

İslam Hukukunda Sözleşmenin Sona Ermesinden Sonra İşçinin İşverenle Rekabete Girmemesi Şartı: Suriye Kanunu ile Karşılaştırma

Omar Mohamed Bashir Nouraldin

0009-0003-4848-9984

Doktora Öğrencisi, Şam Üniversitesi, Şariat Fakültesi, İslam Hukuku Ana Bilim Dalı
PhD Candidate, Damascus University, Faculty of Sharia, Department of Islamic Law

[ror.org/03m098d13](https://orcid.org/03m098d13)

omar518nour@gmail.com

Özet

İşverenlerin, çalışanlarının veya işçilerinin, sözleşmelerinin sona ermesinden sonra, diğer taraflarla veya kendileri için benzer işlerde çalışmaktan kaçınmalarını şart koşmaları yaygındır. Bu, çalışanın istihdamı sırasında aşına olabileceği işverenin ticari sırlarının, işverene karşı rekabet etmek için kullanılmamasını sağlar. Çalışanın sözleşmenin feshedilmesinden sonraki rekabet etmeme koşulu, iki çıkar arasında açık bir çatışma ortaya koymaktadır: işverenin çıkarı ve çalışanın çıkarı. Bu çalışma, işverenin sözleşme sona erdikten sonra çalışanın kendisiyle rekabet etme durumundan işini koruma aynı zamanda çalışanın sözleşmenin sona ermesinden sonra çalışma özgürlüğünü konusunu da görmezden gelmeden mümkün olduğunca uzlaştırmaya çalışmaktadır. Araştırma, rekabet etmeme maddesinin geçerli olması için karşılanması gereken beş koşul olduğunu ifade etmektedir. Bu koşulların en önemlilerinden biri, işverenin rekabet etmeme maddesini uygulama konusunda meşru ve ciddi bir çıkarı olmasıdır. Ek olarak, çalışanın çalışma yeteneği üzerindeki kısıtlama zaman, coğrafi kapsam ve iş türü açısından sınırlı olmalıdır. Çalışmanın ulaştığı sonuçlardan bazıları şunlardır: İslam hukukunun, işverene zarar vermediği sürece, sözleşmenin süresi boyunca çalışanlara çalışma saatleri dışında çalışma özgürlüğü tanımada medeni hukuktan daha geniş kapsamlıdır. Bir diğer önemli bulgu ise, çalışan sürekli rekabet etmeme maddesine rıza gösterse bile, çalışma hakkının hiçbir koşulda vazgeçilemeyen temel bir insan özgürlüğü olması nedeniyle bu rızanın geçerli sayılmamasıdır.

Anahtar Kelimeler: Rekabet, İşçi Hakları, Çalışmada Özgürlük, İş Akdi Şartları.

The Non-Compete Clause for Employees After Contract Termination in Islamic Jurisprudence- A Comparative Study with Syrian Law

Abstract

It is common for employers to stipulate that their employees or workers refrain from engaging in similar work, either with other parties or for themselves, after the termination of their contract.

This ensures that the employer's business secrets, which the employee may have become familiar with during their employment, are not used to compete against the employer. The condition of non-competition for the employee post-contract termination presents a clear conflict between two interests: the employer's interest and the employee's interest. This study attempts to reconcile these interests as much as possible by protecting the employer's interest in safeguarding their business from competition by the employee after the contract ends, while also protecting the employee's interest in preserving their freedom to work after contract termination. The research outlines five conditions that must be met for the non-competes clause to be valid. Among the most significant of these conditions is the necessity of a legitimate and serious interest for the employer in enforcing the non-competes clause. Additionally, the restriction on the employee's ability to work must be limited in terms of time, geographical scope, and type of work. The study concludes with several findings, the most important of which is that Islamic jurisprudence is more expansive than the law in granting employees the freedom to work outside of working hours during the contract's term, provided it does not harm the employer. Another key finding is that, even if the employee consents to a perpetual non-competes clause, such consent is not considered valid, as the right to work is a fundamental human freedom that cannot be forfeited under any circumstances.

Keywords: Competition, Employee Rights, Freedom to Work, Employment Contract Conditions.

شرط عدم منافسة العامل لصاحب العمل بعد انتهاء العقد في الفقه الإسلامي -دراسة مقارنة مع القانون السوري-

ملخص

كثيراً ما يحصل بأن يشترط صاحب العمل على العامل أو الموظف لديه بعدم القيام بعمل مماثل لما كان يعمله عنده لدى الغير أو لصالح نفسه بعد انتهاء العقد بينهما، ليؤمن على أسرار العمل من أن يستغلها العامل في منافسته بعد أن يكون قد ألمّ بها عنده، وشرط عدم منافسة العامل لصاحب العمل بعد انتهاء العقد، فيه تعارض صريح بين مصلحتين، مصلحة صاحب العمل مع مصلحة العامل، فحاول البحث التوفيق بين المصلحتين قدر الإمكان، وذلك بحماية مصلحة صاحب العمل في المحافظة على عمله من منافسة العامل له بعد انتهاء العقد، وكذلك حماية مصلحة العامل في المحافظة على حريته في العمل بعد انتهاء العقد.

وقد حدد البحث شروطاً خمسة لا بد من تحققها حتى يصبح شرط عدم منافسة العامل لصاحب العمل، من أهمها: ضرورة وجود مصلحة مشروعة وجدية لصاحب العمل في شرط عدم منافسة العامل له، وأن يكون منع العامل من العمل محدوداً من حيث الزمان والمكان ونوع العمل. وتوصل البحث إلى العديد من النتائج من أهمها: أنّ الفقه الإسلامي كان أكثر توسعاً من القانون في إعطاء الحريّة للعامل في أن يعمل

خارج أوقات الدوام أثناء سريان العقد، ما لم يضر بصاحب العمل. وأيضاً من النتائج التي توصل اليها البحث إليها أنه على الرغم من رضى العامل بشرط عدم المنافسة على التأييد، إلا أن هذا الرضى غير معتبر؛ لأنّ العمل من الحريات العامة للإنسان والتي لا تسقط بالإسقاط بأي حال من الأحوال. **الكلمات المفتاحية:** المنافسة، حقوق العامل، الحرية في العمل، شروط عقد العمل.

Atif

Nouraldin, Omar Mohamed Bashir. "شرط عدم منافسة العامل لصاحب العمل بعد انتهاء العقد في الفقه الإسلامي". *BALAGH - Journal of Islamic and Humanities Studies* 4/2 (Aralık 2024), 29-49.

المقدمة

من أهمّ المسائل الشائعة في الوقت الحاضر شرط عدم منافسة العامل لصاحب العمل بعد انتهاء العقد بينهما منعاً من منافسته لصاحب عمله، وتعود أهميّة وحساسية هذه المسألة إلى أنّ العمل يتعلق بمبدأين مهمين، هما عمارة الكون وحرية العامل في العمل، فالعمل حق للإنسان وواجب عليه في الوقت ذاته وذلك لتقديم النفع لمجتمعه، وأيضاً فإنّ لكل فرد أن يختار بمطلق حريته نوع العمل الذي يمارسه وزمان ومكان أدائه، من غير فرض قيود عليه.

أهداف البحث

- التفريق بين حالات ثلاث، وهي: عمل العامل لمصلحة نفسه أو للغير أثناء أوقات الدوام، وعمله خارج أوقات الدوام أثناء سريان العقد، وعمله بعد انتهاء العقد.
- محاولة التوفيق بين المصلحتين المتعارضتين في هذه المسألة، مصلحة العامل ومصلحة صاحب العمل.
- تحديد شروط صحة عدم منافسة العامل لصاحب العمل بعد انتهاء العقد.

مشكلة البحث

تكمن مشكلة البحث في وجود مصلحتين متعارضتين في شرط عدم منافسة العامل لصاحب العمل بعد انتهاء العقد، مصلحة صاحب العمل في الاحتفاظ بنتائج عمله والاستفادة من ثمار جهده، بحيث لا يسطو أحد على هذه الثمار فيستغلّها في لحظات، وقد بذل صاحبها عمراً في الوصول إليها بكده وتعبه، وفي الجانب الآخر توجد مصلحة حقيقية للعامل في عدم قبول هذا الشرط، كونه يمس حريته في العمل، فكان لا

بد من التوفيق بين المصلحتين المتعارضتين، وكذلك وضع الشروط والحدود والقيود، حتى لا تُهدر مصلحة على حساب أخرى.

منهج البحث

اتّبع في هذا البحث المنهج الاستقرائي، وذلك بالاطّلاع على كتب الشريعة والقانون، واستقراء مسائل شرط عدم منافسة العامل لصاحب العمل، والمنهج الاستنباطي، وذلك باستخراج الأحكام الشرعية والقانونية من مصادرها، إضافة إلى المنهج التحليلي المقارن، وذلك بتحليل الأقوال والأدلة والمقارنة بين المذاهب الفقهية الأربعة، ثم المقارنة فيما بينها وبين القانون.

الدراسات السابقة:

1- بحث محكم محمد الأحمّد شواخ، بعنوان: اتفاق أو شرط عدم المنافسة في عقد العمل بين حماية مصالح صاحب العمل المشروعة وحق الموظف في العمل، منشور في مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، العدد 1، 2021.

وهذا البحث قانوني بحث من غير مقارنة بالشريعة الإسلامية، وجاء في خمس وأربعين صفحة، وقد تم تقسيمه إلى خمسة مباحث، درس فيها الباحث ماهية شرط عدم المنافسة، والأحكام القانونية لهذا الشرط، وشروطه، وآثاره، وسقوطه.

2- رسالة ماجستير محمد ديب، بعنوان: الالتزام بعدم المنافسة في علاقة العمل، مقدمة إلى جامعة وهران - كلية الحقوق، 2012.

وهذه رسالة في القانون أيضاً من غير مقارنة بالشريعة الإسلامية، وقد جاءت في مئة وخمسة وستين صفحة، وقد تم تقسيمها إلى فصلين، الأول بعنوان: الالتزام بعدم المنافسة في غياب اتفاق بعدم المنافسة، والثاني بعنوان: الالتزام الاتفاقي بعدم المنافسة. ويتقاطع بحثي مع هذه الرسالة في الفصل الثاني، حيث درس شرط عدم المنافسة، من خلال بيان مفهومه وطبيعته القانونية ومشروعيته وشروط صحته، وموانع التمسك به.

الجديد في البحث:

على الرغم من أنّ الدراسات السابقة درست الموضوع من جوانبه المختلفة، إلا أنّ هذه الدراسات كانت قانونية بحتة، من غير تعرض للحكم الشرعي للموضوع، وهذا ما تفرّد به بحثي، إذ درست شرط عدم منافسة الموظف لصاحب العمل في الشريعة الإسلامية مع المقارنة مع القانون، وهذا ما لم أعتز عليه في أي دراسة أخرى، وهنا يكمن الجديد في البحث.

المطلب الأول: المقصود بعقد العمل وما يقابله في الفقه الإسلامي وحكم عمل العامل لدى الغير أثناء العقد

لا بُدَّ قبل الدخول في أحكام وتفصيل هذه المسألة من بيان المقصود بعقد العمل وما يقابله في الفقه الإسلامي والذي هو إجارة الأشخاص، ثم بيان حكم عمل العامل أثناء العقد سواء أكان عمله أثناء أوقات الدوام أو خارجها؛ لأنَّ الحكم على الشيء فرع عن تصوره، ومن غير الممكن تصور شرط عدم منافسة العامل لصاحب العمل بعد انتهاء العقد وكذلك لا يمكن معالجة هذه القضية إلا بالتمهيد له بذلك.

الفرع الأول: المقصود بعقد العمل وما يقابله في الفقه الإسلامي

عقد العمل الفردي: "هو العقد الذي يلتزم بموجبه العامل بالعمل لدى صاحب عمل وتحت سلطته وإشرافه مقابل أجر"⁽¹⁾، ويقابل ذلك في الفقه الإسلامي إجارة الأشخاص، فعقد الإجارة بشكل عام في الفقه الإسلامي هو عقد على منفعة مباحة معلومة، مدَّة معلومة، من عين معلومة، أو موصوفة في الذمة، أو عمل بعوض معلوم⁽²⁾، وقد قسم الفقهاء الإجارة إلى نوعين بحسب المعقود عليه:

النوع الأول: الإجارة الواردة على منافع الأعيان: والمعقود عليه هنا هو منفعة العين، حيث يقوم المؤجر بتقديمها للمستأجر لقاء عوض معلوم، مثل إجارة الدور والسيارات والآلات، وإمَّا أن تكون هذه العين معيَّنة أو موصوفة في الذمة.

النوع الثاني: الإجارة الواردة على الأعمال: وتسمى إجارة الأشخاص أيضاً، والمعقود عليه هنا هو العمل نفسه أو تسليم العامل نفسه لصاحب العمل وإن لم يعمل لظروف معيَّنة⁽³⁾، وقد قام الفقهاء بتقسيم الأجير في الإجارة الواردة على الأعمال إلى قسمين: أجير خاص وأجير مشترك.

فالأجير الخاص هو من يُستأجر مدة معيَّنة لكي يقوم فيها بعمل لشخص أو أشخاص معيَّنين، على أن يكون مختصاً بهم، فلا يجوز له تقبل عمل من غيرهم، كالموظف والعامل الحكومي أو العامل لدى شركة خاصة تم توظيفه من أجل القيام بعمل معيَّن لمدة محددة وبراتب محدد، وكالسائق لدى جهة معيَّنة.

(1) المادة (46) من قانون العمل السوري، رقم (17)، لعام (2010م).

(2) منصور البهوتي، شرح منتهى الإرادات، (بيروت: عالم الكتب، 1993) 241/2.

(3) محمد أمين ابن عابدين، رد المختار على الدر المختار، (بيروت: دار الفكر، 1992) 69/6. محمد الخرشبي، شرح مختصر خليل، (بيروت: دار الفكر) 28/7. يحيى

بن شرف النووي، المجموع شرح المذهب، (بيروت: دار الفكر) 100/5. عبدالله ابن قدامة، المغني، (القاهرة: مكتبة القاهرة، 1968) 388/5. علي الخفيف،

أحكام المعاملات الشرعية، (القاهرة: دار الفكر العربي، 2008) ص/443.

الأجير المشترك: هو من يُستأجر لعملٍ معيّن لم يُجعل الزمن معياراً له، ولم يختص به شخصٌ معيّن أو أشخاص معيّنون، فيجوز للأجير المشترك تقبّل عمل من أكثر من جهة وفي وقت واحد، وقد يُجعل الزمن معياراً لعمله لكن من غير تخصيصه بجهة معيّنة كالراعي الذي استؤجر لرعي غنم شخص لمدة شهر من غير منعه من الرعي لآخر في تلك المدة، ومن أمثلة الأجير المشترك المحامي والطبيب والبنّاء والخياط، إذا لم يرتبطوا بعقود تمنعهم من العمل لصالح الغير أثناء مدة العقد⁽⁴⁾.

وبعد التعرّف على كلّ من الأجير الخاص والاجر المشترك في الفقه الإسلامي، فقد تبين أنّ العامل في قانون العمل ينطبق عليه وصف الأجير الخاص في الفقه الإسلامي، من حيث أنه مطالب بتسليم نفسه وتقديم خدماته كاملة في الفترة المتفق عليها لصاحب العمل، وباعتبار تبعيته لصاحب العمل طيلة تلك المدة.

الفرع الثاني: حكم عمل الأجير لدى الغير أثناء وقت العمل

تحدّث الفقهاء عن حكم عمل الأجير الخاص لدى غير مستأجره أثناء دوامه، واتفقوا على عدم جواز ذلك؛ لأنّ وقت الأجير الخاص وكذلك منفعته مملوكة لمستأجره طيلة الزمن المتفق عليه في الإجارة، واتفق الفقهاء كذلك على استحقاق المستأجر التعويض عن فترة انقطاع العامل لدى الغير، لكن اختلفت نظرتهم إلى كيفية التعويض، فذهب الحنفية إلى أنّه ينقص من أجره بقدر فترة العمل، وذهب المالكية إلى أنّ المستأجر يخير بين أمرين، فإمّا أن ينقص من أجره بقدر ما عمل، أو يأخذ الأجرة التي استحقها من الغير بعمله عنده، وللحنابلة ثلاثة أقوال في المسألة، وهي أن يستحق المستأجر قيمة ما فوته عليه الأجير بعمله لدى الغير، أو قيمة ما عمله للغير، أو يستحق الأجر الذي أخذه الأجير من غير مستأجره بالعمل عنده⁽⁵⁾.

والراجح هو قول الحنفية وأحد قولي المالكية وهو أن يقتطع المستأجر من أجر العامل بقدر ما عمل لدى الغير، لأنّه أقرب إلى العدالة، فالمستأجر ملكّ منفعة العامل لفترة معيّنة مقابل أجر معيّن، فإذا سقط شيء من المنفعة، أسقط قدر ذلك بحصته من الأجر.

(4) الخفيف، أحكام المعاملات الشرعية، ص433.

(5) ابن عابدين، رد المختار، 70/6. خلف ابن أبي القاسم القيرواني، التهذيب في اختصار المدونة، (دبي: دار البحوث للدراسات الإسلامية وإحياء التراث، 2002) 372/3. محمد الشريبي، مغني المحتاج، (بيروت: دار الكتب العلمية، 1994) 477/3. المرادوي، الفروع، 174/7. عبدالله بن إبراهيم الموسى، الأجير الخاص -ضوابطه وأحكامه، (السعودية: مجلة الجمعية الفقهية السعودية، العدد الثالث، 2008) ص184.

الفرع الثالث: حكم عمل الأجير لدى الغير خارج أوقات العمل

إذا كان دوام الأجير الخاص يبدأ من الصباح حتى بعد الظهر مثلاً كما في غالب وظائف الدولة، فعَمِلَ لدى الغير بعد انتهاء دوامه الرسمي، فلم ينصّ الفقهاء على حكم عمل الأجير لدى الغير خارج أوقات العمل، وإنما اقتصرُوا على النص على مسألة عمل الأجير الخاص أثناء فترة العمل لدى الغير، وحكموا على ذلك بعدم الجواز مع التعويض العادل للمستأجر، فيمكن الحكم بجواز عمل الأجير الخاص لدى الغير أثناء العقد وخارج أوقات العمل استناداً لمفهوم المخالفة، باعتبار أنّ الأجير الخاص يُطلب منه تسليم نفسه في أوقات العمل، فإذا مضى وقت العمل جاز له أن يعمل لدى الغير، لكن بشرط أن لا يكون العمل الثاني مضرّاً بالعمل الأول، كأن يسبب له إرهاقاً أو تقصيراً في أداء عمله الأول⁽⁶⁾، أو أن يكون في عمله الإضافي منافسة لصاحب عمله الأول، فيقوم بجذب عملائه أو الاستفادة من أسرار العمل المؤمّن عليها.

أمّا بالنسبة لقانون العمل السوري فقد حظر بشكل مطلق على العامل أن يعمل لدى الغير خارج أوقات العمل إلا بموافقة صاحب العمل سواء أكان عمله تطوعياً أو بأجر، وكذلك منعه من أن يعمل أي عمل يمسّ كرامة العمل الذي يمارسه، أو يميّن الغير من منافسة صاحب العمل أو يميّن من الاطلاع على أسرار العمل، وكذلك حظر على العامل أن يعمل لحساب نفسه بشكل ينافس صاحب العمل وذلك أثناء سريان عقد العمل⁽⁷⁾.

فقد جاء في المادة (96) من قانون العمل السوري في فقراته (ب) و(ج) و(د) ما يلي: يحظر على

العامل:

- ب- العمل لدى الغير بدون موافقة صاحب العمل سواء بأجر أو دون أجر.
 - ج- العمل لمصلحة الغير بما لا يتفق مع كرامة العمل، أو يميّن الغير أو يساعده للتعرف على أسرار المنشأة، أو منافسة صاحب العمل.
 - د- ممارسة نشاط مماثل للنشاط الذي يمارسه صاحب العمل أثناء مدة سريان عقده، أو الاشتراك في نشاط من هذا القبيل سواء بصفته عاملاً أو شريكاً ما لم يتم الاتفاق على خلاف ذلك.
- ويلاحظ أنّ الفقه الإسلامي كان أكثر توسعاً من القانون في إعطاء الحرّية للعامل في أن يعمل خارج أوقات الدوام، فالأصل هو حرّية العامل في أن يعمل لدى الغير أو لحساب نفسه خارج أوقات الدوام، بشرط عدم الإضرار بصاحب العمل، أمّا القانون فقد جعل الأصل عدم جواز العمل خارج أوقات الدوام ولو تطوعاً

⁽⁶⁾حسن، أحمد، نظرية الأجر، (دمشق: دار اقرأ، 2002) ص403-404، الموسى، الأجير الخاص - ضوابطه وأحكامه، ص189.

⁽⁷⁾المادة (96) من قانون العمل السوري، رقم (17)، لعام (2010م) في فقراته (ب) و(ج) و(د)

إلا بإذن صاحب العمل، وفي ذلك تضيق على حُرِّيَّة العامل في العمل، وإفساح للمجال لصاحب العمل ليتعسف في استعمال حقّه في منع العامل من العمل ولو لم يكن في عمله الإضافي إلحاق ضرر به.

المطلب الثاني: تعارض مصلحة صاحب العمل مع مصلحة العامل في شرط عدم منافسة العامل لصاحب العمل ومحاولة التوفيق بين المصلحتين

يمكن تعريف شرط عدم المنافسة بأنّه: التزام العامل بأن يمتنع عن منافسة صاحب العمل بعد انتهاء العقد بينهما، سواء عمل العامل لحسابه الخاص أو عمل لدى الغير⁽⁸⁾.

ويضع شرط عدم منافسة العامل لصاحب العمل قيداً خطيراً على حُرِّيَّة العامل في العمل، حيث يُعدّ العمل عنصراً أساسياً في حياة الإنسان، فكان لا بُدّ من تنظيم هذا الشرط على نحو يحمي مصالح صاحب العمل المشروعة، وفي الوقت نفسه لا يضر بحُرِّيَّة العامل في العمل.

الفرع الأول: حماية مصلحة صاحب العمل في المحافظة على عمله من منافسة العامل له بعد انتهاء العقد

من ناحية حقّ صاحب العمل في المحافظة على عمله من منافسة العامل له بعد انتهاء العقد، فإنّ الشريعة الإسلامية لا تمنعه من اشتراط هكذا شرط، حيث راعى الإسلام حقّ الإنسان في الاحتفاظ بنتائج عمله والاستفادة من ثمار جهده، بحيث لا يسطو أحد على هذه الثمار فيستغلّها في لحظات، وقد بذل صاحبها عمراً في الوصول إليها بكده وتعبه، فصاحب السبب أحقُّ بنيل نتيجة عمله والاختصاص بها، وصاحب العمل يبذل جهداً ووقتاً حتى يصل لما هو عليه من الشهرة والإتقان، ويدفع الأموال ويسخر الطاقات، ويرفع من تقنية عمله حتى يصبح أحد الرواد في مجاله، وما بناه بجهده على مر سنين يتقنه عماله خلال بضعة أشهر ربّما، فيشكلون بذلك خطر المنافسة الحقيقية له، إمّا بأنفسهم أو بأن يعملوا عند منافس له⁽⁹⁾.

ومن القواعد الأصولية التي تعتبر أصلاً للعديد من الأحكام الشرعية أنّ الفرع لا يعود على أصله بالإبطال، يقول الشاطبي: "كلّ تكملة فلها- من حيث هي تكملة- شرط، وهو: أن لا يعود اعتبارها على الأصل بالإبطال"⁽¹⁰⁾، ومن الفروع التشريعية التي تؤكد هذا المعنى ما ذهب إليه جمهور الفقهاء من الحنفية

⁸ محمد الأحمد شواخ، اتفاق أو شرط عدم المنافسة في عقد العمل بين حماية مصالح صاحب العمل المشروعة وحق العامل في العمل، (الكويت: مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، العدد 1، 2021) ص 250.

⁽⁹⁾ عبد الرزاق السنهوري، الوسيط، (بيروت: دار إحياء التراث العربي، 1964) 405/1. جميل، التزامات العامل ورب العمل بين الفقه والقانون، ص 62.

⁽¹⁰⁾ إبراهيم بن موسى الشاطبي، الموافقات، (القاهرة: دار ابن عثان، 1997) 26/2.

والشافعية والحنابلة إلى أنّ الوالد لا يُقتل بولده⁽¹¹⁾؛ وذلك لأنّه السبب في إيجاده فلا يكون هو السبب في إعدامه.⁽¹²⁾ ولقوله صلى الله عليه وسلم: «لا يُقَاد الوالد بالولد»⁽¹³⁾.

أمّا المالكية فقد ذهبوا إلى أنّ الأب إذا قتل ابنه قاصداً إزهاق روحه بشكل واضح، قُتل به، فإذا لم يكن واضحاً لم يقتل به، قال الدردير: "وضابطه أن لا يقصد إزهاق روحه، فإن قصده كأن يرمي عنقه بالسيف، أو يضجعه فيذبجه ونحو ذلك فالقصاص"⁽¹⁴⁾.

فكل تصرف أو عمل يصدر من العامل ويؤدي إلى إلحاق ضرر بصاحب العمل فإنه ممنوع، سواء كان هذا العمل الذي يمارسه العامل أثناء سريان العقد بينه وبين صاحب العمل أو بعد انتهاء العقد بينهما، وقد سبق القول بأنّ الفقهاء تحدثوا عن مسألة عمل العامل لدى الغير أثناء وقت الدوام، وحكموا على ذلك بالمنع؛ لأنّ المستأجر يملك منفعة الأجير في تلك المدة، ولمظنة لحوق ضرر بالمستأجر، فإذا تحقّق وقوع الضرر بمنافسة العامل لصاحب العمل بعد انتهاء العقد فإنه يمنع من ذلك أيضاً، وبناءً عليه فإنه يجوز لصاحب العمل من حيث المبدأ اشتراط عدم منافسة العامل له بعد انتهاء العقد بينهما لكن ضمن الحدود التي تحفظ حقوق صاحب العمل، ولا تصدر حُرّيّة العامل في العمل على الإطلاق.

الفرع الثاني: حماية مصلحة العامل في المحافظة على حريته في العمل بعد انتهاء العقد.

شرطُ عدم منافسة العامل لصاحب العمل بعد انتهاء العقد من شأنه التضييق على العامل بشأن حُرّيّة من حُرّيّاته العامّة التي كفلها له الشرع والقانون، ولا يجوز التصرف بحُرّيّة من الحُرّيّات العامّة الممنوحة للشخص بأي نوع من التصرفات في الفقه الإسلامي والقانون، بل إنّ الفقه الإسلامي ذهب إلى أنّ الحُرّيّات العامّة نفسها ليست مطلقة بل مقيدة، بمعنى أنّها ليست في جميع الأحوال والأوقات يُخَيَّر فيها الشخص بين الفعل والترك، بل يُراد به حُرّيّة الاختيار بالنسبة لنوع المباح كالحُرّيّة في اختيار عمل ما أو تجارة ما، فالإباحة تنحصر

(11) أبو بكر بن مسعود الكاساني، بدائع الصنائع، (بيروت: دار الكتب العلمية، 1986). 235/7. الشربيني، مغني المحتاج، 288/5. ابن قدامة، المغني، 294/8.

(12) زين الدين محمد المناوي، فيض القدير شرح الجامع الصغير، (القاهرة: المكتبة التجارية الكبرى، 1937). 414/6.

(13) مسند أحمد: مسند عمر بن الخطاب، 292/1، (147)، وستن الترمذي: أبواب الديات، باب ما جاء في الرجل يقتل ابنه يُقَاد منه أم لا، 70/3، (1400)، وقال الترمذي بأنّ هذا الحديث في إسناده اضطراب، إلا أنّه معمول به عند أهل العلم. وذكر الصنعاني أنّ أحاديث عدم قتل الوالد بالولد كلها معلولة لا يصح منها شيء.

الصنعاني، سبل السلام، كتاب الجنائيات، لا يقاد الوالد بالولد، 340/2. وقال ابن عبد البر: استفاض هذا الحديث عند أهل العلم استفاضة هي أقوى من الإسناد. ابن عبد البر، التمهيد، باب الباء، يحيى بن سعيد الأنصاري، 442/23.

(14) أحمد الدردير، الشرح الكبير وحاشية الدسوقي، (بيروت: دار الفكر) 267/4.

في تخير أنواع المباح وأوقاته، فحرية العمل من الحريات العامة، فللشخص أن يعمل أي عمل يريد، ولكن مطلوب منه أن يعمل إذا كان قادراً⁽¹⁵⁾.

وقد حمى القانون حق صاحب العمل في المحافظة على أسرار عمله ونتاجه وعملائه من منافسة العامل له بعد انتهاء العقد، وبالمقابل نظر إلى حق العامل وحرية في العمل سواء لحساب نفسه أو عند الغير بعد انتهاء العقد، ووقف على مسألة التعارض بين هاتين المصلحتين، فإذا التزم الموظف أو العامل بأن يمتنع عن العمل لدى الغير بعد انتهاء عقده، فهذا الالتزام يمس حرية عامة ممنوحة له، وهو من قبيل النظام العام الذي لا يجوز مخالفته، وأيضاً فإن العامل قد يقبل بهذا الشرط بسبب حاجته إلى العمل⁽¹⁶⁾.

ومثل هذا الشرط يخالف مبدأ حرية التجارة والصناعة، ويقيد حق العامل في العمل الذي يُعدّ من الحقوق الأساسية للإنسان مما يهدده في مورد رزقه، فقد جاء في الفقرة الأولى من المادة (40) من الدستور السوري ما يلي: "العمل حقّ لكل مواطن وواجب عليه، وتعمل الدولة على توفيره لجميع المواطنين، ويتولى القانون تنظيم العمل وشروطه وحقوق العمال" وكذلك نصت المادة (23) من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان على أنّ: "لكل شخص حقّ العمل وله حرية اختيار عمله بشروط عادلة ومرضية، وفي الحماية من البطالة" لهذا كان لا بُدّ من العمل على تنظيم ذلك الشرط بما يحقق الموازنة بين مصلحة العامل في استرداد حريته بعد انقضاء العقد وحماية مصالح صاحب العمل المشروعة⁽¹⁷⁾.

فإذا وافق العامل على تقييد حريته في العمل وأقرّ شرط عدم منافسته لصاحب العمل بعد انتهاء العقد، فإنّه يشترط لصحة هذا العقد شروط معيّنة لا بُدّ من توافرها حتى يصح، وكل ذلك لأجل التوفيق بين مصلحة صاحب العمل في المحافظة على مشروعه من منافسة العامل، ومصلحة العامل في استعادة حريته في العمل بعد انتهاء العقد، وسيتم دراسة هذه الشروط في المطلب اللاحق.

وقد حاول المشرع السوري تحقيق التوازن بين مصلحة صاحب العمل في المحافظة على عملائه وعلى أسرار العمل، ومصلحة العامل في التمتع بحرية ممارسة عمله بعد انقضاء عقده، فأجاز شرط عدم منافسة العامل لصاحب العمل بعد انتهاء العقد لكن بشروط وضوابط لا بُدّ من تحققها⁽¹⁸⁾.

(15) الشاطي، الموافقات، 200/1 وما بعدها. الدريبي، فتحي، الحق ومدى سلطان الدولة في تقييده، (بيروت: مؤسسة الرسالة، 1984) ص 204. عبد المنعم الصدة، أصول القانون، (القاهرة: مطبعة الباي الحلبي، 1965) 284/2. كيرة، حسن، أصول القانون، (القاهرة: دار المعارف، 1958). ص 581 وما بعدها.

(16) السنهوري، الوسيط، 405/1.

(17) شواخ، اتفاق أو شرط عدم المنافسة في عقد العمل بين حماية مصالح صاحب العمل المشروعة وحق العامل في العمل، ص 247.

(18) لم يرد في قانون العمل السوري نصوص تنظم أحكام شرط عدم المنافسة، وإنما تكفل القانون المدني بتنظيم ذلك في المادة (652) و(653).

المطلب الثالث: شروط صحة عدم منافسة العامل لصاحب العمل بعد انتهاء العقد.

لم ينصّ فقهاء المسلمين على شرط عدم منافسة العامل لصاحب العمل بعد انتهاء العقد؛ وذلك لأنّ الأعمال التي كان يمارسها العمال في زمانهم لم تكن بالتعقيد الذي عليه الأمر في زماننا هذا، فقد تغيّرت طبيعة العمل بتغير الزمان وتعقّد الأعمال وتطوّر الصناعات وظهور أهمية كبيرة لأسرار العمل؛ بسبب وجود منافسة شديدة بين من يعمل في نفس المجال من الشركات والمصانع، فلم تعد تقتصر الأعمال على الجهد البدني الذي يبذله العامل، بل أصبحت هناك أمور فنية وأسرار صناعية يطلع العامل عليها أثناء عمله في منشأة معيّنة، وهذا ما لم يوجد في السابق، وبالتالي لم تكن مثل هذه الشروط موجودة في زمان الفقهاء القدامى لعدم الحاجة إليها.

ويقوم الكثير من أصحاب العمل باشتراط عدم منافسة العامل لهم بعد انتهاء العقد، على الرغم من وجود نصّ قانوني يمنع العامل من إفشاء الأسرار الصناعية والتجارية ولو بعد انتهاء العقد، فقد جاء في الفقرة الرابعة من المادة (650) من القانون المدني السوري ما يلي: "يجب على العامل أن يحتفظ بأسرار العمل الصناعية والتجارية حتى بعد انقضاء العقد" والذي يدفع أصحاب العمل إلى اشتراط هذا الشرط، هو أنّ النص القانوني يمنع إفشاء الأسرار ولا يمنع العامل من الاستفادة منها لحسابه الشخصي بعد انتهاء العقد، فلذلك يلجؤون إلى هذا الشرط ليمنعوا العامل من منافستهم، سواءً لحسابه الشخصي أو لدى الغير.

وقد تحدث القانون عن هذه المسألة ووضع لصحة شرط عدم المنافسة بعد انتهاء العقد شروطاً لا بُدّ من تحقّقها، وسيتم في هذا المطلب ذكر هذه الشروط وبيان الحكم الشرعي لكل شرط بالاعتماد على القواعد العامّة للعقود والشروط في الفقه الإسلامي، وقد وضع القانون خمسة شروط لصحة شرط عدم المنافسة وهي كالآتي:

الفرع الأول: ضرورة وجود مصلحة مشروعة وجدية لصاحب العمل في شرط عدم منافسة العامل له.
تتحقّق هذه المصلحة إذا كان العمل الموكول إلى العامل يمكّنه من معرفة عملاء صاحب العمل، أو يمكّنه من الاطلاع على أسرار عمله، كالأسرار المتعلقة بالتصنيع أو الإنتاج أو التنظيم أو التوزيع، ومن الجدير التفريق بين أسرار التصنيع التي تُعدّ جزءاً من حقوق صاحب العمل في الملكية، وبين المعرفة الذاتية التي اكتسبها العامل مثل معرفته العامّة بالتجارة، فالأول مسوّغ لشرط عدم المنافسة بخلاف الثاني، وهذا الشرط ينحصر في العمال الذين من المرجح أن يشكّلوا خطراً على المنشأة، أمّا إذا كان العمل المسند إلى العامل لا يسمح له بمعرفة زبائن صاحب العمل ولا الاطلاع على أسرار عمله كعامل النظافة في المنشأة مثلاً، فعندئذ لا توجد

مصلحة لصاحب العمل في اشتراط عدم المنافسة، وكذلك لا يصح هذا الشرط إذا كانت المعلومات التي يريد صاحب العمل إخفائها عن منافسيه قد تجاوزها الزمن وانتفت عنها صفة السرية⁽¹⁹⁾.
وبالنسبة للفقهاء الإسلاميين، فإنّ عدم وجود مصلحة مشروعة وجدية لصاحب العمل في شرط عدم منافسة العامل له ممنوع لسببين، الأول: أنّ هذا الشرط غير مفيد، أي أنّ العامل الذي لا يطلع على أسرار العمل مثلاً لا يمكنه منافسة صاحب العمل، فلا مسوّغ لاشتراط هكذا شرط، وهو غير مفيد وبالتالي فإنّه يبطل⁽²⁰⁾، والسبب الثاني هو الضرر الحاصل للعامل جراء منعه من العمل بحجة عدم منافسة صاحب العمل وهو أساساً لا يستطيع منافسته، فهذا الشرط يؤدي لضرر محض بالعامل، وهو ممنوع لقوله صلى الله عليه وسلم: «لا ضرر ولا ضرار»⁽²¹⁾.

الفرع الثاني: أن يكون العامل كامل الأهلية عند قبوله لشرط عدم المنافسة.

حدّد القانون المدني السوري سنّ الرشد وكمال الأهلية بثماني عشرة سنة ميلادية كاملة كما ورد في الفقرة الثانية من المادة (46)، والذي دفع القانون إلى اشتراط كمال أهلية العامل لصحة هذا الشرط على الرغم من جواز عمل الشخص إذا أتمّ خمس عشرة سنة بنص الفقرة الأولى من المادة (113) من قانون العمل السوري هو خطورة شرط عدم منافسة العامل لصاحب العمل، إذ يضع قيلاً على حُرّيّة العامل في ممارسة العمل، فكان لا بُدّ من اشتراط كمال الأهلية ليمكن العامل من تقدير خطورة الاتفاق والآثار التي تترتب عليه⁽²²⁾.

أمّا بالنسبة للفقهاء الإسلاميين فإنّ أهلية الأداء الكاملة فيه يتوقف تحقّقها على وجود صفتين في الإنسان، وهما البلوغ والرشد، والرشد هو البصيرة المالية التي يكون بها الشخص حسن التصرف بماله، ولا يعتبر رشد قبل البلوغ، وقد يرافقه أو يتأخر عنه بحسب كلّ إنسان وما يكون له من سابقة تمرين وخبرة في

⁽¹⁹⁾ المادة (652) من القانون المدني السوري، رقم (84)، لعام (1949م). شواخ، اتفاق أو شرط عدم المنافسة في عقد العمل بين حماية مصالح صاحب العمل المشروعة وحق العامل في العمل، ص 259 وما بعدها.

⁽²⁰⁾ مصطفى الزرقا، المدخل الفقهي العام، (دمشق: دار القلم، 2004) 430/1-431.

⁽²¹⁾ هذه القاعدة لفظ حديث شريف، سنن ابن ماجه: كتاب الأحكام، باب من بنى في حقّه ما يضر بجاره (784/2)، وسنن الدارقطني: كتاب عمر رضي الله عنه إلى أبي موسى الأشعري، باب في المرأة تقتل إذا ارتدت (407/5)، ومسند أحمد: مسند عبدالله ابن عباس عن النبي صلى الله عليه وسلم (55/5)، (2865). قال النووي: وهو حديث حسن وله طرق يقوي بعضها بعضاً. ابن دقيق العيد، تقي الدين، شرح الأربعين النووية، (بيروت: مؤسسة الريان، 2003). ص 106. وقال الحاكم: هذا حديث صحيح على شرط مسلم ولم يخرجاه. الحاكم، محمد بن عبدالله، المستدرک علی الصحیحین، (بيروت: دار الكتب العلمية، 1990)، كتاب البيوع 66/2، (2345).

⁽²²⁾ الفقرة الأولى من المادة (652) من القانون المدني السوري، الشواخ، اتفاق أو شرط عدم المنافسة في عقد العمل بين حماية مصالح صاحب العمل المشروعة وحق العامل في العمل، ص 259.

شؤون المال، وبحسب اختلاف البيئات والأوضاع الاجتماعية والاقتصادية العامة، وبتحقق البلوغ والرشد يتم تسليم مال الإنسان إليه، ويصبح حر التصرف به⁽²³⁾، تطبيقاً لقوله تعالى: {وَابْتَلُوا الْيَتَامَىٰ حَتَّىٰ إِذَا بَلَغُوا النِّكَاحَ فَإِنْ آنَسْتُمْ مِّنْهُمْ رُّشْدًا فَادْفَعُوا إِلَيْهِمْ أَمْوَالَهُمْ} [النساء:6] وبالنسبة لتحديد سنٍ معيّنة للرشد فقد ذهب أبو حنيفة إلى أنّ الإنسان يُسَلَّم إليه ماله إذا أتمّ الخامسة والعشرين من عمره ولو لم يصبح رشيداً؛ لأنه قد بلغ سنّاً يُتصوّر أن يصير جدّاً؛ ولأنّ منع المال عنه للتأديب فإذا بلغ هذا السن فقد انقطع رجاء التأديب⁽²⁴⁾، بينما ذهب جمهور الفقهاء وصاحباً أبي حنيفة إلى خلاف ذلك ففروا وجوب استمرار الولاية المالية على الشخص إذا بلغ غير رشيد حتى يؤنس منه الرشد دون تحديد سن معيّنة⁽²⁵⁾.

فإذا كان تسليم مال الإنسان إليه وحرّية تصرفه به مرهون باكتمال أهليته، وذلك للمحافظة على ماله من الضياع، فإنّه من الطبيعي أن يُشترط كمال أهلية العامل عند الموافقة على شرط عدم المنافسة، لما في شرط عدم المنافسة من المساس بحق من حقوقه الأساسية وحرّية من حرّياته وهي حرّية العمل والمنافسة، ومن غير اكتمال أهليته فإنّه لن يتمكن غالباً من التقدير الصحيح لخطورة هذا الشرط ومدى مساسه بمصالحه في المستقبل، فكان هذا الشرط معتبراً في النظر الشرعي.

الفرع الثالث: أن يكون منع العامل من العمل محدوداً من حيث الزمان والمكان ونوع العمل.

نظراً لما في شرط عدم منافسة العامل لصاحب العمل من مساس بحرّية العمل وحرّية التجارة والصناعة، والتي هي من الحرّيات العامّة التي صانها القانون ومنع التعدي عليها أو التصرف بها أو إسقاطها بشكل كلي، فقد اشترط المشرع السوري محدودية ونسبية الزمان والمكان ونوع العمل⁽²⁶⁾.

أمّا المحدودية بالنسبة للزمان، فيشترط أن يكون المنع محدداً بمدة زمنية معقولة وهي المدّة اللازمة لحماية مصالح صاحب العمل المشروعة، فلو كان المنع مؤبداً فلا يجوز ولو رضي العامل؛ لأنّ الحرّيات العامّة لا تسقط بالإسقاط، وتقدير المدّة المعقولة مسألة موضوعية يعود تقديرها لقاضي الموضوع على ضوء الظروف

(23) ابن عابدين، رد المختار، 150/6. محمد بن يوسف المواق، التاج والاكليل لمختصر خليل، (بيروت: دار الكتب العلمية، 1994) 633/6. قلوبوي، أحمد سلامة. أحمد البرلسي عميرة، حاشيتنا قلوبوي وعميرة، (بيروت: دار الفكر، 1995) 377/3. ابن قدامة، المغني، 350/4-351. الزرقا، المدخل الفقهي العام، 823/2-824.

(24) ابن عابدين، رد المختار، 150/6.

(25) ابن عابدين، رد المختار، 150/6. المواق، التاج والاكليل، 633/6. قلوبوي، وعميرة، حاشيتنا قلوبوي وعميرة، 377/3. ابن قدامة، المغني، 344/4.

(26) الفقرة الثانية من المادة (652) من القانون المدني السوري، رقم (84)، لعام (1949م).

والملايسات المحيطة بكل حالة على حدة، ويمكن أن يستأنس القاضي في تقدير المدّة المعقولة بعوامل كثيرة منها سرعة تطور أساليب الإنتاج، والمدة اللازمة لتغيير عملاء صاحب العمل، بالإضافة إلى الأعمال التي أُسندت للعامل خلال عمله لدى صاحب العمل ومؤهلاته المهنية⁽²⁷⁾.

وبالنسبة لمحدودية المكان، فقد وضع المشرّع معياراً مرناً وهو القدر الضروري لحماية مصالح صاحب العمل، ويتفاوت ذلك من حالة إلى أخرى، فيؤخذ بالاعتبار مدى اتّساع نشاط المشروع، ومدى خطورة المنافسة على مصالحه في نطاق جغرافي يضيق أو يتسع حسب الأحوال، وطالما أنّ الهدف من شرط عدم المنافسة هو حماية المصالح المشروعة لصاحب العمل، فإذا تطلبت تلك الحماية أن يكون المنع على نطاق جغرافي يشمل مساحة الدولة أو أوسع من ذلك، فإنّ ذلك التحديد يكون مشروعاً طالما أنّ تلك المنطقة يمتد إليها نشاط صاحب العمل، وهذا يتحقّق عادة في الشركات التي تعمل في مجال التكنولوجيا عالية الدقة²⁸.

ويشترط أن يكون منع المنافسة محدوداً من حيث موضوعه أيضاً، بحيث يقتصر على العمل الفعلي الذي كان العامل يزاوله لدى صاحب العمل بالقدر اللازم لحماية مصالح صاحب العمل، فلا يجوز شمول المنع لجميع النشاط الذي تزاوله المنشأة، فمنع العامل من مزاوله عمل يتجاوز ما كان يباشره العامل فعلاً لدى صاحب العمل، لا يحقق الهدف المنشود من هذا الشرط، ويلحق ضرراً مؤكداً بالعامل⁽²⁹⁾.

ومحدودية المنافسة من حيث الزمان والمكان ونوع العمل معتبر في الفقه الإسلامي، لما في مخالفته من الإضرار بالعامل، والقاعدة الفقهية تنص على أنّه: "لا ضرر ولا ضرار" فاشتراط النسبية من حيث الزمان والمكان ونوع العمل وبالقدر الذي يحفظ مصالح صاحب العمل، يمنع من الضرر قدر الإمكان، تطبيقاً للقاعدة الفقهية التي تنصّ على أنّ "الضرر يدفع بقدر الإمكان"، ومفاد هذه القاعدة أنّه إذا توجه إلى الإنسان ضرر وأمكن دفعه، فإنّه يُدفع بالوسائل التي يندفع بها مقدار الضرر ولا تجوز الزيادة عليه⁽³⁰⁾، فلو دخل سارق بيت أحدهم وأمكن دفعه بالصباح فلا ينتقل إلى الضرب، ولو احتاج للضرب فإنّه يضربه بالعصا لا بالسيف إن كفى ذلك لدفعه، فالوسائل المشروعة لدفع الضرر هي ما كانت بمقدار ما يندفع به الضرر،

(27) هام محمد محمود زهران، قانون العمل، (القاهرة: دار المطبوعات الجامعية، 2001) ص387. آل زمانان علي يحيى، التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل دراسة مقارنة في القانونين المصري والسعودي، (مصر: رسالة ماجستير، جامعة القاهرة- كلية الحقوق، 2004) ص94.

(28) شواخ، اتفاق أو شرط عدم المنافسة في عقد العمل بين حماية مصالح صاحب العمل المشروعة وحق العامل في العمل، ص267.

(29) كبرية، أصول قانون العمل، ص324. شواخ، اتفاق أو شرط عدم المنافسة في عقد العمل بين حماية مصالح صاحب العمل المشروعة وحق العامل في العمل، ص267.

(30) علي حيدر، درر الحكام في شرح مجلة الأحكام، (بيروت: دار الجيل، 1991) 59/1. الزرقا، المدخل الفقهي العام، 992/2.

فإذا تحقّق الغرض من عدم المنافسة بتقييدها بزمان ومكان معيّنين وبنوع العمل الذي كان يمارسه العامل في المنشأة، فلا يجوز إطلاق شرط عدم المنافسة، أو تحديد زمان أطول مما يلزم أو مكان أوسع نطاقاً مما يلزم، أو منع العامل من ممارسة أي عمل آخر غير الذي كان يعمله.

ومع كلّ هذه الإجراءات والشروط فلا يزال شيءٌ من الضرر يلحق بالعامل، إلاّ أنّه لا بُدَّ منه، بسبب تعارض مفسدتين هنا، مفسدة إلحاق ضرر بالعامل بمنعه من المنافسة بشكل محدود، ومفسدة إلحاق الضرر بصاحب العمل بكشف أسرار عمله وسحب عملائه وما ينتج عن ذلك من ضياع جهوده الحثيثة للوصول إلى ما وصل إليه، فكانت المفسدة اللاحقة بصاحب العمل أعظم من المفسدة التي تلحق بالعامل، فروعيت أعظم المفسدتين بتجنّبها، وبالتالي الوقوع في أهون المفسدتين، وذلك تطبيقاً للقاعدة الفقهية التي تنصُّ على أنّه "إذا تعارض مفسدتان روعي أعظمهما ضرراً بارتكاب أخفهما"⁽³¹⁾.

الفرع الرابع: أن لا يقوم صاحب العمل بفسخ العقد أو عدم تجديده من غير مبرر، وأن لا يصدر منه ما يبرّر للعامل فسخ العقد.

ليس لصاحب العمل التمسك بشرط عدم المنافسة في حالتين، الأولى: إذا قام صاحب العمل بفسخ العقد أو عدم تجديده دون أن يقع من العامل ما يبرّر ذلك، والحالة الثانية: إذا وقع من صاحب العمل ما يبرر فسخ العامل للعقد، فإذا أقدم صاحب العمل على إنهاء عقد العمل غير محدد المدة، أو أقدم على رفض تجديد عقد العمل محدد المدة، دون أن يبرر ذلك الإنهاء أو عدم التجديد خطأ ارتكبه العامل⁽³²⁾، فيسقط عندئذ حقّ صاحب العمل في التمسك بشرط عدم المنافسة، حتى لو استوفى العقد شروط صحته؛ لأنّ العامل الذي أنهي عقده أو الذي لم يُجدد عقده دون أن يرتكب خطأ يبرر ذلك، يكفيه الضرر الذي لحق به من جراء إنهاء عقده، فكان من حقّه إنهاء الالتزام الذي يفرض عليه عدم منافسة صاحب العمل، خاصة أنّ هذا الشرط خطيراً على حُرّيّة العمل والمنافسة وهي من الحُرّيّات العامّة للإنسان⁽³³⁾.

⁽³¹⁾ عبد الرحمن بن أبي بكر السيوطي، الأشباه والنظائر، (بيروت: دار الكتب العلمية، 1990) ص 87. زين الدين إبراهيم ابن نجيم، الأشباه والنظائر، (بيروت: دار الكتب العلمية، 1999) ص 76.

⁽³²⁾ الفقرة الثالثة من المادة (652) من القانون المدني السوري، رقم (84)، لعام (1494م).

⁽³³⁾ شواخ، اتفاق أو شرط عدم المنافسة في عقد العمل بين حماية مصالح صاحب العمل المشروعة وحق العامل في العمل، ص 272. البرعي، أحمد حسن، الوسيط في القانون الاجتماعي - شرح عقد العمل الفردي، (القاهرة: دار النهضة العربية، 2003) ص 612. آل زمانان، التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل دراسة مقارنة في القانونين المصري والسعودي، ص 105.

وكذلك لا يحق لصاحب العمل التمسك بشرط عدم المنافسة إذا فسخ العامل العقد بناء على خطأ من جانب صاحب العمل، كما لو امتنع عن الوفاء بالتزاماته قبل العامل، أو وقع منه أو ممن ينوب عنه فعلاً يُعدّ اعتداءً على العامل، أو ارتكب فعلاً مخالفاً بالأداب تجاه أحد أفراد أسرته، مما اضطر العامل إلى إنهاء عقده، وقد أراد المشرع في هذه الحالة أن يُرَدِّد قصد السوء من صاحب العمل إليه فحرمه من التمسك بشرط عدم المنافسة⁽³⁴⁾.

أمّا في الفقه الإسلامي فإنّ إجارة الأشخاص إمّا أن تكون مؤقتة بمدة معلومة أو بإنجاز العمل المتفق عليه، وهو عقد لازم فلا يحقّ لأحد من الطرفين فسخه قبل انقضاء المدّة المتفق عليها أو العمل المتفق عليه إلا برضاها، فإذا انتهت مدة الإجارة أو فرغ العامل من إنجاز العمل، فقد انتهى عقد الإجارة وللطرفين الخيار في تجديد العقد أو إنهائه، وهذا لا خلاف فيه بين الفقهاء⁽³⁵⁾.

وبما أنّ عقد العمل هنا مقترن بشرط عدم المنافسة بعد انتهائه، فإذا تخلى صاحب العمل عن العامل ولو بعد انتهاء المدّة المتفق عليها - ما لم يصدر من العامل ما يبرر لصاحب العمل عدم تجديد العقد معه - أو صدر فعل غير مشروع من صاحب العمل ألجأ العامل إلى طلب الاستقالة، فلا مانع شرعاً من الحكم ببطالان شرط عدم المنافسة منعاً للحقوق الضرر بالعامل، إذ بتخلي صاحب العمل عنه إشارة إلى عدم أهميته بالنسبة له فمن غير المقبول أن يبقى مرهوناً بعدم منافسته، وكذلك إذا صدر من صاحب العمل أمر غير مشروع يدفع العامل إلى الاستقالة، فهذا أيضاً دليل على عدم أهمية العامل بالنسبة له، إذ لو كان مهماً لصاحب العمل لما اعتدى عليه، ففي استمرار فعالية هذا الشرط في هذه الأحوال مزيد ضرر بالعامل والشرع يمنع الضرر ويحرمه، وكذلك في هاتين الحالتين دلالة على عدم أهمية العامل بالنسبة لصاحب العمل وإلا لحافظ عليه.

الفرع الخامس: عدم جواز اقتران العقد الذي يتضمن شرط المنع من المنافسة بشرط جزائي مبالغ فيه. وفقاً للقواعد العامّة في القانون المدني السوري وإعمالاً للفقرة الثانية من المادة (225) منه فإنّ القضاء يتمتع بسلطة تقديرية في تقدير المبالغة في قيمة الشرط الجزائي ومدى تناسبه مع الأضرار التي أصابت الدائن من

⁽³⁴⁾ محمد لبيب شنب، شرح قانون العمل، (القاهرة: دار النهضة العربية، 1983) ص107. آل زمانان، التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل دراسة مقارنة في القانونين المصري والسعودي، ص108.

⁽³⁵⁾ عثمان بن علي الزيلعي، تبين الحقائق شرح كنز الدقائق وحاشية الشلبي، (القاهرة: المطبعة الكبرى الأميرية، 1895م) 106/5. الدسوقي، وحاشية الدسوقي على الشرح الكبير، 10/4. الشريبي، مغني المحتاج، 454/3. ابن قدامة، المغني، 322/5.

جزاء عدم تنفيذ المدين لالتزاماته أو التأخر في تنفيذها، إلا أنّ المشرع لم يشأ أن يمنح القاضي هذه السلطة التقديرية بشأن الشرط الجزائي الوارد في عقد المنع من المنافسة، حيث نصت المادة (653) من القانون المدني السوري على أنه: "إذا اتفق على شرط جزائي في حالة الإخلال بعدم المنافسة وكان في الشرط مبالغة تجعله وسيلة لإجبار العامل على البقاء في صناعة رب العمل مدة أطول من المدّة المتفق عليها، كان هذا الشرط باطلاً وينسحب بطلانه أيضاً إلى شرط عدم المنافسة في جملة"، فقد عدّ المشرع المبالغة في الشرط الجزائي هنا إخلالاً بالحريّة الشخصية للعامل وإضراراً بمصالحه ونوعاً من الاستغلال له، فنظّم جزاء المبالغة فيه على نحو يردع صاحب العمل عن مثل هذا السلوك⁽³⁶⁾.

وبالنسبة لفقهاء الإسلام فإنّ الشرط الجزائي ينبغي أن يكون متناسباً مع الضرر الواقع فعلاً، وفيما عدا العقود التي يكون الالتزام الأصلي فيها دينياً تجنباً للربا الصريح، وإذا كانت فيه مبالغة فإنّ القاضي يقوم بتعديله ليتناسب مع الضرر الفعلي⁽³⁷⁾، أمّا ما حكم به القانون من بطلان شرط عدم المنافسة إذا كان الشرط الجزائي في العقد مبالغاً فيه لدرجة تجعله وسيلة لإجبار العامل على البقاء في صناعة رب العمل مدة أطول من المدّة المتفق عليها، فإنّه لا مانع شرعاً من الأخذ بهذا الحكم، حماية للطرف الضعيف وهو العامل، ومنعاً من استغلاله والمساس بحريته في العمل، وردعاً لصاحب العمل من أن يستغل العامل ويجبره على البقاء في العمل لديه.

الفرع السادس: حكم تعويض صاحب العمل للعامل عن الفترة التي يمتنع فيها عن العمل.

لم ينصّ المشرع السوري على ضرورة قيام صاحب العمل بتعويض العامل عن الفترة التي يمتنع فيها عن منافسته، مع أنّ مبادئ العدالة تقتضي إلزام صاحب العمل بذلك، وحماية للعامل من أن يتضرر في الفترة التي يبقى فيها عاطلاً عن العمل تنفيذاً لالتزامه، فرمما لا يتقن عملاً غير الذي امتنع عنه.

وكان جديراً بالمشرع السوري إقرار هذا التعويض كما فعلت محكمة النقض الفرنسية، حيث أقرت في عام (2002م) ثلاثة قرارات شهيرة بينت شروط صحة شرط عدم منافسة العامل لصاحب العمل، ومن

⁽³⁶⁾ كبرية، أصول قانون العمل، ص340. آل زمانان، التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل دراسة مقارنة في القانونين المصري والسعودي، ص103.
⁽³⁷⁾ أسامة الحموي، الشرط الجزائي وسلطة القاضي في تعديله، (دمشق: أطروحة دكتوراه، جامعة دمشق- كلية الشريعة، 1995) ص155. والشرط الجزائي. محمد أمين الضير، الشرط الجزائي، (السعودية: مجلة مجمع الفقه الإسلامي، العدد12، 2000) ص496.

بينها ضرورة التزام صاحب العمل بدفع مبلغ مالي للعامل على سبيل التعويض عن الفترة التي يمتنع فيها عن العمل⁽³⁸⁾.

وعدم إلزام المشرع السوري لصاحب العمل بضرورة تعويض العامل لا يعني عدم جواز الاتفاق بينهما على ذلك، فيمكن للطرفين أن يتفقا على مبلغ مالي يدفعه صاحب العمل كتعويض للعامل عن الفترة التي يمتنع فيها عن العمل.

الخاتمة

- الفقه الإسلامي عالج شرط عدم منافسة الموظف لصاحب العمل، من جميع جوانبه، بشكل لا يقل عن القانون، بل وأشمل منه كما تبين في البحث.
- اتفق الفقه الإسلامي مع القانون في جميع شروط صحة شروط عدم منافسة الموظف لصاحب العمل، باستثناء شرط واحد وهو الشرط الجزائي، إذ إنّ الشرط الجزائي ينبغي أن يكون متناسباً مع الضرر الواقع فعلاً، وفيما عدا العقود التي يكون الالتزام الأصلي فيها ديناً تجنباً للربا الصريح.
- الفقه الإسلامي كان أكثر توسعاً من القانون في إعطاء الحرّة للموظف في أن يعمل خارج أوقات الدوام أثناء سريان العقد، ما لم يضر بصاحب العمل.
- على الرغم من كل الشروط المذكورة في البحث، فلا يزال شيءٌ من الضرر يلحق بالموظف، إلاّ أنّه ضررٌ لا بُدَّ منه، بسبب تعارض مفسدتين هنا، وكانت المفسدة اللاحقة بصاحب العمل أعظم من المفسدة التي تلحق بالموظف، فروعيت أعظم المفسدتين بتجنّبها، وبالتالي الوقوع في أهون المفسدتين.

(38) محمد ديب، الالتزام بعدم المنافسة في علاقة العمل، (الجزائر: رسالة ماجستير، جامعة وهران - كلية الحقوق، 2012) ص 98.

المصادر والمراجع

- Gültekin, Doğan Delil, and Hossam El-din Ibrahim Mohamed. "التجربة الماليزية في التنمية " *BALAGH-Journal of Islamic and Humanities Studies* 1.2 (2021): 184-202.
- Salim, Mohammed Meelad Seed, and Khaled Dershw1 . "البنية الفكرية لنظام الرفاه الاقتصادي بين *Islam Medeniyeti Dergisi*.228-197 : (2024) 9.51 "المستدامة: المجال التعليمي أنموذجا (2021): 184-202.
- Hank, Naim . "ضوابط تصرفات الحاكم المسلم الاقتصادية في ظل السياسة الشرعية". *BALAGH-Journal of Islamic and Humanities Studies*.277-257 : (2021) 1.2
- ابن دقيق العيد، تقي الدين، شرح الأربعين النووية، بيروت: مؤسسة الريان، 2003.
- ابن عابدين، محمد أمين، رد المختار على الدر المختار، بيروت: دار الفكر، 1992.
- ابن قدامة، عبدالله، المغني، القاهرة: مكتبة القاهرة، 1968.
- ابن ماجه، محمد بن يزيد، سنن ابن ماجه، بيروت: دار الرسالة العالمية، 2009.
- ابن نجيم، زين الدين إبراهيم، الأشباه والنظائر، بيروت: دار الكتب العلمية، 1999.
- آل زمانان علي يحيى، التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل دراسة مقارنة في القانونين المصري والسعودي، القاهرة: رسالة ماجستير، جامعة القاهرة- كلية الحقوق، 2004.
- البرعي، أحمد حسن، الوسيط في القانون الاجتماعي- شرح عقد العمل الفردي، القاهرة: دار النهضة العربية، 2003.
- البهوتي، منصور، شرح منتهى الإرادات، بيروت: عالم الكتب، 1993.
- الحاكم، محمد بن عبدالله، المستدرک علی الصحیحین، بيروت: دار الكتب العلمية، 1990.
- حسن، أحمد، نظرية الأجور، دمشق: دار اقرأ، 2002.
- الحموي، أسامة، الشرط الجزائي وسلطة القاضي في تعديله، دمشق: أطروحة دكتوراه، جامعة دمشق- كلية الشريعة، 1995.
- حيدر، علي، درر الحکام في شرح مجلة الأحكام، بيروت: دار الجليل، 1991.
- الخرشي، محمد، شرح مختصر خليل، بيروت: دار الفكر.
- الخفيف، علي، أحكام المعاملات الشرعية، القاهرة: دار الفكر العربي، 2008.

- الدارقطني، علي بن عمر، سنن الدارقطني، بيروت: مؤسسة الرسالة، ط1، 2004.
- الدردير، أحمد، الشرح الكبير وحاشية الدسوقي، بيروت: دار الفكر.
- الدريني، فتحي، الحق ومدى سلطان الدولة في تقييده، بيروت: مؤسسة الرسالة، 1984.
- ديب، محمد، الالتزام بعدم المنافسة في علاقة العمل، الجزائر: رسالة ماجستير، جامعة وهران- كلية الحقوق، 2012.
- الزرقا، مصطفى، المدخل الفقهي العام، دمشق: دار القلم، 2004.
- زهران، همام محمد محمود، قانون العمل، القاهرة: دار المطبوعات الجامعية، 2001.
- الزيلعي، عثمان بن علي، تبين الحقائق شرح كنز الدقائق وحاشية الشلبي، القاهرة: المطبعة الكبرى الأميرية، 1895.
- السنهوري، عبد الرزاق، الوسيط، بيروت: دار إحياء التراث العربي، 1964.
- السيوطي، عبد الرحمن بن أبي بكر، الأشباه والنظائر، بيروت: دار الكتب العلمية، 1990.
- الشاطبي، إبراهيم بن موسى، الموافقات، القاهرة: دار ابن عقان، 1997.
- الشربيني، محمد، مغني المحتاج، بيروت: دار الكتب العلمية، 1994.
- شنب، محمد لبيب، شرح قانون العمل، القاهرة: دار النهضة العربية، 1983.
- شواخ: محمد الأحمد، اتفاق أو شرط عدم المنافسة في عقد العمل بين حماية مصالح صاحب العمل المشروعة وحق العامل في العمل، الكويت: مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، العدد1، 2021.
- الصدّة، عبد المنعم، أصول القانون، القاهرة: مطبعة البايب الحلي، 1965.
- الضربير، محمد أمين، الشرط الجزائي، السعودية: مجلة مجمع الفقه الإسلامي، العدد12، 2000.
- قليوبي، أحمد سلامة. عميرة، أحمد البرلسي، حاشيتا قليوبي وعميرة، بيروت: دار الفكر، 1995.
- القيرواني، خلف ابن أبي القاسم، التهذيب في اختصار المدونة، دبي: دار البحوث للدراسات الإسلامية وإحياء التراث، 2002.
- الكاساني، أبو بكر بن مسعود، بدائع الصنائع، بيروت: دار الكتب العلمية، 1986.

- كبيرة، حسن، أصول القانون، القاهرة: دار المعارف، 1958.
- المناعي، زين الدين محمد، فيض القدير شرح الجامع الصغير، القاهرة: المكتبة التجارية الكبرى، 1937.
- المواق، محمد بن يوسف، التاج والاكليل لمختصر خليل، بيروت: دار الكتب العلمية، 1994.
- الموسى، عبدالله بن إبراهيم، الأجير الخاص - ضوابطه وأحكامه، السعودية: مجلة الجمعية الفقهية
السعودية، العدد الثالث، 2008.
- النووي، يحيى بن شرف، المجموع شرح المهذب، بيروت: دار الفكر.

Habergetiren, Ömer Faruk. İslam Hukukunda Sermaye ve Sermaye Hareketleri Sermayenin Oluşumu, Birleşmesi ve Bütünleşmesi. İstanbul: Kitabı Yayınları, 2015.