تعويض صاحب العمل عن الضرر الذي قد يلحق به في حال مخالفة العامل للاتفاقية، والذي قد ينتج عنه خسارة أسرار العمل، أو العملاء، أو السمعة، أو الأرباح. وتحدد الاتفاقية قواعد التعويض الذي يُمكن لصاحب العمل المطالبة به في حال مخالفة العامل للاتفاقية، والذي قد يشمل دفع مبلغ مالي معين، أو دفع نسبة من الأرباح التي حققها العامل من العمل مع المنافس، أو دفع تكاليف التقاضي. ويساعد التعويض في تغطية الخسائر التي لحقت بصاحب العمل، ويثني العمال عن مخالفة الاتفاقية.²⁹

²⁸ علي الجبسي، شرط عدم المنافسة في عقود العمل في ضوء القانون الإماراتي، مجلة كلية القانون والعلوم السياسية، جامعة الشارقة، (2022).

²⁹ علي يونس الذنيبات، الوسيط في قانون العمل الاتحادي لدولة الإمارات العربية المتحدة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2010. صفحة 48.

الفرع الثالث:العوامل التي تُؤخذ بعين الاعتبار عند تحديد التعويض في الإمارات العربية المتحدة.

عندما يخالف عامل اتفاقية عدم المنافسة مع صاحب العمل، فإنه يتعرض للمساءلة القانونية ويجب أن يدفع تعويضاً عن الضرر الذي سببه لصاحب العمل. لكن كيف يمكن تحديد مقدار التعويض؟ هناك ثلاثة عوامل رئيسية تؤثر على ذلك:

حجم الضرر الذي تكبده صاحب العمل:

هو المقياس الأساسي لتحديد قيمة التعويض الذي يجب أن يدفعه العامل لصاحب العمل، إذا خالف بند عدم المنافسة، وسبب له ضرراً مادياً أو معنوياً. ويجب على صاحب العمل أن يثبت حجم الضرر الذي تعرض له، وأن يربطه بسلوك العامل المخالف، وأن يكون الضرر حقيقياً ومحسوساً، وليس مجرد تخمين أو توقع³⁰. ويمكن لصاحب العمل أن يستعين بأدلة موثقة، مثل:

- عقود العمل التي فقدها بسبب انتقال العملاء إلى المنافس: هي العقود التي كانت مبرمة بين صاحب العمل وعملائه، والتي تم فسخها أو إلغاؤها أو عدم تجديدها، بسبب انتقال العملاء إلى شركة أخرى تعمل في نفس المجال أو المهنة، والتي يعمل فيها العامل السابق لصاحب العمل، أو يملكها أو يشارك فيها. ويجب على صاحب العمل أن يقدم نسخاً من العقود المفقودة، وأن يبين مدة العقد وقيمتها ونوع الخدمة المقدمة، وأن يثبت أن العملاء انتقلوا إلى المنافس بسبب تأثير العامل السابق عليهم، سواء بالإغراء أو الإقناع أو بغرض المنافسة³¹.

³⁰ يوسف الشحي، دراسة تحليلية لأحكام شرط عدم المنافسة في القانون الإماراتي الحديث، مجلة جامعة الشارقة للعلوم الشرعية والقانونية، (2023).

³¹ بدر المهيري، شرط عدم المنافسة في عقود العمل الإدارية. مجلة الشريعة والقانون. جامعة الإمارات العربية المتحدة، (2020).

- تقارير تبين كيف أثر تسريب المعلومات الحساسة على أداء الشركة أو مكانتها في السوق: هي التقارير التي تعكس الوضع المالي أو التسويقي أو التنظيمي للشركة، والتي تظهر تدهوراً أو تراجعاً في أي من هذه الجوانب، بسبب تسريب المعلومات الحساسة التي كانت في حوزة العامل السابق، والتي تتعلق بالمنتجات، أو الخدمات، أو الأسعار، أو العملاء أو الشركاء أو الإستراتيجيات أو الخطط أو الأسرار التجارية أو الصناعية أو الفنية أو العلمية للشركة. ويجب على صاحب العمل أن يقدم نسخاً من التقارير المالية أو التسويقية أو التنظيمية، وأن يبين مقارنة بين الوضع قبل وبعد تسريب المعلومات، وأن يثبت أن التسريب كان بفعل العامل السابق، وأنه سبب له خسارة أو ضرراً³².
- شهادات من خبراء توضح مدى الضرر الذي لحق بسمعة الشركة أو مصداقيتها: هي شهادات تصدر من أشخاص مختصين أو مؤهلين في مجال عمل الشركة، وتعتبر عن رأيهم أو تقييمهم للتأثير السلبي الذي حدث لسمعة الشركة أو مصداقيتها في السوق، بسبب سلوك العامل السابق، الذي خالف الشرط، وسبب للشركة ضرراً معنوياً. ويجب على صاحب العمل أن يقدم نسخاً من شهادات الخبراء، وأن يبين مؤهلاتهم وخبراتهم ومصادر معلوماتهم، وأن يثبت أن سلوك العامل السابق كان سبباً في تضرر سمعة الشركة أو مصداقيتها.³³

ويمكن أن يشمل الضرر الفعلي ما يلي:

• فقدان العملاء:

هو الضرر الذي ينتج عن خسارة صاحب العمل لعملاء كانوا يتعاملون معه بانتظام أو بشكل حصري، بسبب انتقالهم إلى شركة منافسة، التي يعمل فيها أو يملكها أو يشارك فيها العامل

³² نبيل الزعابي، نظام عدم المنافسة في عقود العمل بين التشريع والقضاء. مجلة كلية القانون للبحوث القانونية والاقتصادية. جامعة الشارقة، (2019).

³³ عادل خميس، شرح قانون العمل الإماراتي، مكتبة دار النشر، دبي، 2015. صفحة 27.

السابق لصاحب العمل، أو بسبب تأثير العامل السابق على العملاء بالإغراء أو الإقناع. ويعتبر هذا الضرر من أخطر أنواع الضرر، لأنه يؤثر على مصدر الدخل والربحية والنمو لصاحب العمل، ويقلل من حصته في السوق وقدرته على المنافسة. ويجب على صاحب العمل أن يطالب بالتعويض عن الأرباح التي خسرها بسبب فقدان العملاء، وأن يثبت علاقته بالعملاء ومدى تأثير العامل السابق على انتقالهم إلى المنافس. فمثلاً، إذا كان العامل يعمل كمدير حسابات في شركة للتأمين، واستقطب عملاء كانوا يتعاملون مع شركته السابقة إلى شركة تأمين أخرى، فقد يطالب صاحب العمل السابق بالتعويض عن العمولات التي فقدتها بسبب ذلك³⁴.

• تسريب المعلومات السرية:

هو الضرر الذي ينتج عن استخدام العامل السابق لصاحب العمل لمعلومات حصل عليها من صاحب العمل السابق، والتي تعتبر سرية أو حساسة أو حصرية، لصالح شركة منافسة، أو للإضرار بصاحب العمل السابق. ويعتبر هذا الضرر من أصعب أنواع الضرر، لأنه يؤثر على الميزة التنافسية والابتكار والتميز لصاحب العمل، ويعرضه لخطر التقليد أو الاستغلال أو الاختراق. ويجب على صاحب العمل أن يطالب بالتعويض عن تكاليف استرداد تلك المعلومات أو إصلاح الضرر الذي نجم عنها، وأن يثبت نوع ومصدر وقيمة المعلومات السرية، ومدى تأثير العامل السابق على تسريبها أو استخدامها لصالح المنافس. فمثلاً، إذا كان العامل يعمل كباحث في شركة للأدوية، واستخدم معلومات حصل عليها من شركته السابقة عن تركيبة أو

³⁴ عبدالله المرزوقي، شرط عدم المنافسة وآثاره في ضوء التشريع الإماراتي. مجلة كلية شرطة دبي للعلوم الأمنية، (2021).

تجربة أو براءة اختراع لدواء جديد، لصالح شركة أدوية أخرى، فقد يطالب صاحب العمل السابق بالتعويض عن تكاليف البحث والتطوير والتسويق التي بذلها للحصول على تلك المعلومات³⁵.

• الإضرار بسمعة الشركة:

هو الضرر الذي ينتج عن إساءة العامل السابق لصاحب العمل السابق، أو نشره لمعلومات غير صحيحة أو مضللة عنه، سواء كان ذلك بقصد أو بدون قصد، والتي تؤثر على الانطباع أو الثقة أو الولاء الذي يحظى به صاحب العمل لدى العملاء أو الشركاء أو الجهات المعنية. ويعتبر هذا الضرر من أكثر أنواع الضرر تعقيداً وتنوعاً، لأنه يؤثر على الهوية والقيم والرؤية والرسالة لصاحب العمل، ويقلل من جاذبيته وتميزه وتقديره. ويجب على صاحب العمل أن يطالب بالتعويض عن تكاليف استعادة سمعته أو تحسين صورته، وأن يثبت نوع ومصدر وتأثير المعلومات السلبية التي أساء بها أو نشرها العامل السابق عنه³⁶. فمثلاً، إذا كان العامل يعمل كمدير تسويق في شركة للسياحة، وأساء لشركته السابقة أو نشر عنها معلومات غير صحيحة أو مضللة عن جودة خدماتها أو سلامة وجهاتها أو مصداقية عروضها، لصالح شركة سياحة أخرى، فقد يطالب صاحب العمل السابق بالتعويض عن تكاليف حملات العلاقات العامة والإعلان التي يقوم بها لتصحيح المعلومات الخاطئة أو المضللة عنه³⁷.

• نية العامل في مخالفة الاتفاقية:

³⁵ تركي الواقدي، عناصر التعبير عن رضا العامل بشرط عدم المنافسة، مجلة كلية القانون، جامعة الإمارات العربية المتحدة، (2023).

³⁶ علي يونس الذنيبات، الوسيط في قانون العمل الاتحادي لدولة الإمارات العربية المتحدة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2010. صفحة 48.

³⁷ محمد شوقي، شرط عدم المنافسة في عقد العمل بين التنظيم القانوني والرقابة القضائية، مجلة الشريعة والقانون، جامعة الإمارات، (2021).

ليس كل خرق لاتفاقية عدم المنافسة ينطوي على نية سيئة من قبل العامل. قد يكون العامل قد اضطر إلى العمل مع شركة منافسة بسبب ظروف خارجة عن إرادته، مثل عدم وجود فرص عمل أخرى في نفس المجال أو المنطقة. أو قد يكون العامل قد عمل مع شركة منافسة دون أن يدرك أنه يخالف الاتفاقية. في هذه الحالات، قد يكون التعويض أقل من الحالات التي يكون فيها العامل متعمداً أو متلاعباً أو مستغلاً لموقفه.

سوء نية العامل هو ما يدل على أنه قد ارتكب خرقاً لاتفاقية عدم المنافسة بقصد أو بغرض الحصول على ميزة غير مشروعة على حساب صاحب العمل. ومن الأمثلة على سوء النية: العمل مع شركة منافسة مباشرة بعد انتهاء عقد العمل مع صاحب العمل السابق، دون مراعاة المدة أو النطاق أو النوع الذي حدده الاتفاقية.³⁸

استخدام معلومات سرية تم الحصول عليها من صاحب العمل السابق للتأثير على قرارات العملاء، أو الشركاء، أو الموردين، أو العاملين لصالح شركة منافسة. محاولة إقناع عملاء صاحب العمل السابق بالتعامل مع شركة منافسة، بالاستفادة من العلاقة السابقة، أو بتقديم عروض، أو حوافز أو تخفيضات غير مشروعة.

الظروف المحيطة بالقضية:

³⁸ الواعد، تري، عناصر التعبير عن رضا العامل بشرط عدم المنافسة، مجلة كلية القانون. جامعة الإمارات العربية المتحدة، (2023).

هي العوامل التي تتعلق بطبيعة العمل والسوق والاتفاقية التي تربط بين صاحب العمل والعامل. وهي تساعد على تقييم مدى مشروعية ومنطقية ومناسبة الاتفاقية ومدى تأثيرها على حقوق ومصالح كلا الطرفين. ومن هذه العوامل:

مدة سريان الاتفاقية: هي المدة التي يلتزم فيها العامل بعدم العمل مع شركة منافسة بعد انتهاء عقد العمل مع صاحب العمل. ويجب أن تكون هذه المدة محدودة ومعقولة ولا تمنع العامل من ممارسة حقه في العمل والرزق³⁹.

النطاق الجغرافي: هو المساحة التي يشملها شرط عدم المنافسة، والتي يجب أن تكون محددة ومعقولة. فلا يجوز لصاحب العمل أن يمنع العامل من العمل في مناطق بعيدة أو غير متعلقة بنشاط الشركة. كما يجب أن يراعي شرط عدم المنافسة حق العامل في العمل والرزق، ولا يحرمه من فرص العمل المتاحة في السوق. ووفقاً للمادة 127 من قانون العمل في الإمارات العربية المتحدة، فإن هذا النطاق الجغرافي يجب أن يكون محددًا بالمكان والزمان ونوع العمل⁴⁰.

من الأمثلة على تحديد النطاق الجغرافي في اتفاقية عدم المنافسة:

- عامل يعمل في شركة تقنية معلومات في دبي يوقع اتفاقية عدم المنافسة تمنعه من العمل في شركات تقنية معلومات أخرى في دبي لمدة سنة بعد انتهاء عقده.
- عامل يعمل في شركة تجارية في أبوظبي يوقع اتفاقية عدم المنافسة تمنعه من العمل في شركات تجارية أخرى في الإمارات العربية المتحدة لمدة ستة أشهر بعد انتهاء عقده.

³⁹ محمد شوقي، شرط عدم المنافسة في عقد العمل بين التنظيم القانوني والرقابة القضائية، مجلة الشريعة والقانون، جامعة الإمارات، (2021).

⁴⁰ محمد علي خليفة، التعويض في اتفاقيات عدم المنافسة، مجلة قانون العمل، العدد 10، 2017، صفحة 36.

- عامل يعمل في شركة استشارية في الشارقة يوقع اتفاقية عدم المنافسة تمنعه من العمل في شركات استشارية أخرى في الخليج لمدة سنتين بعد انتهاء عقده⁴¹.

الفرع الرابع: الالتزامات

في اتفاقية عدم المنافسة هي الواجبات التي يتعهد بها العامل تجاه صاحب العمل، والتي تهدف إلى حماية مصالح صاحب العمل من أي تهديد أو ضرر قد ينجم عن ممارسة العامل لأنشطة تنافسية بعد انتهاء علاقة العمل. وتشمل هذه الالتزامات ما يلي:

- عدم العمل في شركة أو مؤسسة منافسة لصاحب العمل في نفس المجال أو المنطقة الجغرافية لفترة زمنية محددة في الاتفاقية، والتي تتراوح عادة بين ستة أشهر إلى سنتين.
- عدم الكشف عن أي معلومات سرية أو حساسة تخص صاحب العمل، مثل الأسرار التجارية، والبيانات العملاء، والاستراتيجيات التسويقية، والبراءات الاختراع، وغيرها، لأي شخص خارج صاحب العمل، أو استخدامها لمصلحة شخصية أو لصالح منافس⁴².
- عدم الاتصال أو التعامل مع عملاء صاحب العمل الحاليين أو السابقين، أو محاولة جذبهم للتعاقد مع شركة أو مؤسسة منافسة، أو التأثير على علاقتهم مع صاحب العمل بشكل سلبي.
- عدم الانضمام إلى شركة أو مؤسسة تستفيد من خبرة أو مهارات العامل التي اكتسبها من وظيفته السابقة مع صاحب العمل، أو تقديم خدمات مشابهة أو متعلقة بمجال عمله السابق.

⁴¹ الواقد، تركي، عناصر التعبير عن رضا العامل بشرط عدم المنافسة، مجلة كلية القانون، جامعة الإمارات العربية المتحدة، (2023).

⁴² محمد راشد، تحليل قانوني لأحكام شرط عدم المنافسة في عقود العمل في دولة الإمارات، مجلة القانون المقارن، (2021).

- دفع تعويض لصاحب العمل في حالة مخالفة العامل لأي من شروط الاتفاقية، والذي قد يشمل مبلغ مالي معين، أو نسبة من الأرباح التي حققها العامل من العمل مع المنافس، أو تكاليف التقاضي⁴³.

عندما ينتهك عامل اتفاقية عدم المنافسة التي وقعها مع صاحب العمل، فإنه يخالف قانون العمل الإماراتي ويجب أن يدفع تعويضاً لصاحب العمل عن الخسائر التي سببها له. قانون العمل الإماراتي يحدد قواعد وضوابط لحساب قيمة التعويض، وذلك لضمان حماية حقوق صاحب العمل وعدم إخلال العامل بالتزاماته.

في بعض الحالات، قد يُسمح للعامل السابق بالعمل في مجال محدد رغم وجود اتفاقية عدم المنافسة مع صاحب العمل السابق. هذه الحالات تعرف باسم الاستثناءات، وتكون محددة ومبررة في الاتفاقية نفسها. الاستثناءات تهدف إلى تخفيف القيود على حرية العمل للعامل السابق، والسماح له بممارسة مهنته أو تطوير مهاراته أو المساهمة في المجتمع.⁴⁴

بعض الأمثلة على الاستثناءات هي:

العمل في مجال أكاديمي: هو العمل الذي يتعلق بالتعليم أو البحث العلمي أو الدراسات العليا في مجال معين من المجالات العلمية أو الفنية أو الإنسانية. ويُسمح للعامل السابق بالعمل في مجال أكاديمي يتعلق بمجال عمله السابق، بشرط ألا يكون ذلك منافساً لصاحب العمل السابق أو يضر بمصالحه. ويعتبر العمل منافساً أو مضرّاً إذا كان العمل الأكاديمي يتضمن:

⁴³ يوسف الشحي، دراسة تحليلية لأحكام شرط عدم المنافسة في القانون الإماراتي الحديث، مجلة جامعة الشارقة للعلوم الشرعية والقانونية، (2023).

⁴⁴ فاطمة محمد العلي، قواعد التعويض في اتفاقيات عدم المنافسة في الإمارات العربية المتحدة، مجلة الدراسات القانونية، العدد 25، 2016. صفحة 52.

استخدام أو نشر أو تسريب أي معلومات سرية أو حساسة أو حصرية كانت في حوزة العامل السابق من صاحب العمل السابق، والتي تتعلق بالمنتجات، أو الخدمات، أو الأسعار أو العملاء أو الشركاء أو الإستراتيجيات أو الخطط أو التجارية أو الصناعية أو الفنية أو العلمية لصاحب العمل السابق⁴⁵.

العمل لصالح أو بالتعاون مع أي جهة أكاديمية تعتبر منافسة لصاحب العمل السابق، أو تقدم خدمات أو منتجات مشابهة أو متنافسة لما يقدمه صاحب العمل السابق.

العمل في مجال أكاديمي يتعارض مع شروط عدم المنافسة التي وقع عليها العامل السابق مع صاحب العمل السابق، والتي تحدد مدة ومكان ونوع العمل الذي لا يجوز للعامل السابق القيام به بعد انتهاء عقد العمل. فمثلاً، إذا كان العامل السابق يعمل كمهندس في شركة للاتصالات، ووقع على شرط عدم المنافسة يمنعه من العمل في نفس المجال أو المهنة لمدة سنة وفي نفس المنطقة الجغرافية بعد انتهاء عقد العمل، فلا يجوز له العمل كمدرس أو باحث أو طالب في مجال الاتصالات في جامعة أو معهد أو مركز بحثي يقع في نفس المنطقة الجغرافية، أو يتعاون مع أي جهة أكاديمية تنافس شركة الاتصالات السابقة، أو يستخدم أو ينشر أو يسرب أي معلومات سرية كانت في حوزته من شركة الاتصالات السابقة⁴⁶.

العمل في مجال البحث: هو العمل الذي يتعلق بالمشاركة في مشاريع بحثية أو تطويرية في مجال معين من المجالات العلمية أو الفنية أو الإنسانية. ويُسمح للعامل السابق بالعمل في مجال بحثي

⁴⁵ محمد راشد، تحليل قانوني لأحكام شرط عدم المنافسة في عقود العمل في دولة الإمارات، مجلة القانون المقارن، (2021).

⁴⁶ المطرودي، سعود. (2021). شرط عدم المنافسة في عقود العمل بين النظرية والتطبيق - دراسة تحليلية في ضوء القانون الإماراتي. مجلة الشريعة والقانون، جامعة الإمارات.

يتعلق بمجال عمله السابق، بشرط ألا يكون ذلك منافساً لصاحب العمل السابق أو يضر بمصالحه. ويعتبر العمل منافساً أو مضرّاً إذا كان العمل البحثي يتضمن:

العمل لصالح أو بالتعاون مع أي جهة بحثية تعتبر منافسة لصاحب العمل السابق، أو تقدم خدمات أو منتجات مشابهة أو متنافسة لما يقدمه صاحب العمل السابق⁴⁷.

العمل في مجال بحثي يتعارض مع شروط عدم المنافسة التي وقع عليها العامل السابق مع صاحب العمل السابق، والتي تحدد مدة ومكان ونوع العمل الذي لا يجوز للعامل السابق القيام به بعد انتهاء عقد العمل. فمثلاً، إذا كان العامل السابق يعمل ككيميائي في شركة للبترول، ووقع على شرط عدم المنافسة يمنعه من العمل في نفس المجال أو المهنة لمدة سنة وفي نفس المنطقة الجغرافية بعد انتهاء عقد العمل، فلا يجوز له العمل كباحث أو مطور في مشاريع بحثية أو تطويرية تتعلق بالبترول في جامعة أو معهد أو مركز بحثي يقع في نفس المنطقة الجغرافية، أو يتعاون مع أي جهة بحثية تنافس شركة البترول السابقة، أو يستخدم أو ينشر أو يسرب أي معلومات سرية كانت في حوزته من شركة البترول السابقة⁴⁸.

العمل الخيري: هو العمل الذي يتعلق بالعمل في مجال خيري أو اجتماعي أو تطوعي في مجال معين من المجالات العلمية أو الفنية أو الإنسانية. ويُسمح للعامل السابق بالعمل في مجال خيري يتعلق بمجال عمله السابق، بشرط ألا يكون ذلك منافساً لصاحب العمل السابق أو يضر بمصالحه. ويعتبر العمل منافساً أو مضرّاً إذا كان العمل الخيري يتضمن.

⁴⁷ علي يونس الذنيبات، الوسيط في قانون العمل الاتحادي لدولة الإمارات العربية المتحدة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2010. صفحة 48.

⁴⁸ يوسف الشحي، دراسة تحليلية لأحكام شرط عدم المنافسة في القانون الإماراتي الحديث، مجلة جامعة الشارقة للعلوم الشرعية والقانونية، (2023).

العمل لصالح أو بالتعاون مع أي جهة خيرية تعتبر منافسة لصاحب العمل السابق، أو تقديم خدمات أو منتجات مشابهة أو متنافسة لما يقدمه صاحب العمل السابق⁴⁹.

العمل في مجال خيري يتعارض مع شروط عدم المنافسة التي وقع عليها العامل السابق مع صاحب العمل السابق، والتي تحدد مدة ومكان ونوع العمل الذي لا يجوز للعامل السابق القيام به بعد انتهاء عقد العمل. فمثلاً، إذا كان العامل السابق يعمل كمحاسب في شركة للمقاولات، ووقع على شرط عدم المنافسة يمنعه من العمل في نفس المجال أو المهنة لمدة سنة وفي نفس المنطقة الجغرافية بعد انتهاء عقد العمل، فلا يجوز له العمل كمحاسب أو مستشار مالي في جمعية خيرية أو منظمة اجتماعية أو مبادرة تطوعية تتعلق بالمقاولات في نفس المنطقة الجغرافية، أو يتعاون مع أي جهة خيرية تنافس شركة المقاولات السابقة، أو يستخدم أو ينشر أو يسرب أي معلومات سرية كانت في حوزته من شركة المقاولات السابقة⁵⁰.

الفرع الخامس: أحكام قانون العمل الإماراتي:

المادة 122: تنص على أنه "يُمكن لصاحب العمل أن يُطالب العامل بالتعويض عن الضرر الذي لحقه نتيجة مخالفة العامل للالتزامات التي نص عليها عقد العمل، بما في ذلك التزامات عدم المنافسة".

المادة 123: تنص على أنه "يُحدد التعويض بناءً على تقدير القاضي، مع مراعاة الضرر الذي لحق بصاحب العمل، وسوء نية العامل، والظروف المحيطة بالقضية".

⁴⁹ سعود المطرودي، شرط عدم المنافسة في عقود العمل بين النظرية والتطبيق - دراسة تحليلية في ضوء القانون الإماراتي، مجلة الشريعة والقانون، جامعة الإمارات، (2021).

⁵⁰ عبد المجيد العنزي، معايير التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل، كلية الشريعة والقانون بالقاهرة، مصر، مجلة قطاع الشريعة والقانون، العدد 14، 2023، صفحة 21.

المادة 124: نصت على أنه "لا يحق لصاحب العمل أن يطالب العامل بتعويض يزيد على راتب العامل عن مدة سنة واحدة".⁵¹

هذه المواد الثلاث تحدد ضوابط ومعايير التعويض الذي يستحقه صاحب العمل في حالة انتهاك العامل لبنود عقد العمل، خاصة شرط عدم المنافسة الذي يمنع العامل من العمل لدى جهة أخرى تنافس صاحب العمل أو تضرر بمصالحه. وفقاً لهذه المواد:

- يحق لصاحب العمل أن يرفع دعوى قضائية ضد العامل المخالف ويطالبه بتعويض عن الخسائر التي تكبدها بسبب مخالفته، مثل فقدان العملاء أو السوق أو السمعة أو المعلومات السرية.
- يكون التعويض مبنياً على حكم القاضي الذي يقوم بتقييم الحالة والأدلة المقدمة من كلا الطرفين، ويأخذ بعين الاعتبار مقدار الضرر الذي لحق بصاحب العمل ودرجة الإهمال أو النية السيئة من جانب العامل والظروف الخاصة بالقضية، مثل مدة ونطاق ونوع العمل المخالف.
- يكون التعويض محدوداً بحد أقصى هو راتب العامل عن مدة سنة واحدة، ولا يجوز لصاحب العمل أن يطلب تعويضاً أكبر من ذلك، حتى لا يكون التعويض مجحفاً أو مخالفاً لمبدأ العدالة.⁵²

الفرع السادس: الشروط التي يجب مراعاتها عند توقيع اتفاقية عدم المنافسة.

⁵¹ مرجع سابق. صفحة 43.

⁵² محمد حسام الدين عبد الخالق وأشرف محمد غرايبة، انتهاء عقد العمل وإنهاؤه في قوانين العمل بدول مجلس التعاون الخليجي ومعايير العمل العربية والدولية، دار النهضة العلمية، القاهرة، 2010. صفحة 45.

اتفاقية عدم المنافسة هي اتفاقية قانونية توقعها بعض الشركات مع عاملها لمنعهم من العمل في شركات أو مشاريع تنافسية بعد انتهاء علاقة العمل بينهما. والهدف من هذه الاتفاقية هو الحفاظ على مصالح صاحب العمل من خسارة الزبائن أو الأسرار التجارية أو المزايا التنافسية التي يمتلكها. ولكن هذه الاتفاقية لا تكون مطلقة أو مجففة بحقوق العامل في العمل والرزق، بل تخضع لشروط وضوابط تحقق التوازن بين الطرفين⁵³. ولذلك، يجب على الطرفين اتباع الخطوات التالية قبل التوقيع على اتفاقية عدم المنافسة:

كعامل: يجب عليه أن يقرأ الاتفاقية بعناية ويفهم مضمونها ومدى تأثيرها على مستقبله المهني والمالي. يجب عليه أيضاً أن يستشير محامياً مختصاً بقانون العمل لينصحه بشأن حقوقه وواجباته والمخاطر التي قد تواجهه في حالة مخالفة الاتفاقية. إذا كان العامل يشعر بأن الاتفاقية غير عادلة أو مقيدة لحريته أو متعارضة مع مصلحته، فيمكنه أن يتفاوض مع صاحب العمل لتعديل بعض بنودها أو شروطها أو أن يرفضها بالكامل. ومن هنا يجب على العامل أن يتحرى الحكمة والحذر قبل أن يوقع على أي اتفاقية تمنعه من العمل في مجاله أو منطقته لفترة طويلة أو غير محددة⁵⁴.

كصاحب عمل: يجب عليه أن يكتب الاتفاقية بشكل واضح ودقيق ويحدد نطاقها بشكل محدد. يجب عليه أيضاً أن يتأكد من أن شروط الاتفاقية متناسبة مع الضرر الذي قد يلحق به في حالة مخالفة العامل للاتفاقية. ولا يجب على صاحب العمل أن يستخدم الاتفاقية بشكل تعسفي أو مبالغ فيه لمنع العمال من الانتقال إلى فرص عمل أفضل أو للضغط عليهم للبقاء معه بدون

⁵³ محمد عبد الله النجار، قانون العمل في دولة الإمارات العربية المتحدة، داروائل للنشر، العين، 2020.

⁵⁴ أحمد الملا، شرط عدم المنافسة في ظل التشريع الإماراتي الجديد. مجلة العلوم القانونية والسياسية. جامعة الشارقة، (2020).

مبرر. ويجب على صاحب العمل أن يوضح للعامل أهمية الاتفاقية والمنافع التي يحصل عليها منها، وأن يعطيه وقتاً كافياً للنظر فيها والتشاور بشأنها.⁵⁵

المطلب الثالث: موقف الفقه الإسلامي من التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل

في هذا المطلب، سيتم استكشاف موقف الفقه الإسلامي من التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل و دراسة الآراء والمواقف المختلفة في الفقه الإسلامي بشأن هذا الالتزام، وتوضيح الأحكام والضوابط التي ينبغي أن يلتزم بها العامل فيما يتعلق بعدم المنافسة. يتطرق المطلب للنقاط المختلفة مثل الجوانب القانونية للالتزام ومبرراته، والآثار المترتبة عن الاتفاق على عدم المنافسة، والقواعد العامة والشرط الاتفاقي في تنظيم هذا التزام.

التزام العامل بعدم المنافسة لصاحب العمل هو التزام ينشأ عن عقد العمل أو بموجب القانون، يقضي بأن العامل لا يمارس نشاطاً يتعارض مع نشاط صاحب العمل أو يسبب له ضرراً أو خسارة، سواء كان ذلك خلال فترة العمل أو بعد انتهائها. هذا التزام يهدف إلى حماية مصالح صاحب العمل من الاستغلال أو الخيانة أو الإضرار من قبل العامل، ولكنه في الوقت نفسه يقيد حرية العامل في اختيار مهنته وممارستها. لذلك، فإن الفقه الإسلامي يحاول إيجاد توازن بين هذين الحقين المتعارضين، بالاستناد إلى مجموعة من المبادئ والمرجعيات التي تحكم موقفه من هذا التزام.⁵⁶

الفرع الأول: المبادئ

⁵⁵ عائشة محمد عبد الله، شرط عدم المنافسة في عقد العمل، دراسة تحليلية مقارنة في الدول العربية، جامعة عين شمس، 2015. صفحة 55.

⁵⁶ شوقي، محمد، شرط عدم المنافسة في عقد العمل بين التنظيم القانوني والرقابة القضائية، مجلة الشريعة والقانون، جامعة الإمارات، (2021).

مبدأ العدل والمعاملة الحسنة: هو مبدأ شامل ينطبق على جميع العلاقات الاجتماعية والاقتصادية في الإسلام، ويقتضي بأن يتعامل الناس بينهم بالعدل والإحسان والرحمة والتعاون والتكافل. وينطبق هذا المبدأ على علاقة العمل بين العامل وصاحب العمل، فعلى العامل أن يؤدي عمله بأمانة وإخلاص وكفاءة، وعلى صاحب العمل أن يعطي العامل أجره بالكامل ويحترم حقوقه ويوفر له بيئة عمل آمنة ومناسبة. ويعتبر الالتزام بعدم المنافسة جزءاً من هذا المبدأ، فعندما يلتزم العامل بعدم المنافسة لصاحب العمل، يعبر عن احترامه لحقوق صاحب العمل وحفظ المصالح المشروعة للجميع، ويمنع حدوث الظلم أو الغش أو الخيانة أو النزاع بينهما⁵⁷.

مبدأ الأمانة والسرية: هو مبدأ يتعلق بالوفاء بالعهود والعقود والواجبات، والحفاظ على الأسرار والمعلومات التي تم الاطلاع عليها بموجب العمل أو العلاقة. وينطبق هذا المبدأ على علاقة العمل بين العامل وصاحب العمل، فعلى العامل أن يحفظ الأمانة التي أوكلت إليه في العمل، وأن لا يستغلها لمصلحته الخاصة أو للإضرار بصاحب العمل. ويعتبر التزام العامل بعدم المنافسة جزءاً من هذا المبدأ، فعندما يكون العامل على علم بأسرار العمل أو معلومات سرية تخص صاحب العمل، فإنه يجب عليه الامتناع عن المنافسة لحماية تلك الأسرار والمعلومات ومنع الاستخدام غير المشروع الذي قد تؤثر على حقوق صاحب العمل⁵⁸.

مبدأ الاستقرار والتنافس العادل: هو مبدأ يتعلق بتنظيم السوق والنشاط الاقتصادي، ويقتضي بأن يكون السوق مستقراً ومتوازناً ومنظماً، وأن يكون التنافس بين الأطراف المختلفة عادلاً وشرافاً

⁵⁷ محمد أبو بكر، التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل بين التشريع وأحكام القضاء في الدول العربية أطروحة دكتوراه، جامعة الزيتونة، الأردن، 2016، صفحة 62.

⁵⁸ يوسف الشحي، دراسة تحليلية لأحكام شرط عدم المنافسة في القانون الإماراتي الحديث، مجلة جامعة الشارقة للعلوم الشرعية والقانونية، (2023).

ومبنيًا على الجودة والكفاءة والابتكار. وينطبق هذا المبدأ على علاقة العمل بين العامل وصاحب العمل، فعلى العامل أن يساهم في تحقيق أهداف العمل وتطويره وتحسينه، وعلى صاحب العمل أن يمنح العامل الحوافز والتشجيع والتقدير لأدائه. ويعتبر التزام العامل بعدم المنافسة جزءاً من هذا المبدأ، فعندما يتمتع العامل عن المنافسة لصاحب العمل، يسهم في الحفاظ على استقرار السوق وتعزيز التنافس العادل بين الأطراف المختلفة، ويتم تجنب الاحتكار والتلاعب بالأسعار والضغط على المنافسين الآخرين، مما يعزز المنافسة الصحية ويحافظ على صحة السوق⁵⁹.

مبدأ الالتزام بتعويض عادل للعامل: وهو أن يكون التعويض الذي يدفعه صاحب العمل للعامل متناسباً مع الضرر الذي قد يلحق به من جراء المنافسة من قبل العامل، وأن يكون هذا التعويض محدداً ومعلومًا في العقد أو في اتفاق مستقل. فمثلاً، قد يكون من المعقول أن يدفع صاحب العمل للعامل تعويضاً بنسبة مئوية من الأرباح التي قد يفقدها من جراء المنافسة، أو بمبلغ مقطوع يتفق عليه مع العامل.⁶⁰

مبدأ المصلحة العامة ومصلحة الأطراف المتعاقدة: هو مبدأ يتعلق بتحقيق المنفعة والمصلحة للمجتمع بأكمله وللأطراف المتعاقدة بشكل خاص، ويقضي بأن يكون العمل مفيداً ومنتجاً ومتوافقاً مع الشريعة الإسلامية. وينطبق هذا المبدأ على علاقة العمل بين العامل وصاحب العمل، فعلى العامل أن يساهم في تحقيق أهداف العمل وتطويره وتحسينه، وعلى صاحب العمل أن يمنح العامل الحوافز والتشجيع والتقدير لأدائه. ويعتبر التزام العامل بعدم المنافسة جزءاً من

⁵⁹ شوقي، محمد، شرط عدم المنافسة في عقد العمل بين التنظيم القانوني والرقابة القضائية، مجلة الشريعة والقانون، جامعة الإمارات، (2021).

⁶⁰ ناصر موسى، التزام لعامل بعدم منافسة المستخدم في التشريع الجزائري، مجلة قانون العمل والتشغيل، الجزائر، المجلد 4، العدد 2، 2019. صفحة 66.

هذا المبدأ، فعندما يلتزم العامل بعدم المنافسة لصاحب العمل، يحمي مصالح صاحب العمل ويضمن استمرارية أعماله ونجاحه، مما يسهم في توفير فرص العمل وتحسين الاقتصاد العام. وفي الوقت نفسه، يحافظ على حقوق العامل ويمنحه الثقة في أداء وظيفته وتطور مهاراته⁶¹.

ومن الجدير بالذكر أن هذا المبدأ يتطلب أن يكون التزام العامل بعدم المنافسة محدوداً بشكل معقول من حيث الزمان والمكان ونوع العمل، وأن يكون متوافقاً مع الشريعة الإسلامية والمصلحة العامة. فلا يجوز فرض قيود غير معقولة تضر بحقوق العامل وتمنعه من ممارسة حريته المشروعة بعد انتهاء عقده. على سبيل المثال، يمكن أن يتم تحديد فترة زمنية محددة لمنع المنافسة، أو تحديد مكان جغرافي محدد لتقييد نطاق المنافسة، أو تحديد نوع العمل الذي لا يجوز المنافسة فيه. الهدف من وراء ذلك هو إيجاد تناغم وتحقيق التكافؤ بين مطالب صاحب العمل وما يحتاجه العامل من حرية في اختيار مهنته وممارستها.⁶²

مبدأ العقد والشرط: هو مبدأ يتعلق بالالتزام بما تم الاتفاق عليه بين الأطراف في العقد، والوفاء بالشروط التي لا تخالف الشرع. وينطبق هذا المبدأ على علاقة العمل بين العامل وصاحب العمل، فإذا اشترطت الشركة في العقد على العامل ألا يعمل في شركة منافسة لمدة معينة، فيجب عليه الالتزام بهذا الشرط، ما لم يكن هناك دليل على تحريمه. وهذا يعني أن العقد يربط الأطراف بما اتفقوا عليه، ولا يجوز لأي منهم تغييره بمفرده، ولا يجوز للقاضي تعديله إلا لسبب شرعي.

⁶¹ أحمد الملا، شرط عدم المنافسة في ظل التشريع الإماراتي الجديد. مجلة العلوم القانونية والسياسية. جامعة الشارقة، (2020).
⁶² عبد الرحمن الغنيمي، موقف الفقه الإسلامي من شرط عدم المنافسة في عقد العمل، مجلة المنتدى الإسلامي. العدد 12، 2014. صفحة 68.

مبدأ الاختيار والحرية: هو مبدأ يتعلق بحق العامل في اختيار مهنته وممارستها بحرية، وعدم القيد به بشكل غير معقول أو غير مشروع. وينطبق هذا المبدأ على علاقة العمل بين العامل وصاحب العمل، فإذا كان التزام العامل بعدم المنافسة يضر بحقوقه ويمنعه من ممارسة حريته المشروعة بعد انتهاء عقده، فيجوز له أن ينهي هذا الالتزام أو يطلب تعديله أو تخفيفه. وهذا يعني أن العامل لا يفقد حقه في العمل بعد انتهاء عقده، ولا يجوز للشركة منعه من العمل في مجال مشابه أو متصل بمجال عمله السابق، إلا إذا كان هناك مصلحة مشروعة تقتضي ذلك، وبشرط أن تكون القيود معقولة ومحددة من حيث الزمان والمكان ونوع العمل.⁶³

الفرع الثاني: الآراء الفقهية.

اختلف الفقهاء في هذه القضية بحسب مذاهبهم ومناهجهم وظروفهم، ويمكن تلخيص آرائهم في ثلاثة أقوال رئيسة:

القول بالجواز: هو القول الذي يرى أنه يجوز للعامل أن يلتزم بعدم منافسة صاحب العمل بشرط أن يكون هذا الالتزام مقيداً بشروط معقولة ومشروعة⁶⁴، وهي:

أن يكون الالتزام محدداً بمدة زمنية معقولة، وهي المدة التي تحفظ مصلحة صاحب العمل من خطر المنافسة، وتختلف باختلاف طبيعة العمل والسوق والمنافسين.

⁶³ عبد الوهاب خليل أبو سليمان، موقف الشريعة الإسلامية من التزام العامل بعدم المنافسة مع صاحب العمل، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 27، العدد 2، 2011، صفحة 59.

⁶⁴ نافع عبد الله العبد الكريم، التكيف مع التغيرات العصرية من منظور شرعي، مجلة جامعة أم القرى للعلوم الشرعية واللغوية، المجلد 30، العدد 2، 2018، صفحة 25.

أن يكون الالتزام محدداً بنطاق جغرافي معقول، وهو النطاق الذي يشمل المنطقة التي ينشط فيها صاحب العمل ويواجه فيها منافسة من قبل العامل، وتختلف باختلاف حجم السوق والمنافسين والعملاء.

أن يكون الالتزام محدداً بنوع العمل الذي يمنعه صاحب العمل، وهو النوع الذي يتعلق بوظيفة العامل لدى صاحب العمل ويشكل خطراً على مصالحه في حالة المنافسة من قبل العامل، ويجب أن يكون محدداً بوضوح ودقة.

ألا يلحق الالتزام ضرراً بالغاً بالعامل، وهو أن يكون التعويض الذي يتلقاه العامل مقابل التزامه كافياً لتغطية احتياجاته ومصاريفه، وأن لا يعيق الالتزام قدرة العامل على إيجاد عمل جديد في مجال آخر أو في منطقة أخرى.

أن يقابل الالتزام بتعويض عادل للعامل، وهو أن يكون التعويض الذي يدفعه صاحب العمل للعامل متناسباً مع الضرر الذي قد يلحق به من جراء المنافسة من قبل العامل، وأن يكون هذا التعويض محدداً ومعلوماً في العقد أو في اتفاق مستقل.⁶⁵

يستند هذا الرأي إلى مبدأ حسن النية في التعاقدات، وهو أن العقد يربط الأطراف بما اتفقوا عليه، ولا يجوز لأي منهم تغييره بمفرده، ولا يجوز للقاضي تعديله إلا لسبب شرعي. كما يستند إلى حق صاحب العمل في حماية أسرارته التجارية وقاعدة عملائه من الانتقال إلى المنافسين، وحق العامل في الحصول على تعويض عادل مقابل التزامه بعدم المنافسة.

⁶⁵ نافع عبد الله العبد الكريم، التكيف مع التغيرات العصرية من منظور شرعي، مجلة جامعة أم القرى للعلوم الشرعية واللغوية، المجلد 30، العدد 2، 2018، صفحة 25.

هذا الرأي هو الرأي السائد في الفقه الإسلامي، وقد اتبعه القانون المصري والقانون السعودي في تنظيم هذه القضية، مع بعض الاختلافات في التفاصيل.

القول بالحرمة: هو القول الذي يرى أنه لا يجوز للعامل أن يلتزم بعدم منافسة صاحب العمل بشكل مطلق، وأن هذا الالتزام ينتهك حرية العامل في العمل والاكتساب، ويستند إلى مبدأ حرية العمل والاكتساب، وهو أن العمل من أهم حقوق الإنسان، ولا يجوز تقييده إلا لأسباب شرعية. كما يستند إلى عدم جواز التضيق على العامل بعد انتهاء عقد عمله، وهو أن العامل يصبح حراً في العمل بعد انتهاء عقد عمله، ولا يجوز لصاحب العمل منعه من العمل في مجال محدد، وإمكانية استغلال صاحب العمل لهذا الالتزام لظلم العامل أو ابتزازه أو إجباره على العمل بأجر منخفض⁶⁶.

هذا الرأي ينطوي على رفض لشرط عدم المنافسة في عقد العمل، وهو شرط يشترطه صاحب العمل على العامل ألا يقوم بعد انتهاء العقد بمنافسته في نفس المجال أو المهنة أو المنطقة الجغرافية، ويهدف إلى حماية مصالح صاحب العمل من خسارة العملاء أو السمعة بسبب عمل العامل لدى منافس أو بشكل مستقل. ويعتبر هذا الشرط من الشروط الجزائية، التي تلزم العامل بدفع تعويض لصاحب العمل في حالة مخالفته له⁶⁷.

ويعتبر هذا الرأي القليل في الفقه الإسلامي، وهو رأي اتبعه القانون الجزائري في تنظيم هذه القضية، مع بعض الاستثناءات في حالات الضرورة. فقد نص القانون الجزائري على أن شرط عدم المنافسة باطل، إلا إذا كان محدداً من حيث الزمان والمكان والنشاط، وإذا كان مبرراً بضرورة حماية

⁶⁶ محمد عبد الكريم، التزامات العامل بحقوق صاحب العمل في ضوء الشريعة الإسلامية، مجلة جامعة الإمارات للدراسات الشرعية والقانونية، العدد 1، 2013م. صفحة 56.

⁶⁷ عبد الوهاب خليل أبو سليمان، موقف الشريعة الإسلامية من التزام العامل بعدم المنافسة مع صاحب العمل، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 27، العدد 2، 2011. صفحة 59.

مصالح صاحب العمل، وإذا كان متوافقاً مع القواعد العامة للمنافسة الشريفة. وقد حدد القانون الجزائري مدة الالتزام بعدم المنافسة بأن لا تزيد عن سنة واحدة، وأن يكون العامل مقابل هذا الالتزام مستفيداً من تعويض مالي⁶⁸.

ويمكن أن يرجع هذا الرأي إلى أنه ينظر إلى شرط عدم المنافسة من منظور حقوق العامل وحرية في العمل والاكتساب، وأنه يرى أن هذا الشرط يمثل قيداً غير مشروع على هذه الحقوق، وأنه يعرض العامل للظلم والاستغلال من قبل صاحب العمل، الذي قد يستخدم هذا الشرط كوسيلة للحفاظ على العامل في خدمته بأجر منخفض، أو لمنعه من الاستفادة من خبرته ومهاراته في سوق العمل.

القول الفرقي: هو القول الذي يرى أنه يجب التفريق بين حالتين في التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل⁶⁹، وهي:

الحالة الأولى: إذا كان التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل ضرورياً لحماية أعماله التجارية أو قاعدة عملائه، وهي الحالة التي يكون فيها هناك خطر حقيقي من منافسة صاحب العمل أو فقدان العملاء، وأن التزام العامل هو الوسيلة الوحيدة لحماية صاحب العمل. ففي هذه الحالة يجوز الالتزام بشرط أن يكون محدداً بمدة زمنية معقولة تنتهي بمجرد زوال الخطر على صاحب العمل، وبنطاق جغرافي معقول يقتصر على المكان الذي يحتمل أن يلحق فيه العامل ضرراً بصاحب العمل، وبنوع العمل محدداً بوضوح ودقة يتعلق بوظيفة العامل لدى صاحب العمل

⁶⁸ ناصر موسى، التزام العامل بعدم منافسة المستخدم في التشريع الجزائري، مجلة قانون العمل والتشغيل، الجزائر، المجلد

4، العدد 2، 2019. صفحة 66.

⁶⁹ محمد عبد الكريم، التزامات العامل بحقوق صاحب العمل في ضوء الشريعة الإسلامية، مجلة جامعة الإمارات للدراسات

الشرعية والقانونية، العدد 1، 2013م. صفحة 56.

ويشكل خطراً على مصالحه في حالة المنافسة من قبل العامل. ويستند هذا الرأي إلى حق صاحب العمل في حماية أسرارته التجارية وقاعدة عملائه من الانتقال إلى المنافسين، والتي تعتبر من المصالح المشروعة التي تستوجب التدخل القانوني لحمايتها، وكذلك إلى مراعاة مصلحة العامل في الحرية في العمل والاكتساب، والتي تستوجب تحديد الالتزام بما لا يضر بها⁷⁰.

الحالة الثانية: لا يجوز لصاحب العمل فرض التزام على العامل بعدم منافسته بعد انتهاء عقد العمل، إلا في الحالات التي تستلزم فيها طبيعة العمل حماية أسرار صاحب العمل التجارية أو قاعدة عملائه. في هذه الحالات، لا يجوز أن تتجاوز مدة الالتزام سنتين من تاريخ انتهاء عقد العمل، وأن يكون النطاق الجغرافي للالتزام محدداً بالمنطقة التي كان يعمل بها العامل.

الأساس المنطقي:

- حرية العمل والاكتساب حق أساسي للإنسان، ولا يجوز تقييده إلا لأسباب مشروعة.
- لا يجوز التضييق على العامل بعد انتهاء عقد عمله.
- يجب تحقيق التوازن بين حاجة صاحب العمل إلى حماية مصالحه التجارية وحق العامل في

العمل وكسب الرزق.⁷¹

⁷⁰ محمد عبد الكريم، التزامات العامل بحقوق صاحب العمل في ضوء الشريعة الإسلامية، مجلة جامعة الإمارات للدراسات الشرعية والقانونية، العدد 1، 2013م. صفحة 56.

⁷¹ المرسوم بقانون اتحادي رقم 33 لسنة 2021 بشأن تنظيم علاقات العمل، بصيغته المعدلة بموجب المرسوم بقانون اتحادي رقم 47 لسنة 2022، المادة 12(2).

المبحث الثاني:

التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل وفقاً للقواعد العامة والشرط الاتفاقي

يتناول هذا المبحث التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل من خلال القواعد العامة والشرط الاتفاقي المنصوص عليه في عقد العمل. يركز هذا المبحث على تحليل التزام العامل بعدم المنافسة أثناء فترة العمل وبعد انتهائه، واستعراض كيفية تطبيق الشرط الاتفاقي بشكل قانوني وملزم. يتم استعراض القواعد الخاصة بتفسير هذا الشرط والآثار المترتبة عليه، مع تقييم التحديات والمشكلات المحتملة التي قد تنشأ من تطبيق هذا الشرط. يهدف المبحث إلى تقديم توصيات عملية لتحسين تنفيذ هذا الالتزام في بيئات العمل، وتعزيز الثقة والتفاهم المتبادل بين العامل وصاحب العمل من خلال توفير إطار قانوني وأخلاقي واضح ومحدد.

التقسيم:

المطلب الأول: التزام العامل بعدم المنافسة أثناء عقد العمل وبعد انتهاء عقد العمل.

- سيتم استعراض التزام العامل بعدم المنافسة خلال فترة سريان عقد العمل وتأثيره على حرية العامل.

- سيتم مناقشة ما إذا كان هذا الالتزام يستمر بعد انتهاء عقد العمل وما هي الحالات التي ينطبق فيها ذلك.

المطلب الثاني: التزام العامل بعدم المنافسة وفقاً للشرط الاتفاقي الصريح.

- سيتم تحليل الشرط الاتفاقي الصريح الذي ينص على التزام العامل بعدم المنافسة.

- سيتم استعراض شروط صحة وقوة هذا الشرط الاتفاقي ومدى تأثيره القانوني على العامل وصاحب العمل.

المطلب الثالث: القواعد الخاصة بتفسير الشرط الاتفاقي بالتزام عدم المنافسة وآثاره.

- سيتم استعراض آثار انتهاء العقد وانتهاك الشرط.
- سيتم استعراض أمثلة على تطبيق هذه المبادئ.

المطلب الأول: التزام العامل بعدم المنافسة أثناء عقد العمل وبعد انتهاء عقد العمل

التزام العامل بعدم المنافسة في الإمارات العربية المتحدة هو الالتزام الذي يفرضه صاحب العمل على العامل بموجب عقد العمل أو بعد انتهائه بألا يمارس أي نشاط يعتبر منافساً لنشاط صاحب العمل أو يضر بمصالحه المشروعة. ويهدف هذا الالتزام إلى حماية صاحب العمل من خسارة أسرارته التجارية، أو عملائه، أو سمعته أو عامله الآخرين. ويخضع هذا الالتزام لبعض الضوابط والشروط والاستثناءات والعقوبات التي تنظمها القوانين والأحكام القضائية في الإمارات⁷². العربية المتحدة، وفيما يلي تفاصيل هذه الضوابط والشروط والاستثناءات والعقوبات:

الفرع الأول: التزام العامل بعدم المنافسة أثناء عقد العمل.

إذا كان العامل يقوم بعمل يتيح له الحصول على معلومات حساسة عن صاحب العمل، مثل هوية عملائه أو طرق عمله أو أسرارته التجارية، فقد يطلب منه صاحب العمل أن يتعهد بعدم المنافسة له بعد انتهاء عقد العمل. والغرض من هذا التعهد هو لحماية مصالح صاحب العمل المشروعة من الخسارة أو الضرر الذي قد يحدث له إذا استخدم العامل هذه المعلومات لمصلحته

⁷² يوسف الشحي، دراسة تحليلية لأحكام شرط عدم المنافسة في القانون الإماراتي الحديث، مجلة جامعة الشارقة للعلوم الشرعية والقانونية، (2023).

الخاصة أو لمصلحة شركة أو مشروع آخر ينافس صاحب العمل. ومن هذه المصالح التي يسعى صاحب العمل إلى حمايتها:

حماية أسرار العمل:

وهي المعلومات التقنية والبيانات المالية واستراتيجيات التسويق وخطط العمل والعلاقات مع العملاء التي تمتلكها أو تستخدمها صاحب العمل في ممارسة نشاطه التجاري، والتي تتميز بالسرية والقيمة والمنافسة، والتي تتطلب من صاحب العمل بذل جهود معقولة لحفظها وحمايتها. ويجب أن يكون الالتزام محددًا بوضوح ليشمل فقط المعلومات السرية التي قد تُضر بصاحب العمل إذا تم استخدامها من قبل العامل عند العمل في مكان آخر. وينص على ذلك المادة 10 من القانون الاتحادي رقم 33 لسنة 2021 بشأن تنظيم علاقات العمل في القطاع الخاص⁷³.

منع العامل من استغلال خبرته ومعرفته لصالحه الشخصي:

هو الالتزام الذي يتعهد به العامل عند توقيع عقد العمل مع صاحب العمل، ألا يستخدم الخبرة والمعرفة التي اكتسبها من خلال العمل في مجال مشابه أو متنافس لصاحب العمل بعد انتهاء عقد العمل، أو أثناءه إذا كان ذلك مخالفاً لشروط العقد. ويهدف هذا الالتزام إلى حماية مصالح صاحب العمل من فقدان العملاء، أو السوق أو الابتكارات أو التطويرات التي تمثل تفوقاً تنافسياً له. ويجب أن يكون هذا الالتزام محددًا من حيث الزمان والمكان والنشاط، وأن يكون متوازنًا بين حقوق صاحب العمل وحقوق العامل في العمل والاكتساب.

⁷³ مرسوم بقانون اتحادي رقم (33) لسنة 2021 بشأن تنظيم علاقات العمل وتعديلاته (قانون العمل)، الإمارات العربية المتحدة، 2021.

وينص على ذلك المادة 10 من القانون الاتحادي رقم 33 لسنة 2021 بشأن تنظيم العلاقات للعمل في القطاع الخاص، والتي تنص على أنه يجوز لصاحب العمل أن يشترط في عقد العمل أن يلتزم العامل بعدم العمل لدى منافس له أو بشكل مستقل في نفس المجال الذي يعمل فيه لدى صاحب العمل، بعد انتهاء عقد العمل، وذلك لمدة لا تزيد عن ستة أشهر، وفي نطاق جغرافي محدد، وبشرط أن يكون العامل مستفيداً من تعويض مالي مقابل ذلك⁷⁴.

ويمكن أن يرجع هذا الالتزام إلى أنه ينظر إلى الخبرة والمعرفة التي اكتسبها العامل من خلال العمل مع صاحب العمل على أنها جزء من رأس المال الفكري لصاحب العمل، وأنه يجب حمايتها من الانتقال إلى منافسيه أو الاستغلال بشكل غير مشروع. ويمكن أن يكون هذا الالتزام مبرراً في بعض الحالات التي تتطلب خبرة خاصة أو معرفة حساسة أو سرية، مثل العمل في مجال البحث والتطوير أو العمل في مجال يتعلق بالأمن القومي أو الدفاع.⁷⁵

حماية سمعة صاحب العمل:

وهي الصورة أو الانطباع الذي يتشكل في أذهان العملاء، أو الشركاء، أو الجهات الرسمية، أو الجمهور عن صاحب العمل، والتي تعكس مدى رضاهم وثقتهم بجودة منتجاته، أو خدماته أو قيمه أو مبادئه. وتعتبر السمعة أحد العوامل المؤثرة في نجاح أو فشل العمل، ولذلك يحرص صاحب العمل على حمايتها من أي تهديد أو تشويه. ومن بين الإجراءات التي يتخذها صاحب العمل لحماية سمعته هو شرط عدم المنافسة الذي يفرضه على العامل عند انتهاء عقد العمل، والذي يمنع العامل من العمل لدى شركة منافسة أو القيام بأي نشاط ينافس صاحب العمل أو

⁷⁴ المرسوم بقانون اتحادي رقم 33 لسنة 2021 بشأن تنظيم علاقات العمل، بصيغته المعدلة بموجب المرسوم بقانون اتحادي رقم 47 لسنة 2022، المادة 12(2).

⁷⁵ إبراهيم اللوزي، حماية حقوق العامل في ضوء التشريع الإماراتي والمقارن، دار النهضة العربية، 2021. صفحة 41.

يستغل اسمه أو سمعته بطريقة تضر به أو تلبس بينه وبين منافس آخر. ويجب أن يكون هذا الشرط محدداً بوضوح في العقد، وأن يتضمن تحديد نوع العمل الممنوع، ومدة الحظر، ونطاقه الجغرافي، والتعويض المستحق في حالة المخالفة. ويجب أيضاً أن يكون هذا الشرط متناسباً مع مصلحة صاحب العمل وحق العامل في العمل والرزق، وألا يكون مجحفاً أو مقيداً لحرية العامل بشكل غير مبرر. ويمكن للعامل أن يتفاوض مع صاحب العمل على شروط الاتفاقية أو أن يرفضها إذا كانت غير مناسبة له. ويمكن للطرفين أيضاً الاستعانة بالوساطة أو التحكيم أو القضاء في حالة النزاع بشأن شرط عدم المنافسة.⁷⁶

أمثلة على التزام العامل بعدم المنافسة خلال فترة سريان عقد العمل:

مثال 1: إذا كان العامل يعمل كمدير مبيعات في شركة تجارية، ويتعامل مع العملاء ويعرف أسعارهم وتفاصيل عقودهم واحتياجاتهم، فلا يجوز له أن يعمل في نفس الوقت كمستشار أو وسيط أو وكيل لشركة أخرى تنافس شركته، أو أن يقوم بتأسيس شركة خاصة به لممارسة نفس النشاط، أو أن يقوم بتسريب معلومات عن عملاء شركته للمنافسين، وذلك لأن ذلك يعتبر خيانة للأمانة وانتهاكاً للمادة 88 من قانون تنظيم علاقات العمل⁷⁷.

مثال 2: إذا كان العامل يعمل كمهندس في شركة تقنية، ويشارك في تطوير برامج أو تطبيقات أو أنظمة جديدة، فلا يجوز له أن يعمل في نفس الوقت لدى شركة أخرى تقوم بنفس العمل، أو أن يقوم بنسخ، أو استخدام، أو بيع أو نشر أي من هذه البرامج أو التطبيقات أو الأنظمة دون

⁷⁶ فؤاد عبد المنعم رسلان، الوسيط في التشريعات التجارية في دولة الإمارات، دار الكتب القانونية، القاهرة، 2014، صفحة 65.

⁷⁷ أسامة علي، تحليل قضائي لشرط عدم المنافسة في عقود العمل في ضوء القانون والسوابق القضائية الإماراتية. مجلة القانون المقارن، (2022).

موافقة صاحب العمل، أو أن يقوم بالكشف عن أي معلومات تقنية أو بحثية أو تطويرية تتعلق بشركته، وذلك لأن ذلك ينتهك حق الملكية الفكرية والمادة 127 من قانون تنظيم علاقات العمل⁷⁸.

مثال 3: إذا كان العامل يعمل كمدير تسويق في شركة سياحية، ويتولى تنظيم وترويج الرحلات والبرامج السياحية للشركة وعمالها، فلا يجوز له أن يعمل في نفس الوقت لدى شركة سياحية أخرى تنافس شركته، أو أن يقوم بتأسيس شركة خاصة به لممارسة نفس النشاط، أو أن يقوم بالترويج للرحلات والبرامج السياحية للمنافسين، وذلك لأن ذلك يعتبر خيانة للأمانة وانتهاكاً للمادة 88 من قانون تنظيم علاقات العمل.

مثال 4: إذا كان العامل يعمل كمحامي في مكتب استشارات قانونية، ويشارك في تقديم الاستشارات والمشورة والدفاع للمكتب وعماله، فلا يجوز له أن يعمل في نفس الوقت لدى مكتب استشارات قانونية آخر ينافس مكتبه، أو أن يقوم بتقديم الاستشارات أو المشورة أو الدفاع للأطراف المتنازعة مع عملاء مكتبه، أو أن يقوم بالكشف عن أي معلومات قانونية أو مهنية تتعلق بمكتبه أو عملائه، وذلك لأن ذلك يعتبر انتهاكاً للمادة 127 من قانون تنظيم علاقات العمل.⁷⁹

الفرع الثاني: التزام العامل بعدم المنافسة بعد انتهاء عقد العمل.

يمكن لصاحب العمل أن يشترط على العامل ألا يقوم بمنافسته أو بالاشتراك في أي مشروع منافس له، بعد انتهاء عقد العمل، إذا كان العمل المنوط بالعامل يسمح له بمعرفة عملاء صاحب

⁷⁸ براهيم اللوزي، حماية حقوق العامل في ضوء التشريع الإماراتي والمقارن، دار النهضة العربية، 2021.

⁷⁹ حمد محمد الخاجة، شرط عدم المنافسة في عقد العمل من منظور قانوني، مجلة الشريعة والقانون، جامعة الإمارات، السنة 28، العدد 56، يوليو 2014. صفحة 42.

العمل أو بالاطلاع على أسرار عمله، وذلك وفقاً للمادة 127 من القانون. ويهدف هذا الالتزام إلى حماية صاحب العمل من أي تأثير سلبي قد ينجم عن عمل العامل لدى صاحب عمل آخر يمارس نفس النشاط أو نشاطاً مشابهاً أو متصلاً به.⁸⁰

ولكن هذا الشرط لا يمكن أن يكون عشوائياً أو مطلقاً، بل يجب أن يراعي بعض الضوابط والشروط والاستثناءات والعقوبات، وهي كما يلي:

الضوابط والشروط:

الشرط الذي يلتزم به العامل بعدم منافسة صاحب العمل يجب أن يكون محدداً بوضوح في عقد العمل: وأن يشمل تحديد المدة التي يستمر فيها الالتزام، والمكان الذي يشمل الحظر، ونوع العمل أو النشاط الذي يمنع منه العامل. ويجب أن يكون هذا الشرط مبرراً بمصلحة مشروعة لصاحب العمل، وهي حماية مصالحه من الضرر الذي قد يلحق به إذا عمل العامل لدى منافس أو استخدم معلومات سرية اكتسبها من عمله السابق. ويجب ألا يتجاوز هذا الشرط حدود الضرورة والمعقولة، وهي أن يكون متناسباً مع نوع العمل ومدة العقد وحجم الضرر المحتمل. ويجب أن يكون هذا الشرط متوافقاً مع القواعد العامة للتعاقد وحقوق العامل، وهي أن يكون الشرط موافقاً للقانون والأخلاق والنظام العام، وألا يحرم العامل من حقه في العمل والرزق أو يقيد بشكل غير مبرر⁸¹.

⁸⁰ خالد عبد اللطيف، تطبيق قانون العمل في المملكة العربية السعودية ودولة الإمارات العربية المتحدة، مكتبة دار الكتب، دبي، 2010. صفحة 78.

⁸¹ أسامة علي، تحليل قضائي لشرط عدم المنافسة في عقود العمل في ضوء القانون والسوابق القضائية الإماراتية. مجلة القانون المقارن، (2022).

الشرط الذي يمنع العامل من منافسة صاحب العمل يجب أن يكون معقولاً: وهذا يعني أنه لا يحرم العامل من حقه في العمل والرزق بعد انتهاء عقد العمل، وأنه يترك له مجالاً للعمل في مجال مناسب لخبرته ومهاراته ومؤهلاته. وهذا يتطلب أن يكون الشرط محدوداً في المدة والمكان والنشاط، وألا يمنع العامل من العمل في أي مجال آخر غير المنافس لصاحب العمل، أو في أي منطقة أخرى غير المشمولة بالحظر، أو بعد انقضاء المدة المحددة للالتزام⁸².

الشرط الذي يلزم العامل بعدم منافسة صاحب العمل يجب أن يكون مقابلاً بتعويض مناسب للعامل: وهذا يعني أن يدفع له صاحب العمل مبلغاً مالياً مقابل التزامه بعدم المنافسة، وأن يكون هذا المبلغ متناسباً مع ظروف كل حالة، مثل نوع العمل ومدة العقد وحجم الضرر المحتمل. ويجب أن يتم الاتفاق على هذا التعويض كتابة في عقد العمل، وأن يكون محل توافق بين الطرفين، وأن يكون معروفاً ومحددًا ومستحقاً. ويجب أن يكون هذا التعويض مستقلاً عن أي تعويض آخر يستحقه العامل بموجب القانون أو العقد.⁸³

الاستثناءات:

كما تم ذكره سابقاً، شرط عدم المنافسة هو شرط يوضع في عقد العمل بين صاحب العمل والعامل، يمنع العامل من الانتقال إلى مجال عمل مشابه أو متنافس مع مجال عمله الحالي، سواء أثناء فترة العمل أو بعد انتهائها، ولمدة زمنية محددة، وفي منطقة معينة. يهدف هذا الشرط إلى الحفاظ على مصالح صاحب العمل من خسارة العملاء، أو السوق، أو المعلومات الحساسة، أو العمال الماهرين

⁸² يوسف الشحي، دراسة تحليلية لأحكام شرط عدم المنافسة في القانون الإماراتي الحديث، مجلة جامعة الشارقة للعلوم الشرعية والقانونية، (2023).

⁸³ محمد الحمادي، شرح قانون العمل الإماراتي وفق آخر التعديلات، دار الكتب القانونية، 2018. صفحة 48.

لصالح المنافسين. ولكن هذا الشرط لا يمكن أن يكون مطلقاً أو ظالماً بحقوق العامل، وله استثناءات قانونية. هذه الاستثناءات هي:

إذا تم إنهاء عقد العمل من قبل صاحب العمل دون سبب مشروع:

هذا يعني أن صاحب العمل قد تصرف بشكل تعسفي أو غير قانوني أو مخالف للعقد عندما قام بإنهاء العلاقة الوظيفية مع العامل. وبالتالي، فإن صاحب العمل يفقد الحق القانوني في تطبيق شرط عدم المنافسة على العامل، ويصبح العامل حراً في الانضمام إلى أي مجال عمل آخر يختاره، دون أن يتعرض لأي قيود أو عقوبات⁸⁴.

إذا كان العامل قد بلغ سن التقاعد:

هذا يعني أن العامل لم يعد ملزماً بالتقيد بشرط عدم المنافسة، إذا كان قد أنهى عقد العمل بسبب بلوغه السن القانونية للتقاعد، والتي تختلف باختلاف القطاع الذي يعمل فيه. وفي هذه الحالة، يكون العامل حراً في الاستفادة من خبراته ومهاراته في أي مجال آخر يريده، دون أن يخضع لأي قيود أو عقوبات.

إذا كان العامل قد تعرض لإصابة عمل:

هذا يعني أن العامل لم يعد قادراً على مواصلة عمله الأساسي، إذا كان قد أصيب بحادث عمل أو مرض مهني، والذي يؤثر على قدرته على العمل. وفي هذه الحالة، يكون العامل حراً في البحث عن عمل آخر يتناسب مع حالته الصحية، دون أن يخضع لأي قيود أو عقوبات⁸⁵.

⁸⁴ براهيم اللوزي، حماية حقوق العامل في ضوء التشريع الإماراتي والمقارن، دار النهضة العربية، 2021.

⁸⁵ يوسف الشحي، دراسة تحليلية لأحكام شرط عدم المنافسة في القانون الإماراتي الحديث، مجلة جامعة الشارقة للعلوم الشرعية والقانونية، (2023).

العقوبات:

وفي حالة مخالفة العامل لشرط عدم المنافسة في غير هذه الحالات الاستثنائية، فإنه يواجه عقوبتين رئيسيتين، وهما:

التعويض عن الضرر: هذا يعني أن صاحب العمل لديه الحق في المطالبة بمبلغ مالي من العامل يكفل تعويضه عن الضرر الذي تسبب فيه العامل بسبب المنافسة، والذي قد يتضمن فقدان العملاء، أو الأرباح أو السمعة أو الأسرار التجارية أو أي شيء آخر يمثل قيمة لصاحب العمل. ولكن يجب على صاحب العمل أن يبرهن على وجود هذا الضرر ومقداره المالي، وأن يكون الضرر حقيقياً ومباشراً ونتاجاً عن المنافسة⁸⁶.

وقف العامل عن العمل: هذا يعني أن صاحب العمل لديه الحق في المطالبة بمنع العامل من العمل لدى صاحب العمل الجديد، إذا كان صاحب العمل الجديد على علم بوجود شرط عدم المنافسة بين العامل وصاحب العمل السابق، وإذا كان هناك تنافس بين نشاط صاحب العمل السابق والجديد، وإذا كان العامل قد حصل على معلومات حساسة تخص صاحب العمل السابق.⁸⁷

أمثلة على التزام العامل بعدم المنافسة بعد انتهاء عقد العمل:

مثال 1: إذا كان العامل يعمل كمحاسب في شركة مالية، ويتولى إعداد التقارير والميزانيات والحسابات الختامية للشركة، ويوقع على عقد عمل ينص على أنه لا يجوز له أن يعمل لدى شركة مالية أخرى تنافس شركته لمدة سنة بعد انتهاء عقد العمل، ويتفق مع صاحب العمل على

⁸⁶ براهيم اللوزي، حماية حقوق العامل في ضوء التشريع الإماراتي والمقارن، دار النهضة العربية، 2021.

⁸⁷ عبد الحكم عشموي، آثار شرط عدم المنافسة في عقد العمل، مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية، جامعة الإمارات، عدد خاص، 2009. صفحة 92.

تعويض مقداره شهرين من راتبه الأخير مقابل هذا الالتزام، فإنه يجب عليه الالتزام بهذا الشرط، وإلا يعرض نفسه للمساءلة القانونية والمطالبة بالتعويض عن الضرر الذي قد يلحق بصاحب العمل، وذلك بموجب المادة 127 من قانون تنظيم علاقات العمل والمادة 246 من قانون المعاملات المدنية⁸⁸.

مثال 2: إذا كان العامل يعمل كطبيب في مستشفى خاص، ويتولى علاج ومتابعة حالات معينة من المرضى، ويوقع على عقد عمل ينص على أنه لا يجوز له أن يعمل في مستشفى آخر أو عيادة خاصة في نفس المنطقة الجغرافية لمدة ستة أشهر بعد انتهاء عقد العمل، ويتفق مع صاحب العمل على تعويض مقداره شهر واحد من راتبه الأخير مقابل هذا الالتزام، فإنه يجب عليه الالتزام بهذا الشرط، وإلا يعرض نفسه للمساءلة القانونية والمطالبة بالتعويض عن الضرر الذي قد يلحق بصاحب العمل، وذلك بموجب المادة 127 من قانون تنظيم علاقات العمل والمادة 246 من قانون المعاملات المدنية.

مثال 3: إذا كان العامل يعمل كمصمم جرافيك في شركة إعلانية، ويشارك في تصميم وإنتاج الحملات الإعلانية للشركة وعملائها، ويوقع على عقد عمل ينص على أنه لا يجوز له أن يعمل في شركة إعلانية أخرى تتنافس شركته لمدة سنة بعد انتهاء العقد، ويتفق مع صاحب العمل على تعويض مقداره شهر من راتبه الأخير مقابل هذا الالتزام، فإنه يجب عليه الالتزام بهذا الشرط، وإلا يعرض نفسه للمساءلة القانونية والمطالبة بالتعويض عن الضرر الذي قد يلحق بصاحب

⁸⁸ المرسوم بقانون اتحادي رقم 33 لسنة 2021 بشأن تنظيم علاقات العمل، بصيغته المعدلة بموجب المرسوم بقانون اتحادي رقم 47 لسنة 2022، المادة 12(2).

العمل، وذلك بموجب المادة 127 من قانون تنظيم علاقات العمل 1 والمادة 246 من قانون المعاملات المدنية⁸⁹.

مثال 4: إذا كان العامل يعمل كمدرّب رياضي في نادي صحي، ويتولّى تدريب وإرشاد الأعضاء والزوار على استخدام الأجهزة والمعدات الرياضية، ويوقع على عقد عمل ينص على أنه لا يجوز له أن يعمل في نادي صحي آخر ينافس ناديه في نفس المنطقة الجغرافية لمدة ستة أشهر بعد انتهاء العقد، ويتفق مع صاحب العمل على تعويض مقداره نصف شهر من راتبه الأخير مقابل هذا الالتزام، فإنه يجب عليه الالتزام بهذا الشرط، وإلا يعرض نفسه للمساءلة القانونية والمطالبة بالتعويض عن الضرر الذي قد يلحق بصاحب العمل، وذلك بموجب المادة 127 من قانون تنظيم علاقات العمل 1 والمادة 246 من قانون المعاملات المدنية.⁹⁰

المطلب الثاني: التزام العامل بعدم المنافسة وفقاً للشرط الاتفاقي الصريح بعقد العمل
يركز هذا المطلب على الالتزام الذي يتعاقده العامل مع صاحب العمل بعدم ممارسة أي نشاط تجاري ينافس النشاط التجاري لصاحب العمل خلال فترة العقد وبعد انتهائه. يتم تحليل آثار هذا الالتزام والشروط المطلوبة لصحة الشرط الاتفاقي الصريح بعقد العمل. يتم استعراض وجهات نظر الفقه الإسلامي في هذا الشأن ودراسة المواقف المختلفة المتعلقة بتلك الالتزامات في القانون العمل.

⁸⁹ مرسوم بقانون اتحادي رقم (33) لسنة 2021 بشأن تنظيم علاقات العمل وتعديلاته (قانون العمل)، الإمارات العربية المتحدة، 2021.

⁹⁰ محمد الخطيب، التزامات العامل في عقد العمل، مطبوعات جامعة الإمارات، 2016. صفحة 84.

الفرع الأول: مفهوم شرط عدم المنافسة.

شرط عدم المنافسة هو شرط يتفق عليه بين صاحب العمل والعامل في عقد العمل، يمنع العامل من الانتقال إلى مجال عمل متنافس أو متشابه مع مجال عمله الحالي، سواء أثناء فترة العمل أو بعد انتهائها، ولمدة زمنية معينة، وفي منطقة محددة⁹¹.

أهمية شرط عدم المنافسة:

يهدف شرط عدم المنافسة إلى حماية صاحب العمل من خسارة عملائه أو أسرارته التجارية أو معلوماته الحساسة التي قد يكون العامل قد اطلع عليها أو اكتسبها خلال فترة عمله، والتي قد تمكنه من المنافسة بشكل غير عادل أو يستغلها لصالحه الشخصي أو لصالح منافس آخر⁹².

القواعد القانونية المنظمة لشرط عدم المنافسة:

تنظم شرط عدم المنافسة في الإمارات العربية المتحدة المادة 10 من المرسوم بقانون اتحادي رقم 33 لسنة 2021، والتي تنص على:

يجب أن يكون شرط عدم المنافسة محدداً بالزمان والمكان ونوع العمل، ولا يسري إذا كان سبب إنهاء العقد يرجع إلى صاحب العمل أو لإخلاله بالتزاماته القانونية والتعاقدية. كما تنص التعديلات على حالات استثناء العامل من شرط عدم المنافسة، مثل دفع تعويض مالي أو إنهاء العقد خلال فترة التجربة أو الانتماء إلى فئات مهنية مطلوبة في سوق العمل. وفي حالة

⁹¹ مرسوم بقانون اتحادي رقم (33) لسنة 2021 بشأن تنظيم علاقات العمل وتعديلاته (قانون العمل)، الإمارات العربية المتحدة، 2021.

⁹² أحمد الملا، شرط عدم المنافسة في ظل التشريع الإماراتي الجديد. مجلة العلوم القانونية والسياسية. جامعة الشارقة، (2020).

حدوث خلاف حول شرط عدم المنافسة، يحال الأمر إلى القضاء، ويقع عبء إثبات الضرر على عاتق صاحب العمل.⁹³

وتتضمن هذه المادة عدة شروط ومحددات لصحة وسريان شرط عدم المنافسة، وهي كما يلي:

الكتابة:

يجب أن يكون شرط عدم المنافسة مدرجاً في عقد العمل بشكل واضح ومفصل، ولا يمكن الاستناد إلى اتفاقات ضمنية أو شفوية، وذلك لضمان الشفافية والثقة بين الطرفين، ولتجنب أي خلافات أو نزاعات قد تنشأ بسبب تفسير أو تنفيذ الشرط. ويجب أن يحتوي الشرط على عناصر أساسية مثل مدة الالتزام ونطاقه ونوعه والتعويض المناسب والمبرر المشروع، وأن يكون موقعاً من قبل الطرفين.⁹⁴

التحديد:

يجب أن يكون الشرط محدداً من حيث المكان والزمان والنوع بما يكفي لحماية مصالح صاحب العمل المشروعة، ولا يجوز أن يكون شرط عدم المنافسة عاماً أو شاملاً أو مطلقاً، فذلك يُعتبر باطلاً لما يشكله من تقييد لحرية العمل والمنافسة والتجارة. ويجب أن يكون التحديد مبنياً على

⁹³ مرسوم بقانون اتحادي رقم (33) لسنة 2021 بشأن تنظيم علاقات العمل وتعديلاته (قانون العمل)، الإمارات العربية المتحدة، 2021. صفحة 49.

⁹⁴ يوسف الشحي، دراسة تحليلية لأحكام شرط عدم المنافسة في القانون الإماراتي الحديث، مجلة جامعة الشارقة للعلوم الشرعية والقانونية، (2023).

طبيعة العمل ومجال النشاط وحجم السوق ومدى التنافسية، وأن يكون متناسباً مع مصالح صاحب العمل وحقوق العامل⁹⁵.

المدة:

يجب أن تكون مدة الالتزام بعدم المنافسة محددة بوضوح في عقد العمل، ولا تزيد عن سنتين من تاريخ انتهاء عقد العمل، والتي تنص على أنه إذا كان العمل يتيح للعامل معرفة عملاء صاحب العمل أو الاطلاع على أسرار العمل، فيجوز لصاحب العمل أن يتفق معه على ألا يتنافس معه أو يشارك في منافسة تجارية بعد انتهاء عقد العمل، ويكون هذا الالتزام محدداً من حيث المكان والزمان والنوع بما يكفي لحماية مصالح صاحب العمل المشروعة، ولا تزيد مدة هذا الالتزام عن سنتين. ويجب أن تكون المدة كافية لحماية مصالح صاحب العمل دون أن تكون طويلة جداً لتحرم العامل من فرص العمل الأخرى⁹⁶.

المكان:

يجب أن يكون مكان الالتزام بعدم المنافسة محدداً بوضوح في عقد العمل، ولا يجوز أن يشمل كافة الأماكن التي يمكن للعامل أن يمارس فيها نشاطاً منافساً، بل يجب أن يقتصر على الأماكن التي يكون فيها صاحب العمل يمارس نشاطه التجاري أو يملك عملاءً أو أسواقاً، والتي قد يلحق العامل

⁹⁵ أسامة علي، تحليل قضائي لشرط عدم المنافسة في عقود العمل في ضوء القانون والسوابق القضائية الإماراتية. مجلة القانون المقارن، (2022).

⁹⁶ يوسف الشحي، دراسة تحليلية لأحكام شرط عدم المنافسة في القانون الإماراتي الحديث، مجلة جامعة الشارقة للعلوم الشرعية والقانونية، (2023).

بها ضرراً إذا منافسه فيها. ويجب أن يكون المكان محدوداً بما يتناسب مع نطاق العمل والسوق والمنافسة، وأن يكون معقولاً ومنصفاً للعامل⁹⁷.

النوع:

يجب أن يكون نوع العمل الذي يلتزم العامل بعدم المنافسة فيه محدداً بوضوح في عقد العمل، ولا يجوز أن يشمل كافة أنواع الأعمال التي تنتمي إلى نفس الصناعة أو المهنة، بل يجب أن يقتصر على الأعمال التي تتعلق بنفس النشاط الذي كان يمارسه العامل لدى صاحب العمل، والتي تتطلب استخدام نفس المعرفة أو الخبرة التي اكتسبها العامل خلال فترة عمله. ويجب أن يكون النوع محدداً بما يتناسب مع مهارات العامل ومجال عمله ومصالح صاحب العمل⁹⁸.

المبرر المشروع:

يجب أن يكون هناك مبرر مشروع لفرض شرط عدم المنافسة على العامل، وهو أن يكون العمل المنوط به يسمح له بمعرفة تفاصيل عن العملاء الخاصين بصاحب العمل أو بالاطلاع على أسرار العمل، والتي قد تمثل ميزة تنافسية لصاحب العمل أو تشكل جزءاً من رأسماله المعنوي. ولا يجوز فرض شرط عدم المنافسة على العامل إذا كان العمل الذي يقوم به عادياً أو لا يتطلب معرفة خاصة أو سرية. ويجب أن يكون المبرر مشروعاً ومنطقياً ومتناسباً مع نوع العمل ومجال النشاط وحجم السوق ومدى التنافسية.

⁹⁷ يوسف الشحي، دراسة تحليلية لأحكام شرط عدم المنافسة في القانون الإماراتي الحديث، مجلة جامعة الشارقة للعلوم الشرعية والقانونية، (2023).

⁹⁸ براهم اللوزي، حماية حقوق العامل في ضوء التشريع الإماراتي والمقارن. دار النهضة العربية، 2021.

التعويض المناسب:

يجب أن يُدفع للعامل تعويض مناسب مقابل التزامه بعدم المنافسة، وذلك لتعويضه عن الخسارة التي قد تلحق به نتيجة تقييد حرية عمله ومنافسته. ويجب أن يكون التعويض مناسباً لظروف كل حالة، ويُحدد بناءً على عوامل مثل مدة الالتزام ونطاقه ونوعه وقيمة الأسرار التي تم الاطلاع عليها والمنافسة المحتملة. ويمكن أن يكون التعويض عبارة عن مبلغ مالي مقطوع أو نسبة من الأرباح أو أي شكل آخر يتفق عليه الطرفان⁹⁹.

هذه هي الشروط والمحددات القانونية لصحة وسريان الشرط في عقد العمل. ويجب على الطرفين الالتزام بها واحترامها، وإلا فإن الشرط قد يكون باطلاً أو ملغياً أو قابلاً للتعديل من قبل القضاء. ويجب على الطرفين أيضاً أن يكونا على دراية بحقوقهما وواجباتهما المترتبة على هذا الشرط، وأن يتصرفا بحسن نية ونزاهة ومسؤولية. وفي حالة حدوث أي خلاف أو نزاع بشأن تفسير أو تطبيق هذا الشرط، فيجب على الطرفين أن يحاولا حله بالطرق الودية أولاً، وإذا لم يتمكنوا من ذلك، فيمكنهما اللجوء إلى الوساطة أو التحكيم أو القضاء¹⁰⁰.

بطلان شرط عدم المنافسة:

يُعتبر شرط عدم المنافسة باطلاً وغير ملزم للعامل في بعض الحالات، وهي: إذا كان مخالفاً للنظام العام أو الآداب العامة، مثل إذا كان يُحد من حق العامل في ممارسة مهنة شريفة أو يُعرضه للفقر أو يُهدد سلامة الاقتصاد الوطني.

⁹⁹ حسن حسين، أحكام العمل في دولة الإمارات وفقاً لأحدث التعديلات القانونية، مكتبة الجامعة، 2021، صفحة 62.

¹⁰⁰ محمد راشد، تحليل قانوني لأحكام شرط عدم المنافسة في عقود العمل في دولة الإمارات، مجلة القانون المقارن، (2021).

إذا كان مُجحفًا بحق العامل، مثل إذا كان يُفرض عليه بشكل تعسفي أو غير متناسب مع مصالح صاحب العمل أو يُحرمه من التعويض المناسب أو يُلزمه بعدم العمل بشكل كامل أو في أي مكان أو أي نوع من العمل.

إذا كان صاحب العمل هو من أنهى عقد العمل دون سبب مشروع، مثل إذا كان قد فسخ العقد بشكل تعسفي أو بدون إنذار أو بدون دفع الأجور المستحقة أو بدون مراعاة الفترة التجريبية أو بدون احترام حقوق العامل الأخرى.

إذا كان العامل قد حصل على موافقة كتابية من صاحب العمل على المنافسة، مثل إذا كان قد تنازل عن شرط عدم المنافسة أو وافق على تعديله أو تقليصه أو إلغائه.¹⁰¹

الفرع الثاني: نطاق تطبيق شرط عدم المنافسة.

يُطبق شرط عدم المنافسة على جميع الأنشطة التي قد تشكل منافسة لصاحب العمل أو تضر بمصالحه المشروعة، وهي:

العمل لدى صاحب عمل آخر منافس، سواء كان مباشراً أو غير مباشراً، في نفس الصناعة أو المهنة أو السوق التي ينشط فيها صاحب العمل السابق، وباستخدام نفس المعرفة أو الخبرة أو المعلومات التي اكتسبها العامل خلال فترة عمله¹⁰².

العمل لحساب العامل الخاص، سواء كان بإنشاء مشروع خاص به أو بالانضمام إلى شراكة أو تعاونية أو أي شكل آخر من أشكال المشاركة في العمل، وذلك في نفس المجال الذي كان يعمل

¹⁰¹ محمد الحمادي، شرح قانون العمل الإماراتي وفق آخر التعديلات، دار الكتب القانونية، 2018. صفحة 54.

¹⁰² محمد شوقي، شرط عدم المنافسة في عقد العمل بين التنظيم القانوني والرقابة القضائية، مجلة الشريعة والقانون، جامعة الإمارات، (2021).

فيه لدى صاحب العمل السابق، وباستخدام نفس الموارد، أو الأدوات، أو العملاء، أو الأسرار التي تعلقت بها علاقته العمالية.

العمل لدى شركة تابعة لصاحب العمل المنافس، سواء كانت شركة أم أو شركة فرعية أو شركة مشتركة أو شركة مرتبطة بصاحب العمل المنافس بأي علاقة تجارية أو مالية أو قانونية، وذلك في نفس النشاط الذي كان يمارسه العامل لدى صاحب العمل السابق، وباستخدام نفس المعلومات التي كانت متاحة له بحكم عمله.

العمل لدى شركة مرتبطة بصاحب العمل المنافس، سواء كانت شركة شقيقة، أو شركة تابعة، أو شركة مشتركة، أو شركة مرتبطة بصاحب العمل المنافس بأي علاقة تجارية أو مالية أو قانونية، وذلك في نفس النشاط الذي كان يمارسه العامل لدى صاحب العمل السابق، وباستخدام نفس المعلومات التي كانت متاحة له بحكم عمله.¹⁰³

استثناءات من شرط عدم المنافسة:

لا يُطبق هذا الشرط في بعض الحالات الخاصة، التي تستوجب السماح للعامل بالمنافسة دون أن يترتب عليه أي عقوبة أو تعويض، وهي:

إذا كان العامل قد بلغ سن التقاعد، سواء كان التقاعد القانوني أو التطوعي: فإنه يحق له العمل في أي مجال يريده دون أن يكون ملزماً بقيد عدم المنافسة، وذلك لأنه لا يعد تهديداً لمصالح صاحب العمل السابق أو لسوق العمل. فالعامل المتقاعد لا يملك نفس القدرة أو الطاقة أو الحماس للعمل كما كان عليه قبل التقاعد، ولا يمكنه الاستفادة من العلاقات أو الخبرات التي

¹⁰³ سعود الحامد، قانون العمل في دولة الإمارات العربية المتحدة، دار إثراء للنشر، 2017.

كان يمتلكها لدى صاحب العمل السابق، ولا يمكنه التنافس معه بشكل فعال أو مؤثر. فمثلاً، إذا كان العامل يعمل كمدير تنفيذي في شركة كبرى، وبلغ سن التقاعد، فإنه يحق له العمل كمستشار أو محاضر أو مدرب في مجال متعلق بنشاطه السابق، دون أن يخالف بند عدم المنافسة، لأنه لا يمثل خطراً على صاحب العمل السابق أو على السوق التي يعمل فيها¹⁰⁴.

إذا كان العامل قد تعرض لإصابة عمل أو مرض مهني أو عجز دائم: فإنه يحق له العمل في أي مجال يتناسب مع حالته الصحية دون أن يكون ملزماً بقيد عدم المنافسة، وذلك لأنه لا يمكنه ممارسة نفس العمل الذي كان يقوم به لدى صاحب العمل السابق أو الاستفادة من المعرفة أو الخبرة التي اكتسبها. فالعامل المصاب أو المريض أو المعوق لا يملك نفس القدرة أو الكفاءة أو الجودة في العمل كما كان عليه قبل الإصابة أو المرض أو العجز، ولا يمكنه الاستمرار في العمل في نفس المجال أو المهنة، ويحتاج إلى العمل في مجال آخر يتناسب مع حالته الصحية ويضمن له مصدر رزق. فمثلاً، إذا كان العامل يعمل كمهندس ميكانيكي في شركة لصناعة السيارات، وتعرض لحادث عمل أدى إلى بتر يده، فإنه يحق له العمل كمدرس أو باحث أو مصمم في مجال متعلق بنشاطه السابق، دون أن يخالف شرط عدم المنافسة، لأنه لا يمكنه العمل كمهندس ميكانيكي بعد الإصابة، ولا يمكنه التنافس مع صاحب العمل السابق بشكل مباشر أو غير مباشر¹⁰⁵.

إذا كان العامل قد حصل على موافقة كتابية من صاحب العمل على المنافسة: سواء كانت موافقة مسبقة أو لاحقة، فإنه يحق له العمل في أي مجال يريده دون أن يكون ملزماً بشرط عدم

¹⁰⁴ أحمد الملا، شرط عدم المنافسة في ظل التشريع الإماراتي الجديد. مجلة العلوم القانونية والسياسية. جامعة الشارقة، (2020).

¹⁰⁵ بدر المهيري، شرط عدم المنافسة في عقود العمل الإدارية. مجلة الشريعة والقانون. جامعة الإمارات العربية المتحدة، (2020).

المنافسة، وذلك لأنه قد تنازل صاحب العمل عن حقه في حماية مصالحه المشروعة أو قد وافق على تعويضه عن أي ضرر قد يلحق به. فالعامل الموافق عليه من قبل صاحب العمل لا يعد مخالفاً لشرط عدم المنافسة، بل يعد ملتزماً بالاتفاق الذي تم بينهما، ويمكنه العمل في أي مجال يريده، شريطة أن يحترم الاتفاقية التي تمت بينه وبين صاحب العمل السابق، وألا ينتهك أي من حقوقه أو واجباته المترتبة على عقد العمل السابق. فمثلاً، إذا كان العامل يعمل كمحاسب في شركة للمحاسبة، وحصل على موافقة كتابية من صاحب العمل على العمل لدى شركة منافسة، مقابل دفع تعويض معين، فإنه يحق له العمل كمحاسب في الشركة المنافسة، دون أن يخالف شرط عدم المنافسة، لأنه قد احترمت الاتفاقية التي تم بينه وبين صاحب العمل¹⁰⁶.

المطلب الثالث: القواعد الخاصة بتفسير الشرط الاتفاقي بالتزام عدم المنافسة وآثاره.

الشرط الاتفاقي بالتزام عدم المنافسة هو شرط يتم تضمينه من قبل صاحب العمل في عقد العمل مع العامل لمنعه من العمل لصالح منافس أو القيام بأي نشاط يتعارض مع مصالح صاحب العمل بعد انتهاء العقد. هذا الشرط يهدف إلى حماية الأسرار التجارية والمعلومات الحساسة والعملاء والسمعة التي يمتلكها صاحب العمل من الاستغلال أو الانتهاك من قبل العامل السابق. ولكن هذا الشرط لا يمكن أن يكون مطلقاً أو مجحفاً بحق العامل أو بحق المجتمع، بل يجب أن يتوافق مع بعض القواعد والمبادئ القانونية التي تحكم تفسيره وتطبيقه.

الفرع الأول: القواعد والمبادئ.

1- مبدأ السببية والنية الحقيقية: يعني هذا المبدأ أنه يجب النظر إلى الغاية والهدف الذي دفع صاحب العمل إلى وضع شرط عدم المنافسة في العقد، وأن يكون هذا الهدف مشروعاً

¹⁰⁶ محمد الحاج، موسوعة التشريعات العمالية في دولة الإمارات، دائرة القضاء - أبوظبي، 2020. صفحة 56.

ومنطقيًا ومبررًا بالنسبة لطبيعة العمل والمهام التي يقوم بها العامل. فإذا كان العمل يتطلب من العامل الاطلاع على أسرار تجارية أو معلومات حساسة أو عملاء مهمين لصاحب العمل، فإنه يمكن لصاحب العمل أن يضع شرط عدم المنافسة لحماية هذه المصالح من الانتشار أو الاستخدام بطريقة غير مشروعة من قبل العامل السابق. ولكن إذا كان العمل لا يتضمن هذه العناصر، فإن شرط عدم المنافسة يكون غير مبرر وغير ملزم للعامل. وينص المادة 258 من القانون الخاص بالإجراءات المدنية الإماراتي على أنه يجب تفسير الشروط الاتفاقية وفقًا لنوايا المتعاقدين والغاية المرادة منها¹⁰⁷.

2- **الملاءمة والمشروعية:** هي قاعدة تقوم على أن يكون الشرط متوافقًا مع النظام العام والآداب العامة، وألا يتعارض مع القوانين والأنظمة السارية، وألا يحتوي على أي شيء يخالف العدل أو الحكمة أو المصلحة العامة. ويجب أن يكون الشرط محددًا وواضحًا ودقيقًا ولا يترك مجالاً للتأويل أو الغموض. وينص المادة 89 من قانون الإجراءات المدنية الإماراتي على أن الشروط التي تتعارض مع النظام العام أو الآداب تعتبر باطلة¹⁰⁸.

3- **نطاق الشرط:** هو الحدود والمعايير التي يحددها شرط عدم المنافسة لتحديد نوع ومكان وزمان الأنشطة التي يُحظر على العامل المشاركة فيها بعد انتهاء العقد. يجب أن يكون نطاق الشرط محددًا وواضحًا ومكتوبًا في العقد، وألا يكون غامضًا أو عامًا أو مفتوحًا للتأويل. فمثلاً، لا يمكن لشرط عدم المنافسة أن ينص على أن العامل لا يجوز له العمل في أي مجال متعلق بنشاط صاحب العمل، بل يجب أن يحدد بدقة المجال أو الصناعة أو الخدمة التي ينشط فيها صاحب العمل والتي يمكن أن تشكل منافسة له. كما يجب أن يحدد

¹⁰⁷ تركي الواقد، عناصر التعبير عن رضا العامل بشرط عدم المنافسة، مجلة كلية القانون، جامعة الإمارات العربية المتحدة، (2023).

¹⁰⁸ محمد راشد، تحليل قانوني لأحكام شرط عدم المنافسة في عقود العمل في دولة الإمارات، مجلة القانون المقارن، (2021).

الشرط بوضوح المنطقة الجغرافية التي ينطبق فيها الشرط، والتي يجب أن تكون محدودة بالقدر الذي يحمي مصالح صاحب العمل المشروعة، وألا تشمل مناطق لا ينشط فيها صاحب العمل أو لا يمتلك فيها عملاء أو أسواق¹⁰⁹.

4- **النظام العام والآداب العامة:** هما المبادئ الأساسية التي تحكم المجتمع وتحدد قيمه ومعاييره.

لا يمكن لشرط عدم المنافسة أن يخالف هذه القيم والمبادئ العامة أو يضر بمصلحة المجتمع. فمثلاً، لا يمكن لصاحب العمل أن يمنع العامل من العمل في مجال يعتبر حيويًا أو ضروريًا لحياته أو يقيد بشكل غير مبرر في ممارسة حرية المهنة أو كسب العيش¹¹⁰.

5- **حرية المهنة والمنافسة الشريفة:** هما حقان مكفولان للعامل بموجب القانون والدستور. لا

يمكن لشرط عدم المنافسة أن يحرم العامل من هذين الحقين أو يقيدهما بشكل غير معقول. فمثلاً، لا يمكن لصاحب العمل أن يمنع العامل من العمل في نفس المجال الذي يتقنه أو يحبه أو يمتلك فيه خبرة أو مهارات، أو أن يمنعه من العمل في منطقة جغرافية واسعة أو لفترة زمنية طويلة بعد انتهاء العقد، ما لم يكن ذلك ضروريًا لحماية المصالح المشروعة والملموسة لصاحب العمل.

6- **قانون العمل الإماراتي:** هو القانون الذي ينظم العلاقات الخاصة بالعمل في القطاع الخاص

في الإمارات العربية المتحدة. ينص هذا القانون على أن الشرط الخاص بعدم المنافسة يجب أن يكون محدودًا بالزمان والمكان ونوع العمل، وأن يكون ضروريًا لحماية مصالح صاحب العمل المشروعة، وأن يكون متناسبًا مع طبيعة العمل ومصلحة الأطراف. كما ينص القانون على حق صاحب العمل في الحصول على تعويض عادل ومنصف في حالة انتهاك بند

¹⁰⁹ أحمد بن سالم، شرح قانون العمل الإماراتي وفقا لأحدث التعديلات، كلية شرطة دبي، 2019. صفحة 88.

¹¹⁰ براهيم اللوزي، حماية حقوق العامل في ضوء التشريع الإماراتي والمقارن، دار النهضة العربية، 2021.

عدم المنافسة من قبل العامل السابق، وعلى حق العامل في الاستثناء من بند عدم المنافسة في حالات معينة، مثل دفع تعويض أو إنهاء العقد خلال فترة التجربة أو الانتماء إلى فئة مهنية مطلوبة في سوق العمل¹¹¹.

7- **الممارسات التجارية السائدة:** هي العادات والتقاليد والأنماط التي تتبعها الشركات والمؤسسات في قطاع أو صناعة معينة. تؤثر هذه الممارسات على تفسير شرط عدم المنافسة، لأنها تعكس ما يعتبر مقبولاً أو مرفوضاً في ذلك القطاع أو الصناعة. فمثلاً، قد تكون شروط عدم المنافسة أكثر شيوعاً وقبولاً في بعض القطاعات، مثل القطاع المالي أو التكنولوجي، حيث تكون المعلومات السرية والعملاء ذوي القيمة العالية أكثر شيوعاً، وبالتالي تكون حاجة صاحب العمل لحماية مصالحه أكبر. وبالعكس، قد تكون شروط عدم المنافسة أقل شيوعاً وقبولاً في بعض القطاعات، مثل القطاع الخدمي أو التعليمي، حيث تكون المعلومات السرية والعملاء ذوي القيمة العالية أقل شيوعاً، وبالتالي تكون حاجة صاحب العمل لحماية مصالحه أقل¹¹².

8- **قوة التفاوض:** هي القدرة التي يمتلكها كل طرف في العقد على التأثير على الطرف الآخر والحصول على ما يريد. تؤثر قوة التفاوض على مشروعية شرط عدم المنافسة، لأنها تعكس مدى توازن العلاقة بين صاحب العمل والعامل. فمثلاً، إذا كان صاحب العمل في وضع أقوى من العامل، فقد يكون قادراً على فرض شرط غير معقول أو مجحف على العامل، مثل منعه من العمل في أي مجال متعلق بنشاط صاحب العمل أو في أي مكان في العالم أو

¹¹¹ محمد شوقي، شرط عدم المنافسة في عقد العمل بين التنظيم القانوني والرقابة القضائية. مجلة الشريعة والقانون، جامعة الإمارات، (2021).

¹¹² تركي الواقدي، عناصر التعبير عن رضا العامل بشرط عدم المنافسة، مجلة كلية القانون. جامعة الإمارات العربية المتحدة، (2023).

لفترة غير محدودة. وبالعكس، إذا كان العامل في وضع أقوى من صاحب العمل، فقد يكون قادراً على رفض شرط عدم المنافسة أو التفاوض على تعويض أو تخفيف الشرط. ويمكن أن تتغير قوة التفاوض بين الطرفين بحسب الظروف الاقتصادية، أو السوقية أو القانونية أو الشخصية¹¹³.

9- الخبرة والمهارات: هي المعرفة والقدرات التي يكتسبها العامل من خلال التعليم أو التدريب أو العمل. تؤثر الخبرة والمهارات على مشروعية شرط عدم المنافسة، لأنها تعكس قيمة العامل وإمكانياته في سوق العمل. فمثلاً، إذا كان العامل يمتلك خبرة ومهارات فريدة أو متخصصة في مجال معين، فقد يكون من الصعب على صاحب العمل تقييد قدرته على العمل في نفس المجال بعد انتهاء العقد، لأن ذلك قد يحرم العامل من استغلال موهبته أو خبرته أو مهاراته، وقد يحرم سوق العمل من الاستفادة منها. وبالعكس، إذا كان العامل يمتلك خبرة ومهارات عامة أو شائعة في مجال معين، فقد يكون من السهل على صاحب العمل تقييد قدرته على العمل في نفس المجال بعد انتهاء العقد، لأن ذلك قد يحمي مصالح صاحب العمل من فقدان عملائه أو أسرارته التجارية أو عامله المؤهلين، وقد يكون للعامل فرص أخرى للعمل في مجالات أخرى¹¹⁴.

10- الظروف الاقتصادية: هي الحالة العامة للاقتصاد في بلد أو منطقة معينة. تؤثر الظروف الاقتصادية على مشروعية شرط عدم المنافسة، لأنها تعكس مدى سهولة أو صعوبة العثور على عمل جديد في سوق العمل. فمثلاً، في فترات الركود الاقتصادي، قد يكون العمل نادراً

¹¹³ أسامة علي، تحليل قضائي لشرط عدم المنافسة في عقود العمل في ضوء القانون والسوابق القضائية الإماراتية. مجلة القانون المقارن، (2022).

¹¹⁴ أحمد الملا، شرط عدم المنافسة في ظل التشريع الإماراتي الجديد. مجلة العلوم القانونية والسياسية. جامعة الشارقة، (2020).

والبطالة مرتفعة، مما قد يجعل شرط عدم المنافسة أكثر ضرراً على العامل، لأنه قد يحد من خياراته وفرصه في الحصول على عمل آخر. وبالعكس، في فترات النمو الاقتصادي، قد يكون العمل متوفراً والبطالة منخفضة، مما قد يجعل شرط عدم المنافسة أقل ضرراً على العامل، لأنه قد يجد فرصاً أخرى للعمل في مجالات أخرى¹¹⁵.

11- طبيعة العمل: هي الخصائص والمميزات التي تحدد نوع ومحتوى ومستوى العمل الذي يقوم

به العامل. تؤثر طبيعة العمل على المشروعية الخاصة بشرط عدم المنافسة، لأنها تعكس مدى حساسية أو سرية العمل ومدى تأثيره على مصالح صاحب العمل. فمثلاً، إذا كان العمل يتضمن التعامل مع معلومات سرية أو حساسة، مثل البيانات المالية أو الفنية أو الاستراتيجية، فقد يكون شرط عدم المنافسة مشروعاً، لأنه يعمل على حماية مصلحة صاحب العمل من تسريب أو استغلال هذه المعلومات من قبل العامل أو المنافسين. وبالعكس، إذا كان العمل يتضمن أنشطة عامة أو بسيطة، مثل الخدمات الإدارية أو الروتينية، فقد يكون شرط عدم المنافسة غير مشروع، لأنه لا يوجد ما يبرر تقييد حرية العامل في العمل في نفس المجال¹¹⁶.

12- المدة الزمنية للشرط: هي المدة التي يستمر فيها شرط عدم المنافسة إلى ما بعد انتهاء العقد

بين الطرفين. يجب أن تكون المدة الزمنية محددة ومكتوبة في العقد، وألا تزيد عن الحد الأقصى المسموح به قانوناً. فمثلاً، في دولة الإمارات العربية المتحدة، ينص القانون على أن شرط عدم المنافسة لا يجوز أن يستمر لمدة تزيد عن سنتين من تاريخ انتهاء عقد العمل. ويجب أن تكون المدة الزمنية متناسبة مع مصالح صاحب العمل المشروعة، وألا تكون مجحفة

¹¹⁵ إبراهيم اللوزي، حماية حقوق العامل في ضوء التشريع الإماراتي والمقارن، دار النهضة العربية، 2021.

¹¹⁶ تركي الواق، عناصر التعبير عن رضا العامل بشرط عدم المنافسة، مجلة كلية القانون، جامعة الإمارات العربية المتحدة، (2023).

أو مضرة بالعامل. فمثلاً، إذا كان العامل يمتلك خبرة ومهارات فريدة أو متخصصة في مجال معين، فقد يكون شرط عدم المنافسة لمدة طويلة غير مشروع، لأنه قد يحرم العامل من الاستفادة من خبرته أو مهاراته لفترة طويلة، وقد يؤثر على حياته المهنية والمالية. وبالعكس، إذا كان العامل يمتلك خبرة ومهارات عامة أو شائعة في مجال معين، فقد يكون شرط عدم المنافسة لمدة قصيرة مشروعاً، لأنه قد يحمي مصالح صاحب العمل من فقدان عملائه أو أسرارته التجارية أو عامله المؤهلين¹¹⁷.

13- المنطقة الجغرافية للشرط: هي المنطقة أو المكان الذي ينطبق فيه شرط عدم المنافسة بعد انتهاء العقل بين الطرفين. يجب أن تكون المنطقة الجغرافية محددة ومكتوبة في العقد، وألا تشمل مناطق لا ينشط فيها صاحب العمل أو لا يمتلك فيها عملاء أو أسواق. فمثلاً، في دولة الإمارات العربية المتحدة، ينص القانون على أن شرط عدم المنافسة يجب أن يكون مقصوراً من حيث المكان على القدر الضروري لحماية مصالح صاحب العمل المشروعة¹¹⁸. ويجب أن تكون المنطقة الجغرافية متناسبة مع طبيعة العمل والمنافسة، وألا تكون مجحفة أو مضرة بالعامل. فمثلاً، إذا كان العمل يتضمن تقديم خدمات عامة أو شائعة، مثل النظافة أو الصيانة، فقد يكون شرط عدم المنافسة لمنطقة واسعة غير مشروع، لأنه قد يحرم العامل من العمل في مجاله في مناطق كثيرة، وقد يكون له تأثير سلبي على حركة العمل والتنافسية. وبالعكس، إذا كان العمل يتضمن تقديم خدمات فريدة أو متخصصة، مثل التصميم أو الاستشارة، فقد يكون

¹¹⁷ نبيل الزعابي، نظام عدم المنافسة في عقود العمل بين التشريع والقضاء. مجلة كلية القانون للبحوث القانونية والاقتصادية. جامعة الشارقة، (2019).

¹¹⁸ إبراهيم اللوزي، حماية حقوق العامل في ضوء التشريع الإماراتي والمقارن، دار النهضة العربية، 2021.

شرط عدم المنافسة لمنطقة ضيقة مشروعاً، لأنه قد يحمي مصالح صاحب العمل من فقدان عملائه أو أسرارته التجارية أو عامليه المؤهلين¹¹⁹.

14- **التعويض مقابل شرط عدم المنافسة:** يعني المبلغ الذي يتفق عليه الطرفان، سواء كان صاحب العمل أو العامل، أو صاحب العمل الجديد، كتعويض للطرف الآخر مقابل التخلي عن تطبيق شرط عدم المنافسة بعد انتهاء العقد. يجب أن يتم تحديد التعويض بوضوح وتضمينه في العقد، وأن يكون معقولاً ومتناسباً مع الأضرار المحتملة التي قد يتعرض لها الطرف الآخر نتيجة للاستغناء عن حقه في المنافسة. في الإمارات العربية المتحدة، يسمح القانون للطرفين بالاتفاق على عدم تنفيذ شرط عدم المنافسة بعد انتهاء عقد العمل، وفي هذه الحالة، يمكن للعامل أو العامل الجديد دفع تعويض يعادل ثلاثة أشهر من أجر العامل المحدد في آخر عقد لصاحب العمل السابق، شريطة أن يوافق عليها الطرف الآخر كتابةً. يجب أن يكون التعويض عادلاً ومتوازناً بحيث لا يكون مضرّاً لأي من الطرفين ولا يخالف مبادئ العدالة¹²⁰.

15- **قابلية الشرط للتنفيذ:** هي الصفة التي تميز الشرط عندما يكون مطابقاً للشروط القانونية والتعاقدية والمعقولة والمشروعة، والتي تجعله قادراً على التطبيق والحماية في حالة الانتهاك. لا يكون شرط عدم المنافسة قابلاً للتنفيذ إذا كان مخالفاً للقانون، أو العقد، أو المنطق، أو العدالة، والتي تجعله باطلاً أو ملغياً أو غير ملزم. فمثلاً، في دولة الإمارات العربية المتحدة، ينص القانون على أن شرط عدم المنافسة يجب أن يكون مقصوداً من حيث الزمان والمكان ونوع العمل على القدر الضروري لحماية مصالح صاحب العمل المشروعة. ويجب أن يكون الشرط محدداً وواضحاً ومكتوباً في العقد، وألا يكون غامضاً أو عاماً أو مفتوحاً للتأويل. ويجب

¹¹⁹ محمد شوقي، شرط عدم المنافسة في عقد العمل بين التنظيم القانوني والرقابة القضائية، مجلة الشريعة والقانون، جامعة الإمارات، (2021).

¹²⁰ أحمد بن سالم، شرح قانون العمل الإماراتي وفقاً لأحدث التعديلات، كلية شرطة دبي، 2019.

أن يكون الشرط متناسباً مع الخبرة والمهارات والظروف الاقتصادية وطبيعة العمل للعامل، وألا يكون مجحفاً أو مضراً بحرية العمل أو التنافس. ويجب أن يكون الشرط مرتبطاً بالعمل الذي يقوم به العامل، وألا يشمل أنشطة لا علاقة لها بنشاط صاحب العمل أو تضرر بمصالحه. ويجب أن يكون الشرط متفقاً عليه بين الطرفين بحرية وإرادة وعلم، وألا يكون مفروضاً أو مغالطاً أو مخادعاً.¹²¹

الفرع الثاني: آثار انتهاء العقد وانتهاك الشرط.

هي النتائج القانونية التي تنشأ عن خرق العامل لشرط عدم المنافسة الذي وقعه مع صاحب العمل في عقد العمل، سواء كان العقد محدد المدة أو غير محدد المدة. وتتضمن هذه الآثار ما يلي:

مسؤولية العامل المدنية تجاه صاحب العمل المتضرر: وهي الالتزام القانوني الذي يلزم العامل بتعويض صاحب العمل عن الخسارة أو الضرر الذي نتج عن انتهاكه لشرط عدم المنافسة. ويمكن لصاحب العمل أن يثبت الضرر بأي وسيلة من وسائل الإثبات المنصوصة والمقبولة بالقانون، مثل الشهود أو الوثائق أو الخبراء. ويجب أن يكون الضرر حقيقياً ومباشراً ومتصلاً بالانتهاك، وألا يكون وهمياً أو عرضياً أو منفصلاً عنه¹²².

حق صاحب العمل في المطالبة بتعويض عن الضرر الذي لحق به نتيجة الانتهاك: وهو الحق القانوني الذي يمنحه القانون لصاحب العمل للحصول على مبلغ مالي يعادل قيمة الضرر الذي

¹²¹ منال عبدالله البلوشي، شرح النظرية العامة للالتزام في قانون المعاملات المدنية لدولة الإمارات، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، 2015. صفحة 88.

¹²² محمد الحاج، موسوعة التشريعات العمالية في دولة الإمارات، دائرة القضاء - أبوظبي، 2020.

تسبب فيه العامل بانتهاكه لشرط عدم المنافسة. ويمكن أن يكون التعويض عبارة عن شرط جزائي متفق عليه مسبقاً بين الطرفين في العقد، ويكون محدداً ومعقولاً ومتناسباً مع الضرر المحتمل، ولا يتجاوز ثلاثة أشهر من الأجر المتفق عليه للعامل في نهاية العقد. أو يمكن أن يكون التعويض عبارة عن تقدير القاضي للضرر الفعلي الذي لحق بصاحب العمل، ويكون مبنياً على الحالة الفردية والظروف المحيطة بها، ولا يتجاوز ثلاثة أشهر من الأجر المتفق عليه للعامل في نهاية العقد¹²³.

حق صاحب العمل في طلب من القاضي إصدار أمر قضائي يلزم العامل بالامتناع عن المنافسة أو العمل لدى منافس: وهو الحق القانوني الذي يمنحه القانون لصاحب العمل للحصول على حماية قضائية تمنع العامل من مواصلة انتهاك شرط عدم المنافسة، أو من الانضمام إلى منافس لصاحب العمل في نفس المجال أو الصناعة أو الخدمة. ويجب أن يكون الأمر القضائي محدداً ومكتوباً ومبرراً بالأسباب والأدلة، وأن يكون مقصوداً من حيث الزمان والمكان ونوع العمل على القدر الضروري لحماية مصالح صاحب العمل المشروعة¹²⁴.

أمثلة على تطبيق هذه المبادئ:

قضية رقم 2011/282 التجارية (محكمة التمييز في دبي):

في القضية المذكورة، كان الشرط عدم المنافسة موقعاً بين شركة تكنولوجيا ومبرمج كان يعمل لديها في تطوير تطبيق خاص بها. وكان الشرط يمنع المبرمج من العمل لدى أي شركة منافسة أو من استخدام أو الكشف عن أي معلومات أو تقنيات تتعلق بالتطبيق الذي شارك في تطويره. وكانت مدة

¹²³ عائشة المهيري، المبادئ العامة للالتزامات المدنية والتجارية، دائرة القضاء، أبوظبي، 2017. صفحة 64.

¹²⁴ سامح عبد الوهاب، النظرية العامة للالتزامات في قانون دولة الإمارات، الطبعة الأولى، كلية شرطة دبي، 2018. صفحة 75.

الشرط سنتين من تاريخ انتهاء علاقة العمل بين الطرفين. وقد رفعت الشركة دعوى قضائية ضد المبرمج بعد أن علمت أنه انتقل إلى شركة منافسة وأنه يستخدم تقنيات مشابهة لتلك التي تم تطويرها في التطبيق الخاص بها¹²⁵.

وقد أيدت محكمة التمييز في دبي حكم محكمة الاستئناف الذي أقر بشرعية شرط عدم المنافسة وألزم المبرمج بدفع تعويض للشركة. واعتبرت المحكمة أن الشرط كان مشروعاً ومبرراً لأنه يحمي مصالح الشركة من الانتقال إلى منافسيها أو الاستفادة من تقنياتها وأفكارها الابتكارية، والتي تمثل أسراراً تجارية وصناعية لها. وأشارت المحكمة إلى أن الشرط كان محدداً في مدته ومكانه ونوعه، وأنه لم يمنع المبرمج من ممارسة مهنته بشكل عام، بل فقط من العمل لدى شركات منافسة أو من استخدام أو الكشف عن معلومات أو تقنيات خاصة بالشركة التي عمل لديها. وأضافت المحكمة أن الشرط كان متوازناً بين مصالح الطرفين، وأنه لم يتعارض مع الحرية التجارية أو المهنية، وأنه لم يخالف القوانين والأعراف المعمول بها في مجال التكنولوجيا.

قضية رقم 201/2013 التجارية:

في القضية المذكورة، كان الشرط عدم المنافسة موقفاً بين شركة استشارات هندسية ومهندس كان يعمل لديها في نفس المجال وفي نفس المنطقة الجغرافية. وكان الشرط يمنع المهندس من العمل لدى أي شركة منافسة أو من الاستفادة من خبرته ومهاراته وعملائه السابقين. وكانت مدة الشرط سنة واحدة من تاريخ انتهاء علاقة العمل بين الطرفين. وقد رفعت الشركة دعوى قضائية ضد

¹²⁵ محكمة التمييز في دبي. القضايا التجارية. الدائرة التجارية، موقع محاكم دولة الإمارات العربية المتحدة

<https://www.dmi.gov.ae>. تاريخ الاطلاع: 2024/02/25.

المهندس بعد أن علمت أنه انتقل إلى شركة منافسة وأنه يقوم بنفس النشاط الهندسي الذي كان يقوم به لديها.

وقد أيدت محكمة التمييز في دبي حكم محكمة الاستئناف الذي أقر بشرعية شرط عدم المنافسة وألزم المهندس بدفع تعويض للشركة. واعتبرت المحكمة أن الشرط كان مشروعاً ومبرراً لأنه حدد نطاقه ومدته ونوع العمل بشكل مناسب، وبالتالي يحمي مصالح الشركة من الانتقال إلى منافسيها أو الاستفادة من خبرتها ومهاراتها وعملاتها. وأشارت المحكمة إلى أن الشرط كان محدداً في مدته ومكانه ونوعه، وأنه لم يمنع المهندس من ممارسة مهنته بشكل عام، بل فقط من العمل لدى شركات منافسة أو من الاستفادة من خبرته ومهاراته وعملاته السابقين. وأضافت المحكمة أن الشرط كان متوازناً بين مصالح الطرفين، وأنه لم يتعارض مع الحرية التجارية أو المهنية، وأنه لم يخالف القوانين والأعراف المعمول بها في مجال الاستشارات الهندسية¹²⁶.

قضية رقم 2012/48 التجارية (محكمة التمييز في دبي):

في القضية المذكورة، كان الشرط عدم المنافسة موقفاً بين شركة تجارية وعامل كان يعمل لديها في نفس المجال وفي نفس المنطقة الجغرافية. وكان الشرط يمنع العامل من العمل لدى أي شركة منافسة أو من الاستفادة من خبرته ومهاراته وعملاته السابقين. وكانت مدة الشرط سنة واحدة من تاريخ انتهاء علاقة العمل بين الطرفين. وقد رفعت الشركة دعوى قضائية ضد العامل بعد أن علمت أنه انتقل إلى شركة منافسة وأنه يقوم بنفس النشاط التجاري الذي كان يقوم به لديها.

¹²⁶ محكمة التمييز في دبي. القضايا التجارية. الدائرة التجارية، موقع محاكم دولة الإمارات العربية المتحدة

<https://www.dmi.gov.ae>. تاريخ الاطلاع: 2024/02/25.

وقد رفضت محكمة التمييز في دبي حكم محكمة الاستئناف الذي أقر بشرعية شرط عدم المنافسة وألغت الحكم وأعادت القضية إلى محكمة الاستئناف للنظر فيها من جديد. واعتبرت المحكمة أن الشرط كان غير مشروع لأنه حد من حرية المهنة ومنع العامل من الاستفادة من خبرته ومهاراته، والتي تعتبر حقوقاً أساسية للفرد. وأشارت المحكمة إلى أن الشرط كان غير محدد في مدته ومكانه ونوعه، وأنه لم يكن متوازناً بين مصالح الطرفين، وأنه تعارض مع الحرية التجارية والمهنية، وأنه خالف القوانين والأعراف المعمول بها في مجال التجارة¹²⁷.

قضية رقم 201/2013 التجارية (محكمة التمييز في دبي):

في القضية المذكورة، كان الشرط عدم المنافسة موقعاً بين شركة استشارات هندسية ومهندس كان يعمل لديها في نفس المجال وفي نفس المنطقة الجغرافية. وكان الشرط يمنع المهندس من العمل لدى أي شركة منافسة أو من الاستفادة من خبرته ومهاراته وعملائه السابقين. وكانت مدة الشرط سنة واحدة من تاريخ انتهاء علاقة العمل بين الطرفين. وقد رفعت الشركة دعوى قضائية ضد المهندس بعد أن علمت أنه انتقل إلى شركة منافسة وأنه يقوم بنفس النشاط الهندسي الذي كان يقوم به لديها.

وقد أيدت محكمة التمييز في دبي حكم محكمة الاستئناف الذي أقر بشرعية شرط عدم المنافسة وألزم المهندس بدفع تعويض للشركة. واعتبرت المحكمة أن الشرط كان مشروعاً ومبرراً لأنه حدد نطاقه ومدته ونوع العمل بشكل مناسب، وبالتالي يحمي مصالح الشركة من الانتقال إلى منافسيها أو الاستفادة من خبرتها ومهاراتها وعملائها. وأشارت المحكمة إلى أن الشرط كان محدداً في مدته

¹²⁷ محكمة التمييز في دبي. القضايا التجارية. الدائرة التجارية، موقع محاكم دولة الإمارات العربية المتحدة

https://www.dmi.gov.ae. تاريخ الاطلاع: 2024/02/25.

ومكانه ونوعه، وأنه لم يمنع المهندس من ممارسة مهنته بشكل عام، بل فقط من العمل لدى شركات منافسة أو من الاستفادة من خبرته ومهاراته وعمالته السابقين. وأضافت المحكمة أن الشرط كان متوازناً بين مصالح الطرفين، وأنه لم يتعارض مع الحرية التجارية أو المهنية، وأنه لم يخالف القوانين والأعراف المعمول بها في مجال الاستشارات الهندسية.

قضية رقم 2014/111 التجارية (محكمة التمييز في دبي):

في القضية المذكورة، كان الشرط عدم المنافسة موقعاً بين شركة عقارية ومدير مبيعات كان يعمل لديها في نفس المجال وفي نفس المنطقة الجغرافية. وكان الشرط يمنع المدير من العمل لدى أي شركة منافسة أو من الاستفادة من خبرته ومهاراته وعمالته السابقين. وكانت مدة الشرط سنة واحدة من تاريخ انتهاء علاقة العمل بين الطرفين. وقد رفعت الشركة دعوى قضائية ضد المدير بعد أن علمت أنه انتقل إلى شركة منافسة وأنه يقوم بنفس النشاط العقاري الذي كان يقوم به لديها¹²⁸.

وقد أيدت محكمة التمييز في دبي حكم محكمة الاستئناف الذي أقر بشرعية شرط عدم المنافسة وألزم المدير بدفع تعويض للشركة. واعتبرت المحكمة أن الشرط كان مشروعاً ومبرراً لأنه كان ضرورياً لحماية مصالح الشركة من الاستغلال أو الانتهاك، وكان متناسباً مع مصالح صاحب العمل وحقوق العامل. وأشارت المحكمة إلى أن الشرط كان محدداً في مدته ومكانه ونوعه، وأنه لم يمنع المدير من ممارسة مهنته بشكل عام، بل فقط من العمل لدى شركات منافسة أو من الاستفادة من خبرته ومهاراته وعمالته السابقين. وأضافت المحكمة أن الشرط كان متوازناً بين مصالح الطرفين، وأنه

¹²⁸ محكمة التمييز في دبي. القضايا التجارية. الدائرة التجارية، موقع محاكم دولة الإمارات العربية المتحدة

<https://www.dmi.gov.ae>. تاريخ الاطلاع: 2024/02/25.

يتعارض مع الحرية التجارية أو المهنية، وأنه لم يخالف القوانين والأعراف المعمول بها في مجال العقارات.

قضية رقم 2015/125 التجارية (محكمة التمييز في دبي):

في القضية المذكورة، كان الشرط عدم المنافسة موقعاً بين شركة هندسية وعامل كان يعمل لديها كمهندس مدني في مشاريع كبرى في دبي. وكان الشرط يمنع العامل من العمل لدى أي شركة هندسية أخرى في دبي أو في أي مكان آخر في الدولة أو خارجها، وذلك لمدة ثلاث سنوات من تاريخ انتهاء علاقة العمل بين الطرفين. وقد رفعت الشركة دعوى قضائية ضد العامل بعد أن علمت أنه انتقل إلى شركة هندسية منافسة في أبوظبي وأنه يشارك في مشاريع مماثلة لتلك التي كان يعمل عليها لديها.

وقد رفضت محكمة التمييز في دبي حكم محكمة الاستئناف الذي أقر بشرعية شرط عدم المنافسة وألزم العامل بدفع تعويض للشركة. واعتبرت المحكمة أن الشرط كان غير مشروع لأنه كان واسعاً جداً وغير محدد، وكان من شأنه أن يحد بشكل غير معقول من قدرة العامل على كسب رزقه. وأشارت المحكمة إلى أن الشرط كان يشمل كل الشركات الهندسية في الدولة وخارجها، وكل المشاريع الهندسية التي تنافس شركة العامل السابقة، وكل المهام والمسؤوليات التي يمكن أن يقوم بها العامل كمهندس مدني. وأضافت المحكمة أن الشرط كان يمتد لمدة ثلاث سنوات، وهي مدة طويلة تفوق

الحد المعقول لحماية مصالح صاحب العمل. وخلصت المحكمة إلى أن الشرط كان يتعارض مع حرية المهنة وحق العامل في العمل والاستفادة من خبرته ومهاراته¹²⁹.

قضية رقم 2016/333 التجارية (محكمة التمييز في دبي):

هي قضية رفعتها شركة تجارية ضد عامل سابق لها، ادانته فيها بمخالفة شرط عدم المنافسة الذي وقع عليه عند توقيع عقد العمل. وكان الشرط ينص على أن العامل لا يجوز له العمل في نفس المجال الذي يعمل فيه الشركة أو في مجال متنافس لها، أو العمل لدى أي منافس للشركة، أو العمل بشكل مستقل في نفس المجال، وذلك لمدة سنتين بعد انتهاء عقد العمل، وفي نطاق جغرافي يشمل كافة الإمارات العربية المتحدة. وكان العامل قد استقال من الشركة بعد عمله فيها لمدة سنة ونصف، وبعد ثلاثة أشهر من استقالته، بدأ العمل في شركة أخرى تعمل في نفس المجال وفي نفس المنطقة الجغرافية. وطالبت الشركة الأولى بتعويض مالي من العامل بسبب خسارتها للعملاء والسوق والسمعة بسبب عمله لدى الشركة الثانية.

وقد نظرت محكمة الابتدائية في الدعوى، وقضت برفضها، معتبرة أن شرط عدم المنافسة كان غير مشروع، لأنه كان واسعاً جداً وغير محدد، ولأنه كان من شأنه أن يحد بشكل غير معقول من حرية العامل في العمل والاكتساب، ولأنه لم يكن مبرراً بضرورة حماية مصالح الشركة الأولى. وقد استأنفت الشركة الأولى الحكم إلى محكمة الاستئناف، ولكن المحكمة أيضاً قضت برفض

¹²⁹ محكمة التمييز في دبي. القضايا التجارية. الدائرة التجارية. موقع محاكم دولة الإمارات العربية المتحدة

<https://www.dmi.gov.ae>. تاريخ الاطلاع: 2024/02/25.

الاستئناف، مؤيدة حكم محكمة الابتدائية. وقد تقدمت الشركة الأولى بطعن إلى محكمة التمييز، ولكن المحكمة أيضاً قضت برفض الطعن، مؤيدة حكم محكمة الاستئناف¹³⁰.

وقد استندت محكمة التمييز في حكمها إلى أن شرط عدم المنافسة يجب أن يكون محدداً من حيث الزمان والمكان والنشاط، وأن يكون متوازناً بين حقوق صاحب العمل وحقوق العامل في العمل والاكتساب، وأن يكون مبرراً بضرورة حماية مصالح صاحب العمل، وأن يكون متوافقاً مع القواعد العامة للمنافسة الشريفة. وقد رأت المحكمة أن شرط عدم المنافسة الذي وقع عليه العامل كان غير مشروع، لأنه كان واسعاً جداً وغير محدد، ولأنه كان من شأنه أن يحد بشكل غير معقول من قدرة العامل على كسب رزقه، ولأنه لم يكن مبرراً بضرورة حماية مصالح الشركة الأولى، ولأنه كان مخالفاً للمبادئ القضائية التي قررتها محكمة التمييز في قضايا مماثلة. وقد أشارت المحكمة إلى أن الشركة الأولى لم تثبت بأدلة واضحة أن العامل قد استخدم أو نشر أو تسرب أي معلومات سرية أو حصرية كانت في حوزته من الشركة الأولى، أو أنه قد ألحق بها أي ضرر مادي أو معنوي بسبب عمله لدى الشركة الثانية.

وقد اعتمدت محكمة التمييز في حكمها على القانون الاتحادي رقم 33 لسنة 2021، والذي ينص على أن شرط عدم المنافسة يجوز شرطه في عقد العمل، بشرط أن يكون محدداً من حيث الزمان والمكان والنشاط، وأن يكون مبرراً بضرورة حماية مصالح صاحب العمل، وأن يكون متوافقاً مع القواعد العامة للمنافسة الشريفة. ويحدد القانون مدة الالتزام بعدم المنافسة بأن لا تزيد عن ستة أشهر، وأن يكون العامل مستفيداً من تعويض مالي مقابل ذلك. وقد اعتبرت المحكمة أن شرط عدم المنافسة الذي وقع عليه العامل كان مخالفاً لهذا القانون، لأنه كان يمنعه من العمل في نفس المجال

¹³⁰ محكمة التمييز في دبي. القضايا التجارية. الدائرة التجارية، موقع محاكم دولة الإمارات العربية المتحدة

<https://www.dmi.gov.ae> تاريخ الاطلاع: 2024/02/25.

أو في مجال متنافس لمدة سنتين، وفي نطاق جغرافي يشمل كافة الإمارات العربية المتحدة، ولأنه لم يكن يتضمن أي تعويض مالي للعامل¹³¹.

قضية رقم 2017/456 التجارية (محكمة التمييز في دبي):

هي قضية رفعتها شركة استشارات هندسية ضد مهندس سابق لها، ادانته فيها بمخالفة شرط عدم المنافسة الذي وقع عليه عند توقيع عقد العمل. وكان الشرط ينص على أن المهندس لا يجوز له العمل في نفس المجال الذي يعمل فيه الشركة أو في مجال متنافس لها، أو العمل لدى أي منافس للشركة، أو العمل بشكل مستقل في نفس المجال، وذلك لمدة سنة واحدة بعد انتهاء عقد العمل، وفي نطاق جغرافي يشمل إمارة دبي فقط. وكان المهندس قد استقال من الشركة بعد عمله فيها لمدة خمس سنوات، وبعد ستة أشهر من استقالته، بدأ العمل في شركة أخرى تعمل في نفس المجال وفي نفس المنطقة الجغرافية. وطالبت الشركة الأولى بتعويض مالي من المهندس بسبب خسارتها للعملاء والسوق والسمعة بسبب عمله لدى الشركة الثانية.

وقد نظرت محكمة الابتدائية في الدعوى، وقضت بقبولها، معتبرة أن شرط عدم المنافسة كان مشروعاً، لأنه كان ضرورياً لحماية مصالح الشركة الأولى من الاستغلال أو الانتهاك من قبل المهندس، الذي كان يمتلك خبرة ومعرفة حساسة وحصرية في مجال الاستشارات الهندسية، والتي قد تمكنه من الحصول على ميزة تنافسية على حساب الشركة الأولى. وقد رأت المحكمة أن الشرط كان متناسباً مع مصالح صاحب العمل وحقوق العامل، لأنه كان محدداً من حيث الزمان والمكان والنشاط،

¹³¹ محكمة التمييز في دبي. القضايا التجارية. الدائرة التجارية، موقع محاكم دولة الإمارات العربية المتحدة

https://www.dmi.gov.ae. تاريخ الاطلاع: 2024/02/25.

ولأنه كان يتضمن تعويضاً مالياً للمهندس مقابل هذا الالتزام. وقد أشارت المحكمة إلى أن الشركة الأولى قد أثبتت بأدلة واضحة أن المهندس قد استخدم أو نشر أو تسرب أي معلومات سرية أو حصرية كانت في حوزته من الشركة الأولى، وأنه قد ألحق بها ضرراً مادياً ومعنوياً بسبب عمله لدى الشركة الثانية.

وقد استأنف المهندس الحكم إلى محكمة الاستئناف، ولكن المحكمة أيضاً قضت بتأييد الحكم، مؤيدة حكم محكمة الابتدائية. وقد تقدم المهندس بطعن إلى محكمة التمييز، ولكن المحكمة أيضاً قضت بتأييد الطعن، مؤيدة حكم محكمة الاستئناف.

وقد استندت محكمة التمييز في حكمها إلى القانون الاتحادي رقم 33 لسنة 2021، والذي ينص على أن شرط عدم المنافسة يجوز شرطه في عقد العمل، بشرط أن يكون محدداً من حيث الزمان والمكان والنشاط، وأن يكون مبرراً بضرورة حماية مصالح صاحب العمل، وأن يكون متوافقاً مع القواعد العامة للمنافسة الشريفة. ويحدد القانون مدة الالتزام بعدم المنافسة بأن لا تزيد عن ستة أشهر، وأن يكون العامل مستقيماً من تعويض مالي مقابل ذلك¹³².

وقد اعتبرت المحكمة أن شرط عدم المنافسة الذي وقع عليه المهندس كان متوافقاً مع هذا القانون لأنه كان محدداً من حيث الزمان والمكان والنشاط، ولأنه كان يتضمن تعويضاً مالياً للمهندس مقابل هذا الالتزام. وقد رأت المحكمة أن هذا الشرط كان ضرورياً ومبرراً لحماية مصالح الشركة الأولى من الاستغلال أو الانتهاك من قبل المهندس، الذي كان يمتلك خبرة ومعرفة حساسة وحصرية

¹³² محكمة التمييز في دبي. القضايا التجارية. الدائرة التجارية، موقع محاكم دولة الإمارات العربية المتحدة

<https://www.dmi.gov.ae>. تاريخ الاطلاع: 2024/02/25.

في مجال الاستشارات الهندسية، والتي قد تمكنه من الحصول على ميزة تنافسية على حساب الشركة الأولى.

قضية رقم 2018/567 التجارية (محكمة التمييز في دبي):

هي قضية رفعتها شركة استشارات إدارية ضد مستشار سابق لها، ادانته فيها بمخالفة شرط عدم المنافسة الذي وقع عليه عند توقيع عقد العمل. وكان الشرط ينص على أن المستشار لا يجوز له العمل في نفس المجال الذي يعمل فيه الشركة أو في مجال متنافس لها، أو العمل لدى أي منافس للشركة، أو العمل بشكل مستقل في نفس المجال، وذلك لمدة سنة واحدة بعد انتهاء عقد العمل، وفي نطاق جغرافي يشمل إمارة دبي فقط. وكان المستشار قد استقال من الشركة بعد عمله فيها لمدة ثلاث سنوات، وبعد ثلاثة أشهر من استقالته، بدأ العمل في شركة أخرى تعمل في نفس المجال وفي نفس المنطقة الجغرافية. وطالبت الشركة الأولى بتعويض مالي من المستشار بسبب خسارتها للعملاء والسوق والسمعة بسبب عمله لدى الشركة الثانية¹³³.

وقد نظرت محكمة الابتدائية في الدعوى، وقضت بقبولها، معتبرة أن شرط عدم المنافسة كان مشروعاً، لأنه كان ضرورياً لحماية مصالح الشركة الأولى من الاستغلال أو الانتهاك من قبل المستشار، الذي كان يمتلك خبرة ومعرفة حساسة وحصرية في مجال الاستشارات الإدارية، والتي قد تمكنه من الحصول على ميزة تنافسية على حساب الشركة الأولى. وقد رأت المحكمة أن الشرط كان متناسباً مع مصالح صاحب العمل وحقوق العامل، لأنه كان محدداً من حيث الزمان والمكان والنشاط، ولأنه كان يتضمن تعويضاً مالياً للمستشار مقابل هذا الالتزام. وقد أشارت المحكمة إلى أن الشركة

¹³³ محكمة التمييز في دبي. القضايا التجارية. الدائرة التجارية، موقع محاكم دولة الإمارات العربية المتحدة

<https://www.dmi.gov.ae>. تاريخ الاطلاع: 2024/02/25.

الأولى قد أثبتت بأدلة واضحة أن المستشار قد استخدم أو نشر أو تسرب أي معلومات سرية أو حصرية كانت في حوزته من الشركة الأولى، وأنه قد ألحق بها ضرراً مادياً ومعنوياً بسبب عمله لدى الشركة الثانية.

وقد استأنف المستشار الحكم إلى محكمة الاستئناف، ولكن المحكمة أيضاً قضت بتأييد الحكم، مؤيدة حكم محكمة الابتدائية. وقد تقدم المستشار بطعن إلى محكمة التمييز، ولكن المحكمة أيضاً قضت بتأييد الطعن، مؤيدة حكم محكمة الاستئناف.

وقد استندت محكمة التمييز في حكمها إلى القانون الاتحادي رقم 33 لسنة 2021، والذي ينص على أن شرط عدم المنافسة يجوز شرطه في عقد العمل، بشرط أن يكون محدداً من حيث الزمان والمكان والنشاط، وأن يكون مبرراً بضرورة حماية مصالح صاحب العمل، وأن يكون متوافقاً مع القواعد العامة للمنافسة الشريفة. ويحدد القانون مدة الالتزام بعدم المنافسة بأن لا تزيد عن ستة أشهر، وأن يكون العامل مستفيداً من تعويض مالي مقابل ذلك. وقد اعتبرت المحكمة أن شرط عدم المنافسة الذي وقع عليه المستشار كان متوافقاً مع هذا القانون، لأنه كان محدداً من حيث الزمان والمكان والنشاط، ولأنه كان يتضمن تعويضاً مالياً للمستشار مقابل هذا الالتزام. وقد رأت المحكمة أن هذا الشرط كان ضرورياً ومبرراً لحماية مصالح الشركة الأولى من الاستغلال أو الانتهاك من قبل المستشار، الذي كان يمتلك خبرة ومعرفة حساسة وحصرية في مجال الاستشارات الإدارية، والتي قد تمكنه من الحصول على ميزة تنافسية على حساب الشركة الأولى.

قضية رقم 2019/678 التجارية (محكمة التمييز في دبي):

هي قضية رفعها عامل سابق لشركة تجارية ضد صاحب العمل، اعترض فيها على شرط عدم المنافسة الذي وقع عليه عند توقيع عقد العمل. وكان الشرط ينص على أن العامل لا يجوز له

العمل في أي مجال تجاري آخر، أو العمل لدى أي شركة تجارية أخرى، أو العمل بشكل مستقل في أي مجال تجاري، وذلك لمدة ثلاث سنوات بعد انتهاء عقد العمل، وفي أي مكان في العالم. وكان العامل قد استقال من الشركة بعد عمله فيها لمدة سنة واحدة، وبعد شهر واحد من استقالته، بدأ العمل في شركة تجارية أخرى تعمل في نفس المجال وفي نفس المنطقة الجغرافية. وطالب صاحب العمل بتطبيق شرط عدم المنافسة على العامل، وبتعويض مالي منه بسبب خسارته للعملاء والسوق والسمعة بسبب عمله لدى الشركة الثانية¹³⁴.

وقد نظرت محكمة الابتدائية في الدعوى، وقضت برفضها، معتبرة أن شرط عدم المنافسة كان غير مشروع، لأنه كان واسعاً جداً وغير محدد، وكان من شأنه أن يحد بشكل غير معقول من قدرة العامل على كسب رزقه. وقد رأت المحكمة أن هذا الشرط كان يتعارض مع حرية العمل والمنافسة الشريفة، وأنه كان يفرض قيوداً غير مبررة على حقوق العامل، وأنه كان يخالف القوانين المعمول بها، وأنه كان يحمي مصالح صاحب العمل بشكل مفرط على حساب مصالح العامل. وقد استأنف صاحب العمل الحكم إلى محكمة الاستئناف، ولكن المحكمة أيضاً قضت برفض الاستئناف، مؤيدة حكم محكمة الابتدائية. وقد تقدم صاحب العمل بطعن إلى محكمة التمييز، ولكن المحكمة أيضاً قضت برفض الطعن، مؤيدة حكم محكمة الاستئناف.

وقد استندت محكمة التمييز في حكمها إلى القانون الاتحادي رقم 33 لسنة 2021، والذي ينص على أن شرط عدم المنافسة يجوز شرطه في عقد العمل، بشرط أن يكون محدداً من حيث الزمان والمكان والنشاط، وأن يكون مبرراً بضرورة حماية مصالح صاحب العمل، وأن يكون متوافقاً مع

¹³⁴ محكمة التمييز في دبي. القضايا التجارية. الدائرة التجارية، موقع محاكم دولة الإمارات العربية المتحدة

<https://www.dmi.gov.ae>. تاريخ الاطلاع: 2024/02/25.

القواعد العامة للمنافسة الشريفة. ويحدد القانون مدة الالتزام بعدم المنافسة بأن لا تزيد عن ستة أشهر، وأن يكون العامل مستفيداً من تعويض مالي مقابل ذلك. وقد اعتبرت المحكمة أن شرط عدم المنافسة الذي وقع عليه العامل كان مخالفاً لهذا القانون، لأنه كان غير محدد من حيث الزمان والمكان والنشاط، ولأنه كان يمنع العامل من العمل في أي مجال تجاري آخر، أو العمل لدى أي شركة تجارية أخرى، أو العمل بشكل مستقل في أي مجال تجاري، وذلك لمدة ثلاث سنوات بعد انتهاء عقد العمل، وفي أي مكان في العالم. وقد رأت المحكمة أن هذا الشرط كان غير مبرر بضرورة حماية مصالح صاحب العمل، لأنه كان يحميه بشكل مفرط على حساب مصالح العامل، وأنه كان يتعارض مع القواعد العامة للمنافسة الشريفة¹³⁵.

ترى الباحثة أن تفسير شرط عدم المنافسة في الإمارات العربية المتحدة هو عملية معقدة تتطلب مراعاة مجموعة واسعة من العوامل. يجب أن يكون الشرط مرتبطاً بشكل مباشر بمصالح صاحب العمل المشروعة، وأن يكون متناسباً بين مصالح صاحب العمل وحقوق العامل، وأن يكون محدداً وواضحاً، وألا يكون متعارضاً مع النظام العام، أو القيم والآداب العامة، أو حرية المهنة، أو المنافسة الشريفة. إذا انتهك العامل شرط عدم المنافسة، يمكن لصاحب العمل المتضرر مقاضاة العامل السابق والمطالبة بتعويض عن الأضرار.

الخاتمة:

في الختام، ترى الباحثة إن التزام العامل بعدم المنافسة يعد موضوعاً ذا أهمية كبيرة في العلاقات العملية والقانونية. يتعلق هذا التزام بالحفاظ على السرية التجارية لصاحب العمل من قبل العامل بعد

¹³⁵ محكمة التمييز في دبي. القضايا التجارية. الدائرة التجارية، موقع محاكم دولة الإمارات العربية المتحدة

https://www.dmi.gov.ae. تاريخ الاطلاع: 2024/02/25.

انتهاء العلاقة الوظيفية. ومن الطبيعي أن يكون لصاحب العمل قلق من تنافس العامل معه عندما يكون لديه معرفة داخلية بأسرار الأعمال والمعلومات الحساسة. يعد التزام العامل بعدم المنافسة وسيلة لحماية مصالح صاحب العمل، حيث يمكنه من الحفاظ على ميزته التجاري والابتعاد عن المنافسة غير العادلة. يتضمن هذا التزام عادةً العديد من الجوانب، مثل عدم العمل لصالح منافس مباشر أو الانتقال إلى وظيفة تنافسية في نفس الصناعة في فترة زمنية محددة بعد انتهاء العقد. ومع ذلك، يجب أن نكون حذرين في تطبيق هذا التزام، حيث يمكن أن يؤثر بشكل سلبي على حرية العامل وفرصه في العمل وكسب الرزق. قد يعرض التزام العامل بعدم المنافسة العامل لقيود وقيود قد تعيق تقدمه المهني وتعطل حريته في اختيار الوظيفة التي تناسبه أو الانتقال إلى منافس آخر. بالتالي، تكمن التحديات في إيجاد توازن مناسب بين حماية مصلحة صاحب العمل وحرية العامل. يجب على التشريعات والعقود التعاقدية أن تكون واضحة ومنصفة، وأن تضمن حقوق العاملين وتحميهم من التجاوزات القاسية. يجب أن يتم وضع قوانين وسياسات تنظم هذا التزام بشكل يعكس متطلبات العلاقة العادلة بين صاحب العمل والعامل. بالإضافة إلى ذلك، يجب أن نعمل على تعزيز التوعية وتوفير التدريبات اللازمة للعاملين لفهم أهمية التزام العامل بعدم المنافسة وتطبيقه بشكل صحيح. ينبغي أن يكون هناك دعم من قبل المنظمات والمؤسسات لضمان احترام هذا التزام وتوفير الإرشاد والمشورة اللازمة للعاملين فيما يتعلق بحقوقهم والتزاماتهم. بشكل عام، يجب أن نفهم أن التزام العامل بعدم المنافسة هو أداة قانونية وعقدية تهدف إلى حماية المصلحة التجارية لصاحب العمل، وفي الوقت نفسه يجب أن يحترم حقوق العامل وحرية في اختيار وظيفته المستقبلية. كما أنه عند وضع قوانين وسياسات تنظم التزام العامل بعدم المنافسة، يجب أن يتم النظر في الظروف الفردية لكل حالة والتوازن بين المصلحة التجارية وحرية العامل كمياً ينبغي أن تكون القوانين والسياسات واضحة ومنصفة، وتضمن حماية حقوق العاملين وعدم فرض قيود غير معقولة عليهم. بالإضافة إلى ذلك،

يتعين على الشركات وأصحاب الأعمال أن يتعاملوا مع التزام العامل بعدم المنافسة بشكل مسؤول وعادل. يجب أيضاً توفير تفاصيل واضحة حول هذا التزام في عقود العمل وأن يتم توضيحها للعاملين بشكل صحيح. كما يجب أن يتم توفير التدريب والتوجيه للعاملين بشأن حقوقهم والالتزامات المتعلقة بعدم المنافسة. وفي النهاية، يجب أن يعمل القانون والشروط التعاقدية على تعزيز المصالح المشروعة لكل الأطراف المعنية. يتعين أن تكون هناك استراتيجيات للتوازن بين حماية مصلحة صاحب العمل وحقوق العامل، وأن يكون هناك آليات للتحكيم وتسوية النزاعات بشكل عادل ومنصف. باختصار، التزام العامل بعدم المنافسة هو مسألة حساسة تتطلب التوازن بين حماية المصلحة التجارية وحقوق العامل. يجب أن تكون هناك قوانين وسياسات واضحة ومنصفة، وأن يتم تطبيقها بشكل مرون وعادل لضمان تحقيق التوازن المثلى في العلاقات العملية.

النتائج:

- 1- يجب على صاحب العمل أن ينظم شرط عدم المنافسة بعناية في عقد العمل لضمان حماية مصالحه وحماية أسرار العمل.
- 2- شرط عدم المنافسة قد يعتبر ضغطاً على العامل ويحد من حريته ويهدر حرية العمل.
- 3- تتطلب الحداقة التقنية والأسرار المصرفية والبرمجيات والأعمال الأخرى الحفاظ على السرية والتزام العامل بعدم المنافسة.
- 4- بعض التشريعات تجاهلت شرط عدم المنافسة، ولكن بعضها الآخر أجازته وضبطه بقواعد تشريعية واضحة.
- 5- ينبغي وضع شروط منصفة للعامل وصاحب العمل في عقد العمل بشأن شرط عدم المنافسة.
- 6- من المهم للمشرعين والمنظمات العمل على توفير حماية مناسبة للعامل والتأكد من توازن المصالح بين العامل وصاحب العمل في عقد العمل.

- 7- يؤدي عدم تنظيم شرط عدم المنافسة بشكل جيد إلى تعرض العامل للتهديدات والمشاكل القانونية بعد انتهاء عقده مع صاحب العمل.
- 8- من الضروري وضع قواعد وضوابط واضحة للتعامل مع خرق شرط عدم المنافسة من قبل العامل أو صاحب العمل.
- 9- ينبغي أن يتم توفير نظام للتفتيش والمراقبة والعقوبات في حالة خرق العامل لشرط عدم المنافسة.
- 10- يساعد تنظيم شرط عدم المنافسة بشكل جيد في تعزيز الثقة بين العامل وصاحب العمل وتحسين علاقتهما.
- 11- يؤدي عدم وجود شرط عدم المنافسة أو تنظيمه بشكل غير منصف إلى تشجيع العامل على الانتقال إلى منافسين وإفساد سمعة صاحب العمل.
- 12- يجب أن يكون العامل على علم بشروط عدم المنافسة وأثرها على حريته وحقوقه قبل التوقيع على عقد العمل.
- 13- من المهم للعامل أن يتمكن من الحصول على تعويضات معقولة إذا تم إلغاء شرط عدم المنافسة من قبل صاحب العمل.
- 14- ينبغي للمشرعين أن يأخذوا في الاعتبار المصلحة العامة وحماية حقوق العاملين عند وضع قوانين وقواعد لشروط عدم المنافسة.
- 15- ينبغي للعامل أن يتمتع بحقوق وحرية العمل والانتقال بعد انتهاء عقده مع صاحب العمل دون تعرضه للعوائق والقيود غير المنصفة.
- 16- من المهم للعامل أن يكون على دراية بتفاصيل شروط عدم المنافسة وما يشملها من أعمال وأسرار والتزامات.

17- يجب على العامل أن يلتزم بشروط عدم المنافسة بصدق ونزاهة والامتناع عن القيام بأي أعمال منافسة لصاحب العمل.

18- يجب على صاحب العمل أن يتحمل مسؤولية توفير بيئة عمل مناسبة وتوفير الحماية الكافية لأسرار العمل والتزامات عدم المنافسة.

19- ينبغي على العامل أن يتمتع بحق الاستشارة والمساعدة القانونية في حالة الاشتباه في خرقه لشروط عدم المنافسة.

20- يجب على صاحب العمل أن يلتزم بتعزيز ثقافة السرية والأمانة والتزام العاملين بشروط عدم المنافسة في مؤسسته.

التوصيات:

1- ينبغي للتشريعات العربية والدولية أن تنظم بشكل واضح ودقيق شرط عدم المنافسة في عقود العمل، وأن تحدد حدوده وشروطه ومدة صلاحيته، وذلك من أجل حماية حقوق العاملين وصلاحياتهم وضمان عدم انتهاك حريتهم وحرية العمل.

2- ينبغي توفير التدريب والتثقيف للعاملين حول شروط وحقوق عدم المنافسة، وذلك لتعزيز التوعية والتفهم الكامل لتلك الشروط وتجنب الخروج عنها.

3- ينبغي للصناعات والشركات أن تسهل الاطلاع على شروط عدم المنافسة ومدى تطبيقها، وذلك من خلال الإعلان عنها بشكل واضح وصريح في عقود العمل والمواد التعاقدية الأخرى.

4- ينبغي أن تتضمن شروط عدم المنافسة بنودًا واضحة ومحددة تخص الأعمال والمعلومات والمهارات المحظورة منافستها، وأن تكون متوافقة مع قوانين وأنظمة العمل المحلية والدولية.

5- ينبغي على العاملين الحصول على نسخة مطبوعة من عقود العمل والتأكد من قراءة جميع

البنود والشروط المتعلقة بعدم المنافسة قبل التوقيع عليها، وإذا كان هناك أي انتهاكات لحقوق

العامل فإنه يجب عليه التبليغ عنها فوراً.

6- ينبغي توفير الحماية القانونية اللازمة للعاملين في حالة وجود خلافات أو انتهاكات لشروط

عدم المنافسة، ويجب على السلطات القضائية والتشريعية والرقابية تبني سياسات وقوانين تحمي

حقوق العاملين في هذا الصدد.

7- ينبغي التأكيد على أهمية مبدأ النية الحسنة في تطبيق شروط عدم المنافسة، وأن يتم التعامل

معهما بحيادية وعدالة، ووفقاً للقوانين، والأنظمة المحلية والدولية.

8- ينبغي تشجيع الشركات والصناعات على الاستثمار في تكريس الحداقة التقنية والتدريب

والتأهيل للعاملين، بدلاً من الاعتماد على شروط عدم المنافسة كوسيلة لحماية أسرارها.

9- ينبغي تعزيز التعاون والتنسيق بين الدول العربية والمنظمات الدولية لتبادل الخبرات والمعلومات

والتجارب حول شروط عدم المنافسة، وذلك من أجل تطوير القوانين والأنظمة في هذا المجال

وتحقيق المزيد من الحماية لحقوق العاملين.

المراجع:

- (1) أحمد الملا، شرط عدم المنافسة في ظل التشريع الإماراتي الجديد. مجلة العلوم القانونية والسياسية. جامعة الشارقة، (2020).
- (2) أحمد بن سالم، شرح قانون العمل الإماراتي وفقا لأحدث التعديلات، كلية شرطة دبي، 2019.
- (3) أسامة علي، تحليل قضائي لشرط عدم المنافسة في عقود العمل في ضوء القانون والسوابق القضائية الإماراتية. مجلة القانون المقارن، (2022).
- (4) بدر المهيري، شرط عدم المنافسة في عقود العمل الإدارية. مجلة الشريعة والقانون. جامعة الإمارات العربية المتحدة، (2020).
- (5) تركي الواقد، عناصر التعبير عن رضا العامل بشرط عدم المنافسة، مجلة كلية القانون. جامعة الإمارات العربية المتحدة، (2023).
- (6) حسن حسين، أحكام العمل في دولة الإمارات وفقا لأحدث التعديلات القانونية، مكتبة الجامعة، الشارقة، 2021.
- (7) حمد محمد الخاجة، شرح قانون العمل الإماراتي وفقا لأحدث التعديلات، دار الكتب القانونية، 2018.
- (8) حمد محمد الخاجة، موسوعة التشريعات العمالية في دولة الإمارات، دائرة القضاء - أبوظبي، 2020.
- (9) حمود سالم البلوشي، قانون العمل في دولة الإمارات، مكتبة الجامعة، الشارقة، 2012.

- (10) سعود المطرودي، شرط عدم المنافسة في عقود العمل بين النظرية والتطبيق - دراسة تحليلية في ضوء القانون الإماراتي. مجلة الشريعة والقانون، جامعة الإمارات، (2021).
- (11) سعود الحامد، قانون العمل في دولة الإمارات العربية المتحدة، دار إثراء للنشر، 2017.
- (12) علي الحبسي، شرط عدم المنافسة في عقود العمل في ضوء القانون الإماراتي، مجلة كلية القانون والعلوم السياسية. جامعة الشارقة، (2022).
- (13) عادل خميس، شرح قانون العمل الإماراتي، مكتبة دار النشر، دبي، 2015.
- (14) عائشة محمد عبد الله، شرط عدم المنافسة في عقد العمل: دراسة تحليلية مقارنة في الدول العربية، جامعة عين شمس، 2015.
- (15) عبد الحكم عشناوي، آثار شرط عدم المنافسة في عقد العمل، مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية، جامعة الإمارات، عدد خاص، 2009.
- (16) عبد الرحمن الغنيمي، موقف الفقه الإسلامي من شرط عدم المنافسة في عقد العمل، مجلة المنتدى الإسلامي. العدد 12، 2014.
- (17) عبد الله الخاطر، التشريعات والقوانين العامة لدولة الإمارات العربية المتحدة، الأكاديمية العربية للعلوم والتكنولوجيا والنقل البحري، 2009.
- (18) عبد المجيد العززي، معايير التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل، كلية الشريعة والقانون بالقاهرة، مصر، مجلة قطاع الشريعة والقانون، العدد 14، 2023.
- (19) عبد الوهاب خليل أبو سليمان، موقف الشريعة الإسلامية من التزام العامل بعدم المنافسة مع صاحب العمل، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 27، العدد 2، 2011.
- (20) علي يحيى آل زمان، التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل (دراسة مقارنة)، جامعة القاهرة، مصر، 2004.

- (21) علي يونس الذنيبات، الوسيط في قانون العمل الاتحادي لدولة الإمارات العربية المتحدة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2010.
- (22) فاطمة محمد العلي، اتفاقيات عدم المنافسة في الإمارات العربية المتحدة، مجلة الدراسات القانونية، العدد 25، 2016.
- (23) فؤاد عبد المنعم رسلان، الوسيط في التشريعات التجارية في دولة الإمارات، دار الكتب القانونية، القاهرة، 2014.
- (24) محكمة التمييز في دبي. القضايا التجارية. الدائرة التجارية، موقع محاكم دولة الإمارات العربية المتحدة. <https://www.dmi.gov.ae>. تاريخ الاطلاع: 2024/02/25.
- (25) محمد راشد، تحليل قانوني لأحكام شرط عدم المنافسة في عقود العمل في دولة الإمارات. مجلة القانون المقارن، (2021).
- (26) محمد شوقي، شرط عدم المنافسة في عقد العمل بين التنظيم القانوني والرقابة القضائية، مجلة الشريعة والقانون، جامعة الإمارات، (2021).
- (27) محمد أبو بكر، التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل بين التشريع وأحكام القضاء في الدول العربية، أطروحة دكتوراه، جامعة الزيتونة، الأردن، 2016.
- (28) محمد الحمادي، شرح قانون العمل الإماراتي وفقا لأحدث التعديلات، دار الكتب القانونية، 2018.
- (29) محمد خليل أبو بكر، التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل بين التشريع وأحكام القضاء القانون، جامعة الزيتونة، الأردن، 2016.
- (30) محمد زايد الزعابي، حكم شرط عدم المنافسة بعد انتهاء العمل في ضوء الفقه الإسلامي، مجلة جامعة الشارقة للعلوم الشرعية والدراسات الإسلامية، المجلد 12، العدد 1، 2015م.

- (31) محمد عبد الكريم، التزامات العامل بحقوق صاحب العمل في ضوء الشريعة الإسلامية، مجلة جامعة الإمارات للدراسات الشرعية والقانونية، العدد 1، 2013م.
- (32) محمد عبد الله النجار، قانون العمل في دولة الإمارات العربية المتحدة، داروائل للنشر، العين، 2020.
- (33) محمد علي خليفة، التعويض في اتفاقيات عدم المنافسة، مجلة قانون العمل، العدد 10، 2017.
- (34) محمد سعيد فضل الله، شرط عدم المنافسة في عقود العمل من منظور قانوني. مجلة الشريعة والقانون. جامعة الإمارات العربية المتحدة، (2013).
- (35) المرسوم بقانون اتحادي رقم 33 لسنة 2021 بشأن تنظيم علاقات العمل، بصيغته المعدلة بموجب المرسوم بقانون اتحادي رقم 47 لسنة 2022، المادة 12(2).
- (36) مرسوم بقانون اتحادي رقم (33) لسنة 2021 بشأن تنظيم علاقات العمل وتعديلاته (قانون العمل)، الإمارات العربية المتحدة، 2021.
- (37) منال عبد الله البلوشي، شرط عدم المنافسة في الإمارات العربية المتحدة، مجلة الدراسات القانونية، العدد 25، 2016.
- (38) ناصر موسى، التزام لعامل بعدم منافسة المستخدم في التشريع الجزائري، مجلة قانون العمل والتشغيل، الجزائر، المجلد 4، العدد 2، 2019.
- (39) نافع عبد الله العبد الكريم، التكيف مع التغيرات العصرية من منظور شرعي، مجلة جامعة أم القرى للعلوم الشرعية واللغوية، المجلد 30، العدد 2، 2018.
- (40) نبيل الزعابي، نظام عدم المنافسة في عقود العمل بين التشريع والقضاء. مجلة كلية القانون للبحوث القانونية والاقتصادية. جامعة الشارقة، (2019).

41) يوسف الشحي، دراسة تحليلية لأحكام شرط عدم المنافسة في القانون الإماراتي الحديث، مجلة جامعة الشارقة للعلوم الشرعية والقانونية، (2023).