

الحدود القانونية لشرط عدم المنافسة لحماية الأسرار التجارية ضمن علاقة العمل (دراسة مقارنة)

Legal Limits of the Non-Competition Clause to Protect Trade Secrets in Employment Relationships (Comparative Study)

م.د. احمد رزاق نايف

جامعة ذي قار - كلية القانون

Ahmed.razzaq@ijsu.edu.iq

تاريخ استلام البحث: ٢٠٢٥/٥/١٠ تاريخ قبول النشر: ٢٠٢٥/٨/٢٤

الملخص:

يُعد شرط عدم المنافسة، مقرونًا بالالتزام بالمحافظة على الأسرار التجارية، استثناءً دقيقًا على مبدأ حرية العمل المكفول دستوريًا وقانونيًا، إذ لا يُعتد به إلا حيث تقتضي الضرورة حماية مصالح رب العمل المشروعة، شريطة أن يكون العامل قد اطّلع بحكم وظيفته على معلومات جوهرية ذات قيمة اقتصادية. وقد أحسن المشرع العراقي تنظيم هذا الشرط في المواد (٩٠٩/هـ، ٩١٠، ٩١١) من القانون المدني والمادة (٤٢/ثانيًا/ج) من قانون العمل، مُقرًا إياه بشروط جوهرية: بلوغ العامل سن الرشد، وتحديد بحدود معقولة من حيث الزمان والمكان ونوع العمل، ضمانًا لعدم تحوله إلى أداة استغلال أو قيد يُهدد مستقبل العامل الاقتصادي، كما عزز هذا الاتجاه بالاستناد إلى المبادئ الدولية، ولا سيما ما ورد في اتفاقية "تريس"، التي اشترطت السرية، والقيمة التجارية، وإجراءات الحفظ المعقولة كأساس لحماية الأسرار التجارية.

ويكشف هذا البحث عن الدور المحوري لشرط عدم المنافسة في تحقيق معادلة دقيقة بين مصلحتين متعارضتين: صيانة الذمة المعنوية لصاحب العمل بما تحويه من أسرار ومصالح اقتصادية، وضمان حق العامل الدستوري في حرية الكسب والعمل. فقد أجاز المشرع للعامل التحلل من الشرط بدفع الشرط الجزائي، مع حفظ حق صاحب العمل في التعويض التكميلي أو المطالبة بإزالة المخالفة، ومنعًا لتحوّله إلى صورة من صور الاستعباد الوظيفي. كما بسط التحليل مسؤولية العامل عند الإخلال بهذا الشرط، سواء من حيث التعويض أو الفسخ أو التدابير القضائية كالمُنْع من ممارسة النشاط المنافس، وبيان مسقطات الشرط القانونية والاتفاقية، مؤكدًا أن سقوطه لا يعني بحال رفع الالتزام المستقل بالكتمان، الذي يستمد سنده من القانون والعرف ومبدأ حسن النية. وإن الحماية الفعّالة للأسرار التجارية لا تتحقق إلا من خلال مزيج متكامل من التدابير العقدية والتشريعية والقضائية، مقرونة بمقترحات إصلاحية، أبرزها: تعويض العامل عن فترة عدم المنافسة، وتحديد مدة دنيا لالتزام السرية، وسنّ نصوص خاصة تجرّم أو تردع إفشاء الأسرار التجارية. وهكذا يظل شرط عدم المنافسة أداة حامية رفيعة، محكومة بحدود الضرورة والعدالة، توازن بين حماية الاستثمار وصيانة حرية الإنسان في العمل.

الكلمات المفتاحية: الحدود القانونية، الأسرار التجارية، شرط عدم المنافسة، عدم الإفصاح، عقد

العمل التجاري، الحماية العقدية



Abstract:

The non-compete covenant, in conjunction with the duty to safeguard trade secrets, constitutes a carefully delineated exception to the constitutional and legal principle of freedom of work. Its enforceability is justified solely where necessity demands the protection of the employer's legitimate interests, provided that the employee, by virtue of their position, has gained access to material information of substantial economic value. The Iraqi legislature has addressed this covenant with notable precision under Articles (909/e, 910, 911) of the Civil Code and Article (42/Second/C) of the Labor Law, conditioning its validity upon essential requirements: attainment of legal capacity by the employee, and limitations reasonably circumscribed in terms of duration, geographic scope, and type of activity. These conditions are designed to prevent the clause from degenerating into an instrument of exploitation or a restriction that imperils the employee's economic future. This approach is further reinforced by reference to international standards, most prominently the TRIPS Agreement, which predicates the protection of trade secrets upon confidentiality, commercial value, and reasonable measures of preservation.

This study elucidates the pivotal role of the non-compete covenant in striking a delicate equilibrium between two competing interests: the preservation of the employer's intangible assets—comprising trade secrets and proprietary economic interests—and the protection of the employee's constitutionally guaranteed right to work and earn a livelihood. To that end, the legislature permits the employee to liberate themselves from the restriction by paying the stipulated penalty, while safeguarding the employer's entitlement to supplementary damages or judicial relief aimed at cessation of the violation, thereby precluding the clause from assuming the character of professional servitude. The analysis further examines the liability of the employee in the event of breach, encompassing compensation, contract termination, and judicial measures such as injunctive relief against engaging in competitive activities. It also surveys the statutory and contractual grounds for the covenant's extinction, affirming that such extinction does not absolve the independent obligation of confidentiality, whose legal foundation rests in statute, custom, and the overarching principle of good faith.

The study concludes that the effective protection of trade secrets can be realized only through a comprehensive synthesis of contractual stipulations, legislative frameworks, and judicial mechanisms, supplemented by reformative proposals—most notably, the provision of compensation to employees during the non-compete period, the establishment of a minimum term for confidentiality obligations, and the enactment of specific provisions criminalizing or deterring the disclosure of trade secrets. Accordingly, the non-compete covenant endures as a sophisticated protective instrument, circumscribed by the imperatives of necessity and justice, harmonizing the protection of investment with the preservation of human freedom to work.

Keywords: legal boundaries, trade secrets, non-compete clause, non-disclosure, employment contract commercial business, contractual protection

المقدمة:

نظم المشرع التجاري مجموعة من الأصول التي يركز عليها التاجر في عمله، ولعل اهم اصل هو السر التجاري لمشروعه، الذي يمثل قيمة تنافسية له، قد يشتمل هذه السر على معلومات فنية أو قنية أو تسويقية تكون هي المصدر الاساسي للربح والتنافس في السوق، وبحكم طبيعة عمل العامل في المشروع التجاري قد يطلع على هذه الاسرار التجارية، ومن هنا تبرز الحاجة إلى حماية هذه المعلومات من الاستخدام أو التسريب من قبل العامل لمصلحة منافس اخر، طالما هو داخل اطار علاقة عمل مع صاحب المشروع التجاري في اثناء تنفيذ العقد أو بعد انتهائه.

وقد تضمنت التشريعات المنظمة لعلاقات العمال بأصحاب العمل وسائل لحماية الاسرار التجارية، ولعل الالم فيها هو ادراج شرط عدم المنافسة، والذي عادة يضمن في عقد العمل كقيد لمنع العامل عند انتقاله إلى عمل اخر، أو عمل مشابه، أو منافس، لفترة معينة من الزمن، أو مكان معين، من ممارس ذات العمل الذ كان يمارسه باسمه الشخصي، أو لحساب شخص اخر، مستغلاً خبرته في عمله السابق كاشفاً لسر المهنة الذي كان يطلع عليه، أو اذاعة هذه السر علناً أو التصرف به بمقابل للأغيار.

غير أن ادراج شرط عدم المنافسة يثير اشكالات عديدة كونه يتعارض مع حرية العمل المكفولة للعامل فقد جاء بنص المادة (٢٢) من الدستور العراقي^(١) النص على " اولاً: العمل حق لكل العراقيين بما يضمن لهم حياة كريمة. ثانياً: ينظم القانون العلاقة بين العمال واصحاب العمل على اسس اقتصادية مع مراعاة قواعد العدالة الاجتماعية" طالما ان العمل حق لكل العراقيين فإن ادراج هذه الشرط يجب ان يتحدد حدود مشروعيته من حيث المدة والمكان والمصلحة، ففي ظل غياب تنظيم تفصيلي لهذا الشرط في القانون المدني العراقي^(٢)، وقانون التجارة العراقي^(٣)، إلا ان قانون العمل العراقي^(٤)، عند البحث في نصوصه نجد اغلب القواعد التي تنظم علاقة العامل بصاحب العمل امره، استناداً إلى أن العامل يُعد الطرف الأضعف اقتصادياً وقانونياً في هذه العلاقة التعاقدية. ومن ثم، فإن الأحكام الواردة في القانون تُعد من النظام العام، ولا يجوز الاتفاق على ما يخالفها بما يضر بحقوق العامل أو يخل بالتوازن العقدي، وذلك استناداً إلى المادة (٢) من القانون التي تنص على ضرورة حماية حقوق العمال وتحقيق العدالة في علاقات العمل.

وفي هذا السياق، أقر قانون العمل التزامات محددة تقع على عاتق العامل، سواء أثناء سريان العلاقة التعاقدية أو حتى بعد انتهائها، ومن بينها الالتزام بالحفاظ على أسرار العمل. وعلى الرغم من أن قانون العمل العراقي لم يرد فيه نص صريح تحت عنوان "شرط عدم المنافسة"، إلا أن الالتزام بالسرية يُفهم ضمناً ضمن قواعد حسن النية في تنفيذ العقد، وبالقياص إلى ما ورد في المادة (١٥٠) من القانون المدني، والتي تُوجب تنفيذ العقد وفقاً لما اشتمل عليه من التزامات وبما يقتضي حسن النية.

ويُعد إفشاء العامل لمعلومات متعلقة بعملاء صاحب العمل أو بأسرار فنية وتجارية اكتسبها خلال فترة عمله - سواء تم ذلك أثناء العلاقة التعاقدية أو بعدها - إخلالاً واضحاً بهذا الالتزام، ويشكل تهديداً للمصلحة الاقتصادية لصاحب العمل، خصوصاً عندما تكون تلك المعلومات ذات أهمية تنافسية عالية لا يحق للعامل الاطلاع عليها إلا استناداً إلى العلاقة التعاقدية التي تربطه بصاحب لعمل.



أهمية البحث:

أولاً: الأهمية العلمية: تُعالج هذه الدراسة موضوع "عدم افصاح السر التجاري" في سياق العلاقة العمالية، بوصفه من المواضيع الحساسة التي تمس التوازن بين حقوق العامل وواجباته، خاصة في المسائل المرتبطة بالمعلومات السرية ذات الطبيعة التجارية. وتؤكد الدراسة على أن الأصل هو تمتع العامل بحقوقه كاملة وفقاً لأحكام المادة (٤٢) من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥، والتي تضمن احترام كرامته وحقوقه الأساسية في العمل. ومن جهة أخرى، فإن التزام العامل بعدم إفشاء أسرار العمل يُعد واجباً قانونياً وأخلاقياً، كما ورد في المادة (٤٢/ ثانياً/ج) من نفس القانون، والتي تنص على التزام العامل بعدم إفشاء الأسرار التي يطلع عليها بحكم عمله، حتى بعد انتهاء علاقة العمل.

وتتناول الدراسة كذلك مفهوم الأسرار التجارية وصورها في البيئة العملية، مع التمييز بين المعلومات التي تُعد محمية قانوناً، وتلك التي لا تدخل ضمن نطاق السرية. وتوضح مدى ارتباط هذه المعلومات بالنشاط التجاري والاقتصادي للمؤسسة.

ثانياً: الأهمية القانونية والتجارية: تبرز هذه الدراسة أهمية قانونية وتجارية متكاملة، إذ تسلط الضوء على العلاقة الوثيقة بين السرية المهنية وحماية الأسرار التجارية في ظل غياب تشريع خاص ينظم هذه المسائل في القانون العراقي بشكل مستقل. ومن هنا، فإن الاعتماد يقع على نصوص قانون العمل ذات الصلة، وفي الجانب التجاري التي اشارت اليها المادة (١٢٣) بطريقة غير مباشرة، ونأمل ان تمثل هذه الدراسة مرجعاً مهماً لأصحاب المشاريع والمؤسسات في وضع آليات قانونية فعالة لحماية معلوماتهم التجارية الحساسة، والتي يُعد إفشاؤها تهديداً مباشراً للمنافسة المشروعة ومصالح المؤسسة في السوق. كما تسعى الدراسة إلى تعزيز الوعي لدى كل من العامل وصاحب العمل بأهمية إبرام اتفاقات عدم الإفصاح ضمن العقود العمالية، لتكون سنداً قانونياً يحفظ الحقوق، ويُحقق الاستقرار في بيئة العمل، ويحمي المؤسسات التجارية من الأضرار التي قد تنتج عن تسريب المعلومات أو استغلالها من الغير.

اشكالية البحث: تُعد الأسرار التجارية من أبرز القضايا التي تستوجب حماية قانونية خاصة في إطار العلاقة التعاقدية بين العامل وصاحب العمل، حيث تمثل هذه الأسرار جزءاً جوهرياً من رأس المال المعنوي للمؤسسات. ويُعد شرط عدم الإفشاء من أهم الالتزامات التعاقدية التي يتم النص عليها في عقود العمل كوسيلة لحماية هذه الأسرار. وتتبع أهمية هذه الدراسة من الحاجة إلى تسليط الضوء على مدى فعالية النصوص القانونية في قانون العمل العراقي ذات الصلة بهذا الالتزام، لا سيما عند انتهاء العلاقة التعاقدية بين الطرفين. وتدور الإشكالية القانونية حول الحدود القانونية لهذا الالتزام، والأساس القانوني الذي يستند إليه، والآثار المترتبة على الإخلال به سواء من العامل أو صاحب العمل بعد انتهاء عقد العمل.

حيث ان المشكلة الاساسية لهذه الدراسة هي عدم وجود مادة صريحة ومباشرة في لا في القانون التجاري العراقي ولا في قانون العمل تنظم بشكل تفصيلي شرط عدم الإفشاء أو حماية الأسرار التجارية،

كما هو الحال في بعض التشريعات الأخرى، باستثناء بعض المواد العامة التي تُعنى بحماية مصالح صاحب العمل وتنظيم علاقة العمل، وأبرزها: المادة (٤٢) من قانون العمل العراقي، والتي تتعلق بالتزامات العامل، وتتص على " عدم افشاء اي اسرار يطلع عليها بحكم عمله" وهذه المادة تشكل الأساس القانوني الذي يمكن الانطلاق منه عند الحديث عن شرط عدم الإفشاء كالتزام قانوني وتعاقدي ويُصاغ التساؤل الرئيسي لهذه الدراسة على النحو الآتي: ما مدى كفاية الأحكام الواردة في قانون العمل العراقي لحماية الأسرار التجارية بوصفها التزامًا تعاقديًا من خلال شرط عدم الإفشاء في عقد العمل الامر الذي يتولد عنه في بعض الاحيان منافسة غير مشروعة؟

تساؤلات الدراسة الفرعية:

١. تحديد مفهوم شرط عدم المنافسة والاسرار التجارية وماهي متطلبات الخاصة بهذه المفاهيم وما مدى الحماية القانونية التي يوفرها لها التشريع العراقي والقانون المقارن؟
٢. ماهي الاثارة القانونية والمسؤولية المترتبة على العامل عند انتهاك شرط عدم المنافسة وترتب عليه افشاء الاسرار التجارية الخاصة بصاحب العمل؟

منهج وخطة البحث: اتبعنا في هذه الدراسة على المنهج التحليلي الذي يقوم على التحليل التفصيلي للنصوص القانونية ذات الصلة، مع الإشارة إلى النصوص القانونية في قانون العمل العراقي والقوانين المقارنة التي تتناول موضوع عدم الإفصاح وحماية الأسرار التجارية، وتحليلها لاستخلاص الأحكام التي تفسر الموضوع محل البحث مقسمين الى مبحثين:

المبحث الاول: تحديد ماهية شرط عدم المنافسة والاسرار التجارية في علاقات العمل.

المطلب الاول: مفهوم شرط عدم المنافسة والاسرار التجارية

الفرع الاول: تعريف شرط عدم المنافسة.

الفرع الثاني: تعريف الاسرار التجارية.

المطلب الثاني: متطلبات شرط عدم المنافسة الخاصة بالأسرار التجارية.

الفرع الاول: المتطلبات الخاصة بأطراف الشرط.

الفرع الثاني: المتطلبات الخاصة بمحل الشرط.

المبحث الثاني: الآثار القانونية لشرط عدم المنافسة في حماية الأسرار التجارية ومسقطاته.

المطلب الاول: الآثار القانونية لشرط عدم المنافسة في علاقة العمل.

الفرع الأول: أثر الشرط في تقييد حرية العامل وضمان حماية الأسرار التجاري

الفرع الثاني: مسؤولية العامل القانونية عند الإخلال بشرط عدم المنافسة

المطلب الثاني: مسقطات شرط عدم المنافسة وانعكاسها على حماية الأسرار التجارية

الفرع الأول: الحالات التي يسقط فيها شرط عدم المنافسة قانونًا أو اتفاقًا

الفرع الثاني: أثر سقوط شرط عدم المنافسة على إمكانية إفشاء الأسرار التجارية واستغلالها



المبحث الأول: تحديد ماهية شرط عدم المنافسة والاسرار التجارية في علاقات العمل

يوصف عقد العمل بأن عقد رضائي، أي ان ينعقد بمجرد اتفاق ارادة الطرفين دون حاجة إلى الكتابة^(٥)، وقد اشار المشرع العراقي في قانون العمل في المادة (١/تاسعاً) الى أن عقد العمل هو اي اتفاق سواء كان صريحاً أم ضمناً، شفويّاً أو تحريريّاً، فالصفة الرضائية لهذه العقد قد تجعل من اصحاب العمل أن يدرج شروط في عقد العمل يلزم بها العامل ولعل من اهم هذه الشروط هو شرط عدم منافسة رب العمل، وعدم افشاء اي سر تجاري يطلع عليه بحكم عمله سواء أكان اثناء تنفيذ العقد أو بعده انتهائه، ولبيان مفهوم هذه الشروط يقتضي أن بين على حده كل منها في مطلبين:

المطلب الأول: مفهوم شرط عدم المنافسة والاسرار التجارية

نصت المادة (٢٣) من الاعلان العالمي لحقوق الانسان^(٦)، على أن " لكل شخص حق العمل، وفي حرية اختيار عمله، وفي شروط عمل عادلة ومُرضية، وفي الحماية من البطالة" وقد اشارة إلى ذلك دستور جمهورية العراق في المادة (٢٢) بالنص على " أولاً: العمل حق لكل العراقيين بما يضمن لهم حياة كريمة"، وتطرق المشرع العراقي في قانون العمل بالمادة (٤) إلى ان العمل حق لكل مواطن قادر عليه واطارة في المادة (٦) من القانون نفسه إلى ان حرية العمل مصونة ولا يجوز تقييد أو انكار الحق في العمل.

ويتضح من النصوص أن الاصل حرية العامل مصونة، وحق في العمل ثابت ومنظم بنصوص قانونية امره لا يجوز الاتفاق على مخالفتها^(٧)، وبالتالي أي يشرط يدرج يقيّد من حرية العامل أو يسلب أي حق أو يجبره على التنازل عنه يعد باطلاً حسب نص المادة (٤/١ ثانياً) من قانون العمل العراقي^(٨). واستثناءً من الاصل يعد ادراج شرط عدم المنافسة خروجاً على الاصل، فعندما تنتهي علاقة العمل بين العامل وصاحب العمل يكسب هذا الالتزام اهميته، من ناحية اطلاع العامل على معلومات أو بيانات تتعلق بنشاط صاحب العمل نتيجة لأداء مهامه أو بسبب مباشر منها، ما يُعد من الاسرار المهنية التي يلتزم بعدم إفشائها أو استغلالها لمصلحته الشخصية أو لمصلحة طرف ثالث، وخاصة إذا كانت المعلومات التي حصل عليها العامل تتعلق بجوانب جوهرية في عمل أو نشاط صاحب العمل، سواء أثناء سريان عقد العمل أو بعد انتهائه، وعليه سنقسم هذا المطلب إلى فرعين:

الفرع الأول: تعريف شرط عدم المنافسة

لم يتضمن قانون العمل العراقي نصاً بين فيه شرط عدم المنافسة بشكل صريح^(٩)، وهذه لا يعني القول إن هذا الشرط باطلاً أن تم ادراجه من قبل صاحب العمل على العامل، فعند الرجوع إلى احكام القانون المدني العراقي نجد أن المشرع العراقي في المادة (٩١٠) التي جاء فيها النص على " ١. إذا كان العمل الموكول إلى العامل يمكنه من معرفه عملاء رب العمل أو الاطلاع على سر اعماله كان للطرفين أن تفقا على إلا يجوز للعامل بعد انتهاء العقد أن ينافس رب العمل، ولا أن يشترك في أي مشروع يقوم بمنافسته" وقد وضع المشرع في الفقرة الثانية من هذه المادة مجموعة من الشروط لصحة هذا الاتفاق بين صاحب العمل ولعامل.

وعند مقارنة موقف القانون العراقي مع نظام العمل والعمال السعودي^(١٠) نجد ان المشرع السعودي هو الاخر لم يتضمن تعريف لشرط المنافسة، وقد اكتفى بالنص عليه في المادة (١/٨٣) على انه " إذا كان العمل المنوط بالعمل يسمح له بمعرفة عملاء صاحب العمل، جاز لصاحب العمل - حماية لمصالحه المشروعة- أن يشترط على العامل إلا يقوم بعد انتهاء العقد بمنافسته ويجب لصحة هذا الشرط أن يكون محرراً ومحددأ، من حيث الزمان والمكان ونوع العمل، ويجب أن لا تزيد مدته على سنتين من تاريخ انتهاء العلاقة بين الطرفين" ويتضح من خلال هذه النص ان المشرع السعودي حدد مدة سنتين لعدم المنافسة^(١١)، ونحن نرى ان هذا التحديد الزمني يعطي ذريعة لصاحب العمل بتقييد حرية العامل خلال هذا الفترة فالأصل حرية العامل بالعمل واستثناءً تقييد العامل بعدم المنافسة، لا بل حتى شرط عدم المنافسة الاصل فيه الاطلاق واستثناءً التقييد فإذا ترتب على المنافسة افساء السر يقيد العامل بهذه الشرط، برأينا كان من الافضل أن يحدد معيار للعمل المنافسة ذاته دون تقيده بمدة زمنية معينة.

وتجدر الاشارة إلى أن قانون التجارة العراقي السابق لسنة ١٩٤٣ الملغي^(١٢)، لم يضع تعريف للمنافسة غير المشروعة وانما اشار إلى صورها واحكامها والجزاء المترتبة على مخالفتها في المواد (٦٢-٧٠)، أما قانون التجارة لسنة ١٩٧٠ الملغي^(١٣) فقد نظم احكام المنافسة غير المشروعة في المواد (٩٨/٩٩) مبيّن مفهوم المنافسة بالمادة (٩٨) حيث نص على انها " كل فعل يخالف العادات والاصول الشريفة المرعية في المعاملات التجارية" وتناول نصوص قانون المنافسة ومنع الاحتكار العراقي^(١٤)، تعريف المنافسة في المادة (١/اولاً) بصفة عامة ولم يشير المشرع في هذا القانون الى شرط عدم المنافسة^(١٥).

وقد عرف بعض الفقه " استخدام الشخص لطرق وسائل منافية للقانون والعادات والشرف" ^(١٦)، وعرفها البعض الاخر بانها " كل عمل أو تصرف يهدف إلى جذب اكبر عدد من العملاء وذلك بإتباع أساليب غير مشروعة مثل تضليل أو تشويه سمعة منافسيه أو الاساءة إلى منتجه" ^(١٧)، أما شرط عدم المنافسة عرفه بانه " اتفاق بين صاحب العمل والعامل عند ابرام عقد العمل او يدرج باتفاق لاحق، يكون مضمونه ان يتمتع العامل عن منافسة صاحب العمل اثناء فترة تنفيذ العقد أو بعد الانتهاء من عقد العمل من ممارسة ذات العمل لحسابه او لحساب الغير" ^(١٨)، ويعرف "بانه شرط عقدي يلتزم العامل فيه بعدم تحصيل منافع تجارية من خلال نشاط تجاري يمثل صاحب العمل السابق" ^(١٩).

ويمكننا ان نعرف شرط عدم المنافسة بالقول " هو شرط نابغ من التزام قانوني أو تعاقدية أو من طبيعة الالتزام، يكون بمقتضاه لصاحب العمل منع العامل بعدم المنافسة في أي عمل مارسه لديه، وكانت طبيعة العمل الذي مارسه العامل تنطوي على معرفه عملاء رب العمل أو افساء أو استغلال سر اطلع عليه العامل اثناء قيام العلاقة العمالية أو بعدها وينتهي هذا السر لحين شيوعه بين الافراد" ومن هذا التعريف ما نراه أن فتح العامل عملاً مشابه للعمل الذي كان يمارسه أو انتقاله للعمل في مشروع لصاحب عمل اخر مشابه لعمله السابق، لا يعد في هذه الحالة قد نافس أو انتهك شرط عدم المنافسة، وذلك لان



طبيعة الاعمال في المشاريع والاسواق التشابه، فانتهاك شرط عدم المنافسة يتحقق اذا انطوى على قيام العامل بإفشاء أو استغلال السر الذي كان يطلع عليه بحكم عمله.

ونسوق المثال الآتي لتعريفنا: لو كان لدينا عامل في ورشة نجارة أو حدادة، ثم انتقل هذا العامل للعمل في ورشة نجارة أو حدادة اخرى لصاحب عمل ثاني، أو قام بفتح هذه الورشة بنفسه، إلى هذه القدر لا يكون العامل قد نافس أو انتهك شرط عدم المنافسة، والقول بخلاف ذلك نكون قيدنا حرية العمل بشكل مطلق وذلك ان طبيعة الاعمال تقتضي التشابه، وبرائنا تحقق المنافسة في هذا المثال، إذا ما اطلع العامل على سر في بحكم طبيعة عمله كأن يتعلق هذه السر بطرق القياس أو في عمل الزخارف والنقوش لم تكن شائع أو يطلع عليها احد غيره، ومن ثمة قام هذه العامل بإفشاء أو استغلال هذه السرة بعمل اخر يكون العامل عندئذ قد انتهك شرط عدم المنافسة.

الفرع الثاني: تعريف الاسرار التجارية

أن الاتفاق على شرط عدم المنافسة المنصوص عليه المادة (٩١٠) من القانون المدني، وضع المشرع لصحة الاتفاق عليه بين صاحب العمل والعامل مجموعة من الشروط ولذلك عند عدم تحقق أي شرط من هذا الشروط لا يوجب على العامل الالتزام به حتى لو كان متفق عليه، ومن هذه الشروط هو إذا كان العمل الموكل للعامل يمكنه من الاطلاع على سر اعمال صاحب العمل، أما إذا كان العمل الموكل للعامل لا يمكنه من الاطلاع على أي سر من اعمال صاحب العمل وكان عملاً عادياً، فلا يتوجب على العامل الالتزام بعدم المنافسة بعد انتهاء عقد العمل، وقد يثار تساؤل عن طبيعة الاسرار التي يطلع عليها العامل بحكم العمل الموكل إليه والتي يتوجب عليه عدم الكشف عنها ومنافسة رب العمل؟

بحكم العمل الموكل للعامل قد يطلع على اسرار خاصة بأعمال صاحب العمل، فأوجب المشرع حسب نص المادة (٩٠٩/هـ) من القانون المدني العراقي على العامل أن يحتفظ بأسرار رب العمل الصناعية والتجارية، حتى بعد انقضاء العقد، وقد اكد المشرع على العامل أن يلزم بعدم افشاء أي اسرار يطلع عليها بحكم عمله، حسب نص المادة (٤٢/ثانياً/ج) من قانون العمل العراقي^(٢٠)، وفي حال افشى العامل سرا من اسرار العمل وادى إلى الحاق ضرر جسيم وبإدله ثابتته بصاحب العمل فيكون للأخير فرض عقوبة الفصل على العامل حسب نص المادة (٤١/١/ثانياً) من قانون العمل العراقي.

وغالباً ما يوصف العمل الذي يمارسه صاحب العمل عملاً تجارياً، لذلك أن الاسرار التي يجب على العامل أن يحافظ عليها هي الاسرار التجارية والصناعية، ولم بين المشرع في القانون المدني وقانون العمل وقانون التجارة مفهوم أو معيار للأسرار التجارية، وبالرجوع إلى أحكام اتفاقية " ترينس " اشارت في القسم السابع في المادة (٣٩) الاحكام الخاصة بحماية المعلومات السرية فقد منحت الاشخاص الطبيعيين والاعتباريين حقاً بمنع الافصاح عن المعلومات التي بحوزتهم بصورة قانونية، وحق منع الآخرين من الحصول عليها أو استخدامها دون موافقتهم، وبأسلوب يخالف الممارسات التجارية النزيهة^(٢١).

وقد حددت الفقرة الثانية من المادة (٣٩) من الاتفاقية الشروط الواجب توافرها في السر التجاري كي يتمتع بالحماية القانونية وهي (أ. سرية من حيث إنها ليست بمجموعها، أو في الشكل والتجميع الدقيق لمكوناتها، معروفة عادة، أو سهولة الحصول عليها من قبل أشخاص في أوساط المتعاملين عادة في هذا النوع المعنى من المعلومات. ب. ذات قيمة تجارية. ج. أخضعت لإجراءات معقولة في إطار الاوضاع الراهنة من قبل الشخص الذي يقوم بالرقابة عليها بغية الحفاظ على سريتها)

وقد ادخل عنوان "المعلومات غير المفصح عنها" في التشريع العراقي في الفصل الثالث "مكرر" المضاف الى قانون براء الاختراع والنماذج الصناعية^(٢٢) بموجب التعديل الذي اضافة سلطة الائتلاف المؤقت " المنحلة"^(٢٣)، وبذات المعنى الذي نصت عليه اتفاقية "تربس" حيث جاء حسب هذه التعديل النص على " حق الاشخاص الطبيعية والمعنوية صلاحية حبس المعلومات بصورة قانونية إذا كانت هذه المعلومات تتصف بما يأتي: أ. سرية بمعنى انها غير معروفة عموماً او متاحة.... ب. لها قيمة تجارية لانها اسرار. ج. خاضعة لمراحل رصينة حسب اوضاع الشخص الذي بحوزته المعلومات.... " وهذه يتضح أن المشرع العراقي لم يضع مفهوماً واضحاً أو معياراً محدداً لما يعتبر سراً تجارياً، لذلك تعددت التعريفات الخاصة بالأسرار التجارية، عرفتھا المنظمة العالمية للملكية الفكرية (WIPO) بانھا " حقوق ملكية فكرية بشأن معلومات سرية يجوز بيعها أو الترخيص باستخدامها"^(٢٤).

وقد عرف الفقه الاسرار التجارية بتعريفات عده فقد عرفها جانب من الفقه بانها هي المعلومات التي توصل اليها صاحبها نتيجة بذل جهول كبيرة واحتفظ بسريتها وتكتسب قيمتها الاقتصادية نظراً لسريتها كالتصاميم أو الطرق أو المعلومات الفنية أو البرامج التي تتضمن معارف لها قيمة فنية^(٢٥)، وعرفها جانب اخر من الفقه بانها معلومات متعلقة بسلعة أو منتج ذات طابع سري، كونها تحتوي على ابتكارات أو اساليب أو عناصر أو مجموعة من المعارف الفنية أو الاسرار التكنولوجية يحتفظ بها صاحب المنتج أو السلعة لصالحه ولم يفصح عنها^(٢٦). ويمكننا أن نعرف الاسرار التجارية التي يحظر على العامل ان يكشف عنها ويلتزم بالمحافظة عليها حتى بعد انقضاء العقد: " وهي المعلومات، أو خطوات عملية الخاصة باي سلع أو منتج أو ذات طابع سري اطلع عليه العامل بحكم العمل الموكل إليه واتفق عليه مع صاحب العمل بأن لا يفصح عنها"

المطلب الثاني: متطلبات شرط عدم المنافسة الخاصة بالأسرار التجارية

يتطلب لصحة الاتفاق على شرط عدم المنافسة لكي يكون صحيحاً وفعالاً بين صاحب العمل والعامل مجموعة من الشروط اشارة اليها الفقرة (٢) المادة (٩١٠) من القانون المدني العراقي بالنص على " ٢- غير انه يشترط لصحة هذه الاتفاق: أ- أن يكون العامل بالغاً رشده وقت ابرام العقد. ب- ان يكون القيد مقصوراً من حيث الزمان والمكان ونوع العمل، على القدر الضروري لحماية مصالح رب العمل المشروعة. ج- وإلا يؤثر هذا الاتفاق في مستقبل العامل من الناحية الاقتصادية تأثيراً ينافي العدالة". ومن هذا النص يتضح هناك شروط خاصة بالاطراف الشرط ومتطلبات خاصة بمحل الشرط وعليه سنقسم هذا المطلب إلى فرعين"



الفرع الأول: المتطلبات الخاصة بأطراف الشرط

أولاً: اتفاق الطرفين: يعرف عقد العمل حسب نص المادة (١/٩١٠) من قانون العمل العراقي، هو اتفاق يتعهد فيه العامل بأداء عمل أو تقديم خدمة لصاحب العمل تحت توجيهه الاخير ويكون مقابل اجر أي كان نوعه، وهذا الاتفاق قد يكون صريحاً أو ضمناً. شفويّاً أو تحريراً، وبأثارة تساؤلاً في هذا المجال بالقول: هل أن شرط عدم المنافسة يعد موجوداً ضمناً في أي عقد عمل حتى لو لم ينص عليه؟ ام يجب أن ينص عليه صراحة كبند مستقل من بنود عقد العمل؟

للإجابة على هذا التساؤل نشير إلى الفقرة (١) من المادة (٩١٠) التي جاء فيها النص على " ١- إذا كان العمل الموكول إلى العامل يمكنه من معرفة عملاء رب العمل أو الاطلاع على سر اعماله كان للطرفين أن يتفقا على إلا يجوز للعامل بعد انتهاء العقد أن ينافس رب العمل، ولا أن يشترك في أي مشروع يقوم بمنافسته" من هذه الفقرة يمكن ان نبين الملاحظات الآتية:

١. يتضح من النص الذي وضعه المشرع العراقي يعد نصاً مفسراً لا امراً لطالما اعطى المشرع الطرفين مجالاً للاتفاق على شرط عدم المنافسة، وبناءً على ذلك يمكننا القول إن وجود عقد بين بين العامل ورب العمل لا يكفي للقول بوجود شرط عدم المنافسة ضمناً، باعتبار أن المشرع نص عليها ويجب العمل به.

٢. ويستنتج من النص أن شرط عدم المنافسة يجب مراعاة مصلحة الطرفين فيه، لذلك جعل المشرع شرط العمل بهذه الشرط ان يكون هناك اتفاق عليه بين الطرفين، سواء كان هذا الاتفاق مكتوباً أو شفويّاً، والظاهر من النص حتى وأن كان هذه الشرط فيه تحقيق مصلحة لرب العمل اكثر من العامل، إلا ان عدم الاتفاق عليه، حتى لو كان سهواً يعد الشرط بحكم عدم الوجود.

٣. يتضح من النص ايضاً أن المشرع وضع قيود لعمل بهذا الشرط بين العامل ورب العمل، ومنها إذا كان العمل الموكول للعامل يمكنه من معرفة عملاء رب العمل، كحالة اطلاع العامل على قاعدة بيانات العملاء، أو معرفة طرق الترويج، أو طرق جذب الزبائن وغيرها، أو اطلاع العامل على سر من اعماله، كحالة اطلاع العامل على الوصفات السرية، أو طرق التحضير التي يتميز بها رب العمل عن غيره، وبالتالي ومن مفهوم المخالفة للنص إذا لم يكن العمل الذي يمارسه العامل يمكنه من معرفة عملاء رب العمل أو لاطلاع على سر من اعماله، فلا يعمل بهذا الشرط حتى لو تم النص عليه، لان طبيعة الاعمال تقتضي التشابه والقول بخلاف ذلك معناه أن نقيده العامل بشكل مطلق عن العمل.

أما موقف المشرع السعودي: فقد نص في المادة (٨٣) من نظام العمل على " ١- إذا كان العمل المنوط بالعامل يسمح له بمعرفة عملاء صاحب العمل، جاز لصاحب العمل - حماية المصلحة المشروعة- ان يشترط على العامل إلا يقوم بعد انتهاء العقد بمنافسته" فالملاحظ أن صياغة النص لدى المشرع العراقي اكثر دقة من المشرع السعودي، لأن ترك تقرير جواز فرض شرط عدم المنافسة وقصره على صاحب العمل، يجعل الاخير في بعض الاحيان يتعسف في استعمال هذا الشرط بالمنع المطلق، إلا هذا الشرط يبقى ايضاً متوقف تطبيقه على تحقق شروطه حسب موقف المشرعين العراقي والسعودي.

ثانياً: أن يكون العامل بالغاً رشده وقت إبرام العقد: الشرط الآخر الذي نص عليه المشرع حتى يكون شرط عدم المنافسة فعال أن يكون العامل بالغ رشيد، وقد تبان موقف المشرع العرقي في مسألة تحديد اهلية العامل بين القانون المدني وقانون العمل بصفة عامة، وفي فرض شرط عدم المنافسة بصفة خاصة بين العامل ورب العمل:

١. اهلية صاحب العمل: عرف المشرع في المادة (١/ ثامناً) من قانون العمل العراقي صاحب العمل: هو كل شخص طبيعي أو معنوي يستخدم عاملاً أو أكثر لقاء اجر أيا كان نوعه (٢٧)، وحسب هذا النص أن صاحب العمل قد يكون شخصاً طبيعياً أو معنوياً (٢٨)، بالنسبة للشخص المعنوي تثبت له الشخصية القانونية فتكون له اهلية الوجوب التي تؤهله لاكتساب جميع الحقوق إلا ما كان منها ملازماً لصفة الشخص الطبيعي (٢٩)، أما إذا كان صاحب العمل شخصاً طبيعياً وبوصفة الطرف القوي في عقد العمل، وأن شرط عدم المنافسة يحقق مصلحته، فهل يشترط فيه كمال الاهلية عند إبرام العقد أو عند فرضه هذه الشرط على العامل؟ وللإجابة عن هذه التساؤل يجب أن نميز بين اهلية صاحب العمل حسب ما إذا كان يمارس عمل بصفته المدنية أو التجارية.

الحالة الاولى: إذا كان صاحب العمل يمارس عملاً مدنياً: إذا كان صاحب العمل يمارس عملاً مدنياً، وأراد أن يتفق مع العامل على شرط عدم المنافسة، فما هي الاهلية التي يفترض ان تتوافر لديه حتى يكون شرطه صحيحاً؟ حسب نص المادة (١٠/٢/أ) والذي اشترط المشرع في هذه الفقرة لصحة الاتفاق على شرط عدم المنافسة ان يكون العامل بالغاً رشيداً، ولم يشير إلى اهلية صاحب العمل.

وبالعودة إلى القواعد العامة الواردة في نصوص القانون المدني حيث حدد المشرع فيه الأهلية الخاصة بصحة التصرفات صاحب العمل، وعليه يمكننا القول: ان عقد العمل يوصف بأن عقد تبادلي ملزم لطرفيه ومن عقود المعاوضة، فكل طرف في هذه العقد يأخذ مقابل ما يعطي^(٣٠)، فيعتبر تصرف صاحب العمل بأبرام عقد العمل من التصرفات الدائرة بين النفع والضرر، وبالتالي إذا كان صاحب العمل في سن الصغير غير المميز وابرم عقد عمل، فيكون عقده باطلاً سواء اجازة الولي أو الوصي، أما إذا كان صاحب العمل في سن الصغير المميز وابرم عقد العمل، فيكون عقده موقوفاً على اجازة الولي أو الوصي، ولا يمكن أن نتصور حصول الصغير المميز على اذن من وليه أو وصيه أو حتى المحكمة لإبرام عقد عمل في هذه السن لطالماً في هذه الحالة التي نناقشها هو يمارس عملاً مدنياً واذن الولي ينحصر بممارسة الصبي التجارة.

أما اذا ابرم ولي أو وصي الصغير المميز عقد عمل بالنيابة عن الاخير فيمكنه ان يشترط على العامل شرط عدم المنافسة طبقاً لقواعد الاشتراط لمصلحة الغير، وإذا اغفل الولي أو الوصي على شرط عدم المنافسة فيجوز لصاحب العمل وأن كان صغير مميز أن يتفق مع العامل على فرضه شرط عدم المنافسة باتفاق لاحق لعقد العمل، حيث يعتبر تصرفه عملاً من اعمال الادارة، فيكون له الحق في القيام بفرض هذه الشرط دون حاجة إلى موافقة الولي، وفيما عدا ذلك فان يلزم في صاحب العمل توافر اهلية التصرف بان يكون بالغاً رشيداً^(٣١)، ويضاف لذلك من اكمل الخامسة عشر من العمر وتزوج بأذن من المحكمة فيعتبر كامل الاهلية حسب لمادة (٣/اولاً/ ١) من قانون رعاية القاصرين^(٣٢).



الحالة الثانية: إذا كان صاحب العمل يمارس عملاً تجارياً، هذا الفرض هو الغالب حيث كثير ما يعتبر العمل الذي يمارسه صاحب العمل عملاً تجارياً، وفي هذا الحالة فإن اهلية صاحب العمل تخضع للقواعد الخاصة بأهلية التاجر، فقد نص المشرع في قانون التجارة العراقي (٣٣)، بالمادة (٨) على انه " يشترط في التاجر أن يكون متمتعاً بالأهلية...". ولم يتضمن قانون التجارة احكام تفصيلية بالأهلية التجارية، الامر الذي يقتضي في هذا الحالة الرجوع إلى احكام القانون المدني الخاصة بالأهلية:

فقد نص المشرع في القانون المدني على صور كمال الاهلية التي تؤهل الشخص لممارسة العمل التجاري، **الصورة الاولى:** هي تمام الثامنة عشر، فقد نص في المادة (١٠٦) على أن " سن الرشد هي ثماني عشرة سنة كاملة" وقد فرق المشرع بهذا الصدد بين الاجنبي والعراقي في تعاطي التجارة، فلا يحق للأجنبي ممارسة العمل التجاري إلا وفقاً للقواعد الخاصة التي يقرها قانونه الشخصي، أي قانون الدولة التي ينتمي إليها بجنسيته^(٣٤)، **وعليه يمكننا القول:** فإن العراقي الذي اتم الثامنة عشرة ولم يتأثر بعواض يعتبر كامل الاهلية، يكون عقد العمل الذي يبرمه بكل ما يتضمن من شروط مشروعته، ومنها شرط عدم المنافسة صحيحة، حتى لو ادرج هذا الشرط لاحقاً بالاتفاق مع العامل.

الصورة الثانية: اشارة إلى ذلك المادة (٩٨) من القانون المدني، الخاصة بالصبي المأذون بالتجارة، ويحصل الاذن بترخيص من المحكمة للولي على أن يسلم الصغير المميز إذا اكمل الخامسة عشر مقدار من ماله ويأذن له في التجارة تجريبه له، وعند امتناع الولي عن الاذن تقوم المحكمة بإعطاء أذن للصغير المميز، ويعتبر الصغير المأذون في التصرفات الداخلة تحت الاذن بمنزلة البالغ سن الرشد، وعليه يمكننا القول: ان الصبي المأذون بالتجارة يكون عقد العمل الذي يبرمه بكل ما يتضمن من شروط مشروعته، ومنها شرط عدم المنافسة صحيحة، حتى لو ادرج هذا الشرط بالاتفاق لاحقاً مع العامل.

الصورة الثالثة: اشارة إلى ذلك (٣/ اولاً/ ١) من قانون رعاية القاصرين، حيث يعتبر الشخص الذي أكمل الخامسة عشرة وتزوج بأذن من المحكمة كامل الاهلية، وبالتالي يعتبر عقد العمل الذي يبرمه صحيحاً بما يتضمنه من شروط ومنها شرط عدم المنافسة صحيحاً.

٢. اهلية العامل: عرف المشرع في المادة (١/ سادساً) من قانون العمل العراقي العامل: وهو كل شخص طبيعي سواء اكان ذكراً ام انثى يعمل بتوجيه وارشاف صاحب عمل وتحت ادارته، سواء اكان يعمل بعقد مكتوب ام شفوي، ضريح ام ضمني على سبيل التدريب أو الاختبار أو يقوم بعمل فكري أو بدني لقاء اجر أيا كان نوعه بموجب هذه القانون(٣٥)، ويوصف العامل بأنه الطرف الضعيف في عقد العمل، فكل شرط يفرض عليه أن يجب أن تراعى مصلحة العامل فيه، وأن يكون الاخير مدركاً له وبجميع اثاره المستقبلية، ولذلك اشترط المشرع في القانون المدني عند الاتفاق مع العامل على شرط عدم المنافسة وحتى يكون صحيحاً، أن يكون العامل بالغاً رشيداً.

فحسب نص المادة (١٠٩/٢/أ) من القانون المدني العراقي، الذي اشترط فيها المشرع لصحة الاتفاق على شرط عدم المنافسة أن يكون العامل بالغاً رشده وقت ابرام العقد، ويفهم من ظاهر النص أن المشرع اشترط لصحة الاتفاق تمام الثامنة عشرة، إلا أن حسب نصوص قانون العمل التي تعتبر نصوص خاصة بالعامل، لم يشير المشرع إلى الاهلية التي يجب توافرها بالعامل عنده فرض عليه شرط عدم المنافسة، وانما اشارة إلى اهلية العامل الخاصة بالعمل فقد جاء بالمادة (٧) النص على " الحد الأدنى لسن العمل في جمهورية العراق هو ١٥ خمسة عشر عام" وأشار إلى سن العامل الحدث هو كل شخص ذكراً كان ام انثى بلغ (١٥) الخامسة عشرة من العمر ولم يتم (١٨) الثامنة عشرة من العمر، أما الطفل فهو أي شخص لم يتم (١٥) الخامسة عشر من العمر.

ويثار التساؤل هنا: هل أن سن الخامسة عشرة للعامل الذي اشارة إليه المشرع في قانون العمل هو خاص بالحالة البدنية للعامل التي يكون فيها مؤهلاً للعمل من الناحية الجسمانية أم هو شامل لكل للحالة البدنية والتصرفات القانونية ضمن إطار علاقات العمل؟ أي بمعنى اخر هل يستطيع العامل ان يبرم عقد عمل في هذا السن، وعند فرض عليه شرط عدم المنافسة ويوافق فيه فهل تعتبر موافقة معتبرة ويترتب عليها اثار الشرط؟

وقبل البدء بمناقشة هذه التساؤلات، نشير إلى أن نص المشرع على الحد الأدنى لسن العمل هو (١٥) خمسة عشرة سنة، ولم بين بلوغ الخامسة عشر أو تمامها^(٣٦). وبرائينا أن المشرع قصد تمام الخامسة عشرة وليس بلوغها لان أي شخص بلغ الخامسة عشرة ولم يتم الثامنة عشرة اعتبره المشرع حدثاً واجاز له العمل، في حين أن أي شخص لم يتم الخامسة عشرة اعتبره المشرع طفلاً، ولم يجز له العمل لا بل اعتبر تشغيل الاطفال جريمة يعاقب عليها القانون^(٣٧)، ويفهم من ذلك أن المشرع وقع في تناقض بين تحديد سن الحدث والطفل.

ويستنتج مما تقدم ولكي ينعقد عقد العمل صحيحاً لا بد من توافر الاهلية لدى اطرافه، وأن العامل بصفته أحد أطراف هذه العقد، فإذا كان قد أتم الثامنة عشرة من العمر يستطيع ابرام أي عقد من العقود التي نظمها قانون العمل، ويعتبر شرط عدم المنافسة الذي يفرضه صاحب العمل باتفاق مع العامل صحيحاً، وينتج جميع اثاره، اما إذا كان العامل ما دون سن الثامنة عشرة من العمر، فأن قانون العمل العراقي نص على أن العامل يكون مؤهلاً للعمل في سن ١٥ خمسة عشر عام. برائينا فأن هذا السن خاص بالحالة البدنية للعامل التي يكون فيها مؤهلاً للعمل من الناحية الجسمانية، ولا يؤهله لأبرام عقد العمل بذاته، لان العامل ما زال حدثاً وأمن عقد العمل من التصرفات الدائرة بين النفع والضرر التي يتطلب فيها كمال الاهلية، وبالتالي يكون عقد العمل الذي يبرمه الحدث موقوف على اجازة وليه، فالأخير هو الذي يبرم العقد نيابة عن الحدث^(٣٨). أما شرط عدم المنافسة الذي يدرج ضمن بنود عقد العمل الذي ابرمه الولي نيابة عن الحدث، أو يدرج باتفاق لاحق مع الولي بعد ابرام العقد نيابة عن الحدث، فيعتبر شرط صحيح وينفذ في مواجهة الحدث ويترتب اثاره عليه.



الفرع الثاني: المتطلبات الخاصة بمحل الشرط

من المتطلبات صحة شرط عدم المنافسة اثناء الاتفاق عليه بين صاحب العمل والعامل، أن يكون محدد من الناحية الزمانية والمكانية ونوع العمل على القدر الضروري لحماية مصالح رب العمل المشروعة، والملاحظ من الفقرة (ب) من نص المادة (٢/٩١٠) من القانون المدني العراقي لم يحدد مدة زمنية يمنع من خلالها العامل من منافسة رب العمل بعد انتهاء عقد العمل، وعند مقارنة موقف المشرع العراقي مع موقف المشرع السعودي نجد أن الاخير قد نص على حالتين لشرط عدم المنافسة من الناحية الزمانية هما الاولى: إذا كان العامل على تواصل أو معرفة بعملاء صاحب العمل فقد أوجب عليه عدم منافسة صاحب العمل بعد انتهاء العقد لمدة لا تزيد على سنتين حسب نص المادة (١/٨٣) من نظام العمل، أما الثانية: فإذا كان العامل على اطلاع بأسرار العمل، فيجب عليه إلا يقوم بعد انتهاء العقد بإفشاء اسراره، لذلك على صاحب العمل عند تحديد المدة الزمنية يجب أن تتناسب مع حماية مصالحه لما يقع عليه عبء اثبات لهذه المصلحة المشروعة وأن لا يتعسف صاحب العمل باستخدام حقة لان على القاضي أن يطبق في هذه الحالة أن يطبق ما هو اصلح للعامل^(٣٩).

وبرئينا أن موقف المشرع العراقي دقيق لأنه لم يحدد شرط عدم المنافسة بمدة زمنية لان في التحديد تقيد لحرية العامل، وخصوصاً أن طبيعة الاعمال تتشابه الامر الذي يتطلب معيار دقيقة كون هذا العمل منافسة أم لا، اضافة لذلك ومن مفهوم المخالفة لنص المادة (٩١٠) من القانون المدني العراقي فإن تطبيق النص مرهون بأن يكون هذه القيد بالقدر الضروري لحماية مصالح رب العمل المشروعة، وأن يكون العمل الموكل للعامل يمكنه من معرفة عملاء رب العمل أو الاطلاع على سر اعماله، أما إذا لم تحقق تلك الاعتبارات فلا مجال لتطبيق هذا الشرط.

أما التحديد المكاني لشرط عدم المنافسة: حيث يشترط لصحة شرط عدم المنافسة أن يكون محدد ضمن بقعة جغرافية، فلا يجوز للعامل أن يزاحم صاحب العمل في مصلحته ضمن هذا المكان في حدود أو مساحة معينة، بحيث يتناسب هذه التحديد بالقدر الضروري الذي يحقق مصالح صاحب العمل، وفي ذات الوقت أن عدم التحديد المكاني يجب أن لا يضار العامل منه، فيمنع من العمل بحجة عدم المنافسة ضمن حدود مكانية غير محددة، ربما لا تتحقق فيها مصلحة أو منافسة لصاحب العمل من هذا النشاط الذي يمارسه العامل، وقد يثار تساؤل عن التحديد المكاني لعدم المنافسة هل يجوز ان يكون شامل لكل اقليم الدولة التي يكون النشاط التجاري لصاحب العمل فيها؟ ذهب البعض إلى القول بجواز امتداد نطاق عدم المنافسة لإقليم الدولة طالما أن نشاط صاحب العمل يمتد الى جميع الاقليم كالحالة التي يكون لصاحب العمل فروع منشرة ضمن المحافظات، كامتلاك صاحب العمل سلسلة مطاعم أو فنادق أو معامل، بل يمتد ربما اكثر من ذلك ليشمل خارج حدود اقليم الدولة إذا كان لديه فروع في تلك الدول^(٤٠).

نحن لا نتفق مع الرأي المتقدم حيث نرى أن العبرة ليس بالحدود المكانية للإقليم فالمشرع ذات لم يحدد مساحات معينة، وإنما القصد يكون بتحقيق عنصر المنافسة الذي قد يترتب عليه استدراج الزبائن

للعمل الذي قام به العامل، لذلك أن المشرع العراقي في القانون المدني قد استهل نص المادة (٩١٠) بالقول إذا كان العمل الموكل للعامل يمكنه من معرفة عملا رب العمل، الامر الذي قد يفسر أن عدم المنافسة تنحصر ضمن مكان وجود أو معرفة العملاء رب العمل حصراً.

ويتطلب لصحة شرط عدم المنافسة ايضاً، أن يتفق صاحب العمل مع العامل على نوع العمل الذي يحضر على الاخير ممارسته، مع وجود ما يبرر عدم المنافسة أي وجود سبب مشروع لحماية مصالح رب العمل المشروعة وأن لا يؤثر هذا الاتفاق على مستقبل العامل من الناحية الاقتصادية تأثيراً ينافي العدالة، أما من حيث الاتفاق على نوع العمل فإذا ورد الاتفاق على تحديد عمل معين يمنع على العامل بعد انتهاء العقد من ممارسته لكونه يحقق منافسة لصاحب العمل فيجب على العامل الالتزام بالاتفاق، وقد يثار عدة تساؤلات منها: هل على العامل أن يلتزم بعدم ممارسة العمل ذاته الذي كان يمارسه لدى صاحب العمل من الناحية النوعية أم حتى الاعمال المشابهة؟ وماذا لو أن العامل بعد انتهاء العمل التحق بعمل مشابه لعملة السابق لدى صاحب عمل اخر؟

في الحقيقية وكما ذكرنا سابقاً أن طبيعة الاعمال المنشرة في الواقع متشابهة، فنجد في بعض الاحيان عدة محال تجارية تعمل وتنتج نفس البضائع منتشرة في نطاق مكاني واحد، فإذا انتهى عقد العامل و اراد أن يقوم بعمل مشابه للعمل الذي كان يمارسه لدى صاحب العمل بصورة مستقلة، برأينا أن العامل لا يكون قد انتهك شرط عدم المنافسة لمجرد أنه مارس عمل مشابه للعمل الذي كان يمارسه لدى صاحب العمل، فالعبرة تكون بمدى قيام العامل بالكشف عن استغلال سر تجاري تعلمه من صاحب العمل - مشروط عدم المنافسة - على العامل، فمتى ما تبين عدم وجود مصلحة أو منفعة جدية مشروعة فلا يجوز لصاحب العمل الاحتجاج بشرط عدم المنافسة، وحتى في حال التحاق العامل بعمل مشابه لدى صاحب عمل اخر فيتحقق انتهاك شرط عدم المنافسة متى ما كشف العامل عن سر اعمال صاحب العمل الاول، وفي كل الاحوال يقع على صاحب العمل عبء اثبات أن العامل انتهك شرط عدم المنافسة بقيامه بعمل مطابق أو مشابه للعمل الذي كان يمارسه أو أنه قد كشف سر من اسراره^(٤١).

ويلزم صاحب العمل عند الاتفاق مع العامل على شرط عدم المنافسة أن يكون هناك مصلحة مشروعة، لان هذه الشرط تترتب عليه اثار قانونية تقيد العامل وتحد من حرية في العمل، لذلك ترك المشرع سلطة تقدير للقاضي في تقدير مسالة إذا كان الاتفاق يؤثر على مستقبل العامل من الناحية الاقتصادية، أو إذا كان صاحب العمل متعسفاً في استعماله.

المبحث الثاني: الآثار القانونية لشرط عدم المنافسة في حماية الأسرار التجارية ومسقطاته

الأسرار التجارية تعدُّ من أهم عناصر الذمة المالية للتاجر لما لها من قيمة اقتصادية في تعزيز القدرة التنافسية للمؤسسة، ويأتي شرط عدم المنافسة ليحول دون انتقال هذه الأسرار إلى المنافسين عبر العامل الذي اطلع عليها، وهو ما يعكس وظيفة وقائية تحمي النشاط التجاري من الانهيار.



ونرى أن القانون المدني العراقي قد اختط في المادة (٩١١)، إطاراً متوازناً لتنفيذ هذا الشرط، فأجازت للعامل التحرر منه بدفع الشرط الجزائي إن وُجد^(٤٢)، لكنها في الوقت ذاته لم تُغفل حق صاحب العمل في المطالبة بتعويض تكميلي متى ثبت أن الجزاء المتفق عليه لا يغطي كامل الضرر، بل وقررت إمكان المطالبة بإزالة المخالفة حمايةً منه للمصالح الجوهرية لرب العمل، غير أن النص ذاته أبطل الشرط متى كان الشرط الجزائي مغالى فيه إلى حد يجعله وسيلة لإجبار العامل على البقاء في الخدمة مدة أطول، منعاً لتحويله إلى أداة استعباد وظيفي^(٤٣). أما في التشريع السعودي، فقد اشار نظام العمل على وجوب تحديد شرط عدم المنافسة من حيث الزمان والمكان ونوع العمل، تحقيقاً للتوازن بين المصلحتين. ومن هنا، نطرح في هذا المبحث تساؤلاً جوهرياً: كيف يمكن للمشرع والقضاء التوفيق بين حماية الأسرار التجارية بوصفها ملكية غير مادية ذات قيمة اقتصادية، وبين صيانة حرية العامل كحق أصيل؟ وللإجابة، نجيب بتقسيم هذا المبحث إلى مطلبين: الأول يتناول الآثار القانونية لشرط عدم المنافسة، والثاني يبحث مسقطاته وانعكاسها على حماية الأسرار التجارية.

المطلب الأول: الآثار القانونية لشرط عدم المنافسة في علاقة العمل

أن احد أهم الآليات القانونية التي نص عليها المشرع واكدها الفقه القانوني، لحماية الأسرار التجارية ضمن علاقات العمل هو شرط عدم المنافسة بوصفه عنصراً معنوياً ذا قيمة اقتصادية عالية في نشاط المؤسسات، فقد وضع المشرع ونصوص يمكن من خلالها أجازت العامل لتخلص من الشرط بدفع الشرط الجزائي، لكنه في الوقت ذاته حفظ حق رب العمل في تعويض تكميلي أو إزالة المخالفة عند تحقق ضرر يفوق ما تم الاتفاق عليه، كما أبطل النص الشرط متى كان مغالاً فيه لدرجة تجعله وسيلة لاستعباد العامل، ومنعه من حرية العمل الذي كفلها الدستور.

وفي القانون المقارن قد سلك التشريع السعودي من خلال نظام العمل، النهج ذاته، ولكنه كان اقل صرامة اذا قرر أن شرط عدم المنافسة لا يُعتد به إلا إذا كان محدداً بوضوح من حيث الزمان والمكان ونوع العمل، حفاظاً على العدالة ومنعاً لتحويله إلى قيد تعسفي^(٤٤)، وسنوضح أثر هذا الشرط عبر فرعين:

الفرع الأول: أثر الشرط في تقييد حرية العامل وضمن حماية الأسرار التجاري

يُعد شرط عدم المنافسة أحد أبرز الشروط القانونية التي تستعملها المؤسسات التجارية لحماية مصالحها في مواجهة مخاطر تسرب اسرارها التجارية عبر العاملين، فالعمل ليس مجرد تبادل للجهد لقاء الأجر، بل هو في الغالب قناة لتداول المعارف المهنية والأسرار الصناعية والتجارية والتي يجب المحافظة عليها وهذا ما دعت إليه بعض القوانين، حيث أن المشرع العراقي اشار في قانون العمل في المادة (٤٢) فقرة ثانياً (ج) (والمتمثلة بالتزامات العامل عن تنظيم هذا الشرط صراحة^(٤٥))، وفي الوقت ذاته اقر المشرع ان يقرر العقد للعامل تعويضاً عن هذه القيد الوارد على حريته في العمل يتناسب مع مدى هذه القيد حسب نص المادة (٩١٠/٢د) من القانون المدني، وهكذا يغدو الشرط أداة حمائية متقدمة لحماية الأسرار التجارية، كما تلك التي اشار اليها قانون براءة الاختراع والنماذج الصناعية رقم (٦٥ لسنة ١٩٧٠) بأنها "المعلومات غير المعروفة في الوسط التجاري التي تحقق قيمة اقتصادية لكونها سرية^(٤٦)".

وتعد المادة (٩١١) من القانون المدني العراقي إحدى أبرز المواد التي عالجت شرط عدم المنافسة في عقود العمل، حيث رسمت حدوداً دقيقة بين حرية العامل الدستورية في الكسب والعمل، وبين مصلحة رب العمل في حماية أسراره التجارية ودمته المعنوية، فقد تضمن النص معادلة، قوامها منع الاستغلال وضمن التوازن العقدي، مما يدل على أن المشرع تدخل بشكل دقيق في ميدان عقود العمل ذات الطبيعة الخاصة والتي ويمكن اجمالها بالآتي:

أولاً: شرط عدم المنافسة كأداة حماية لرب العمل: أن رب العمل لا يود أن يرى ثمرة جهده واستثمار خبرته ورأسماله المادي والمعنوي تنتقل بسهولة إلى المنافسين عبر أحد العاملين الذين عملوا تحت إشرافه، فالعامل قد يطلع خلال خدمته على معطيات اقتصادية وفنية واستراتيجية تعد عصب المشروع التجاري، مثل خطط التسعير، قواعد بيانات الزبائن، طرائق الإنتاج، نظم الجودة، وأسرار الابتكار التقني. وهذه المعلومات لا تقتصر أهميتها على بعدها الاقتصادي كونها تمثل مصالح رب العمل، بل تُعد في نظر القانون جزءاً من الذمة المعنوية للمشروع التي تستحق الحماية أيضاً، لذا فإن شرط عدم المنافسة يمثل في علاقات العمل أداة قانونية بالغة الأهمية لحماية هذه الذمة وتلك المصلحة المالية^(٤٧).

وقد أكد القانون والفقهاء أن حماية هذه الأسرار لا تكتمل بالاعتماد على التزامات الكتمان وحدها، لأن الالتزام بالكتمان - رغم ضرورته - يظل التزاماً سلبياً يصعب ضبطه في الواقع العملي. لذلك، يأتي شرط عدم المنافسة ليُشكل التزاماً إيجابياً يمنع العامل من وضع معرفته وخبراته المكتسبة في خدمة المنافسين، وبالتالي يوفر حماية سرية للمشروع^(٤٨). لذلك اعطى المشرع لصاحب العمل بالاتفاق مع العامل على فرض هذه الشرط كوسيلة لحماية مصالحه المشروعة.

ثانياً: الشرط كقيود استثنائي على حرية العامل: يوصف شرط عدم المنافسة بأنه قيوداً استثنائياً على حرية العامل في العمل، وهي حرية دستورية أصيلة نصت عليها المادة (٢٢/أولاً) من دستور العراق لسنة ٢٠٠٥. وتأسيساً على ذلك، يجب النظر إليه من منظور التوازن بين المصلحتين: مصلحة رب العمل في الحماية، ومصلحة العامل في الكسب^(٤٩) ويتمثل أثر هذا القيد في ثلاثة مستويات:

١. **التقييد الزمني:** قد يُحرم العامل من العمل لفترات طويلة، وهو ما قد يُفضي إلى تآكل خبراته وتعطيل مساره المهني.

٢. **التقييد المكاني:** إذ قد يمنعه الشرط من ممارسة المهنة في منطقة واسعة، مما يحدّ من قدرته على إيجاد فرص عمل مناسبة.

٣. **التقييد النوعي:** حيث يُمنع من مزاوله نشاط مشابه، فيُجرد من استثمار خبراته التي قضى سنوات في بنائها (٥٠).

كما نرى أن المشرع السعودي بالنص السابق للمادة (٨٣) قد أجاز فرض حدٍ أقصى لشرط عدم المنافسة مدته سنتان، وهو ما أثار جدلاً فقهيًا واسعاً، نظراً لكونه قد لا ينسجم مع طبيعة بعض الأسرار التجارية التي تستوجب حماية أطول، خصوصاً تلك القصيرة الأجل، الأمر الذي يجعل من العامل شريكاً



غير مباشر في ذمة المشروع المعنوية، وقد عدل المنظم السعودي لاحقاً النص وحذف ما يتعلق بتحديد الحد الأقصى، تاركاً المجال مفتوحاً لتقدير مدة الشرط بما يحقق التوازن بين مصلحة صاحب العمل في حماية أسراره ومصلحة العامل في حرية العمل^(٥١).

ومن هنا، نص المشرع العراقي في المادة (١٠/٢/د) من القانون المدني على بوجوب تعويض العامل مالياً عن فترة عدم المنافسة، باعتبارها تضحية بحرية الكسب المشروعة^(٥٢)، ويرى جانب من الفقه لا يُعتمد بشرط عدم المنافسة إلا إذا تضمن مقابلاً مالياً للعامل، تحقيقاً للتوازن^(٥٣). وبذلك، يتضح لنا أن الشرط يقوم على معادلة دقيقة كلما زادت قوة القيد على العامل، وجب أن يُقابلها مبرر قوي لمصلحة رب العمل، أو تعويض مناسب، حتى لا يتحول الشرط من وسيلة حماية مشروعة إلى وسيلة استغلال غير مشروع^(٥٤).

الفرع الثاني: مسؤولية العامل القانونية عند الإخلال بشرط عدم المنافسة

يترتب على مخالفة العامل لشرط عدم المنافسة آثار قانونية تتوزع بين المسؤولية المدنية والجزاءات القضائية، إذ إن هذا الشرط لا يُعد التزاماً أخلاقياً فحسب، بل هو التزام تعاقدي يترتب على الإخلال به جزاء قانوني^(٥٥).

أولاً: التعويض عن الضرر: يُعد التعويض من أبرز الآثار القانونية المترتبة على إخلال العامل بشرط عدم المنافسة، إذ يلتزم العامل المخالف بجبر الضرر الذي أصاب رب العمل نتيجة مخالفته لهذا الشرط، وقد نصت المادة (١٦٩) من القانون المدني العراقي صراحةً على أن "كل فعل يسبب ضرراً للغير يلزم من ارتكبه بالتعويض"^(٥٦)، ويكفي لإلزام العامل بالتعويض إثبات وجود الشرط وإثبات الضرر الناتج عن مخالفته، كفقدان العملاء أو إفشاء طرق الإنتاج، مما يجعل أساس المسؤولية العقدية هنا قائماً على مبدئين جوهريين:

١. **الخطأ العقدي:** والمتمثل في إخلال العامل بالتزامه بعدم المنافسة، وهو التزام تعاقدي يفرض عليه الامتناع عن القيام بأي نشاط ينافس صاحب العمل أو يهدد مصالحه الاقتصادية^(٥٧).
٢. **الضرر:** سواء أكان ضرراً محققاً، كفقدان العملاء أو إفشاء طرق الإنتاج، أم ضرراً محتملاً^(٥٨)، يتمثل في تهديد مستقبل المشروع التجاري أو كشف استراتيجياته التي تمثل عصب الذمة المعنوية لرب العمل^(٥٩).

غير أن تقدير التعويض في هذا السياق لا يخلو من صعوبات عملية، إذ إن الأضرار الناتجة عن إفشاء الأسرار التجارية غالباً ما تكون غير مباشرة أو ذات طبيعة مستقبلية يصعب قياسها بدقة في اللحظة ذاتها. ولتجاوز هذه الإشكالية، منح المشرع القاضي سلطة الاستعانة بالخبرة الفنية لتحديد قيمة الضرر، سواء من خلال خبراء ماليين أو صناعيين، خصوصاً في القطاعات الحساسة التي تعتمد على التكنولوجيا أو على طرائق إنتاج متقدمة^(٦٠). وقد نصت المادة (٩١١) من القانون المدني العراقي على توازن دقيقاً من خلال نظام الشرط الجزائي، الذي يُعد وسيلة لضمان المصلحة المشتركة للطرفين من خلال:

١. **الطبيعة القانونية للشرط الجزائي هنا:** المشرع جعل الشرط الجزائي وسيلة لتحقيق التوازن بين مصلحة الطرفين: للعامل: منح حرية الانفكاك من قيد عدم المنافسة عبر دفع المبلغ المتفق عليه، فلا يُرغم على البقاء في خدمة رب العمل ولصاحب العمل: ضمان التعويض المسبق عن الضرر المحتمل، فلا يخرج العامل من الخدمة دون مقابل يحمي استثماراته وأسراره (٦١).

٢. **التقدير الجزائي للشرط:** الأصل أن الشرط الجزائي يعدّ تقديرًا جزافيًا للتعويض، أي أنه يغني عن إثبات مقدار الضرر، لكن النص وضع استثناءً جوهريًا... ما لم يتبين من العقد في جملته أن الطرفين لم يقصدا أن يكون للشرط الجزائي صفة التقدير الجزاف... "أي أن نية الطرفين هي المرجع. فإذا كان الشرط وُضع على سبيل الضمان لا على سبيل الحصر، جاز لصاحب العمل المطالبة بتعويض تكميلي إذا كان الضرر أكبر، فهو لم يقيد العامل بالشرط فقط ولم يترك رب العمل دون حماية، بل أوجد مرونة تسمح بزيادة التعويض إذا كان الشرط الجزائي غير كافٍ.

٣. **المطالبة بإزالة المخالفة:** المشرع لم يقف عند التعويض المالي، بل أجاز لصاحب العمل أن يطلب إزالة المخالفة ذاتها إذا كانت مصالحه الجوهرية تستوجب ذلك، وكانت الأعمال التي قام بها العامل تبرر التدخل، هذا يفتح الباب أمام القاضي لإصدار أوامر بمنع العامل من مواصلة نشاطه لدى المنافسين أو إبطال العقود التي أبرمها على أساس استغلال الأسرار.

والقانون المقارن فقد الزم المشرع السعودي صاحب العمل عند اشتراط شرط عدم المنافسة أن لا يشترطه من قبيل التعسف على العامل بل لوجود سبب ومصلحة جدية ومشروعة نظرا للأثار القانونية التي تتمثل في تقييد حرية العامل من مزاوله العمل وهذا ما فسره البعض (٦٢).

ثانياً: الفسخ كجزاء للعقد: يُعطي الإخلال بشرط عدم المنافسة لصاحب العمل الحق في فسخ عقد العمل، استناداً إلى أحكام الفسخ الواردة في قانون العمل العراقي (٦٣)، متى كان الإخلال جوهرياً، فالشرط الذي يتفق به مع العامل يعدّ في نظر القضاء التزاماً جوهرياً، والإخلال به يترتب عليه فسخ العقد (٦٤)، ويُفهم من ذلك أن معيار "الجوهريّة" هو الأساس في تقرير الفسخ، إذ يُنظر إلى الشرط بوصفه من الشروط الجوهرية التي لو لم يلتزم بها العامل لما أقدم رب العمل على التعاقد، ومن ثم فإن إخلال العامل بهذا الشرط يفقد العقد ركيزته الأساسية، فيصبح استمرار العلاقة مستحيلاً

ونحن نرى وأن كان الفسخ يؤدي إلى إنهاء العلاقة التعاقدية، إلا أنه لا يمنع صاحب العمل من المطالبة بالتعويض عن الأضرار التي لحقت به، إذ أن الفسخ لا يغني عن التعويض، بل يمكن الجمع بينهما عند توافر شروط كل منهما، معتبراً أن الفسخ وسيلة لرد الاعتبار لصاحب العمل، بينما التعويض وسيلة لجبر الضرر المالي والمعنوي الناجم عن الإخلال.

ثالثاً: المنع القضائي من مزاوله النشاط المنافس: قد يطلب رب العمل من القضاء إصدار أمر قضائي بالمنع يمنع العامل المخالف من الاستمرار في عمله لدى المنافسين، خصوصاً إذا كان الضرر لا يُجبر بالتعويض وحده (٦٥)، وقد أخذ النظام السعودي بالعمل بمنح المحاكم سلطة إصدار أحكام بالمنع



لحماية مصالح صاحب العمل، طالما أن الشرط محدد زماً ومكاناً^(٦٦)، ويستند هذا التوجه إلى مبدأ حماية المصلحة المشروعة لصاحب العمل، لا سيما عندما يكون الضرر الناجم عن المنافسة غير المشروع ذا طبيعة لا يمكن معالجتها مالياً فحسب. "ومن الأمثلة العملية لذلك الحالات التي ينقل فيها العامل قوائم العملاء أو معلومات التسعير إلى منافس مباشر، حيث لا يكون التعويض كافيًا لإعادة الوضع إلى ما كان عليه. ويُظهر هذا أن بعض النظم العربية تتجه نحو تبني تدابير وقائية أكثر فعالية من مجرد التعويض،" بما يحقق التوازن بين حرية العامل في العمل وحق صاحب العمل في حماية استثماراته وأسراره التجارية.

المطلب الثاني: مسقطات شرط عدم المنافسة وانعكاسها على حماية الأسرار التجارية

أن أحد أبرز القيود التي قد تُدرج في عقود العمل شرط عدم المنافسة، بهدف حماية المصالح الجوهرية لصاحب العمل من مخاطر انتقال أسرارته التجارية إلى المنافسين عبر العامل الذي سبق أن أُتيح له الاطلاع عليها^(٦٧)، غير أن هذا الشرط يمس حرية العامل الدستورية في العمل والكسب، ما يستوجب ضبطه بقيود دقيقة: أن يقوم على مصلحة مشروعة، وأن يُحدّد بالزمان والمكان والنوع، فإذا اختلف أحد هذه الأركان، سقط الشرط بقوة القانون أو باتفاق الأطراف، ومع ذلك، فإن سقوط الشرط لا يرفع عن العامل التزامه المستقل بكتمان الأسرار التجارية التي اطلع عليها خلال عمله^(٦٨).

وعليه سنقسم هذا المطلب إلى فرعين:

الفرع الأول: الحالات التي يسقط فيها شرط عدم المنافسة قانوناً أو اتفاقاً

إن شرط عدم المنافسة، بقدر ما يمثل ضماناً مشروعاً لصاحب العمل لحماية أسرارته التجارية، فهو ليس التزاماً مطلقاً بل هو قيداً استثنائياً لا يُعتد به على حرية العامل إلا في حدود المصلحة المشروعة^(٦٩)، خاصة وهي حرية دستورية أصيلة نص عليها الدستور العراقي في المادة (٢٢/أولاً). ويسقط هذا الشرط في حالتين أساسيتين: قانوناً واتفاقاً:

أولاً: سقوط شرط عدم المنافسة قانوناً

١. زوال المصلحة الاقتصادية لصاحب العمل، فإذا زالت مصلحة هذه حماية الأسرار الصناعية أو العملاء بطل الشرط، وقد أكد الفقه العراقي أن القيود لا تمتد إلا بقدر المصلحة القائمة^(٧٠)، وهو ما أكدته المادة (٨٣) من نظام العمل السعودي.

٢. انقضاء المدة أو غياب تحديدها: لا يجوز تقييد حرية العامل إلى أجل غير محدد؛ فإذا انتهت المدة أو خلا الشرط من تحديدها اعتبر الشرط بحكم عدم الوجود، وبرأينا أن المشرع العراقي ترك تحديد المدة للقاضي، بينما وضع النظام السعودي مدة سنين من تاريخ انتهاء العقد إذا كان اشتراط صاحب العمل على العامل عدم المنافسة، أما الشرط الذي ينصب على عدم افشاء سر فلم يضع المشرع السعودي مدة معينة حسب نص المادة (٨٣) من نظام العمل^(٧١).

٣. الفسخ التعسفي لعقد العمل أو رفض التجديد العقد للعامل دون أن يحدث ما يببر ذلك - حيث يسقط الشرط إذا أنهى صاحب العمل العقد تعسفاً، وهذا ما نص عليه المشرع العراقي في المادة (٣/٩١٠) من القانون المدني.

٤. غياب التحديد المكاني أو النوعي:- يُشترط تحديد نطاق الشرط من حيث المكان ونوع النشاط، وإلا كان باطلاً. وقد نص المشرع السعودي على ذلك صراحة.

٥. إذ جاء شرط عدم المنافسة بصورة شرط جزائي وكان هذه الشرط مبالغ فيه يجعل من العامل مجبر للبقاء في خدمة رب العمل مدة اطول من المدة المتفق عليها يعتبر الشرط الجزائي باطل ويسري بطلانه على شرط عدم المنافسة حسب نص المادة (٢/٩١١) من القانون المدني العراقي.

ثانياً: سقوط شرط عدم المنافسة اتفاقاً:

١. الاتفاق الصريح على إسقاط الشرط:- يجوز للطرفين الاتفاق على إسقاط الشرط، سواء أثناء العلاقة التعاقدية أو بعد انتهائها، مقابل تعويض للعامل أو دون مقابل، ما دام لا يمس بالنظام العام، ويُعد هذا الاتفاق نافذاً لأنه يعبر عن إرادة الأطراف الحرة في إعادة ترتيب التزاماتهم.

٢. إذا كان التعهد بالامتناع عن المنافسة، جاء بصورة شرط جزائي جاز للعامل اتفاقاً مع رب العمل أن يتخلص من هذا التعهد بدفع المبلغ المتفق عليه في الشرط الجزائي حسب المادة (١/٩١١) من القانون المدني العراقي.

الفرع الثاني: أثر سقوط شرط عدم المنافسة على إمكانية إفشاء الأسرار التجارية واستغلالها

يثور التساؤل الجوهرية: هل يؤدي سقوط شرط عدم المنافسة إلى منح العامل حرية مطلقة في استعمال أو إفشاء الأسرار التجارية التي اطلع عليها أثناء خدمته؟ للإجابة يقتضي بيان هل أن التزام السرية يعد التزام قائم بذاته، لا يتأثر ببطلان شرط عدم المنافسة أو سقوطه أم لا؟ فالتمييز بين شرط عدم المنافسة وبين التزام السرية يعد ضرورة علمية وعملية؛ إذ إن الأول قيد استثنائي على حرية العامل في العمل، أما الثاني فهو التزام مستقل يستند إلى مبدأ حسن النية^(٧٢) وحماية المصالح المشروعة لصاحب العمل أرسى القانون القاعدة العامة التي مؤداها وجوب تنفيذ العقود وفقاً لما يوجبه حسن النية، وعليه يظل العامل ملزماً بعدم استغلال ما اطلع عليه من معلومات تخص صاحب العمل لتحقيق مصلحة غير مشروعة^(٧٣)، كما يستند القانون حماية الحقوق التي توجب التعويض عن أي عمل غير مشروع يلحق ضرراً بالغير، وهو ما ينطبق على حالة إفشاء العامل للأسرار^(٧٤).

أما في قانون براءات الاختراع والنماذج الصناعية العراقي وقر المشرع العراقي حماية خاصة للمعلومات الفنية والتقنية، وهو ما يعني أن إفشاء العامل لهذه المعلومات يُعد انتهاكاً مباشراً للقانون، حتى إذا لم يوجد شرط عدم منافسة، وقد جرت الأعراف المهنية والتجارية على اعتبار ما يطلع عليه العامل من أسرار بمثابة أمانة مهنية، لا يجوز إفشاؤها أو استغلالها. وقد اعتبر المشرع العراقي أن هذه الأعراف مكملة للقواعد القانونية، وتدخل في نطاق الالتزامات غير المكتوبة للعامل^(٧٥).



في النظام السعودي أوضح المشرع صراحةً في المادة (٣/٨٣) من نظام العمل أن التزام العامل بعدم إفشاء أسرار صاحب العمل يمتد حتى بعد انتهاء عقد العمل، ما لم تصبح هذه الأسرار معلومة للجمهور، ويستند هذا النص إلى القاعدة الشرعية: "المعروف عرفاً كالمشروط شرطاً"، التي تُلزم العامل بحفظ الأمانة والكتمان، وفي الفقه يعتبر إفشاء الأسرار إخلالاً بالتزام مستقل يوجب التعويض حتى في حال غياب شرط عدم منافسة، لأن حماية المصالح التجارية لا تتوقف على صحة الشرط وإنما على مبدأ حسن النية.، وقد عززت محاكم العمل في السعودية ذلك، فطبقت مبدأ الاستمرارية في التزام السرية، مع اعتبار أن مخالفة العامل لهذا الالتزام تُعد إخلالاً بواجب شرعي وقانوني يجيز لصاحب العمل المطالبة بالتعويض أو التدابير التحفظية^(٧٦). ونحن نرى هناك الانعكاسات لسقوط شرط عدم المنافسة ومنها:

١. منع استغلال المعرفة: حتى بعد سقوط الشرط، فلا يجوز للعامل توظيف الأسرار التي اكتسبها في خدمة صاحب العمل السابق لصالح نفسه أو منافس آخر، لأن ذلك يُعد إخلالاً بالثقة والأمانة، الأمر الذي يترتب عليه فرض تعويض والتدابير التحفظية: إذا ثبت أن العامل استغل أسراراً تجارية جوهرية، فيكون للقضاء أن يحكم عليه بالتعويض، وقد يتخذ تدابير تحفظية كوقف نشاطه لدى المنافسين، لاسيما إذا كان الضرر لا يمكن جبره بالتعويض المالي وحده.

٢. الاستمرارية الزمنية للالتزام: حيث يفترض على العامل أن يلتزم بالكتمان طالما لم تُكشف الأسرار للعامة، بغض النظر عن سقوط شرط عدم المنافسة أو مرور الزمن، وهو ما يضمن لصاحب العمل حماية ممتدة ومستقرة (٧٧). ويكون العامل التعويض مقابل عن المنع عن فترة عدم المنافسة حيث يلزم صاحب العمل بتعويض العامل خلال فترة التقييد، وأن يحقق التوازن بين حماية مصالح صاحب العمل وضمان حرية العامل (٧٨)، وأن تحديد مدة دنيا للالتزام السرية خصوصاً في القطاعات التقنية والمالية ذات الحساسية العالية، حيث تنسم المعلومات بسرعة التطور وتبقى ذات قيمة استراتيجية لفترات طويلة، وتشريع عقوبات خاصة لإفشاء الأسرار التجارية ينبغي سن نصوص جزائية أو مدنية خاصة لمواجهة إفشاء الأسرار، بصرف النظر عن وجود شرط المنافسة، أسوة ببعض التشريعات المقارنة التي أولت حماية خاصة للأسرار الصناعية والتجارية.

الخاتمة

إن شرط عدم المنافسة والالتزام بحفظ الأسرار التجارية في علاقات العمل ليس مجرد أدوات تعاقدية عابرة، بل هما تجسيد لفلسفة قانونية عميقة ترسم حدود التفاعل بين الحرية الاقتصادية للفرد والذمة الاقتصادية للمؤسسات. فالقانون هنا لا يقف موقف الحياد، بل ينخرط في صياغة معادلة دقيقة تضمن ألا تتحول حرية العامل إلى وسيلة للإضرار بصاحب العمل، وألا يتحول حق رب العمل في الحماية إلى أداة لاستعباد العامل وإفقادته جوهر إنسانيته في السعي والكسب.

لقد كشفنا أن المشرع العراقي، وهو يستلهم من نصوص الدستور ومن المبادئ الدولية، لم يقف عند حد تنظيم الشرط كقيد شكلي، بل أحاطه بشروط تضمن عدالته ومعقوليته. وهكذا، فإن عدم المنافسة لا يُعد قيداً مشروعاً إلا بقدر ما يخدم حماية مصالح مشروعة وحقيقية، بينما يظل الالتزام بالكتمان قائماً

بصفته التزاماً أصيلاً متجذراً في مبدأ حسن النية وفي القاعدة للعلاقات التعاقدية (العقود شريعة المتعاقدين). وقد بينا أن قيمة الشرط لا تُقاس بصرامته، بل بقدرته على إحداث التوازن بين حقين كلاهما مقدّس: حق رب العمل في حماية أسراره التجارية، وحق العامل في حرية العمل الذي يكفل له كرامته ووجوده الاقتصادي.

الاستنتاجات

1. التلازم بين عدم المنافسة والأسرار التجارية: إن مشروعية شرط عدم المنافسة ترتبط بوجود أسرار تجارية حقيقية، إذ يصبح الشرط مجرد قيد باطل إذا انعدم الأساس الاقتصادي الذي يبرره.
2. أن المشرع العراقي لم بين بدق الشروط الموضوعية لصحة الاتفاق على الشرط كأهلية العامل الخاصة بالاتفاق على شرط عدم المنافسة.
3. استقلالية الالتزام بالكتمان: سقوط شرط عدم المنافسة لأي سبب لا يؤثر على بقاء الالتزام المستقل بحفظ الأسرار، الذي يستمد قوته من النصوص القانونية والعرف ومبدأ حسن النية.
4. المشرع العراقي بين الأصالة والمعاصرة: نجح في الموازنة بين مقتضيات الاقتصاد الوطني والالتزامات الدولية، مستفيداً من اتفاقية تربس دون التفريط بالخصوصية العراقية.
5. وظيفة القضاء في ضبط العدالة: للقضاء دور مركزي في منع تحوّل الشرط إلى أداة إذعان، عبر رقابته على المعقولية في الزمان والمكان والنشاط.
6. الشرط الجزائي كألية توازن: يتيح للعامل خياراً عملياً للتخلل من القيد مع ضمان تعويض رب العمل، مما يجسد فلسفة التوازن التعاقدية.

المقترحات

1. نقترح النص على الشرط عدم المنافسة ضمن نصوص العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ وتحديد شروطه الموضوعية بدقة وخصوصاً ما يتعلق بأهلية العامل ومدة المنع وغيرها.
2. نقترح أن يقوم المشرع بتشريع خاص بالأسرار التجارية: يتضمن تعريفاً دقيقاً، وآليات حفظ، وعقوبات مدنية وجنائية على إفشاء الأسرار، بما يعزز الثقة الاستثمارية.
3. كذلك نقترح تعويض العامل عن فترة المنع: لتلافي تحوّل الشرط إلى أداة للإفقار القسري، وبما يضمن عدالة تبادلية حقيقية.
4. توسيع صلاحيات القضاء العراقي: لإبطال أي شرط يتجاوز حدود العدالة، وترسيخ معيار المعقولية كضابط وحيد لشرعية القيد.
5. إدخال مفهوم "المصلحة المشروعة" كمحدد أساسي: بحيث لا يعتد بشرط عدم المنافسة إذا لم يقترن بوجود مصلحة اقتصادية جدية لصاحب العمل.
6. إنشاء قاعدة بيانات وطنية للأسرار التجارية المحمية تحت إشراف هيئة حكومية مختصة، تضمن التحقق من جدية الادعاء بالسرية ونقل من دعاوى الكيدية.



الهوامش:

- (^١) دستور جمهورية العراق لسنة ٢٠٠٥.
- (^٢) القانون المدني العراقي رقم ٤٠ لسنة ١٩٥١.
- (^٣) قانون التجارة العراقي رقم ٣٠ لسنة ١٩٨٤.
- (^٤) قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ المنشر بالوقائع العراقية بالعدد ٤٣٨٦ بتاريخ ٩/١١/٢٠١٥.
- (^٥) ينظر: د. علي جاسم محمد السعدي، محاضرات في قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥، كلية القانون جامعة المستنقيل، ٢٠٢٤/٢٠٢٥، ص ٥.
- (^٦) الإعلان العالمي لحقوق الإنسان يعد وثيقة تاريخية هامة في تاريخ حقوق الإنسان، اعتمدت من الجمعية العامة للإعلان العالمي لحقوق الإنسان في باريس في ١٠ كانون الأول/ديسمبر ١٩٤٨ بموجب القرار ٢١٧ ألف متاح ومنشور على الموقع الالكتروني:
تاريخ الزيارة ٢٠٢٥/٣/٥. <https://www.un.org/ar/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- (^٧) ينظر: قرار محكمة التمييز رقم (١٠٢١/١/الهيئة المدنية/٢٠١٤/ت/١٠٥٤) بتاريخ ١١/٩/٢٠١٤، اثار اليه د. عماد حسن سلمان، التعليق على مواد قانون العمل العراقي، مكتبة القانون المقارن، بغداد، ٢٠٢١، ص ٦٣.
- (^٨) ينظر: د. عماد حسن سلمان، شرح قانون العمل، مكتبة السنهوري، بيروت، ٢٠١٨، ص ٢٦.
- (^٩) ينظر: د. علي جاسم محمد السعدي، المصدر السابق، ص ١٨.
- (^{١٠}) نظام العمل والعمال الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٥١) بتاريخ ٢٣/٠٨/١٤٢٦ هـ المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/٤٤) بتاريخ ٠٢/٠٢/١٤٤٦ هـ.
- (^{١١}) ينظر: د. خالد رشاد خياط، الحماية العقدية للأسرار التجارية: شرط عدم المنافسة في نظام العمل في المملكة العربية السعودية انموذجاً، المجلة القانونية، المجلد ٢٤، العدد ١، ٢٠٢٥، ص ٦٠.
- (^{١٢}) قانون التجارة العراقي رقم ٦٠ لسنة ١٩٤٣ الملغي.
- (^{١٣}) قانون التجارة العراقي رقم ١٤٩ لسنة ١٩٧٠ الملغي، باستثناء الباب الخامس الذي يقي نافذ منه والخاص باحكام الافلاس، لمزيد من التفصيل ينظر: د. احمد رزاق نايف، حدود سلطة القضاء في الافلاس، ط١، دار الجامعة الجديد، مصر، ٢٠٢٢، ص ٧٦.
- (^{١٤}) قانون المنافسة ومنع الاحتكار العراقي رقم ١٤ لسنة ٢٠١٠.
- (^{١٥}) للمزيد من التفصيل ينظر: د. احمد عبد الحسين كاظم؛ حسن ضعيف حمود، الحماية القانونية من المنافسة غير المشروعة، مجلة المحقق الحلي للعلوم القانونية والسياسية، العدد الثالث، السنة الثانية عشر، ٢٠٢٠، ص ٣١٩.
- (^{١٦}) ينظر: د. سميحة القليوبي، الوسيط في شرح القانون التجاري، ج ١، ط١، دار الثقافة، عمان_ الاردن، ٢٠٠٨، ص ٢٢٩.
- (^{١٧}) ينظر: د. سامي عبد الباقي، إساءة استغلال المركز المسيطر في العلاقات التجارية، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٥، ص ٣.

- (^{١٨}) ينظر: شواخ بن محمد، اتفاق أو شرط عدم المنافسة في عقد العمل بين حماية مصالح صاحب العمل المشروعة وحق العامل في العمل، مجلة كلية القانون الكويتية العلمية، ٢٠٢١، ٢٤٣_٢٨٧، ص ٢٥٠.
- (^{١٩}) ينظر: محمد سامر حلو، اثر شرط عدم المنافسة في موازنة مصالح اطراف عقد العمل، دار النهضة، القاهرة، ٢٠١٨، ص ١٤.
- (^{٢٠}) يقابلها المادة (٢/٨٣) من نظام العمل السعودي
- (^{٢١}) ينظر: د. حسام الدين عبد الغني الصغير، حماية المعلومات غير المفصح عنها، ط١، دار الفكر الجامعي، الاسكندرية، ص ٢٣ وما بعدها.
- (^{٢٢}) قانون رقم ٦٥ لسنة ١٩٧٠.
- (^{٢٣}) امر سلطة الائتلاف المؤقت المنحلة رقم (٨١) لسنة (٢٠٠٤) المنشور في الوقائع العراقية بالعدد ٣٩٨٣/ حزينان/ ٢٠٠٤. وفي القانون السعودي يقابله القرار الوزاري ٣٢١٨ بتاريخ ٢٥/٣/١٤٢٦هـ/ لحماية المعلومات السرية حيث عرفت المادة الاولى من هذا القرار المعلومات التجارية السرية بانها " تعد أي معلومة سراً تجارياً في اي من الحالات: ١. إذا كانت غير معروفة عادة في صورتها النهائية أو في مكوناتها الدقيقة... ٢. إذا كانت ذات قيمة تجارية نظراً لكونها سرية. ٣. إذا اخضعها صاحب الحق لتدابير معقولة....".
- (^{٢٤}) ينظر: الموقع الرسمي لمنظمة الويبو:
تاريخ الزيارة ٢٥/٧/٢٠٢٥. <https://www.wipo.int/en/web/trade-secrets>
- (^{٢٥}) ينظر: د. سميحة القليوبي، الملكية الصناعية، ط٣، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٩، ص ٤١٥؛ وفي ذات المعنى ينظر: حسام الدين الصغير، المصدر السابق، ص ١١٤.
- (^{٢٦}) ينظر: د. جلال وفاء محمدين، الحماية القانونية للملكية الصناعية، دار الجامعة الجديد، الاسكندرية، ٢٠٠٠، ص ٨٩؛ د. مرتضى عبد الله خيرى؛ عبد الله وائل، القواعد الخاصة لحماية المعلومات غير المفصح عنها وعلاقتها بالصناعات الدوائية، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، مجلد ٢، العدد ١، سنة ٢٠٢٠ ص ٩٢.
- (^{٢٧}) يقابلها المادة (٢/أ) من نظام العمل السعودي.
- (^{٢٨}) ينظر: د. عماد حسن سلمان، شرح قانون العمل الجديد، ص ١١٧.
- (^{٢٩}) ينظر: د. عبد المجيد الحكيم، د. عبد الباقي البكري، د. محمد طه البشير، الوجيز في نظرية الالتزام، ج ١، شركة العاتك لصناعة الكتاب، بيروت، ٢٠١٧/٢٠٢٨، ص ٩٠؛ د. حسن علي دنون، النظرية العامة للالتزامات، العاتك لصناعة الكتاب، دون سنه نشر، القاهرة، ص ٨١؛ د. طارق كاظم عجيل، المدخل لدراسة القانون، دار السنهوري، بيروت، ٢٠١٦، ص ٢٤٦.
- (^{٣٠}) ينظر: د. عماد حسن سلمان، شرح قانون العمل الجديد، المصدر السابق، ص ٨١.
- (^{٣١}) بالقياس على عقد المقاوله، للمزيد من التفصيل ينظر: د. جعفر الفضلي، الوجيز في العقود المدنية، مكتبة السنهوري، بغداد، ١٩٩٧، ص ٣٧٨.
- (^{٣٢}) قانون رعاية القاصرين العراقي رقم ٧٨ لسنة ١٩٨٠.



- (٣٣) قانون التجارة العراقي رقم ٣٠ لسنة ١٩٨٤.
- (٣٤) للمزيد من التفصيل ينظر: د. غالب علي الداودي، د. حسين محمد الهداوي، القانون الدولي الخاص، ج ٢، ط ٤، المكتبة القانونية، بغداد، ٢٠١١، ٩٢. د. اياد مطشر صيهود، أسس القانون الدولي الخاص، دار السنهوري، بيروت، ٢٠١٧، ص ١٩٩.
- (٣٥) يقابلها المادة (٢/أ) من نظام العمل السعودي.
- (٣٦) للمزيد من التفصيل ينظر: د. عماد حسن سلمان، التعليق على مواد قانون العمل العراقي، ص ٥٠/٤٩.
- (٣٧) حسب نص المادة (١١/ثانيا) من قانون العمل، للمزيد من التفصيل د. عماد حسن سلمان، شرح قانون العمل، المصدر السابق، ص ٨٧.
- (٣٨) ينظر: د. عماد حسن سلمان، التعليق على مواد قانون العمل، المصدر السابق، ص ٦.
- (٣٩) ينظر: د. خالد رشاد الخياط، المصدر السابق، ص ٧٠.
- (٤٠) ينظر: د. حمدي عبد الرحمن حسن، التزام العامل بعدم منافسة رب العمل، بحث منشور في مجلة العلوم القانونية والاقتصادية، المجلد ١٦، العدد ١، ص ١٤٨.
- (٤١) ينظر: حمود غزاله، الشرط الاتفاقي بالالتزام بعدم المنافسة، بحث منشور في مجلة تشريين للبحوث والدراسات، مجلد ٣٨، العدد ١، ص ٦٠.
- (٤٢) ينظر: المادة (٤١) ثانيا - اذا افشى العامل سرا من اسرار العمل ادى الى الحاق ضرر جسيم وبأدلة ثابتة بصاحب العمل من القانون العمل المرقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥.
- (٤٣) ينظر: أ. د صبا نعمان الويسي - النظرية العامة لقانون العمل - بغداد - دار المسلة سنة ٢٠٢٣ - ص ١١٥.
- (٤٤) ينظر: مرسوم ملكي / نظام العمل والعمال - رقم الوثيقة م / ٢١ - تاريخ الوثيقة ٦ / ٩ / ١٣٨٩ هـ - دار الملك عبدالعزيز أولاً - (لا يجوز المساس بأحكام هذا النظام ولا بما اكتسبه العامل من حقوق أخرى بمقتضى أي نظام آخر أو اتفاقيات الامتياز أو أي عقد من عقود العمل أو أي اتفاقية أخرى أو قرارات التحكيم أو الأوامر الملكية أو ما جرى به العرف أو اعتاد صاحب العمل على منحه للعمال في منطقة أو مناطق معينة). ويقع باطلاً، كل شرط يرد في عقد أو اتفاق يتنازل العامل بموجبه عن أي حق مقرر له بموجب أحكام هذا النظام ولو كان سابقاً على العمل به). متوفر علي الرابط <https://www.al-madina.com> تم زيارة الرابط في ٢٠٢٥/٨/٣.
- (٤٥) ينظر: المادة ٤٢-ثانيا ج - (عدم افشاء اي اسرار يطلع عليها بحكم عمله) من قانون العمل العراقي المرقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥.
- (٤٦) ينظر: المادة ٥٦ (اولاً- حماية هذه المعلومات من الاستعمال التجاري،...) من قانون براءة الاختراع والنماذج الصناعية رقم (٦٥ لسنة ١٩٧٠).
- (٤٧) ينظر: د. عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني، الجزء الاول، القاهرة - دار النهضة العربية، ص ٧١١.
- (٤٨) ينظر: نظام المنافسة السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٧٥) بتاريخ ٢٩/٦/١٤٤٠ هـ.

- (^{٤٩}) ينظر: المادة (٢٢) من الدستور العراقي لسنة ٢٠٠٥
- (^{٥٠}) ينظر: المادة (٩١٠) من القانون المدني العراقي.
- (^{٥١}) ينظر: المادة (٨٣) من نظام العمل السعودي
- (^{٥٢}) ينظر: د. خالد رشاد خياط - المصدر السابق، ص ٧٨.
- (^{٥٣}) ينظر: د. عبد الرزاق السنهوري، - مصدر سابق - ص ٦٤٥
- (^{٥٤}) ينظر: المادة (٢/٩١٠) من القانون المدني العراقي.
- (^{٥٥}) ينظر: د. عبد الرزاق السنهوري، مصدر سابق ص ٦٤٠
- (^{٥٦}) ينظر: [المادة - ١٦٩] - " اذا لم يكن التعويض مقدرا في العقد او بنص في القانون فالمحكمة هي التي تقدره. ٢٠ - ويكون التعويض عن كل التزام ينشا عن العقد سواء كان التزاما بنقل ملكية او منفعة او اي حق عيني اخر او التزاما بعمل او بامتناع عن عمل ويشمل ما لحق الدائن من خسارة وما فاتته من كسب بسبب ضياع الحق عليه او بسبب التأخر في استيفائه بشرط ان يكون هذا نتيجة طبيعية لعدم وفاء المدين بالالتزام او لتأخره عن الوفاء به. ٣٠ - فاذا كان المدين لم يرتكب غشا او خطأ جسيما فلا يجاوز في التعويض ما يكون متوقعا عادة وقت التعاقد من خسارة تحل او كسب يفوت". القانون المدني العراقي المرقم ٤٠ لسنة ١٩٥١
- (^{٥٧}) ينظر: أ. د صبا نعمان الويسي - مصدر سابق - ص ١١٧
- (^{٥٨}) ينظر: عبد المجيد الحكيم - ١. عبدالباقي البكري - أ.م. محمد طه البشير - نظرية الالتزام في القانون المدني العراقي - الجزء الاول - بغداد - المكتبة القانونية ص ٢٢٢
- (^{٥٩}) ينظر: عبد الرزاق السنهوري، المصدر السابق، ص ٧٢٠.
- (^{٦٠}) ينظر: عبد المجيد الحكيم، الوجيز في شرح القانون المدني العراقي - الالتزامات العامة، مطبعة جامعة بغداد، ١٩٧٧، ص ٣٤٤
- (^{٦١}) ينظر: طارق حرب، شرح القانون المدني العراقي - العقود المسماة (عقد العمل)، دار الثقافة، بغداد، ٢٠١٠، ص ٢٦٥
- (^{٦٢}) ينظر: د. خالد رشاد خياط - مصدر سابق ص ٦٨
- (^{٦٣}) ينظر: [المادة ١٤١] من القانون العمل العراقي المرقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥
- (^{٦٤}) ينظر: قرار قضائي رقم قضائي رقم ٥٣ بتاريخ ٢٧/٦/٢٠٢٠، خليل ابراهيم المشاهدي، شهاب احمد ياسين، قضاء محكمة العمل وفقاً لمبادئ القضائية المقررة من محكمة التمييز الاتحادية، مكتبة القانون المقارن، بغداد، ص ٣٦.
- (^{٦٥}) ينظر: [المادة ٤٦] من قانون براءة الاختراع والنماذج الصناعية رقم (٦٥ لسنة ١٩٧٠).
- (^{٦٦}) ينظر: د. خالد رشاد خياط - مصدر سابق ص ٧٨
- (^{٦٧}) ينظر: المادة ١٢ منح براءة الاختراع مالكيها الحقوق التالية:
- ١ - منع الغير اذا لم يحصل على موافقة مالك البراءة من صنع المنتج موضوع الاختراع او استغلاله او استخدامه او عرضه للبيع او بيعه او استيراده ، اذا كان موضوع البراءة منتجا.



ب - منع الغير اذا لم يحصل على موافقة مالك البراءة من صنع المنتج موضوع الاختراع او استغلاله او استخدامه او عرضه للبيع او بيعه او استيراده ، اذا كان موضوع البراءة طريقة صنع.

(٦٨) ينظر: د. خالد رشاد خياط - مصدر سابق ص ٧٩

(٦٩) ينظر: د. عبد الرزاق السنهوري، مصدر سابق - ص ٧١٣

(٧٠) ينظر: [المادة ٩١١] من القانون المدني العراقي

(٧١) ينظر: د. علي رمضان علي بركات / الوسيط في شرح نظام القضاء السعودي الجديد رقم ٧٨ لسنة ١٤٢٨ هـ - الرياض - مكتبة الاقتصاد والقانون - ص ٢٠٦

(٧٢) ينظر: د. عماد حسن سلمان، التعليق على نصوص قانون العمل، المصدر السابق، ص ١٦٠.

(٧٣) ينظر: [المادة ١٥٠] من القانون المدني العراقي

(٧٤) ينظر: المادة ١٦٩ " اذا لم يكن التعويض مقدرا في العقد او بنص في القانون فالمحكمة هي التي تقدره".

٢ - ويكون التعويض عن كل التزام ينشأ عن العقد سواء كان التزاما بنقل ملكية او منفعة او اي حق عيني اخر او التزاما بعمل او بامتناع عن عمل ويشمل ما لحق الدائن من خسارة وما فاتته من كسب بسبب ضياع الحق عليه او بسبب التأخر في استيفائه بشرط ان يكون هذا نتيجة طبيعية لعدم وفاء المدين بالالتزام او لتأخره عن الوفاء به.

(٧٥) ينظر: المادة (٢/٨٦) من القانون المدني العراقي " واذا اتفق الطرفان على جميع المسائل الجوهرية في العقد واحتفظا بمسائل تفصيلية يتفقان عليها فيما بعد ولم يشترط ان العقد يكون غير منعقد عند عدم الاتفاق على هذه المسائل فيعتبر العقد قد تم، واذا قام خلاف على المسائل التي لم يتم الاتفاق عليها فان المحكمة تقضي فيها طبقا لطبيعة الموضوع ولأحكام القانون والعرف والعدالة"

(٧٦) ينظر: مجموعة قرارات قضائية اشار اليها د. علي رمضان علي بركات، ص ٢٠٧

(٧٧) ينظر: د. خالد رشاد خياط - مصدر سابق ص ٨٠

(٧٨) ينظر: د. صبا نعمان الويسي - مصدر سابق ص ١٢٩

قائمة المصادر:

أولاً: الكتب القانونية:

- (١) عبد الرزاق السنهوري، الوسيط، الجزء الأول، القاهرة: دار النهضة العربية، بلا سنة نشر.
- (٢) إياد مطشر صيهود، أسس القانون الدولي الخاص، بيروت: دار السنهوري، ٢٠١٧.
- (٣) سميحة القليوبي، الوسيط في شرح القانون التجاري، ج ١، عمان: دار الثقافة، ٢٠٠٨.
- (٤) سميحة القليوبي، الملكية الصناعية، ط ٣، القاهرة: دار النهضة العربية، ٢٠٠٩.
- (٥) سامي عبد الباقي، إساءة استغلال المركز في العلاقات التجارية، القاهرة: دار النهضة العربية، ٢٠٠٥.
- (٦) علي رمضان علي بركات، الوسيط في شرح نظام القضاء السعودي الجديد رقم ٧٨ لسنة ١٤٢٨ هـ، الرياض: مكتبة الاقتصاد والقانون، بلا سنة نشر.
- (٧) طارق كاظم عجيل، المدخل لدراسة القانون، بيروت: دار السنهوري، ٢٠١٦.

- ٨) عبد المجيد الحكيم، الوجيز في شرح القانون المدني العراقي، بغداد: مطبعة جامعة بغداد، ١٩٧٧.
- ٩) عبد المجيد الحكيم، عبد الباقي البكري، محمد طه البشير، الوجيز في نظرية الالتزام، ج١، بيروت: شركة العاتك لصناعة الكتاب، ٢٠١٧/٢٠٢٨.
- ١٠) طارق حرب، شرح القانون المدني العراقي - العقود المسماة (عقد العمل)، بغداد: دار الثقافة، ٢٠١٠.
- ١١) علي جاسم محمد السعدي. محاضرات في قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥، كلية القانون، جامعة المستنصرية، ٢٠٢٤/٢٠٢٥.
- ١٢) عماد حسن سلمان، شرح قانون العمل، بيروت: مكتبة السنهوري، ٢٠١٨.
- ١٣) عماد حسن سلمان، التعليق على مواد قانون العمل العراقي، بغداد: مكتبة القانون المقارن، ٢٠٢١.
- ١٤) صبا نعمان الويسي، النظرية العامة لقانون علاقة العمل: النظام القانوني لعلاقة العمل الفردية - نظرية المشروع، بغداد: دار المسلة، ٢٠٢٣.
- ١٥) جعفر الفضلي. الوجيز في العقود المدنية، بغداد: مكتبة السنهوري، ١٩٩٧.
- ١٦) غالب علي الداودي؛ حسين محمد الهداوي، القانون الدولي الخاص، ج٢، ط٤، بغداد: المكتبة القانونية، ٢٠١١.

ثانياً: الأبحاث والدراسات المحكمة

- ١) خالد رشاد خياط، "الحماية العقدية للأسرار التجارية: شرط عدم المنافسة في نظام العمل في المملكة العربية السعودية نموذجاً"، المجلة القانونية، المجلد ٢٤، العدد ١، ٢٠٢٥.
- ٢) محمد سامر حلو، أثر شرط عدم المنافسة في موازنة مصالح أطراف عقد العمل، القاهرة: دار النهضة، ٢٠١٨.
- ٣) شواخ بن محمد، "اتفاق أو شرط عدم المنافسة في عقد العمل بين حماية مصالح صاحب العمل المشروعة وحق العامل في العمل"، مجلة كلية القانون الكويتية العلمية، ٢٠٢١، ص ٢٤٣-٢٨٧.
- ٤) حمدي عبد الرحمن حسن، "التزام العامل بعدم منافسة رب العمل"، مجلة العلوم القانونية والاقتصادية، المجلد ١٦، العدد ١.
- ٥) حمود غزالة، "الشرط الاتفاقي بالالتزام بعدم المنافسة"، مجلة تشرين للبحوث والدراسات، مجلد ٣٨، العدد ١.
- ٦) أحمد عبد الحسين كاظم، حسن ضعيف حمود، "الحماية القانونية من المنافسة غير المشروعة"، مجلة المحقق الحلي للعلوم القانونية والسياسية، العدد الثالث، السنة الثانية عشر، ٢٠٢٠.
- ٧) جلال وفاء محمدين، الحماية القانونية للملكية الصناعية، الإسكندرية: دار الجامعة الجديد، ٢٠٠٠.
- ٨) مرتضى عبد الله خيرى؛ وائل، عبد الله. "القواعد الخاصة لحماية المعلومات غير المفصح عنها وعلاقتها بالصناعات الدوائية"، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، مجلد ٢، العدد ١، ٢٠٢٠.
- ٩) حسام الدين عبد الغني الصغير، حماية المعلومات غير المفصح عنها، ط١، الإسكندرية: دار الفكر الجامعي.



ثالثاً: التشريعات والوثائق الرسمية

- (١) دستور جمهورية العراق لسنة ٢٠٠٥.
- (٢) القانون المدني العراقي رقم ٤٠ لسنة ١٩٥١.
- (٣) قانون التجارة العراقي رقم ٣٠ لسنة ١٩٨٤.
- (٤) قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥، المنشور في الوقائع العراقية، العدد ٤٣٨٦، بتاريخ ٢٠١٥/١١/٩.
- (٥) قانون التجارة العراقي رقم ٦٠ لسنة ١٩٤٣ (الملغى).
- (٦) قانون التجارة العراقي رقم ١٤٩ لسنة ١٩٧٠ (الملغى، باستثناء الباب الخامس الخاص بالإفلاس).
- (٧) قانون المنافسة ومنع الاحتكار العراقي رقم ١٤ لسنة ٢٠١٠.
- (٨) قانون رعاية القاصرين العراقي رقم ٧٨ لسنة ١٩٨٠.
- (٩) قانون براءة الاختراع والنماذج الصناعية رقم ٦٥ لسنة ١٩٧٠.
- (١٠) أمر سلطة الائتلاف المؤقتة المنحلة رقم ٨١ لسنة ٢٠٠٤، المنشور في الوقائع العراقية، العدد ٣٩٨٣، حزيران ٢٠٠٤.
- (١١) نظام العمل والعمال السعودي، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٥١) بتاريخ ٢٣/٠٨/١٤٢٦هـ، والمعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/٤٤) بتاريخ ٠٢/٠٨/١٤٤٦هـ.
- (١٢) نظام المنافسة السعودي، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٧٥) بتاريخ ٢٩/٠٦/١٤٤٠هـ.

رابعاً: القرارات القضائية:

- (١) قرار قضائي رقم قضائي رقم ٥٣ بتاريخ ٢٧/٠٦/٢٠٢٠، خليل ابراهيم المشاهدي، شهاب احمد ياسين، قضاء محكمة العمل وفقاً لمبادئ القضائية المقررة من محكمة التمييز الاتحادية، مكتبة القانون المقارن، بغداد.
- (٢) قرار محكمة التمييز رقم (١٠٢١/١/الهيئة المدنية/٢٠١٤/ت/١٠٥٤) بتاريخ ١١/٠٩/٢٠١٤، اشار اليه د. عماد حسن سلمان، التعليق على مواد قانون العمل العراقي، مكتبة القانون المقارن، بغداد، ٢٠٢١.

خامساً: المصادر الدولية والإلكترونية

- (١) الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، ١٩٤٨، متاح على موقع الأمم المتحدة:
<https://www.un.org/ar/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- (٢) الموقع الرسمي للمنظمة العالمية للملكية الفكرية (WIPO)، قسم الأسرار التجارية:
<https://www.wipo.int/en/web/trade-secrets>
- (٣) موقع دارة الملك عبد العزيز: <https://www.al-madina.com>