

تاريخ القبول: 2026-04-05

تاريخ الإرسال: 2026-03-09

التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل بعد انتهاء العلاقة التعاقدية

دراسة مقارنة بين النظام السعودي والقانون الأردني

The Obligation of the Employee not to Compete with the Employer after Termination of the Contractual Relationship Comparative Study between Saudi and Jordanian Law

د. بندر بن خالد سليم الذبياني*

قسم القانون الخاص، كلية القانون، الجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة، (المملكة

العربية السعودية)، bkhalid@iu.edu.sa

(https://orcid.org/ 0000-0002-3923-9049)

المخلص:

يحق لصاحب العمل الاشتراط على العامل بعدم منافسته بعد انتهاء العلاقة التعاقدية بينهما عند وجود مصلحة مشروعة يريد حمايتها، إلا أن هذا الاشتراط ينطوي في بعض الأحيان على تعدي من قبل صاحب العمل على حق العامل في العمل؛ فذهب النظام السعودي والقانون الأردني إلى تحقيق التوازن بين حماية مصالح صاحب العمل المشروعة وبين حق العامل في العمل من خلال سن القواعد القانونية المتعلقة بعدم منافسة العامل لصاحب العمل. فوضعا ضوابط لصحة اشتراط صاحب العمل على العامل بعدم منافسته، وألزموا العامل بعدم المنافسة عند تحققها، ورتبا على إخلال العامل بهذا الالتزام مسؤوليته تجاه صاحب العمل. واعتمدت هذه الدراسة على المنهج التحليلي المقارن في تحليل القواعد القانونية المتعلقة بعدم منافسة العامل لصاحب العمل في النظام السعودي والقانون الأردني بالاستناد إلى القوانين ذات العلاقة، وكتب شرح القانون، والأبحاث القانونية المتخصصة، والأحكام القضائية.

*المؤلف المرسل

وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها: أن عدم كتابة شرط عدم المنافسة يؤدي إلى بطلانه في النظام السعودي على عكس القانون الأردني الذي لم يشترط كتابة شرط عدم المنافسة، وأن النظام السعودي يسمح بعمل العامل لدى صاحب عمل منافس بعد انتهاء العلاقة التعاقدية لأنها خارج نطاق شرط عدم المنافسة، وفي المقابل فإن العامل ممنوع من العمل لدى صاحب عمل منافس إذا اشترط صاحب العمل عدم المنافسة على العامل في القانون الأردني.

الكلمات المفتاحية: العامل، صاحب العمل، عدم المنافسة، مسؤولية العامل، حق العامل في العمل.

Abstract

An employer has the right to agree with an employee not to compete with him after the termination of their contractual relationship when there is a legitimate interest that he seeks to protect. However, this requirement sometimes involves an infringement by the employer of the employee's right to work. The Saudi and Jordanian laws have sought to balance between protecting the legitimate interests of employers and the right of employees to work by enacting legal rules relating to non-competition by employees. They have established standards on the validity of non-competition clauses and require employees not to compete when such clauses are in place. Any breach of this obligation by an employee gives rise to liability towards the employer. The study relied on a comparative analytical approach to analyze the legal rules relating to the non-competition of the employee with the employer in the Saudi system and Jordanian law, using primary and secondary sources and judicial rulings. The study reached a number of conclusions, the most important of which are: that failure to put a non-competition clause in writing renders it invalid in the Saudi system, unlike Jordanian law, which allows for a non-competition clause even if it is not in writing and can be proven by all means of proof; that an employee working for a competing employer is not considered competition for the employer in the Saudi system; On the other hand, the employee

is prohibited from working for another employer, which is considered a form of competition under Jordanian law.

Keywords: employee; employer; non-competition; employee liability; employee's right to work.

مقدمة

كثيراً ما يتخوف أصحاب العمل من منافسة عمالهم لهم بعد انتهاء العلاقة التعاقدية، فيلجؤون إلى منعهم من منافستهم بالنص على ذلك في عقد العمل. ولما كانت هذه الممارسات تتعارض مع مبدأ حرية العامل في العمل؛ قامت أنظمة وقوانين العمل بوضع ضوابط قانونية صارمة عند اشتراط أصحاب العمل على العمال عدم منافستهم، سعياً منها لتحقيق التوازن بين مصالح صاحب العمل، وحق العامل في العمل، وفرضت البطلان على شرط عدم المنافسة عند غياب هذه الضوابط لحماية العامل، وفي المقابل فإن توفر هذه الضوابط يؤدي إلى التزام العامل بعدم المنافسة وفقاً للحدود التي رسمتها تلك القوانين. فيأتي هذا البحث لمناقشة ضوابط شرط عدم المنافسة، وبيان الآثار المترتبة على هذا الشرط، وجزاء إخلال العامل بالالتزام بعدم المنافسة في النظام السعودي والقانون الأردني.

أهمية البحث:

يسلط هذا البحث الضوء على التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل بعد انتهاء العلاقة التعاقدية في النظام السعودي والقانون الأردني، وتظهر أهمية البحث في مناقشة حدود التزام العامل بعدم المنافسة من خلال المقارنة بين القواعد القانونية ذات العلاقة في الأنظمة والقوانين محل الدراسة. ونظراً لوجود الاختلاف في الأحكام القانونية المتعلقة بالتزام العامل بعدم المنافسة في القوانين محل الدراسة، تظهر الحاجة لمناقشتها، وتقييمها، والنظر في كيفية تطويرها لمواكبة مستجدات العصر الحديث.

مشكلة البحث:

ذهبت قوانين العمل إلى وضع العديد من القواعد القانونية المتعلقة بعدم منافسة العامل لصاحب العمل إلا أنها تباينت في أحكام عدم المنافسة، مما أدى إلى تغليب

حماية أحد الأطراف على حساب الآخر في بعض القوانين، ومنها النظام السعودي والقانون الأردني، فذهب النظام السعودي إلى حماية حرية العامل في العمل بشكل أكبر من حماية مصالح صاحب العمل، وأما القانون الأردني فذهب إلى تقييد مبدأ حرية العامل في العمل. ومن خلال عرض هذه المشكلة فإن البحث يسعى للإجابة على التساؤلات الآتية:

- ما نطاق عدم المنافسة؟
- ما ضوابط صحة اشتراط صاحب العمل لعدم منافسة العامل؟
- ما جزاء إخلال العامل بالالتزام بعدم المنافسة؟

أهداف البحث:

يسعى البحث لتحقيق الأهداف الآتية:

- مناقشة نطاق عدم المنافسة.
- تحليل ضوابط صحة اشتراط صاحب العمل بعدم منافسة العامل.
- الكشف عن جزاء إخلال العامل بالالتزام بعدم المنافسة.

منهج البحث:

اعتمد هذا البحث على المنهج التحليلي المقارن في دراسة المشكلة محل البحث؛ من خلال تحليل القواعد القانونية ذات العلاقة بموضوع البحث بالاعتماد على الأنظمة والقوانين، وكتب شرح القانون، والأبحاث القانونية المتخصصة، والأحكام القضائية.

الدراسات السابقة:

يوجد عدد من الدراسات العلمية التي ناقشت موضوع التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل، وسنستعرض الدراسات ذات العلاقة بالنظام السعودي:

الدراسة الأولى: دراسة شواخ الأحمد بعنوان " اتفاق أو شرط عدم المنافسة في عقد العمل بين حماية مصالح صاحب العمل وحق العامل في العمل: دراسة تحليلية مقارنة"، بحث منشور في مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، السنة التاسعة، العدد ١ (٣٣)، مارس ٢٠٢١م. تناول هذا البحث دراسة شرط عدم المنافسة باتباع المنهج التحليل المقارن، من خلال تحليل القواعد القانونية في النظام السعودي والقانون

المصري والقانون السوري، مع مقارنتها بالقانون الفرنسي والإنجليزي، مع الاستعانة بالأحكام القضائية في كندا والولايات المتحدة الأمريكية، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج، أهمها: أن شرط عدم المنافسة يشكل قيداً على حرية العامل في العمل، لذلك، فإن إخلال صاحب العمل بالشروط النظامية لشرط عدم المنافسة يؤدي إلى بطلان الاتفاق بطلاناً مطلقاً.

الدراسة الثانية: دراسة أحمد الحارثي بعنوان "أحكام شرط عدم المنافسة في علاقة العمل الفردية في نظام المملكة العربية السعودية وقضائها (دراسة تحليلية)"، بحث منشور في المجلة الأكاديمية للأبحاث والنشر العلمي، ٦٤، ٢٠٢٤م. تناول هذا البحث دراسة أحكام عدم المنافسة في النظام السعودي، وتوصل البحث إلى عدد من النتائج، أهمها: وجود تباين في تطبيق شرط منافسة العامل لصاحب العمل بسبب تعدد تفسيرات شرط عدم المنافسة من قبل السلطة القضائية.

وإن كان التشابه ظاهراً بين الدراستين السابقتين وهذه الدراسة في موضوع البحث، إلا أن الاختلاف الحقيقي سيكون في نطاق البحث، ومنهج البحث، حيث سيُطوَّق في هذا البحث المنهج التحليلي المقارن، وستكون المقارنة بين النظام السعودي والقانون الأردني.

تقسيم البحث:

يشتمل البحث على ثلاثة مباحث وخاتمة

المبحث الأول: تعريف شرط عدم المنافسة وبيان نطاقها، وفيه مطلبان:

المطلب الأول: تعريف شرط عدم المنافسة

المطلب الثاني: نطاق عدم المنافسة

المبحث الثاني: ضوابط التزام العامل بشرط عدم المنافسة، وفيه ثلاثة مطالب:

المطلب الأول: وجود مصلحة مشروعة لصاحب العمل

المطلب الثاني: كتابة شرط عدم المنافسة

المطلب الثالث: وجود الحدود الزمانية والمكانية ونوع العمل في شرط عدم المنافسة

المبحث الثالث: جزاء إخلال العامل بالالتزام بعدم المنافسة، وفيه ثلاثة مطالب:

المطلب الأول: مسؤولية العامل

المطلب الثاني: مسؤولية صاحب العمل المنافس

المطلب الثالث: موانع قيام مسؤولية العامل

خاتمة وتشتمل على أهم النتائج والتوصيات

المصادر والمراجع

الفهارس

المبحث الأول: تعريف شرط عدم المنافسة وبيان نطاقها

يعد شرط عدم المنافسة هو الأساس الاتفاقي لالتزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل بعد انتهاء عقد العمل، لذا، سنبين تعريف شرط عدم المنافسة مع بيان نطاق المنافسة في المطالب الآتية:

المطلب الأول: تعريف شرط عدم المنافسة

لم يعرف النظام السعودي والقانون الأردني شرط عدم المنافسة، وسارا في ذلك على نهج قوانين العمل الأخرى في عدم تعريف شرط عدم المنافسة صراحة، الأمر الذي دفع شراح القانون إلى تعريفه، فذكروا بأنه "شرط يوجد في عقد العمل أو بشكل مستقل عنه، يسعى من خلاله صاحب العمل لحماية مصلحة مشروعة عن طريق إلزام العامل كتابة بالامتناع عن منافسة صاحب العمل من خلال إقامة مشروع منافس، وذلك في نطاق جغرافي معين ولمدة زمنية محددة، وبما لا يؤدي إلى حرمان العامل من حقه في العمل بشكل مطلق"¹، وعرفه آخرون بأنه "التزام يقع على عاتق العامل يقضي بعدم قيامه بأي عمل يترتب عليه منافسة غير مشروعة لصاحب العمل في مجال نشاطه سواء بالعمل لحسابه الخاص أو لحساب الغير، سواء بأجر أو بدون أجر، أثناء قيام علاقة العمل، أو بعد انتهائها، وفقاً لأحكام القانون"².

على الرغم من عدم تعريف أنظمة وقوانين العمل محل الدراسة لشرط عدم المنافسة إلا أن القواعد القانونية المنظمة لهذا الشرط المنصوص عليها في النظام السعودي والقانون الأردني تتبنى جوهر هذه التعريفات، ويظهر أن شراح القانون

قاموا بتعريفه بناءً على النصوص النظامية والقانونية ذات العلاقة بشرط عدم المنافسة.

المطلب الثاني: نطاق عدم المنافسة

انقسمت الآراء القانونية إلى رأيين حول نطاق عدم المنافسة، فهناك من يُقصر نطاق الالتزام بعدم المنافسة في منافسة العامل بنفسه لصاحب العمل، وهناك من توسع في نطاق الالتزام بعدم المنافسة ليشمل منع العامل من العمل لدى صاحب عمل آخر، وعلى هذا سنقوم بعرض هذه الآراء مع بيان موقف القوانين محل الدراسة منها.

الرأي الأول: يرى أن شرط عدم المنافسة يعني عدم منافسة العامل لصاحب العمل بنفسه من خلال ممارسة النشاط الممنوع على العامل من المنافسة، ويخرج من ذلك قيام العامل بالعمل لدى صاحب عمل منافس، وعللوا ذلك بأن منع العامل من العمل لدى صاحب عمل آخر يتعارض مع مبدأ حرية العامل في العمل، وأن القانون سمح لصاحب العمل بالاتفاق على منعه من المنافسة فقط، ولم يمنعه من العمل لدى صاحب عمل آخر،³ وهو ما أخذ به نظام العمل السعودي حيث نصت الفقرة الأولى من المادة الثالثة والثمانين على أنه "إذا كان العمل المنوط بالعامل يسمح له بمعرفة عملاء صاحب العمل، جاز لصاحب العمل - حماية لمصالحه المشروعة - أن يشترط على العامل ألا يقوم بعد انتهاء العقد بمنافسته"⁴، فظاهر النص أن المنافسة لا تشمل العمل لدى صاحب عمل منافس.

وأخذ بهذا المفهوم القضاء العمالي في المملكة العربية السعودية حيث نص على "أن المدعى عليه لم ينافس المدعي وإنما عمل لدى منافس والنظام كفل للمواطن والمقيم حق العمل وتقييد هذا الحق مخالف لأحكام النظام، كما أن النظام أعطى صاحب العمل حق اشتراط عدم المنافسة لا اشتراط عدم العمل لدى المنافس، ولو أراد المنظم منح هذا الحق لصاحب العمل لذكره في النظام"⁵.

الرأي الثاني: ذهب أصحاب هذا الرأي إلى القول بأن عدم المنافسة ليست مقتصرة على منافسة العامل بنفسه بل تشمل قيام العامل بالعمل لدى صاحب عمل منافس،⁶ وهو ما أخذ به القانون المدني الأردني حيث نصت الفقرة الأولى من المادة

رقم ٨١٨ على أنه " إذا كان العامل يقوم بعمل يسمح له بالاطلاع على أسرار العمل ومعرفة عملاء المنشأة جاز للطرفين أن يتفقا على ألا يجوز للعامل أن ينافس صاحب العمل أو يشترك في عمل ينافسه بعد انتهاء العقد"، والاشتراك يشمل العمل لدى الغير.⁷

ويظهر أن لفظ الاشتراك الذي قصده المشرع الأردني يشمل كل ما يشارك فيه العامل مع الغير ويؤدي إلى المنافسة، كالعامل بأجر أو بدون أجر، ودعم المنافسين في منافسة صاحب العمل، والإعلان للمنافسين لدى العملاء الذين تعرف عليهم لدى صاحب العمل، وغيره مما يدخل في مفهوم الاشتراك.⁸

وقد أحسن المشرع الأردني عندما ذهب إلى منع العامل من العمل لدى صاحب عمل منافس، حتى لا يضر بالمصالح المشروعة لصاحب العمل الأول بطريق آخر غير المنافسة المباشرة.

ونأمل من المنظم السعودي أن يمنع العامل من العمل لدى صاحب عمل منافس، لأن العامل قد يجذب عملاء صاحب العمل القديم إلى صاحب العمل الجديد، ولا يتصور أن يقف النظام عاجزاً عن معالجة هذا النوع من المنافسة التي يتضرر منها صاحب العمل بسبب العامل بحجة عدم جواز تقييد حرية العمل للعامل.

وأما عن الرأي الأول القائل بأن منع عمل العامل لدى صاحب عمل منافس يتعارض مع مبدأ حرية العمل، فيمكن الإجابة عنه بأن منع العامل من العمل لدى صاحب عمل منافس محدود بزمان ومكان ونوع العمل،⁹ ويعني ذلك أن للعامل حرية العمل المطلق باستثناء العمل في الزمان والمكان ونوع العمل المتفق عليه، وكذلك، فإن الرأي الأول أهمل الأخذ بعين الاعتبار المصالح المشروعة لصاحب العمل التي يريد حمايتها وهي عدم ذهاب عملائه إلى منافس آخر بسبب العامل الذي كان يعمل لديه.

والخلاصة؛ أن المنظم السعودي والمشرع الأردني لم يتدخلوا في تنظيم منافسة العامل لصاحب العمل إلا لعلمهم أن شرط عدم المنافسة يحمي مصالح

صاحب العمل المشروعة، وفي الوقت ذاته يمثل قيماً على حرية العامل في العمل، لذلك أخذت هذه القوانين على عاتقها تحقيق التوازن بين مصالح صاحب العمل، وبين حق العامل في العمل؛ فوضعوا نطاقاً محدداً لعدم المنافسة، إلا أن المشرع الأردني توسع في نطاق عدم المنافسة، وقام بمنع العامل من العمل لدى الغير إذا كان هذا العمل يؤدي إلى منافسة صاحب العمل السابق.¹⁰

المبحث الثاني: ضوابط التزام العامل بشرط عدم المنافسة

وضعت أنظمة وقوانين العمل عدداً من الضوابط لصحة شرط عدم المنافسة، منها ما هو متعلق بصاحب العمل، ومنها ما هو متعلق بالعامل، ومنها ما هو متعلق بذات الشرط، ولأثر هذه الضوابط على صحة شرط المنافسة؛ سنسلط الضوء عليها ومناقشتها في المطالب الآتية:

المطلب الأول: وجود مصلحة مشروعة لصاحب العمل

عندما تبنى نظام العمل السعودي شرط عدم المنافسة وضع لصحته عدداً من الضوابط، أحدها أن تكون هناك مصلحة مشروعة لصاحب العمل يريد حمايتها، حيث نصت الفقرة الأولى من المادة الثالثة والثمانين من نظام العمل السعودي على أنه "إذا كان العمل المنوط بالعامل يسمح له بمعرفة عملاء صاحب العمل، جاز لصاحب العمل - حماية لمصالحه المشروعة - أن يشترط على العامل ألا يقوم بعد انتهاء العقد بمنافسته."¹¹.

وفي ذات السياق ذهب المشرع الأردني إلى أن شرط عدم المنافسة لا يكون صحيحاً إلا إذا كانت طبيعة عمل العامل تضر بالمصالح المشروعة لصاحب العمل، حيث نصت الفقرة الثانية من المادة 818 من القانون المدني الأردني على أنه "على أن الاتفاق لا يكون مقبولاً إلا إذا كان مقيداً بالزمان والمكان ونوع العمل بالقدر الضروري لحماية المصالح المشروعة لصاحب العمل"،¹² ويعني ذلك أن هناك أعمالاً لا يصح فيها اشتراط عدم المنافسة لعدم وجود مصلحة لصاحب العمل، كما لو كان العامل يقوم بنظافة أو حراسة المنشأة.¹³

والمصلحة المشروعة التي يريد صاحب العمل حمايتها هي قيام العامل بجذب عملاء صاحب العمل إلى نشاط منافس، لذلك لا يصح شرط عدم المنافسة إلا إذا كان العامل يسمح له بمعرفة بعملاء صاحب العمل، أما إذا كان عمل العامل ليس له علاقة مباشرة بعملاء صاحب العمل، فلا محل لاشتراط عدم المنافسة لانعدام المصلحة، وفي حال اشترط صاحب العمل ذلك، فإن الاشتراط يقع باطلاً، لتجاوز صاحب العمل في استعمال الحق.¹⁴

وأخذ المشرع الأردني بذات الشرط الذي أخذ به المنظم السعودي إلا أنه أضاف الاطلاع على أسرار العمل، أي أن صاحب العمل يمكنه اشتراط عدم منافسة العامل في حالتين؛ الأولى: إذا كان العامل يسمح له بمعرفة عملاء صاحب العمل. الحالة الثانية: إذا كان يسمح له بالاطلاع على أسرار العمل، وسبب الاشتراط عند معرفة العملاء هو ذات السبب الوارد في النظام السعودي، أما الاطلاع على أسرار العمل؛ فلكيلا يقوم العامل باستخدام هذه الأسرار في منافسة صاحب العمل.

والحقيقة أن المشرع الأردني كان أكثر تقييداً لحرية العامل في منافسة صاحب العمل من المنظم السعودي، فصاحب العمل وفقاً للقانون الأردني يمكن له اشتراط عدم المنافسة على العامل إذا كان يمكن للعامل معرفة العملاء، أو الاطلاع على أسرار العمل حيث نصت الفقرة الأولى من المادة 818 من القانون المدني الأردني على أنه "إذا كان العامل يقوم بعمل يسمح له بالاطلاع على أسرار العمل ومعرفة عملاء المنشأة جاز للطرفين أن يتفقا على ألا يجوز للعامل أن ينافس صاحب العمل أو يشترك في عمل ينافسه بعد انتهاء العقد"¹⁵.

وأما نظام العمل السعودي فلا يمكن لصاحب العمل أن يشترط على العامل عدم منافسته عند اطلاعه على أسرار صاحب العمل فقط دون السماح له بمعرفة العملاء لأن الفقرة الأولى من المادة الثالثة والثمانين قيدت اشتراط عدم المنافسة بالاتصال بالعملاء حيث نصت على أنه " إذا كان العمل المنوط بالعامل يسمح له بمعرفة عملاء صاحب العمل، جاز لصاحب العمل - حماية لمصالحه المشروعة - أن يشترط على العامل ألا يقوم بعد انتهاء العقد بمنافسته.."¹⁶

أما من ذكر بأنه يمكن اشتراط عدم المنافسة عند الاطلاع على الأسرار،¹⁷ فهذا الرأي له حظ من النظر وفقاً لنصوص شرط عدم المنافسة قبل تعديلها، لأن أحكام عدم المنافسة كانت تشمل معرفة العملاء والاطلاع على الأسرار، حيث كانت المادة الثالثة والثمانون من نظام العمل السعودي تنص على أنه "إذا كان العمل المنوط بالعمل يسمح له بمعرفة عملاء صاحب العمل، أو بالاطلاع على أسرار عمله، جاز لصاحب العمل أن يشترط على العامل ألا يقوم بعد انتهاء العقد بمنافسته أو إفشاء أسرار"18، ولكن هذا النص شمله تعديلات نظام العمل لعام 1436هـ، وفرقت المادة الثالثة والثمانون بين عدم المنافسة وإفشاء الأسرار فجعلت المنافسة في فقرة مستقلة ولم تتضمن معرفة أسرار صاحب العمل حيث نصت الفقرة الأولى من المادة الثالثة والثمانين على أنه "إذا كان العمل المنوط بالعمل يسمح له بمعرفة عملاء صاحب العمل، جاز لصاحب العمل - حماية لمصالحه المشروعة- أن يشترط على العامل ألا يقوم بعد انتهاء العقد بمنافسته.."¹⁹، وعلى هذا فإن الرأي السابق لا ينسجم مع تعديلات نظام العمل الحالية، وإنما يتفق مع نصوص نظام العمل قبل تعديلها حيث كان النص يتضمن معرفة العملاء والاطلاع على الأسرار في قاعدة قانونية واحدة، وعلى هذا فإن التعديل الأخير لا يشمل الاتفاق على عدم المنافسة بسبب الاطلاع على الأسرار فقط.²⁰

وعلى رأي من يقول إن الالتزام بعدم إفشاء الأسرار يشمل استخدامها،²¹ فهنا يحتاج صاحب العمل إلى اشتراط عدم إفشاء أسرار العمل إلى جانب اشتراط عدم المنافسة بعد انتهاء العلاقة العمالية وفقاً للنظام السعودي، على عكس القانون الأردني الذي يكفي في الحالتين إدراج شرط عدم منافسة العامل لصاحب العمل في عقد العمل.

المطلب الثاني: كتابة شرط عدم المنافسة

اشتراط المنظم السعودي أن يكون شرط عدم المنافسة مكتوباً، حيث نصت الفقرة الأولى من المادة الثالثة والثمانين من نظام العمل على أنه "ويجب لصحة هذا الشرط أن يكون محرراً.."²²، وجعل المنظم السعودي الكتابة شرط صحة وليس شرط

إثبات، وعليه، فلا يمكن لصاحب العمل التمسك بشرط عدم المنافسة إلا بعد الكتابة،²³ ونستنتج من ذلك، أن عقد العمل إذا أُثبت بطريق آخر غير الكتابة فلا يثبت معه شرط عدم المنافسة لأنه غير مكتوب.

وأتى القانون المدني الأردني على خلاف النظام السعودي، فلم يشترط كتابة الاتفاق على عدم المنافسة بالكلية، وقد يرجع سبب عدم اشتراط كتابة شرط عدم المنافسة أن عقد العمل في القانون الأردني لا يشترط كتابته،²⁴ وعليه، يمكن إثبات شرط عدم المنافسة بكافة طرق الإثبات.

ويثور التساؤل عن مدى جواز الاتفاق على عدم المنافسة بعد إبرام عقد العمل، فهناك اتجاه قانوني يرى أن الشرط يجب أن يكون وقت التعاقد فقط،²⁵ وبناء على ذلك، فلا يمكن لصاحب العمل الاتفاق على ذلك أثناء سريان عقد العمل، إلا أن القواعد العامة تجيز الاتفاق على عدم المنافسة بعد إبرام عقد العمل، وعلى وجه الخصوص عندما لا يكون عمل العامل وقت إبرام عقد العمل له علاقة بالعملاء، فإذا ما حصل على ترقية في عمل آخر له اتصال بالعملاء فيكون الاتفاق في هذه الحالة متوافق مع الضوابط النظامية من حيث اتصال العامل بالعملاء، وحماية لمصالح صاحب العمل المشروعة، ويجب ألا نتقيد بحرفية النصوص النظامية والقانونية التي نصت على الشرط كما هو منصوص عليه في نظام العمل السعودي، ولا شك بأن هذا التساؤل لا يظهر في نصوص القانون المدني الأردني لأن الاتفاق على عدم المنافسة لا يشترط لصحته الكتابة.

المطلب الثالث: وجود الحدود الزمانية والمكانية ونوع العمل في شرط عدم المنافسة

اشترطت قوانين العمل لصحة شرط عدم المنافسة أن يكون محدداً من حيث الزمان والمكان ونوع العمل، ولأثرها الجوهري في صحة الشرط، سنعرضها وناقشها في الفروع الآتية:

الفرع الأول: الحدود الزمانية لشرط عدم المنافسة

اشترط المنظم السعودي والمشرع الأردني تحديد شرط عدم المنافسة من حيث الزمان، أي يكون المنع من المنافسة له زمن محدد، فلا يصح أن يكون المنع من المنافسة مطلقاً ليس له وقت محدد، لأن ذلك يتعارض مع مبدأ حرية العامل في العمل،²⁶ ولكيلا يكون شرط المنافسة مانعاً من حق الشخص في العمل.

وعلى الرغم من أن المشرع الأردني أوجب أن يكون الشرط مقيداً بمدة زمنية محددة، إلا أنه لم يضع حداً لهذه المدة، وجعل تقديرها بما يحقق حماية المصلحة المشروعة لصاحب العمل، وعلى ذلك فإن تحديد مدة منع العامل من المنافسة تخضع للظروف المتعلقة بالعمل والعامل.²⁷

ومن الأمور المؤثرة في تحديد المدة وفقاً للقانون الأردني؛ تطور أساليب تقديم الخدمات والإنتاج، ومدة العمل الفعلي للعامل لدى صاحب العمل، وأهمية العمل الذي يقوم به العامل، وأنواع الأعمال المسندة إليه خلال فترة عمله لدى صاحب العمل، ومؤهلاته.²⁸

وعدم وضع حد للمدة الزمنية في القانون الأردني لا يعني أن لصاحب العمل الحرية المطلقة في تحديدها، بل سيؤدي المبالغة في تقديرها إلى تدخل القضاء في تحديدها بما يؤدي إلى تحقيق التوازن بين المصلحة المشروعة التي يسعى صاحب العمل لحمايتها، وحرية العامل في العمل.²⁹

وعلى النقيض من ذلك ذهب النظام السعودي إلى تحديد مدة عدم المنافسة، ففي جميع الأحوال يجب ألا تتجاوز سنتين من تاريخ انتهاء العلاقة التعاقدية بين العامل وصاحب العمل، حيث نصت الفقرة الأولى من المادة الثالثة والثمانين من نظام العمل السعودي على أن "ويجب ألا تزيد مدته عن سنتين من تاريخ انتهاء العلاقة بين الطرفين".³⁰

والحقيقة أن المنظم السعودي ساوى بين جميع فئات العمال في مدة المنع من المنافسة، ولم يفرق بين العامل الفني صاحب الخبرة الذي قد يكون أكثر ضرراً على مصالح صاحب العمل من العامل العادي.

وقد يرجع تحديد المدة القصوى بسنتين على جميع العمال دون تفرقة بين طبيعة أعمالهم ومدة عقودهم إلى أن مدة السنتين هي المدة المعقولة لمنع العامل من المنافسة، وعلى الرغم من أنها مدة معقولة إلا أنه وجه إليها النقد بأنها مدة طويلة، وعللوا ذلك بأن شرط عدم المنافسة يخالف مبدأ حرية العامل في العمل، ويجب عدم التوسع في المدة لأن حرية العامل أهم من مصالح صاحب العمل.³¹

وأؤيد ما أخذ به النظام السعودي من حيث المدة، لأن تحديده للمدة لا يعني أن تكون مدة المنع سنتين كاملة، بل نص المنظم على ألا تتجاوز سنتين من تاريخ انتهاء العلاقة التعاقدية، ويعني ذلك أنه يمكن الاتفاق على مدة أقل من ذلك. وأما قولهم بأنها تخالف مبدأ حرية العامل، فلا أسلم به، لأن أحكام شرط عدم المنافسة في النظام السعودي لا تعني منعاً مطلقاً للعمل، بل دائرة المنع من المنافسة ضيقة جداً، فإذا مُنع العامل من المنافسة مدة زمنية محددة فإنها مقيدة بقيود أخرى كالمكان ونوع العمل،³² ويعني ذلك أن للعامل الذهاب إلى أي مكان آخر غير المتفق عليه للقيام بالمنافسة الممنوع منها وإن كان ذلك أثناء مدة المنع من المنافسة.

ويؤدي عدم تحديد مدة المنع من المنافسة، أو تحديدها بمدة تتجاوز المدة التي نص عليها نظام العمل السعودي إلى بطلان الشرط بكامله، إلا أن هناك من يرى أن عدم وجود مدة محددة في شرط عدم المنافسة أو تجاوزها عن المدة التي نصت عليها قوانين العمل لا يؤدي إلى بطلان الشرط وإنما تحدد حينئذ بالمدة القصوى التي حددها تلك القوانين،³³ وهذا يعني أن المدة ستكون سنتين بعد انتهاء العلاقة التعاقدية إذا كان عقد العمل يخضع لأحكام نظام العمل السعودي.³⁴

إلا أن هذا الرأي يتعارض مع صريح نظام العمل السعودي الذي أبطل كل شرط يخالف أحكام النظام،³⁵ ولا شك بأن تجاوز مدة المنع من المنافسة المنصوص عليها نظاماً تُعد مخالفة لأحكام النظام الذي حدد المدة القصوى بسنتين من تاريخ انتهاء العلاقة التعاقدية بين صاحب العمل والعامل، وبناءً على ذلك، يؤدي عدم تحديد مدة للمنح أو النص على مدة أطول من سنتين من تاريخ انتهاء العقد إلى بطلان شرط عدم المنافسة بأكمله.³⁶

وأخذ بهذا الرأي القضاء العمالي في المملكة العربية السعودية حيث قرر أن صدور محضر المصالحة خالياً من تحديد مدة عدم المنافسة يجعل الصلح فاقداً لركن من أركان الصحة فيه، مما يجعله باطلاً ولا يعول عليه³⁷.

الفرع الثاني: الحدود المكانية لشرط عدم المنافسة

أوجب المنظم السعودي والمشرع الأردني تحديد شرط عدم المنافسة من حيث المكان؛ فلا بد لشرط عدم المنافسة أن يكون محدداً مكانياً، ويعني ذلك أن يكون المكان الممنوع فيه العامل من المنافسة يؤثر على مصالح صاحب العمل المشروعة، ويجب أن يكون تحديد المكان بالقدر الذي يؤدي إلى حماية مصالح صاحب العمل المشروعة،³⁸ كأن يمنعه من المنافسة في داخل النطاق الذي يباشر فيه صاحب العمل نشاطه، كمنعه من المنافسة في المدينة التي يمارس فيها نشاطه إذا كانت المدينة صغيرة الحجم، أو منعه من المنافسة في منطقتة جغرافية معينة إذا كانت المدينة كبيرة، كأن يمنعه من المنافسة في شمال الرياض إذا لم يكن له فروع في أي منطقة أخرى من مناطق الرياض الأخرى لانتفاء المصلحة، أما إن كان له فروع عديدة في جميع مناطق الرياض، فيمكن منعه من المنافسة في كامل مدينة الرياض فقط، ولا يحق له المنع من المنافسة في جميع مدن ومناطق المملكة الأخرى.

وسيؤدي تجاوز المكان القدر الضروري لحماية مصالح صاحب العمل أو جاء شرط عدم المنافسة خالياً من تحديد المكان إلى بطلان شرط عدم المنافسة، حيث قررت محكمة التمييز الأردنية "أن الاستثناء والقيود الواردة في المادة 818 من القانون المدني الأردني قصد به حماية مصلحة رب العمل فيجب أن يكون هذا القيد بالقدر الضروري فقط لحماية المصالح المشروعة...وحيث أن الشرط الذي تضمنه العقد المبرم بين طرفي هذه الدعوى في البند 18 جاء عامًا ومطلقًا مما يخالف روح نص المادة 818 من القانون المدني.." ³⁹.

ولا شك بأن نوع النشاط مؤثر في صحة قيد المكان عند الاتفاق على شرط عدم المنافسة، فهناك أنشطة متعلقة بمنطقة جغرافية صغيرة، كما في أنشطة المطاعم والمقاهي، وعلى العكس فهناك أنشطة تمارس على منطقة جغرافية واسعة

قد يمتد المنع فيها إلى خارج نطاق دولة مكان العمل كما في أنشطة شبكات الاتصالات والبرمجة الإلكترونية، لذلك يجب الحذر عند صياغة قيد المكان في مثل هذه الاتفاقيات حتى لا يجد صاحب العمل نفسه أمام شرط لا يمكن التمسك بتنفيذه، ويخضع تقدير تجاوز قيد المكان للسلطة التقديرية لقاضي الموضوع.⁴⁰

وعدم تحديد المكان الممنوع فيه العامل من المنافسة أو تحديده في جميع مناطق المملكة دون وجود مصلحة مشروعة لصاحب العمل يريد حمايتها يؤدي إلى بطلان الاتفاق وهو ما أكد عليه القضاء العمالي في المملكة العربية السعودية.⁴¹

الفرع الثالث: نوع العمل المحدد في شرط عدم المنافسة

وضع المنظم السعودي والمشرع الأردني قيداً ثالثاً على شرط عدم المنافسة، وهو أن يحدد نوع العمل الممنوع على العامل من المنافسة فيه، ويجب أن تكون هناك علاقة بين الأعمال التي يباشرها صاحب العمل وبين الأعمال الممنوعة على العامل القيام بها، فلا يصح لصاحب العمل أن يمنع العامل من جميع الأعمال سواء التي كان يباشرها صاحب العمل أو غيرها، فإذا كان نشاط صاحب العمل في توريد الحديد، وكان العامل هو الذي يتواصل مع العملاء، فيمكن منعه من المنافسة في نشاط توريد الحديد دون غيره من الأنشطة الأخرى.⁴²

أما إذا منع صاحب العمل العامل من المنافسة في جميع الأعمال سواء التي كان يباشرها صاحب العمل أو غيرها، أو حتى من الأعمال التي ليست فيها مجالاً للمنافسة، فإن الاشتراط في هذه الحالة يكون باطلاً.⁴³

ونخلص من الضوابط أعلاه؛ أن صحة شرط عدم المنافسة تدور وجوداً وهدماً مع هذه الضوابط، فوجود هذه الضوابط يؤدي إلى صحة شرط عدم المنافسة، وينتج عنه التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل في حدود الاتفاق، وغياب هذه الضوابط يؤدي إلى بطلان شرط عدم المنافسة، ولا التزام على العامل عندئذ بشرط عدم المنافسة.

المبحث الثالث: جزاء إخلال العامل بالالتزام بعدم المنافسة

رتبت قوانين العمل المسؤولية على العامل عند إخلاله بشرط عدم المنافسة، وقد تقوم المسؤولية تجاه صاحب العمل المنافس عند عمل العامل لديه أثناء سريان زمن المنع من المنافسة، ومع ذلك إلا أن هناك حالات تمنع قيام مسؤولية العامل تجاه صاحب العمل، لذا، سنقوم بمناقشة جزاء إخلال العامل بالالتزام بعدم المنافسة في المطالب الآتية:

المطلب الأول: مسؤولية العامل

عند توفر الضوابط النظامية التي اشترطها المنظم لصحة الاتفاق على عدم منافسة العامل لصاحب العمل، يترتب على ذلك، التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل في الزمان والمكان ونوع العمل المنصوص عليه في الشرط، والإخلال بهذا يؤدي إلى مسؤولية العامل، وعليه، يحق لصاحب العمل إيقاف المنافسة الممنوعة على العامل، والمطالبة بالتعويض عند الاقتضاء.⁴⁴

وتختلف طريقة إيقاف المنافسة بناءً على كيفية قيام العامل بالمنافسة، فإذا قام العامل بمنافسة صاحب العمل من خلال ممارسة النشاط الممنوع من المنافسة بنفسه، أي أن العامل أصبح تاجراً، فهنا يكون إيقاف المنافسة، بمنع العامل من المنافسة في حدود الزمان والمكان ونوع العمل، ويعني ذلك أن العامل ممنوع من المنافسة في المكان المنصوص عليه، وتكون إيقاف المنافسة في هذه الحال بإغلاق المنشأة إذا كانت داخل الحدود المكانية الممنوع فيها العامل من المنافسة.⁴⁵

وأما إذا كانت المنافسة بالعمل لدى صاحب عمل منافس - وهذا لا يظهر إلا في القانون الأردني - فإن إيقاف المنافسة يختلف، فصاحب العمل لا يمكنه المطالبة بإغلاق المنشأة التي يعمل فيها العامل، أو إنهاء عقد العمل المبرم بين العامل وصاحب العمل الجديد، وأقصى ما يمكن أن يطالب به صاحب العمل هو التعويض، لصحة عقد العمل المبرم بين العامل وصاحب العمل الجديد.⁴⁶

والتعويض حينئذ يخضع للأحكام العامة للمسؤولية العقدية، وإقرارها يكون عند وجود أركانها، فلا بد لصاحب العمل إثبات الضرر الذي وقع عليه من المنافسة، وأن الضرر كان بسبب خطأ العامل، فهنا سيحكم القاضي بالتعويض عن الضرر الفعلي الذي أصاب صاحب العمل.⁴⁷

وأما ما يتعلق بالتعويض الاتفاقي الذي يرد في صورة شرط جزائي في عقد العمل؛ فيجوز لصاحب العمل تضمين شرط عدم المنافسة تعويضاً اتفاقياً عند إخلال العامل بالشرط، ويخضع عندئذ لأحكام التعويض الاتفاقي المنصوص عليها في نظام المعاملات المدنية السعودي، والقانون المدني الأردني.⁴⁸

ومع أن القانون الأردني أقر بصحة التعويض الاتفاقي إلا أنه حكم بعدم صحته عند المبالغة في قيمته بقصد إجبار العامل على البقاء لدى صاحب العمل، وأتى هذا الحكم على خلاف القواعد العامة للشرط الجزائي التي تخفّضه عند المبالغة فيه بناء على طلب المدين وهو ما عليه المنظم السعودي.⁴⁹

المطلب الثاني: مسؤولية صاحب العمل المنافس

مسؤولية صاحب العمل المنافس ليس لها وجود إلا في القانون الأردني الذي يتبنى أن المنافسة تكون بالعمل لدى صاحب عمل منافس، أما في النظام السعودي فلا وجود لهذه المسؤولية لأن قيام العامل بالعمل لدى صاحب عمل منافس يعد أمراً مشروعاً لأن المنافسة المنصوص عليها في نظام العمل السعودي تقتصر على منافسة العامل لصاحب العمل بنفسه، ولا تمتد إلى العمل لدى صاحب عمل منافس كما ناقشنا ذلك سابقاً.

ولا شك بأن مسؤولية صاحب العمل الجديد لا تقوم إلا عند علمه بشرط عدم المنافسة، وهنا يمكن لصاحب العمل السابق فضلاً عن مطالبة العامل بالتعويض وفقاً لأحكام المسؤولية العقدية، أن يقوم بمطالبة صاحب العمل الجديد بالتعويض وفقاً لأحكام المسؤولية التقصيرية، لأنها داخلة في عموم قاعدة كل خطأ سبب ضرراً يلزم مرتكبه بالتعويض المنصوص عليها في النظام السعودي والقانون الأردني، ولا سبيل لصاحب العمل إلى المطالبة بإنهاء عقد العمل، لأن عقد العمل

المبرم بين العامل وصاحب العمل الجديد قام صحيحاً، ولا يوجد سند قانوني صحيح لإبطاله.⁵⁰

المطلب الثالث: موانع قيام مسؤولية العامل

تبنت بعض القوانين العربية معاقبة صاحب العمل صراحة بمنعه من التمسك بشرط عدم المنافسة عند انتهاء عقد العمل بسبب يعود إلى صاحب العمل في حالتين، الأولى: عند قيام صاحب العمل بإنهاء عقد العمل لسبب غير مشروع، والثانية: عند إنهاء عقد العمل من قبل العامل بسبب راجع إلى صاحب العمل.⁵¹

والحقيقة أن هذه القوانين قامت بحماية صاحب العمل من منافسة العامل، ولكنها عاقبته بعدم جواز التمسك بشرط عدم المنافسة عند إنهائه لعقد العمل بسبب غير مشروع حمايةً للعامل عند إخلال صاحب العمل بتنفيذ العقد، ويعني ذلك أن صاحب العمل يمكنه التمسك بشرط عدم المنافسة عند انتهاء عقد العمل في الأحوال الطبيعية، أما في الأحوال غير الطبيعية لانتهاء عقد العمل فلا يمكنه التمسك بشرط عدم المنافسة، ولا مسؤولية حينئذ على العامل عند قيامه بمنافسة صاحب العمل في الحدود المتفق عليها في الشرط.

وعلى الرغم من أن العديد من القوانين العربية تبنت الاتجاه السابق إلا أن النظام السعودي والقانون الأردني لم يبيئا صراحة موقفهما من مصير شرط عدم المنافسة عند الإنهاء غير الطبيعي لعقد العمل من قبل صاحب العمل، كما في حالة الفسخ غير المشروع لعقد العمل من قبل صاحب العمل، أو ترك العامل للعمل بسبب صاحب العمل.⁵²

ويظهر لي أن النظام السعودي والقانون الأردني أخذوا بذات الاتجاه الذي أخذت به تلك القوانين، لأنهما نصا على أن منع العامل من المنافسة يكون بعد انتهاء العقد، ولا شك بأنهما قصدا الانتهاء الطبيعي للعقد وليس الانتهاء المبسر.

ومن الدلائل القانونية على ذلك - في نظري - أن استمرار شرط عدم المنافسة صحيحاً بعد الإنهاء المبسر لعقد العمل يتعارض مع العدالة التي تسعى قوانين العمل إلى تحقيقها، ويتعارض كذلك مع أهداف قوانين العمل التي تسعى إلى

حماية العامل من تعدي وتعسف صاحب العمل، فشرط عدم المنافسة وافق عليه العامل وفقاً لأحوال معينة والتي من أهمها مدة العقد، فانتهاء العقد قبل مدته بسبب صاحب العمل، يقتضي معاقبته بسقوط شرط عدم المنافسة.

لذلك، يظهر لي أن انتهاء العقد الذي نص عليه النظام السعودي والقانون الأردني هو الانتهاء الطبيعي للعقد، أي أن التزام العامل بعدم المنافسة عند اشتراط ذلك من قبل صاحب العمل لا يكون إلا عند انتهاء العقد في الأحوال الطبيعية، أما في حالة الانتهاء المبسر للعقد بسبب صاحب العمل فيترتب عليه حرمانه من التمسك بشرط عدم المنافسة، ولا مسؤولية على العامل حينئذ عند منافسته لصاحب العمل.

الخاتمة

أهم النتائج:

1. لا يشترط لصحة شرط عدم منافسة العامل لصاحب العمل أن يكون مكتوباً في القانون الأردني.
2. لا يعد عمل العامل لدى صاحب عمل آخر منافس لصاحب العمل السابق إخلالاً بشرط عدم المنافسة في النظام السعودي.
3. عدم تحديد مدة لشرط عدم المنافسة أو تحديدها بأكثر من سنتين من تاريخ انتهاء عقد العمل يؤدي إلى بطلان الشرط في النظام السعودي.
4. لم يحدد القانون الأردني مدة زمنية قصوى لمنع العامل من المنافسة، ويخضع تقديرها إلى صاحب العمل بناءً على الظروف المحيطة بالعمل والعامل.
5. عدم تحديد مدة زمنية لعدم المنافسة يؤدي إلى تدخل السلطة القضائية في تحديدها في القانون الأردني.
6. أن المبالغة في الشرط الجزائي عند إخلال العامل بالالتزام بعدم المنافسة يؤدي إلى بطلانه إذا قصد صاحب العمل إجبار العامل على البقاء لديه في القانون الأردني.
7. أن الانتهاء المبسر لعقد العمل من قبل صاحب العمل أو بسببه يؤدي إلى عدم جواز تمسكه بشرط عدم المنافسة في النظام السعودي والقانون الأردني.

التوصيات:

1. اقتراح منح صاحب العمل الحق في منع العامل من العمل لدى صاحب عمل منافس بعد انتهاء العلاقة التعاقدية حماية لمصالح صاحب العمل المشروعة في نظام العمل السعودي.
2. اقتراح تحديد مدة سنتين كحد أقصى لمنع العامل من عدم المنافسة بعد انتهاء عقد العمل في القانون الأردني.
3. اقتراح النص صراحة في نظام العمل السعودي والقانون الأردني على عدم جواز تمسك صاحب العمل بشرط عدم المنافسة إذا قام بفسخ عقد العمل بطريقة غير مشروعة أو ترك العامل العمل بسبب راجع لصاحب العمل.

المصادر والمراجع

- شذا سلم حتاملة، شرط عدم المنافسة في عقد العمل الفردي في القانون الأردني، رسالة ماجستير، الجامعة الأردنية، 2016م.
- محمد سامر حلو، أثر شرط عدم المنافسة في موازنة مصالح أطراف عقد العمل دراسة مقارنة بين التشريع الأردني والأمريكي، دار النهضة العربية، القاهرة، 2018م.
- شواخ الأحمد، اتفاق أو شرط عدم المنافسة في عقد العمل بين حماية مصالح صاحب العمل وحق العامل في العمل: دراسة تحليلية مقارنة مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، السنة التاسعة، العدد ١ (٣٣)، مارس ٢٠٢١م.
- شواخ الأحمد، الوجيز في نظام العمل السعودي، المكتبة الأسدية، مكة المكرمة، الطبعة الرابعة، 1447هـ.
- عبدالمجيد العنزي، معايير التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل في ضوء التشريع المقارن وأحكام محكمة النقض الفرنسية والتميز الكويتية، مجلة قطاع الشريعة والقانون، كلية الشريعة والقانون بالقاهرة، جامعة الأزهر، العدد 14، 2023م، ٢١٩٣-٢٢٣٥.

- سعيد عبد السلام، الوسيط في قانون العمل الجديد، بدون ناشر، 2005م، ص362؛ رندا صميده، قانون العمل، بدون ناشر، 2022م.
- أحمد البرعي، ورامي البرعي، الوجيز في قانون العمل، بدون ناشر، 2013هـ.
- منير الدكمي، نظام العمل السعودي الجديد في ميزان التحليل الفقهي، دار حافظ للنشر - جدة، 1436هـ.
- رزق الريس ورضا العبد، شرح أحكام نظام العمل السعودي، مكتبة الشقري، الطبعة الثانية، 1438هـ.
- لبنة وديع الوافي، شرط عدم المنافسة في نظام العمل السعودي: دراسة مقارنة، مجلة الدراسات الاستراتيجية والبحوث السياسية، العدد 1، 2024م.
- أحمد الحارثي، أحكام شرط عدم المنافسة في علاقة العمل الفردية في نظام المملكة العربية السعودية وقضائها: دراسة تحليلية، المجلة الأكاديمية للأبحاث والنشر العلمي، الإصدار 64، 2024م.
- حسيني هيكل، شرح أحكام نظام العمل السعودي، دار الإجابة، الرياض، 1447هـ - 2025م.
- نادر إبراهيم، الالتزام التعاقدى للعمل بعدم المنافسة بعد انقضاء عقد العمل: دراسة تحليلية مقارنة من منظور القانون القطري، المجلة الدولية للقانون، جامعة قطر، العدد 1 المجلد 12، 2023م، 11-56.
- رغداء ريان، مبدأ الممارسة الحرة للنشاط المهني في قانون العمل: دراسة تحليلية لأحد مبادئ محكمة النقض الفرنسية، مجلة كلية الشريعة والقانون بطنطا، جامعة الأزهر، المجلد 4، العدد 38، 2023م، 411-509.
- الأنظمة والقوانين:
- نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/51 وتاريخ 23/8/1426هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم م/46 وتاريخ 5/6/1436هـ.
- نظام المعاملات المدنية الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/191 وتاريخ 1444/11/29هـ.

- القانون المدني الأردني رقم 43 لسنة 1976 وتعديلاته.
 - قانون العمل الأردني لسنة 1996.
 - قانون العمل القطري لسنة 2004 وتعديلاته بقانون 2020/18.
 - القانون المدني المصري لسنة 1949.
 - **الأحكام القضائية:**
 - حكم رقم 4530435269 وتاريخ 1445/4/30هـ، حكم غير منشور، المحكمة العمالية بالمدينة المنورة، وزارة العدل.
 - مدونة المبادئ والقرارات العمالية، الإدارة العامة لهيئات تسوية الخلافات العمالية، وزارة العمل، 1431هـ.
 - قرار محكمة التمييز الأردنية رقم 2014/1120م.
 - قرار محكمة التمييز الأردنية رقم 2014/1299م.
-
- 1 شذا سلم حتاملة، شرط عدم المنافسة في عقد العمل الفردي في القانون الأردني، رسالة ماجستير، الجامعة الأردنية، 2016م، ص14.
 - 2 محمد سامر حلو، أثر شرط عدم المنافسة في موازنة مصالح أطراف عقد العمل دراسة مقارنة بين التشريع الأردني والأمريكي، دار النهضة العربية، القاهرة، 2018م، ص14.
 - 3 شواخ الأحمد، اتفاق أو شرط عدم المنافسة في عقد العمل بين حماية مصالح صاحب العمل وحق العامل في العمل: دراسة تحليلية مقارنة مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، السنة التاسعة، العدد ١ (٣٣)، مارس ٢٠٢١م ص2٧٦.
 - 4 الفقرة رقم 1 من المادة رقم 83 من نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/٥١ وتاريخ ١٤٢٦/٨/٢٣هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم م/٤٦ وتاريخ ١٤٣٦/٦/٥هـ.
 - 5 حكم غير منشور رقم 4530435269 وتاريخ 1445/4/30هـ، المحكمة العمالية بالمدينة المنورة، وزارة العدل.

- 6 سعيد عبدالسلام، الوسيط في قانون العمل الجديد، بدون ناشر، 2005م، ص362؛ رندا صميده، قانون العمل، بدون ناشر، 2022م ص112.
- 7 أحمد البرعي، ورامي البرعي، الوجيز في قانون العمل، بدون ناشر، 2013هـ، ص445
- 8 محمد سامر حلو، مرجع سابق، ص 14.
- 9 سيأتي الحديث عن هذه الضوابط لاحقاً.
- 10 رندا صميده، قانون العمل، بدون ناشر، 2022م، ص108.
- 11 الفقرة رقم 1 من المادة رقم 83 من نظام العمل السعودي.
- 12 الفقرة رقم 2 من المادة رقم 818 من القانون المدني الأردني لسنة 1976م وتعديلاته.
- 13 رندا صميده، مرجع سابق، ص109.
- 14 منير الدكمي، نظام العمل السعودي الجديد في ميزان التحليل الفقهي، دار حافظ للنشر - جده، 1436هـ، ص255؛ رغداء ريان، مبدأ الممارسة الحرة للنشاط المهني في قانون العمل: دراسة تحليلية لأحد مبادئ محكمة النقض الفرنسية، مجلة كلية الشريعة والقانون بطنطا، جامعة الأزهر، المجلد 4، العدد 38، 2023م، ص492.
- 15 الفقرة رقم 1 من المادة رقم 818 من القانون المدني الأردني لسنة 1976م وتعديلاته.
- 16 الفقرة رقم 1 من المادة رقم 83 من نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/51 وتاريخ 23/8/1426هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم م/46 وتاريخ 5/6/1436هـ.
- 17 حسيني هيكل، شرح أحكام نظام العمل السعودي، دار الإجازة، الرياض، 1447هـ - 2025م ص250-251.

- 18 المادة رقم ٨٣ من نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/٥١ وتاريخ ١٤٢٦/٨/٢٣هـ.
- 19 الفقرة رقم ١ من المادة رقم ٨٣ من نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/٥١ وتاريخ ١٤٢٦/٨/٢٣هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم م/٤٦ وتاريخ ١٤٣٦/٦/٥هـ.
- 20 الفقرة رقم ٢ من المادة رقم ٨٣ من نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/٥١ وتاريخ ١٤٢٦/٨/٢٣هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم م/٤٦ وتاريخ ١٤٣٦/٦/٥هـ.
- 21 اختلف شراح القانون حول تفسير الالتزام بعدم إفشاء الأسرار بعد انتهاء العلاقة العمالية، حيث ذهب الرأي الأول إلى أن التزام العامل يكون مقتصرًا على عدم إفشاء الأسرار للغير، ويعني ذلك أنه يجوز للعامل استخدام الأسرار لحسابه الخاص، في حين ذهب الرأي الثاني إلى أن الضابط في استخدام الأسرار التي اطلع عليها العامل هو حصول الضرر بصاحب العمل، سواء كان الضرر من الغير بسبب الإفشاء أو كان الضرر من العامل باستخدام الأسرار لحسابه. للاستزادة انظر: منير فريد الذكمي، نظام العمل الجديد في ميزان التحليل الفقهي، دار حافظ، جده، الطبعة الرابعة، ١٤٣٦هـ، ص ٢٥١.
- 22 الفقرة رقم 1 من المادة رقم 83 من نظام العمل السعودي.
- 23 رزق الرئيس ورضا العبد، شرح أحكام نظام العمل السعودي، مكتبة الشقري، الطبعة الثانية، ١٤٣٨هـ، ص ٢٥٦-٢٥٧.
- 24 الفقرة أ من المادة 15 من قانون العمل الأردني لسنة 1996م.
- 25 رزق مقبول الرئيس ورضا محمود العبد، مرجع سابق، ص ٢٥٧.
- 26 المادة رقم ٣ من نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/٥١ وتاريخ ١٤٢٦/٨/٢٣هـ، وتعديلاته الصادرة بالمرسوم الملكي رقم (م/134) وتاريخ 1440/11/27هـ حيث نصت على أنه "العمل حق للمواطن..."

- 27 الفقرة رقم ٢ من المادة 818 من القانون المدني الأردني لسنة 1976م وتعديلاته.
- 28 شواخ الأحمد، مرجع سابق، ص ٢٦٣. شواخ الأحمد، الوجيز في نظام العمل السعودي، المكتبة الأسدية، مكة المكرمة، الطبعة الرابعة، 1447هـ، ص ٢٦٣.
- 29 عبد المجيد العنزي، معايير التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل في ضوء التشريع المقارن وأحكام محكمة النقض الفرنسية والتميز الكويتية، مجلة قطاع الشريعة والقانون، كلية الشريعة والقانون بالقاهرة، جامعة الأزهر، العدد 14، 2023م، ص ٢٢٠٦. (٢٢٣٥-٢١٩٣)
- 30 الفقرة رقم ١ من المادة رقم ٨٣ من نظام العمل السعودي.
- 31 لجنة وديع الوافي، شرط عدم المنافسة في نظام العمل السعودي: دراسة مقارنة، مجلة الدراسات الاستراتيجية والبحوث السياسية، العدد 1، 2024م، ص 21
- 32 سيأتي مناقشتها لاحقاً.
- 33 رزق الريس ورضا العبد، مرجع سابق، ص 262
- 34 الفقرة رقم ١ من المادة رقم ٨٣ من نظام العمل السعودي.
- 35 المادة رقم ٨ من نظام العمل السعودي.
- 36 الفقرة رقم ١ من المادة رقم ٨٣ من نظام العمل السعودي.
- 37 مدونة المبادئ والقرارات العالية، الإدارة العامة لهيئات تسوية الخلافات العمالية، وزارة العمل، 1431هـ، ص 147.
- 38 الفقرة رقم ١ من المادة رقم ٨٣ من نظام العمل السعودي؛ الفقرة رقم ٢ من المادة 818 من القانون المدني الأردني لسنة 1976م وتعديلاته؛ قرار محكمة التمييز الأردنية رقم 2014/1120م.
- 39 قرار محكمة التمييز الأردنية رقم 2014/1120م.

- 40 نادر إبراهيم، الالتزام التعاقدي للعمل بعدم المنافسة بعد انقضاء عقد العمل: دراسة تحليلية مقارنة من منظور القانون القطري، المجلة الدولية للقانون، جامعة قطر، العدد 1 المجلد 12، 2023م، ص24؛ قرار محكمة التمييز الأردنية رقم 1299/2014م.
- 41 حكم غير منشور، بتاريخ 1443/5/24هـ، المحكمة العمالية بالمدينة المنورة، وزارة العدل؛ أحمد الحارثي، أحكام شرط عدم المنافسة في علاقة العمل الفردية في نظام المملكة العربية السعودية وقضائها: دراسة تحليلية، المجلة الأكاديمية للأبحاث والنشر العلمي، الإصدار الرابع والستون، 2024م، ص77.
- 42 حسيني هيكل، شرح أحكام نظام العمل السعودي، دار الإجابة، الرياض، 1447هـ - 2025م، ص253.
- 43 المرجع السابق.
- 44 حسيني هيكل، مرجع سابق، ص255.
- 45 محمد خليل، التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل بين التشريع وأحكام القضاء، جامعة الزيتونة الأردنية، الأردن، بدون، ص468.
- 46 رزق الرئيس، ورضا العبد، مرجع سابق، ص265.
- 47 المادة رقم 180 من نظام المعاملات المدنية السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/191 وتاريخ 1444/11/29هـ؛ المادة رقم 363 من القانون المدني الأردني لسنة 1976 وتعديلاته.
- 48 المادة رقم 178 من نظام المعاملات المدنية السعودي؛ والمادة رقم 364 من القانون المدني الأردني لسنة 1976م وتعديلاته.
- 49 المادة رقم 819 من القانون المدني الأردني لسنة 1976م وتعديلاته؛ المادة رقم 180 من نظام المعاملات المدنية السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/191 وتاريخ 1444/11/29هـ، سعيد عبد السلام، مرجع سابق، ص362.
- 50 رزق الرويس ورضا العبد، مرجع سابق، ص265.

- 51 المادة رقم ٤٣ من قانون العمل القطري لسنة 2004 وتعديلاته بقانون
2020/18؛ المادة رقم 686 من القانون المدني المصري لسنة 1949.
52 نظام العمل السعودي لسنة 1426هـ وتعديلاته؛ وقانون العمل الأردني لسنة
1996؛ والقانون المدني الأردني لسنة 1٩٧٦م وتعديلاته.