

موانع تمسك صاحب العمل بشرط عدم المنافسة

الباحث

خالد عوض سعيد ابو زيد

جامعة العلوم الاسلامية العالمية

مقدمة :

إن شرط عدم المنافسة من الشروط التي تم وضعها لمصلحة صاحب العمل من اجل حماية نشاطه الاقتصادي والحفاظ على زبائنه، وفي حاله توافر شروط صحة شرط عدم المنافسه المحدده في المادة 818 والماده 819 في القانون المدني الاردني ولم يقيم المشرع الأردني بالنص على حالات سقوط هذا الشرط او بطلانه، والحالات التي لا يجوز بها التمسك ببطلان هذا الشرط من قبل العامل، إلا ان المشرع المصري والمشرع الإماراتي قد نص على مثل هذه الحالات التي يتم من خلالها اسقاط التمسك بشرط عدم المنافسة.

فقد نص المشرع المصري على حالات سقوط الشرط في المادة (3/ 686) حيث نصت على أنه "لا يجوز ان التمسك صاحب العمل بهذا الاتفاق اذا فسخ العقد او رفض تجديده دون ان يقع من العامل ما يبرر ذلك . كما لا يجوز له التمسك بالاتفاق اذا وقع منه ما يبرر فسخ العامل للعقد" ، كذلك فعل المشرع الاماراتي بذكر ذلك في المادة (3/909) من قانون المعاملات المدنية الاماراتي حيث جاءت على النحو التالي "لا يجوز ان التمسك صاحب العمل بهذا الاتفاق اذا انتهى العقد دون ان يقع من العامل ما يبرر ذلك . كما لا يجوز له التمسك بالاتفاق اذا وقع منه ما يبرر فسخ العامل للعقد".

نلاحظ بان المشرع الاماراتي لم يذكر حاله عدم التجديد للعقد كما فعل المشرع المصري بل اكتفى بانتهاء العقد وعليه فإن موانع التمسك بالالتزام بعدم المنافسة يكون في حاله قيام صاحب العمل بفسخ عقد العمل مع العامل اوعدم تجديده دون وقوع ما يبرر من قبل العامل. وحاله فسخ بناء على خطأ من جانب صاحب العمل . وهناك حاله ثالثه يلحقها الفقهاء بانه يسقط الشرط وهي حاله النزول الصريح او الضمني عن الشرط من قبل صاحب العمل . وسيقوم الباحث بتناولها من خلال المطلبين التاليين:

- المطلب الأول: مفهوم شرط عدم المنافسة
- المطلب الثاني: موانع التمسك بشرط عدم المنافسة

المطلب الأول

تعريف شرط عدم المنافسة لغة واصطلاحاً

تتكون عبارة شرط عدم المنافسة من مركبين لغويين يحمل كل منهما معنى يكمل الآخر، فالجزء الأول هو كلمة "شرط" والجزء الثاني منها "عدم المنافسة"، ويجب تعريف كلا الكلمتين للوقوف على المعنى اللغوي لشرط عدم المنافسة:

أولاً: تعريف الشرط لغة واصطلاحاً:

وقد عرفت اللغة العربية الشرط على أنه "ما يتقرر ليلتزم به في البيع، ونحوه"⁽¹⁾ وجمع كلمة شرط شرائط، ومصدر كلمة شرط إشتراط والاشتراط هو "إلزام الشيء، والتزامه، فيقال شرط له أمراً أي ألزمه وشارطه على كذا أي أنه شرط عليه، وتشرط في عمله أي تكلف وتشدد، والشرط جمعه اشراط ويقصط بها العلامات، فيقال أشراط الساعة أي علامات الساعة، ومن هذه الكلمة تم استخدام كلمة الشرطة، وقد اطلقت عليهم هذه التسمية لأنهم أعدوا لذلك وعرفوا انفسهم بعلامات تميزهم عن غيرهم، ويقال أشراط الرجل إبله أي وضع عليها علامات وميزها عن غيرها، وتستعمل كلمة الشرط فيما يعني الشق البسيط في الجلد، فيقال شرط جلده أي جرحه جرح يسير.⁽²⁾

والشرط بصورة عامة من حيث الاصطلاح هو ما يتوقف وجود الشيء وعدمه عليه ولا يكون جزاء منه⁽³⁾، كما يعرف الشرط في الاصطلاح القانوني على أنه "هو ما اتفق عليه المتعاقدين بدون استعمال اداة الشرط لتحديد علاقتهما وتعيين موجباتها وتغيير احكام العقد العادية زيادة أو نقصاناً"⁽⁴⁾، فالشرط المقترن بأي عقد من العقود يحمل غاية تعديل أحكام العقد بالزيادة أو النقصان.⁽⁵⁾

(1) ابن منظور الاقريقي(1993)، لسان العرب، دار إحياء التراث العربي، مؤسسة التاريخ العربي، بيروت، باب الشين، ص883.

(2) الصراف، عباس(1975)، شرح عقد البيع في القانون المدني الكويتي، دار البحوث العلمية للنشر، الكويت، ص215.

(3) محمضان، صبحي (1972)، النظرية العامة للموجبات والعقود في الشريعة الإسلامية، الجزء الثاني، (ط2)، دار العلم للملايين، بيروت، ص640.

(4) شعبان، سجي عمر (2021)، ضوابط الشروط المقترنة بالعقد في الشريعة والقانون، دراسة مقارنة، مجلة كلية القانون للعلوم القانونية والسياسية، (10م)، (37ع)، ص323.

(5) بن منظور، محمد بن مكرم، مرجع سابق، ص233.

ثانياً: تعريف المنافسة لغة واصطلاحاً:

إن كلمة المنافسة في اللغة من مصدر التنافس، وأنفس الشيء أنفاساً، ويقال في ذلك تنافس الناس في شيء أي رغبوا فيه ويشار في التنافس إلى الرغبة في الشيء وأن يكره ان يحصل عليه غيره⁽¹⁾، ويشير بعض اللغويين أن المنافسة هي أولى مراتب الحسد وكذلك فإنها من النزعات الفطرية التي تدعوا الإنسان إلى بذل الجهد والطاقة بين اصحاب العمل والعمال من أجل الحصول على المنافع المختلفة⁽²⁾، وبعد النظر في المعاني اللغوية للمنافسة فإنه يمكن الملاحظة بأن جميع التعريفات تتمحور حول نوع من السباق بين طرفين من أجل التفوق على الطرف الآخر والفوز عليه في أمر من الأمور.

والمنافسة من الناحية الإصطلاحية القانونية فإنها تعني التسابق او محاولة شخصين او مجموعة من الأشخاص التفوق على الأخر في الوصول للزبائن، والتسابق كذلك من أجل تلبية الرغبات والاحتياجات للجمهور او المستهلكين في العمل التجاري، ومن الناحية الاقتصادية فالمنافسة هي ما يتطلبه السوق من آليات تتوزع ما بين العرض والطلب، فالمنافسة وفق الاقتصاديين العمل للمصلحة الشخصية عند البائعين والمشتريين في أي منتج من المنتجات او عمل من الأعمال، والمنافسة أمر مشروع والهدف من المنافسة هو الوصول إلى أسواق وزبائن جدد.⁽³⁾

ثالثاً: تعريف شرط عدم المنافسة فقهاً:

في الحقيقة يرد الالتزام بعدم المنافسة في عقود العمل ويكون ذلك عندما يخشى صاحب العمل من ان يقوم العامل بمنافسته في أعماله التي يقوم بها، فقد يكون العامل بحكم عمله قد اطلع على أسرار العمل وطريقة العمل التي يستخدمها صاحب العمل، وقد يندرج بعض تلك الاعمال ضمن اسرار العمل التي لا يجوز للعامل استخدامها إلا بموافقة صاحب العمل نفسه، كما يمكن ان يصبح للعامل علاقات مع الزبائن الخاصين بصاحب

(1) كتو، محمد شريف (2010)، قانون المنافسة والممارسات التجارية وفقاً للأمر 3/3 والقانون 4-2، منشورات البغدادي، الجزائر، ص9.

(2) عبد الرحمن، احمد (1995)، التقيد الأفقي للمنافسة مع التركيز على اتفاق تحديد الأسعار، مجلة الحقوق، (4)، ص15.

(3) أبو بكر، محمد خليل يوسف (2019)، التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل بين التشريع وأحكام القضاء، مجلة العلوم القانونية والسياسية، (3)، (س3)، الجمعية العلمية للبحوث والدراسات الاستراتيجية، عمان، ص460.

العمل وهذا الأمر يعتبر من قبيل المنافسة التي يمكن تقييدها من خلال الشرط الذي يضعه صاحب العمل لصالحه والذي يسمى "شرط عدم المنافسة"⁽¹⁾.

وقد عرف الفقه القانوني شرط عدم المنافسة على أنه "هو حظر ممارسة نشاط مهني معطى للعامل"⁽²⁾، كما عرفها آخرون على أنها "هي منع العامل من توظيف الطريقه الخاصه بالتشغيل في المنشأه المنافسه"⁽³⁾، وعرف آخرون شرط عدم المنافسة على أنه "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"⁽⁴⁾.

كما هنالك من عرف شرط عدم المنافسة على أنه "شرط يوجد في عقد العمل، أو بشكل مستقل عنه، يسعى من خلاله صاحب العمل لحماية مصلحة مشروعه عن طريق الزام العامل كتابة بالامتناع عن منافسة صاحب العمل من خلال اقامه مشروع منافس، وذلك في نطاق جغرافي معين ومدته زمنه محدد. وبما لا يؤدي الى حرمان العامل من حقه في العمل بشكل مطلق"⁽⁵⁾.

وبالنظر إلى مجمل التعريفات السابقة يمكن للباحث القول بأن شرط عدم المنافسة هو قيد يفرض على العامل يلتزم بمقتضاه بأن يمتنع عن القيام بأي عمل من الاعمال التي تشكل منافسة لصاحب العمل سواء أكان ذلك خلال فترة عمله لدى صاحب العمل أم بعد انتهاء عمله ويستوي كذلك أن يكون العمل لحساب العامل نفسه أو ان يكون ذلك لحساب شخص أو هيئة أخرى، ويرد هذا الشرط على عقد العمل ويتم بموجب اتفاق

- (1) علي، محمد انور حامد (2012)، حقوق وواجبات العمال في ظل قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، ص393.
- منصورى، مصطفى(2007)، الأخطاء الجسيمه في قانون العمل، دار الهدى للطباعة والنشر، (ط1)، ص146.
- (2) عبد الرحمن، احمد شوقي (2005)، الخطأ الجسيم للعامل المبرر للفصل بعد الاخطار، منشأه المعارف، لاسكندرية، مصر، ص54.
- (3) عبد الحليم، سلامة عبدالنواب عبد الحليم (2005)، التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، ص11.
- منصورى، مصطفى، مرجع سابق، ص147.
- (4) جلو، محمد سامر (2018)، أثر شرط عدم المنافسة في موازنة مصالح اطراف عقد العمل، دراسة مقارنة بين التشريع الاماراتي والامريكي، دار النهضة العربية، القاهرة، ص14.
- (5) حتملة، شذا سليم (2016)، شرط عدم المنافسة في عقد العمل الفردي في القانون الأردني، رسالة ماجستير، الجامعة الاردنية، ص14.

بين اطراف عقد العمل، ويعتبر هذا الشرط من الشروط التي يتم وضعها لمصلحة صاحب العمل، من اجل حمايته بعد انتهاء العامل من العمل لديه وحتى يتم تطبيق احكام عقد العمل وفق قواعد حسن النية.

رابعاً: تعريف عدم المنافسة في التشريع والقضاء

في الواقع إن قانون العمل الأردني لم يورد تعريف لعدم المنافسة كما أنه لم يورد أي نص لتنظيم هذا الأمر في طياته، وهذا لا يعني ان المشرع الأردني لم يتناول هذه المسألة فبالإضافة في القانون المدني الاردني يمكن الملاحظة حيث تناول القانون المدني هذه المسألة في المادتين (818-819) حيث جاء في المادة (1/818) النص على انه "اذا كان العامل يقوم بعمل يسمح له بالاطلاع على اسرار العمل ومعرفة عملاء المنشأة جاز للطرفين ان يتفقا على الا يجوز للعامل ان ينافس صاحب العمل او يشترك في عمل ينافسه بعد انتهاء العقد".

فالمشرع الأردني لم يقيم بتعريف "شرط عدم المنافسة" وحسناً فعل فإن مسألة تعريف المصطلحات ليس من عمل المشرع، لأن تعريف المشرع يقيد المصطلح ويحد من مقصوده ويحد من حرية القاضي في النظر في النزاع، لكن المشرع قد اسند مادة شرط عدم المنافسة بالكامل للقانون المدني رغبة منه بأن يحافظ على حقوق صاحب العمل، وبذات الوقت تفضيل لمصلحة العامل، لأن شرط عدم المنافسة في حقيقته مقيد للعامل ويحد من حقوقه، وقد يتم استغلاله من اصحاب العمل من اجل ابقاء العامل يعمل لديه، وإن انتهاء عقد العمل يجب ان يكون فيه حرية للعامل باختيار العمل الذي يقوم به دون وجود أي ضغوط عليه من قبل صاحب العمل السابق.⁽¹⁾

وقد سار على ذات النهج المشرع المصري فلم ينص المشرع المصري على تعريف لشرط عدم المنافسة، حيث تم النص على شرط عدم المنافسة في القانون المدني في المادتين (686-687)، فقد كانت نظرة المشرع المصري في عدم النص على تعريف محدد لإتفاق عدم المنافسة من باب عدم التطرق للشروط التي تعتبر قيوداً على مبدأ سلطان الإرادة، والذي يمنح الحق للمتعاقدین بوضع أي نصوص أو شروط في العقد بحرية كاملة، وهذا الأمر يحسب للمشرع المصري حيث ان التعريف يعتبر قيد على النص ولا يجوز تجاوز

(1) ابو بكر، محمد خليل يوسف ، مرجع سابق ، ص461.

المعنى التشريعي وعليه فإنه منح سلطة أكبر لقاضي الموضوع من أجل تحديد ماهية شرط عدم المنافسة.⁽¹⁾

أما المشرع الإماراتي بخلاف المشرع الأردني والمصري فقد تناول شرط عدم المنافسة في المادة (127) من قانون العمل حيث نصت على أنه "إذا كان العمل المنوط بالعمل يسمح له بمعرفة عملاء صاحب العمل أو بالاطلاع على أسرار عمله، كان لصاحب العمل أن يشترط على العامل الا يقوم بعد انتهاء العقد بمنافسته أو بالاشتراك في أي مشروع منافس له ويجب لصحة هذا الاتفاق أن يكون العامل بالغاً إحدى وعشرين سنة ميلادية كاملة وقت إبرامه، وأن يكون الإتفاق مقصوراً من حيث الزمان والمكان ونوع العمل على القدر الضروري لحماية مصالح العمل المشروعة".

ورغم ان المشرع الإماراتي لم يترك مسألة "عدم المنافسة" للقواعد العامة من القانون المدني وآتى بنص خاص بها في قانون العمل إلا أنه لم يقم بتعريف عدم المنافسة لأن هذا المصطلح في حقيقته يعتبر من المصطلحات الفضفاضة والتي لا يمكن حصرها بنوع معين من الأعمال فقد تتخذ تلك المنافسة أشكالاً متعددة مثل الوصول لزبائن صاحب العمل او ما يستخدم من مواد او ادوات من أجل انجاز اعماله او طرق التصنيع وغيرها من المسائل التي لا يمكن حصرها، وتشكل في طياتها تهديداً لأعمال صاحب العمل وتؤثر على عمله، وتعتبر المحاطة على اسرار العمل جزء من شرط عدم المنافسة.⁽²⁾

أما بالنسبة لتعريف القضاء في كل من الأردن ومصر والإمارات فإنه لم يرد تعريف قضائي يفسر شرط عدم المنافسة، وقد تناول قضاء محكمة التمييز في الأردن والإمارات ومحكمة النقض المصرية توضيح شروط واركاب صحة هذا الشرط، وما يجب توافره حتى تقوم المسؤولية المدنية على العامل في حال قيام العامل بمنافسة صاحب العمل بحال من الاحوال وبما يضر بمصالحه، ومدى توافق ذلك مع المواد التي ترد في قوانين العمل من بطلان الشروط التي لا تحقق مصلحة العامل او التي تنتقص من الحقوق التي منحت له بموجب قانون العمل.⁽³⁾

(1) فارس، عمر (2019)، نطاق شرط عدم المنافسة في قانون العمل الإماراتي، مجلة الأمن والقانون، (م27)، (ع1)، أكاديمية شرطة دبي، الإمارات، ص 259.

(2) لطفاً أنظر قرارات محكمة التمييز الأردنية أرقام (2018/7720)، (2018/1111)، (2021/2911) تمييز حقوق. وكذلك قرارات محكمة تمييز دبي أرقام (2008/87)، (2008/105)، (2011/60) عماني.

(3) حتاملة، شذا سليم، مرجع سابق، ص 66.

المطلب الثاني

موانع التمسك بشرط عدم المنافسة

في الواقع يمكن أن يكون سبب عدم التمسك بشرط عدم المنافسة عائد لصاحب العمل أو للعامل أو لأسباب خارجية عن ارادة كليهما، وفي جميع الاحوال إن انتهاء عقد العمل لا يعني بالضرورة ان يلتزم العامل بشرط عدم المنافسة خاصة إن كان السبب الذي ادى لانتهاء عقد العمل يظهر العقد من جميع الاثار ويعفي العامل من شرط عدم المنافسة، وسيبين الباحث موانع التمسك بشرط عدم المنافسة من خلال الفروع التالية:

الفرع الأول: فسخ صاحب العمل للعقد

لم ينص المشرع الإردني كما ذكرنا اعلاه على أي حالة من حالات سقوط الاتفاق ما بين العامل وصاحب العمل على عدم المنافسة، ولكن يمكن ان يفهم ضمناً ومنطقياً في بعض الاحيان ان هذا السقوط أمر واقع لا محالة، ففي مثل هذه الحالة إن فسخ عقد العمل يتبعه بصورة ضمنية فسخ جميع الاتفاقات المتفرعة عنه، فلا يعقل فسخ عقد العمل وبقاء مثل هذا الشرط قائماً، ففسخ العقد يعني الرجوع إلى مرحلة ما قبل التعاقد، فإن كان الفسخ صادراً عن صاحب العمل، أو حق للعامل ان يفسخ العقد بحكم القانون، كما ورد في الحالات المنصوص عليها في المادة (29) من قانون العمل، فإن انهاء خدمات العامل لدى صاحب العمل يعتبر فصلاً تعسفياً ولا يلزم العامل بما عليه من التزامات عقدية لأن صاحب العمل قد أخل بما عليه من التزامات بموجب العقد، ولا يلزم التعويض على العامل جراء هذا الفسخ للعقد، وينطبق هذا الأمر على رفض العامل لتجديد عقد العمل والموافقة على هذا الشرط، فلا يعقل أن يتمسك صاحب العمل بهذا الشرط وهو نفسه لم يقيم باحترام العقد وشروطه وهو بذاته خالفه ولم يحترم شروطه.⁽¹⁾

فمن الناحية القانونية يعتبر هذا التصرف خطأ قانوني يعفي العامل من التزامه . حيث ان ارادتي العامل وصاحب العمل قد اتجهتا الى اعمال هذا الشرط في حاله استقاله العامل وهو الانتهاء الطبيعي للعقد المبرم فيما بينهما، أما في حال انتهاء العقد لأسباب غير

(1) عبد الرحمن، حمدي، مرجع سابق، ص 27.

طبيعية مثل الفصل التعسفي أو توقف العامل عن عمله لسبب من الأسباب المنصوص عليها في المادة (29) من قانون العمل.⁽¹⁾

وهنا تجدر الإشارة إلى أنه لا يجوز لصاحب العمل أن يمنع العامل من ممارسة العمل وهو مصدر رزقه واهدأ مصلحته بانتهاء عقد العامل بخطأ من صاحب العمل وفي نفس الوقت يمنعه من البحث عن مورد رزق آخر مستخدماً حرية في العمل⁽²⁾ . وهناك من يذكر بان ليس من الضروري ان يكون انهاء عقد العمل من قبل صاحب العمل بسبب خطأ بل قد يكون بسبب سوء الأوضاع الاقتصادية وهذا بدوره يؤدي إلى سقوط الشرط.⁽³⁾ ويرى الباحث ان هذا الرأي صحيح وجدير بالإتباع حيث ان القضاء يقدر حالة انهاء عقد العمل من قبل صاحب العمل بإرادته منفردة وهل كان الإنهاء للعقد محققاً من صاحب العمل من عدمه وأن الإنهاء كان بشكل مشروع أو غير مشروع وبذات الوقت حرمان العامل من القيام بالعمل والبحث عن مصدر رزق آخر بعد انتهاء العمل الذي كان يعمل به وهو مصدر رزقه.

وهناك من علق على استخدام المشرع المصري كلمة فسخ العقد رغم انها جزاء لتخلف احد المتعاقدين عن تنفيذ التزامه. ولأن الفسخ قد يكون هنا لسبب عائد للعامل ولا يقتصر الأمر على صاحب العمل وان الاصطلاح الذي يؤدي الى بلوغ هذا المقصد التشريعي هو اصطلاح الانهاء بالإرادته المنفردة لصاحب العمل، كما ان هذه الحالة هي من مقتضيات العدالة وتتفق مع القواعد القانونية. فما دام صاحب العمل لم يقبل باستمرار العامل في عمله لديه وفي مشروعه⁽⁴⁾ . مهما كان السبب فانه ليس على العامل التقيد بشرط عدم المنافسة ولا يحق لصاحب العمل التمسك بشرط عدم المنافسة . ويرى ديب محمد في اطروحه الدكتوراه الموسومة بالالتزام بعدم المنافسة في علاقه العمل ان الحرمان من التمسك بالشرط هو بمثابة عقوبه مدنية غير مناسبة اذا كان الانهاء بسبب سوء الاوضاع الاقتصادية.⁽⁵⁾

(1) زهران، همام محمد محمود ، مرجع سابق، ص292.

(2) علي يحيى زمانا . مرجع سابق . الصفحة 105.

(3) عبد الحلیم، سلامة عبد التواب، مرجع سابق، ص115.

(4) زهران، محمد محمود ، مرجع سابق، ص393.

(5) يوسف، إلياس(1989)، الوجيز في شرح قانون العمل، الرصافة، د ن ، ص68.

وقد يكون الانهاء بسبب استخدام تقنيات جديدة تقتضي الحد من العمال الذين يعملون لدية وليس لديهم هذه الخبرة لاستخدام الاجهزه الحديثه او التقنيه .
 الباحث لا يؤيد هذه الراي المتعلق بسوء الوضع الاقتصادي المتعلق بالمنشاه الاقتصادية وذلك لسبب ان فيه اجحاف بحق العامل وخطر على مصدر رزقه . كونه لا علاقه له بالوضع الاقتصادي المتعلق بصاحب العامل واستقلاله عن ذمة صاحب العامل .
 لانه في حاله كان الوضع الاقتصادي للمنشاه باوجها ومزدهره على هنا يقوم صاحب العامل بزيادة العامل من حيث حوافز او زيادة بالاجر الاجابة هي لا يوجد ما يلزم صاحب العامل بذلك .

الفرع الثاني: فسخ العقد بناء على خطأ صاحب العمل

وفي هذه الحالة يكون انهاء عقد العمل عائد لخطأ وقع فيه صاحب العمل في مواجهة العامل، وتعتبر هذه الحالة قريبة للغاية من الحالة السابقة إلا انها تتميز عنها بأن سبب انهاء العقد قد جاء بناء على خطأ فني الحالة السابقة قد لا يقع صاحب العمل بالخطأ ولكنه ينهي العقد بالإرادة المنفردة أما هنا فإن صاحب العمل قد ارتكب مخالفة أدت إلى ترك العامل لعمله، ومن الأمثلة على هذه الحالة قيام صاحب العمل بالاعتداء على العامل بضربه او الاعتداء اللفظي عليه فهنا يقوم العامل بطلب انهاء العقد.⁽¹⁾

وفي هذه الحالة اوردها المشرع الاردني في الماده (29) من القانون العمل مع احتفاظ العامل بكافة حقوقه التي رتبها عقد العمل، فني حال قيام صاحب العمل بالاخلال بالتزامه المترتب عليه تجاه العامل مما حدى بالعامل المطالبه بانهاء العقد او قام بانهاء العقد باراده منفردة من قبل صاحب العمل فهنا يعفى العامل من الالتزام بشرط عدم المنافسه وان الحالات التي تعتبر فصلا فسخ العقد على النحو التالي:⁽²⁾

1. استخدامه في عمل يختلف في نوعه اختلافاً بيناً عن العمل الذي اتفق على استخدامه فيه بمقتضى عقد العمل على أن تراعى في ذلك أحكام المادة (17) من هذا القانون.

(1) حمادنة، عبد الله فوز(2011) ، سلطة المحكمة في تقدير التعسف عند انهاء عقد العمل، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، ص110.

(2) قرار محكمة التمييز الاردنية رقم 1059/ 1999 ، تمييز حقوق ، منشورات مركز عدالة ، 2021.

2. استخدامه بصورة تدعو الى تغيير محل اقامته الدائم إلا إذا نص في العقد على جواز ذلك.
3. نقله إلى عمل آخر في درجة أدنى من العمل الذي اتفق على استخدامه فيه.
4. تخفيض أجره ، على أن تراعى أحكام المادة (14) من هذا القانون.
5. إذا ثبت بتقرير طبي صادر عن مرجع طبي إن استمراره في العمل من شأنه تهديد صحته.
6. إذا اعتدى صاحب العمل أو من يمثله عليه في أثناء العمل او بسببه وذلك بالضرب أو التحقير او بأي شكل من اشكال الاعتداء الجنسي المعاقب عليه بموجب احكام التشريعات النافذة المفعول.
7. إذا تخلف صاحب العمل عن تنفيذ أي حكم من أحكام هذا القانون أو أي نظام صادر بمقتضاه شريطة أن يكون قد تلقى إشعاراً من جهة مختصة في الوزارة تطلب فيه التقيد بتلك الأحكام.

أ- استخدام العامل في عمل يختلف في نوعه اختلافاً بيناً عن العمل الذي اتفق على استخدامه فيه بمقتضى عقد العمل

ففي هذا الحالة اعتبر المشرع الاردني ان انتهاء عقد العمل بطريقه قد تم بطريقة غير مشروعه وقد جاء في قرارات محكمة التمييز تعليقا على هذا الحكم " يحق للعامل ترك العمل دون إشعار مع احتفاظه بحقوقه القانونية إذا جرى استخدامه في عمل يختلف في نوعه اختلافاً بينا عن العمل الذي اتفق على استخدامه فيه وعليه يكون توصل محكمة الاستئناف إلى أن العامل ترك العمل لعدم قدرته على القيام بأعبائه الملقاه عليه بعد أن تغيب العامل الآخر بسبب زواجه والذي كان يتناوب معه في العمل مما أوجب على المدعي العمل 22 ساعة يوميا حيث وجدت المحكمة أن هذه المدة هي فوق طاقته وفوق طاقة الإنسان العادي، فيكون القرار بإلزام صاحب العمل والذي طلب من العامل الاستمرار بالعمل 22 ساعة يوميا ببدل الفصل التعسفي والإشعار هو في محله".⁽¹⁾

ويقصد هنا بالاختلاف هو الاختلاف البين في نوع العمل هو الاختلاف الجوهرية، وإذا استمر العامل في العمل الذي يختلف اختلافاً بينا عن العمل المتفق عليه يعتبر قبولا

(1) العتوم، منصور (1999) ، شرح قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996، (ط2) ، ص153.

منه بالعمل الجديد، مع أنه لصاحب العمل بإلزام العامل بالقيام بعمل يختلف بينا عن العمل المتفق عليه في حالة الضرورة ولا يحق للعامل أن يرفض القيام به ، وإذا رفضه يعتبر كأنه لم يقيم بتنفيذ إلتزامه ويحق لصاحب العمل فصله حسب المادة (28/ب) أما عمل العامل في عمل مشابه أو مماثل للعمل المتفق عليه لا يعطيه الحق في ترك العمل بدون إشعار ولا تعضيه من المسؤولية. (1)

وقد نص المشرع الإماراتي على ذلك في المادة (121) من قانون العمل حيث انه ينطبق على هذه الحالة ما ورد في الفقرة (أ) من هذه المادة حيث اجاز للعامل ان يقوم بترك العمل دون انذار في حال حدث اخلال من صاحب العمل ببند العقد، حيث جاء في المادة السابقة "يجوز للعامل أن يترك العمل دون إنذار في احدى الحالتين الآتيتين: أ- إذا أخل صاحب العمل بالتزاماته قبل العامل في المواد المنصوص عليها في العقد او القانون". ب- استخدامه بصورة تدعو الى تغيير محل إقامته الدائم إلا إذا نص في العقد على جواز ذلك.

استنادا الى هذه الحالة فانه يحق للعامل ترك العمل دون إشعار إلا إذا جاء في بنود العقد على حق صاحب العمل بنقل العامل حتى لو أدى ذلك الى تغيير محل إقامته، أما إذا اقتصر النقل الى مكان لا يدعو الى تغيير محل إقامة فلا يمكن ان يتم تطبيق هذه الحالة ويجب عليه قبل الترك اشعار صاحب العمل بذلك (2) . وهنا يجب القول أن هذا يتطلب نقل العامل من مكان سكنه . وقد اخذت محكمة بداية عمان بصفتها الاستثنائية بالقرار رقم 2021/1168 حيث اعتبرت انتقال العامل من مكان لاخر لا يعتبر فصل تعسفي وانهاء غير مشروع لعقد العمل اذا كان في حدود المدينة، وبناء عليه فإن الفصل الذي ينهي منع المنافسة وحظرها.

ويرى الباحث أن هذا التوجه من القضاء في تفسير النقل المحظور غير صحيح وأنه يجب على القضاء ان يتوسع في تطبيق النقل المنهي عنه لان العامل قد يكون يقطن في منزل مملوك له او لدى منزل عائلته وإن انتقاله لمكان عمل اخر يؤدي إلى تحميله أعباء مالية واقتصادية علاوة عن المشقة في الانتقال من مكان لأخر، وبغض النظر عن هذا فإن

(1) احمد ابو شنب . مرجع سابق . الصفحة 286

(2) لطفاً أنظر قرارات محكمة التمييز الاردنية ارقام (1970/11) والقرار (1983/173)، تمييز حقوق ، منشورات مركز عدالة، 2021.

قيام صاحب العمل بنقل العامل الى مكان اخر ولا يكون ذلك متفق عليه بالعقد يعتبر انهاء غير مشروع ويتقاضى العامل بناء على ذلك تعويض.

ولم ينص المشرع الإماراتي على هذه الحالة كإحدى الحالات التي يتم من خلالها إنهاء عقد العمل لكن يمكن ان يفهم ذلك من نص المادة (121/أ) من قانون العمل، وقد أكدت على ذلك المادة (40) من قانون العمل المصري والتي جاء فيها "يحظر على صاحب العمل ان ينقل عاملاً بالاجر الشهري إلى فئة عمال المياومة أو العمال المعينين بالأجر الأسبوعي أو بالساعة أو بالإنتاج إلا بموافقة العامل عند نقله كتابة ويكون للعامل في هذه الحالة جميع الحقوق التي اكتسبها في المدة التي قضاها بالأجر الشهري".

ج- نقل العامل الى عمل آخر في درجة أدنى من العمل الذي اتفق على استخدامه فيه وتعتبر هذه الحالة من الحالات التي تؤدي لسقوط شرط عدم المنافسة بصورة تبعية بسبب انتهاء عقد العمل وترك العامل لعمله دون ان يترتب عليه أي التزامات، ففي هذه الحالة يمكن للعامل ترك العمل لأن الامر يتعلق بكرامة العامل وان كان ذلك النقل لا يؤثر على دخله الذي يتقاضاه إلا انه يؤثر على مركزه الوظيفي الذي قد يرتبط بمركزه الاجتماعي ويقصد بذلك نقل العامل الى مستوى أقل داخل المنشأة التي يعمل بها العامل، فيحق له ترك العمل . حتى ولو لم يتأثر دخل العامل والمسألة تتعلق بكرامة العامل . وقد جاء بقرار محكمة التمييز الاردنية على ذلك بقولها "اذا كان العامل يشغل مدير ادارته في عمله واصدر له صاحب العمل امر يربطه باحد الكتاب فيعتبر استخداما في عمل يختلف".⁽¹⁾

وقد أكدت المادة (121) من قانون العمل المصري على هذا الأمر حيث جاء فيها "للعامل إنهاء العقد إذا أخل صاحب العمل بالتزام من التزاماته الجوهرية الناشئة عن القانون أو عقد العمل الفردي أو الجماعي أو لائحة النظام الأساسي للمنشأة أو إذا وقع على العامل أو أحد ذويه اعتداء من صاحب العمل او ممن يمثله" وقد اعتبرت ذات المادة أن الإنهاء بهذه الحالة يكون من جانب صاحب العمل ودون مبرر، أي ان مسؤولية انهاء العمل في مثل هذه الحالة تكون على عاتق صاحب العمل لا العامل.

(1) قرار محكمة التمييز رقم 1992/37 ، تمييز حقوق ، منشورات مركز عدالة ، 2021.

د- تخفيض أجر العامل

إذا قام صاحب العمل بتخفيض أجر العامل ولكن دون مسوغ قانوني، فيحق للعامل ترك العمل دون إشعار، مع مراعاة المادة (14) من قانون العمل الأردني والتي تنص على أنه "إذا أصيب العامل إصابة نتج عنه عجز دائم جزئي لا يمنعه من أداء عمل غير عمله الذي كان يقوم به، وجب على صاحب العمل تشغيله في عمل آخر يناسب حالته إذا وجد مثل هذا العمل والأجر المخصص لذلك على أن تحسب حقوقه القانونية عن المدة السابقة لإصابته على أساس أجره الأخير قبل الإصابة".

فهذا الإستثناء يعطي الحق لصاحب العمل بتشغيل العامل بأجر أقل دون أن يكون للعامل الحق بترك العمل، وبناء عليه قضت محكمة التمييز "يعتبر تنزيل راتب العامل الشهري من قبل صاحب العمل مبرراً له لترك العمل دون إشعار ويستحق مكافأة نهاية الخدمة وبدل الإشعار وبدل الفصل التعسفي".⁽¹⁾

ه- استمرار العامل بالعمل من شأنه تهديد صحته

إذا ثبت بتقرير طبي صادر عن مرجع طبي أن استمرار العامل بالعمل من شأنه تهديد صحته، هنا في هذه الحالة فإنه يحق للعامل ترك العمل بدون إشعار بإعتباره مريض بمرض خطير بحيث لا يستطيع إشعار صاحب العمل برغبته بإنهاء العقد والإنتظار حتى انتهاء مدة الإشعار⁽²⁾ وهنا تكون امام حاله استحاله التنفيذ وبالتالي ينفسخ العقد دون حاجه الى اشعار مع ثبوت حقه في مكافاه نهاية الخدمه.⁽³⁾

و- اذا اعتدى صاحب العمل أو من يمثل عليه في أثناء العمل أو بسبب وذلك بالضرب أو التحقير

وتعتبر هذه الحالة من الحالات التي يسقط فيها شرط عدم المنافسة ويشترط فيها أن يصدر الاعتداء من صاحب العمل أو من يمثله وأثناء العمل أو بسببه سواء كان ضرباً أو تحقيراً فإذا كان المعتدي هو عامل آخر فلا يحق للعامل ترك العمل دون إشعار صاحب العمل، كما لا يسقط هذا شرط عدم المنافسة⁽⁴⁾، أما إذا جلب العامل الحقارة لنفسه

(1) كرم، عبد الواحد (1998)، قانون العمل في القانون الأردني، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ص 194.

(2) علي، عامر محمد، مرجع سابق، ص 221.

(3) ابو شنب، احمد، مرجع سابق، ص 245.

(4) لطفاً انظر قرار محكمة التمييز رقم 1967/315، تمييز حقوق، منشورات مركز عدالة، 2021.

بتهديد صاحب العمل، فإن تركه للعمل يكون غير مبرر، وقد اكدت على ذلك احكام محكمة التمييز الأردنية.⁽¹⁾

وتجدر الإشارة إلى أن هذا المبرر الذي يحق على أساسه ترك العمل لا يحتاج الى حصول العامل على حكم من المحكمة بإدانة صاحب العمل نتيجة قيامه بالإعتداء عليه بالضرب وفي ذلك قررت محكمة التمييز الاردنية ما يلي "إذا اعتدى صاحب العمل أو من يمثله عليه في أثناء العمل أو بسببه وذلك بالضرب أو التحقير أو بأي شكل من اشكال الاعتداء الجنسي المعاقب عليه بموجب احكام التشريعات النافذة المفعول ، وفقاً لأحكام المادة (1/29) من قانون العمل".⁽²⁾

ويتفق هذا الأمر مع ما نصت عليه المادة (121/ب) من قانون العمل الإماراتي والتي نصت على الاحالات التي يجوز بها ترك العامل للعمل دون انذار وهي حالة الاعتداء على العامل او من يمثله قانوناً، فقد جاء في هذه المادة "...ب- إذا وقع من صاحب العمل او من يمثله قانوناً أعتداء على العامل"، ويكون الاعتداء مادياً من خلال الاعتداء على العامل بالضرب او لفظياً من خلال توجيه الشتائم للعامل او الالفاظ التي تخدش حياءه او سمعته.³

ز- إذا تخلف صاحب العمل عن تنفيذ أي حكم من أحكام هذا القانون أو أي نظام صادر بمقتضاه

إذا تخلف صاحب العمل عن تنفيذ اي حكم شريطة أن يكون قد تلقى إشعار من جهة مختصة في الوزارة تطلب فيه التقيد بتلك الأحكام ، وذلك بأن يرتكب صاحب العمل بحق العامل أي مخالفة لأي حكم من أحكام قانون العمل، مثلا كأن يمتنع صاحب العمل عن منح الإجازة المستحقة فيتظلم العامل لدى مفتش العمل، إذا تبين لمفتش العمل صحة التظلم يرسل إشعاراً الى صاحب العمل يطلب إليه التقيد بأحكام القانون، فإذا أصر صاحب العمل على عدم التقيد يحق للعامل المعني ترك العمل دون إشعار، ولكن الذي يثار في هذا الموضوع استحقاق العامل لبدل الإشعار وتعويض الفصل التعسفي، إذا ترك العمل دون إشعار بالإستناد الى حالة من الحالات المنصوص عليه المادة (29).

(1) لطفا انظر قرار محكمة التمييز رقم 2021/1070 ، تمييز حقوق، منشورات مركز عدالة ، 2021.

(2) سيد، رمضان (1995) ، الوجيز في قانون العمل ، (ط3) ، دار النهضة العربية ، القاهرة، ص307.

(3) هشام، هشام رفعت(1973) ، شرح قانون العمل الأردني، تشريع فقه قضاء، مكتبة المحتسب، عمان ، ص308.

يجب الاشارة بان قانون العمل الأردني لم ينص صراحة على اعتبار الحالات الواردة في المادة (29) فصلا تعسفيا مع أنها في حقيقة الأمر تعد فصلا تعسفيا، بطريقة غير مباشرة، حيث أن صاحب العمل هو الذي دفع العامل على ترك العمل وفجأة بأي حالة من الحالات الواردة في المادة (29) مثل تخفيض الراتب، وتنزيل الدرجة وإلى غير ذلك من الحالات المذكورة سابقا.⁽¹⁾

وهنا يرى الباحث أنه يجب على المشرع النص على اعتبار مثل هذه الحالات فصلاً تعسفياً ويرتب عليه إعطاء العامل بدل إشعار وتعويض الفصل التعسفي المنصوص عليه في المادة (25) من قانون العمل الأردني، كما انها تعتبر من الحالات التي تسقط شرط عدم المنافسة بصورة تبعية، ومما سبق يتعلق بالعقد غير محدد المدة لأن الفصل التعسفي لا يقع إلا على العقود غير محددة المدة، أما في حالة إنهاء العقد محدد المدة بصورة غير مشروعة فلقد رسم المشرع طريقاً آخر للتعويض يتمثل بأجور باقي مدة العقد وفقاً للمادة (26) من قانون العمل الأردني.

ويمكن القول أن إنهاء العقد بالصورة التي رسمها المشرع سابقاً هما وجهان لعملة واحدة من حيث قيام صاحب العمل بانتهاء عقد العمل بطريقه غير مشروع سواء بخطأ منه او بعدم صدور أي خطأ عن صاحب العامل تجاه العامل يبرر إنهاء عقد العمل فان الحكمة من تقرير هذا الأمر المتمثل باعفاء العامل من التزامه بعدم المنافسة هو ان الاثار السلبية لانتهاج الرابطة العقدية على الاستقرار المهني للعامل لا يجوز ان تتضاعف بتقييد حريته عن العمل.⁽²⁾

ونذكر مره اخرى بان المشرع الاردني لم يشير الى هذه الحالات سواء بقانون العمل او القانون المدني الاردني وكنا نتمنى على المشرع الاخذ بما ذهب اليه المشرع المصريهذه الحالة حتى لا تترك الى تقدير القاض الذي قد يفصل بين شرط عدم المنافسة وبين الانهاء للعقد بسبب خطأ صاحب العمل.

حيث جاء في المادة (686) من القانون المدني المصري على ما يلي " لا يجوز لصاحب العمل ان يتمسك باتفاق عدم المنافسة . اذا كان انتهاء العقد من جانب العامل . اذا وقع من صاحب العمل ما يبرر فسخ العقد"، اما المشرع الاماراتي بما ذهب اليه المشرع المصري حيث اورد في الفقرة الثالثة من المادة (909) من القانون المدني بنص يطابق ما ورد في الفقرة الثالثة من

(1) ديب، محمد ، مرجع سابق، ص101.

(2) ديب ، محمد ، مرجع سابق، ص107.

المادة (686) من القانون المصري على أنه "لا يجوز ان يتمسك صاحب العمل بهذا الاتفاق عدم المنافسة . اذا انهى العقد دون ان يقع من العامل ما يبرر ذلك كما لا يجوز له التمسك بالاتفاق اذا وقع منه ما يبرر انهاء العامل للعقد" ، ويتمنى الباحث على المشرع الاردني ان يتخذ ذات الموقف الذي اتخذه كل من المشرع المصري والاماراتي الذان اتخذا موقفا يحقق العدالة للعامل كونه الطرف الضعيف في المعادله، ويتوافق مع توجهات المشرع في تقديم مصلحة العامل على مصلحة صاحب العمل كونه الطرف الأضعف في هذه المعادله.

الفرع الثالث: حالة النزول الصريح أو الضمني عن الشرط

في الواقع لم يتم النص على هذه الحالة في التشريع الأردني والمصري والإماراتي، وعلى الرغم من ان المشرع المصري قد ذكر مجموعة من الحالات التي من شأنها ان تؤدي لإسقاط شرط عدم المنافسة، ومنع صاحب العمل من المطالبة بحقه في عدم منافسة عامله له في عمله، ويعتبر هذا الشرط من الشروط المنطقية والتي من الممكن تطبيقها في جميع القوانين والتشريعات حتى وان لم تنص على مثل هذا الشرط بصورة صريحة كالتشريع الاردني والمصري والإماراتي، فإن مجرد تنازل من وضع الحق من اجله ولمصلحته يعتبر مسقطاً لحقه في المطالبة بالتعويض او مطالبة العامل بالامتناع عن منافسته في العمل.⁽¹⁾

وقد يكون التنازل اما صريحا سواء أكان مشافهة أم كتابه أم بأي وسيلة من الوسائل التي اجازها القانون. او ان يكون ضمنيا يتم استخلاصه من الظروف المحيطة به، فيرى البعض انه اذا احتوت شهادة نهاية الخدمة على أي عبارات من شأنها إخلاء مسؤولية العامل من أي التزامات في مواجهة صاحب العمل، كعبارة "خال المسؤولية" أو "بريء الذمة" أو "خال الطرف" وما يرادفها من عبارات أخرى فهذا يعني ان العامل خال الطرف من كل التزام ويقهم هذا الأمر من هذه العبارة بصورة ضمنية ويمكن للقاضي استخلاصه من معرض حاجة صاحب العمل وكذلك العامل.⁽²⁾

وهنا يثار السؤال هل يشترط قبول العامل تنازل صاحب العمل عن هذه الشرط ، ام أن القبول هو امر منتهي وهنا نجد بانه لا يشترط قبول لانه مقرا لمصلحته ولا حاجه ان يكون هذه التنازل مكتوبيا بل يكفي ان يتم شفاهةً او بالاقرار، ويقصد بالإقرار هنا ان يمتد إلى علم صاحب العمل ان العامل السابق لديه يقوم بأعمال منافسة له ومع ذلك لا يعارض ذلك بالمطلق.

(1) علي يحيى ال زمانان . مرجع سابق . الصفحة 109

* البارح: الريح الحارة في الصيف.

خاتمة

في النهاية لا بد من الإشارة الى ان صاحب العمل لا يمكنه التمسك بشرط عدم المنافسة بصورة مطلقة دون وجود رقابة عليه، فقد يسقط حقه بالتمسك بشرط عدم المنافسة في احوال كثيرة لأن هذا الشرط محاط بقيود قانونية قوية ولصالح العامل، وقد توصل الباحث لمجموعة من النتائج والتوصيات، كما يلي:

أولاً: النتائج

1. يسقط حق صاحب العمل بالتمسك بشرط عدم المنافسة إذا كان سبب انتهاء عقد العمل عائد لخطأ ارتكبه صاحب العمل.
2. يتمتع على صاحب العمل التمسك بشرط عدم المنافسة في حال الاتفاق بينه وبين العامل على إقالة هذا الشرط أو العقد بكامله.
3. كما يتمتع على صاحب العمل التمسك بشرط عدم المنافسة في حال كان إنهاء العقد بإرادته المنفردة.

ثانياً: التوصيات:

1. يوصي الباحث بضرورة وضع نظام قانوني متكامل من اجل معالجة شرط عدم المنافسة نظرا لأهميته.
2. ضرورة منح قاضي الموضوع سلطات تقديرية واسعة في معالجة شرط عدم المنافسة وإقراره وإسقاطه في حال كان هذا الشرط مجحفا بحق العامل.
3. ضرورة انشاء جداول تتضمن المهن التي يمكن ان يتضمنها شرط عدم المنافسة وقصر هذا الشرط على المهن التي قد تتضمن منافسة حقيقية من قبل العامل لصاحب العمل.

قائمة المراجع

1. ابن منظور الافريقي (1993)، لسان العرب، دار إحياء التراث العربي، مؤسسة التاريخ العربي ، بيروت، باب الشين.
2. أبو بكر، محمد خليل يوسف (2019) ، التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل بين التشريع وأحكام القضاء، مجلة العلوم القانونية والسياسية، (ع3) ، (س3) ، الجمعية العلمية للبحوث والدراسات الاستراتيجية، عمان.
3. حتاملة، شذا سليم (2016) ، شرط عدم المنافسة في عقد العمل الفردي في القانون الأردني، رسالة ماجستير، الجامعة الاردنية.
4. حلو، محمد سامر (2018)، أثر شرط عدم المنافسة في موازنة مصالح اطراف عقد العمل، دراسة مقارنة بين التشريع الاماراتي والامريكي، دار النهضة العربية ، القاهرة.
5. حمادنة، عبد الله فواز(2011) ، سلطة المحكمة في تقدير التعسف عند انتهاء عقد العمل، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط.
6. سيد، رمضان (1995) ، الوجيز في قانون العمل ، (ط3) ، دار النهضة العربية ، القاهرة.
7. شعبان، سجي عمر (2021)، ضوابط الشروط المقترنة بالعقد في الشريعة والقانون، دراسة مقارنة، مجلة كلية القانون للعلوم القانونية والسياسية، (م10) ، (ع37).
8. الصراف، عباس(1975)، شرح عقد البيع في القانون المدني الكويتي، دار البحوث العلمية للنشر ، الكويت.
9. عبد الحليم، سلامة عبدالنواب عبد الحليم (2005) ، التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل، دراسة مقارنة ، دار النهضة العربية.
10. عبد الرحمن، احمد(1995) ، التقيد الأفقي للمنافسة مع التركيز على اتفاق تحديد الأسعار، مجلة الحقوق ، (ع4).
11. عبد الرحمن، احمد شوقي (2005) ، الخطأ الجسيم للعامل المبرر للفصل بعد الاخطار . منشأه المعارف . لاسكندرية ، مصر.
12. العتوم، منصور(1999) ، شرح قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996، (ط2).

13. علي، محمد انور حامد (2012)، حقوق وواجبات العمال في ظل قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة.
14. فارس، عمر (2019)، نطاق شرط عدم المنافسة في قانون العمل الإماراتي، مجلة الأمن والقانون، (م27)، (ع1)، أكاديمية شرطة دبي، الإمارات.
15. كتو، محمد شريف (2010)، قانون المنافسة والممارسات التجارية وفقا للأمر 3/3 والقانون 2-4، منشورات البغدادي، الجزائر.
16. كرم، عبد الواحد (1998)، قانون العمل في القانون الأردني، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان.
17. مجمع اللغة العربية (2006)، المعجم الوجيز، طبعة وزارة التربية والتعليم، القاهرة.
18. محمصاني، صبحي (1972)، النظرية العامة للموجبات والعقود في الشريعة الإسلامية، الجزء الثاني، (ط2)، دار العلم للملايين، بيروت.
19. منصور، مصطفى (2007)، الأخطاء الجسيمة في قانون العمل، دار الهدى للطباعة والنشر، (ط1).
20. هشام، هشام رفعت (1973)، شرح قانون العمل الأردني، تشريع فقه قضاء، مكتبة المحتسب، عمان.
21. يوسف، إلياس (1989)، الوجيز في شرح قانون العمل، الرصافة، د ن.

