



في بعض البلدان، وأثناء عملية التوظيف، يطلب العديد من أصحاب العمل من الموظفين الجدد التوقيع على عقد عمل يتضمن (وضع قيد) عدم المنافسة. في هذا العقد، يوافق فيه الموظف (بدراية او بدون دراية) على (قيد) عدم بدء عمل تجاري منافس للشركة التي يعمل لديها أو الذهاب للعمل لدى المنافسين، وذلك لفترة من الوقت، في العادة تكون هذه الفترة مكتوبة ومحددة في عقد العمل، بالإضافة الى تحديد للمنطقة الجغرافية التي لا يمكن العمل في حدودها وذلك بعد انتهاء علاقته التعاقدية مع الشركة.

يحاول هنا أصحاب العمل من خلال هذا القيد الحفاظ على عملائهم بالإضافة الى الحفاظ على اسرار شركاتهم وعلى الخبرات التي لديها والاحتفاظ بممارساتهم واستراتيجياتهم لأنفسهم، حيث يسمح عقد العمل المقيد (عدم المنافسة) للشركة بالتحكم في تصرفات موظفيها السابقين لفترة زمنية ربما تكون في بعض الاحيان طويلة وذلك بعد مغادرتهم للشركة مما قد يحد وبشدة من استمرار الموظفين ووصولهم إلى وظائف في المستقبل في نفس مجال عملهم السابق .

في كثير من الاحيان يُطلب من الموظفين من جميع المستويات: المديرين التنفيذيين بكافة مستوياتهم، المبيعات والمالية، والمبرمجين...التوقيع على هذا النوع من العقود المقيدة (عدم المنافسة) اي باختصار , اتفاقية (عدم المنافسة) هي عقد بين الموظف و صاحب العمل , يمنع (يقيد) الموظف من العمل في شركات منافسة في نفس مجاله السابق أو بدء عمل خاص به في نفس النشاط الذي كان يعمل فيه مع الشركة, وهنا يجب أن يوضح العقد المقيد بهذا البند ( القيد) المدة الزمنية والمنطقة الجغرافية كما ذكرنا سابقا والتي (تقيد) تحد خيارات الموظف عند البحث عن وظيفة جديدة في شركة اخرى منافسة.

## تطرق نظام العمل في المملكة العربية السعودية لهذا الموضوع في فقرة رقم ثلاث وثمانون 25 صفحة 37 والتي تنص على التالي:

1- إذا كان العمل المنوط بالعمل يسمح له بمعرفة عملاء صاحب العمل، جاز لصاحب العمل -حمائية لمصالحه المشروعة- أن يشترط على العامل ألا يقوم بعد انتهاء العقد بمناقسته، ويجب لصحة هذا الشرط أن يكون محرراً ومحدداً من حيث الزمان والمكان ونوع العمل ويجب ألا تزيد مدته على سنتين من تاريخ انتهاء العلاقة بين الطرفين.

2 - إذا كان العمل المنوط بالعمل يسمح له بالاطلاع على أسرار عمله، جاز لصاحب العمل-حمائية لمصالحه المشروعة- أن يشترط على العامل ألا يقوم بعد انتهاء العقد بإفشاء أسرار، ويجب لصحة هذا الشرط أن يكون محرراً ومحدداً، من حيث الزمان والمكان ونوع العمل .

3- استثناء من أحكام هذا النظام، لصاحب العمل رفع دعوى خلال سنة من تاريخ اكتشاف مخالفة العامل لأي من التزاماته الواردة في هذه المادة .

## ماذا سيتحدث للموظف ادا لم يتبع او يتقيد بهذا الشرط (القيد)؟

إذا أراد صاحب العمل (الشركة) المؤسسة المنظمة من الموظف اتباع هذا الشرط (القيد) ولكن الموظف تجاهل ذلك، فيمكن للشركة فقط منعه من تولي وظيفة جديدة عن طريق رفع دعوى قضائية إلى المحاكم المختصة. قد يبدو هذا الامر مقلًا للغاية، لكنه ربما يستغرق وقتًا طويلاً في المحاكم (حسب أنظمة كل دولة) ويمكن أن يكون مكلفاً مادياً لدى بعض الشركات، لذا فقد تقوم الشركات بتجاهل ذلك وعدم ملاحقة الموظف - خاصة إذا كان التقيد واسعاً وغير محدد. ربما تتغافل بعض الشركات عن هذا الشرط رغبة منها بعدم التضييق على الموظف او منعه من البقاء في نفس مدينة او منطقته وفي نفس المجال الذي يتقنه. يعتمد هذا الامر على تفهم وتقدير ادارات الموارد البشرية التي تضع مثل هذا الشرط في عقودها.

## ما أثر هذا القيد (عدم المنافسة) على الموظفين وعلى الاقتصاد بشكل عام؟

في بعض مناطق العالم مثل ولاية كاليفورنيا في الولايات المتحدة الامريكية وبعض الولايات الاخرى التي ترفض مثل هذه القيود تتمتع باقتصادات قوية، خاصة في قطاع التكنولوجيا، وذلك بسبب الحرية التي يحصل عليها العمال في تحركاتهم والتي تساهم في نشر المعرفة وتبادل الخبرات. بدلاً من توريث الشركات في دعاوى قضائية، ربما تكون مكلفة على الشركات، بشأن حقوق الموظفين والخاصة بالعقود المقيدة، وبدلاً من الحد من تنقل الخبرات وتبادل المعارف بين العاملين في قطاع او صناعة ما، وبدلاً من صنع فجوة كبيرة بين العرض والطلب وشح الخبرات، تقوم الشركات بتغاضي عن هذا القيد وعدم وضعه من الأساس في عقود التوظيف.

في الختام، يجب مراعاة ظروف الموظفين الذين وقعوا على عقود عمل تحتوي على مثل هذا الشرط (القيد) وخاصة الموظفين اصحاب الوظائف الغير مؤثرة وذلك قدرًا لمستطاع. تسمك الشركات بمثل هذه القيود يسهم في تقليص انتقال الخبرات والمعارف بين الشركات. ايضا من المهم ان يساهم الموظفون بزرع الثقة في القطاعات التي يعملون فيها وان يحترموا اخلاقيات العمل بما يحفظ مصالح الشركات التي يعملون سابقا بها والشركات الجديدة وان لا يسهموا بزيادة وتيرة فرض مثل هذه القيود على طالبي العمل عند التوظيف.

شكرا لمروركم الكريم

د. امين ال الشيخ

[@mediatameen](https://www.instagram.com/mediatameen)

[ameen@mediatameen.com](mailto:ameen@mediatameen.com)

[www.mediatameen.com](http://www.mediatameen.com)

الان دورك، ما هو رأيك بخصوص هذا القيد؟ هل تؤيد او تعارض وجوده؟