

المحاضرة السادسة والعشرون

الالتزام بعدم منافسة صاحب العمل

بداية نذكر أن الالتزام بعدم المنافسة لم يورد له المشرع العراقي عادة تنظيم في قوانين العمل الملغية وكذا فعل المشرع في قانون العمل النافذ ، ونظراً للنقص الحاصل في القاعدة القانونية الخاصة ، فإننا نلتجأ إلى أحكام القانون المدني حيث نصت المادة (1/910) على انه (اذا كان العمل الموكول الى العامل يمكنه من معرفة عملاء رب العمل او الاطلاع على سر اعماله , كان للطرفين ان يتفقا على الا يجوز للعامل بعد انتهاء العقد ان ينافس رب العمل , ولا ان يشترك في أي مشروع يقوم بمنافسته . وعلى وفق المبادئ العامة فان هذا الالتزام ينفذ بعد انقضاء عقد العمل لا اثناء سريانه لان العامل يلتزم اثناء نفاذ العقد بالتفرغ للعمل لدى صاحب العمل بامانة واخلاق , على الرغم من الالتزام يتم قبل ابرام العقد او اثناء سريانه على ان لا يقوم العامل بانشاء مشروع لحسابه او مشاركته مع الاخرين في مشروع ينافس عمل صاحب لعامل بعد انتهاء العقد . من نص المادة 910 القانون المدني العراقي يمكن استخلاص القيود التالية:

أولاً : وجود مصلحة مشروعة لصاحب العمل:
يفترض بصاحب العمل أن تكون له مصلحة جدية تتمثل في معرفة العامل لعملاء صاحب العمل أو الاطلاع على أسرار العمل مما يبرر له خشيته من منافسة العامل له فإن لم يكن للعامل مثل هذا على الإطلاع فقدت جدية مبررات صاحب العمل وعد العامل كأبي شخص اجنبي منافسة صاحب العمل.

ثانياً : الشروط الخاصة بالعامل:

أن وضع شرط عدم المنافسة بمثابة الحاضر لمستقبل العامل المهني وقيد على حرите الاقتصادية ، على وفق ذلك فقد راعى المشرع مثل هذا الحظر ووضع الشروط التالية:

- ١- (أهلية العامل) ، يشترط أن يكون العامل بالغاً سن الرشد عند إبرام العقد مدرغاً خطورة الاتفاق.
 - ٢- (عدم تأثيرها على مستقبل العامل الاقتصادي) ، حيث يبطل الالتزام بعدم المنافسة و إطلاق مداه إن كان مؤثراً بشكل كلي على مستقبل العامل وعد تضيقاً على العامل في مصدر رزقه.
 - ٣- تعويض العامل بالاتفاق المبرم مع صاحب العمل على أساس تقييد حرته الاقتصادية ولا يجوز أن يتم الاتفاق على نزول العامل عن التعويض أو أن لا يتضمنه ابتداء ، إلا إنه يفترض أن يكون متناسباً في مداه مع الضرر الذي يلحق العامل ، فإن وجده صاحب العمل مبالغاً فيه يلجأ إلى القضاء.
 - ٤- للعامل التخلص من هذا التعهد بدفعه المبلغ المتحقق عليه ، ما لم يثبت ان للطرفين توجها في التعويض الجزافي فكان لصاحب العمل المطالبة بتعويض تكميلي عن الضرر.
 - ٥- لصاحب العمل المطالبة بإزالة المخالفة ، إذا كانت مصالحه التي لحقها ضرر من تصرف العامل ما يبرر ذلك .
 - ٦- إذا تبين أن الشرط الجزائي وسيلة لإجبار العامل للبقاء في خدمة صاحب العمل اطول من المدة المتفق عليها كان الشرط باطلا وينفذ البطلان إلى شرط عدم المناقشة كذلك .
 - ٧- إن قيام صاحب العمل بفسخ عقد عمل العامل أو رفض تجديده دون أن يبرر من العامل أي مبرر لذلك فإن صاحب العمل لا يستطيع التمسك بالاتفاق دوناً عن العقد، وكذلك لا يستطيع التمسك بالاتفاق إذا وقع منه ما يبرر فسخ العامل لعقده.
- ثالثاً: عناصر عدم المنافسة:
- يقصر مدى المنع من عدم المنافسة بثلاثة عناصر وتشكل بالنسب الآتية:

١- من حيث النوع نوع العمل:

يجب أن يكون المنع من المنافسة مقتصرًا على الأعمال التي يكون فيها العامل على الاطلاع على الأسرار والزيائن الخاصين بصاحب العمل مما يوفر شرط المصلحة الجديدة له وبما هو ضروري فقط ، فإن مارس العامل غيرها من الأعمال فقد الشرط أهميته إلا أن كانت الأعمال مرتبطة بنشاطه .

٢- من حيث المكان:

يكون عادة المكان قاصرًا على موقع نشاط صاحب العمل فلا يجوز له أن يكون بعدم منافسة صاحب العمل في نطاق اقليم الدولة أو أن لا يحدد أي مكان فيهم منه أحقية صاحب العمل بالمطالبة بالتعويض بمجرد انشاء العامل لمشروعه على أساس عدم الاتفاق .

٣- من حيث الزمن:

يجب أن يكون المنع من المنافسة محددًا بزمان معين فإن كان المنع مطلقًا أي غير محدد بمدته زمنية مقبولة وهي مدة حماية مصالح صاحب العمل فإن المنع سوف يكون ابديا وهو غير جائز ، وهذه مسألة موضوعية يبت بها القاضي في ضوء ظروف و ملابسات المحيطة بالعمل ، كما أنه يعد تهديدا لمستقبل العامل الاقتصادي أن يكون المنع لمدى حياة العامل مما يجعله شرطا باطلا فيبطل معه اتفاق عدم المنافسة.

التزام العامل بأختراعاته

يراد بالإختراع الوصول الى الطرائق او الوسائل الجديدة في أساليب الإنتاج الأمر الذي يترتب عليه تقدم سواء اكان في مستوى الوسيلة أم الأدوات ام على مستوى نوعية المواد المنتجة ، وقد عرفته(منظمة التجارة العالمية WIO_) بأنه الفكرة التي يتوصل إليها المخترع التي تنتج من الناحية الواقعية إلى حل المشكلة تكنولوجيا كما يمكن أن يكون الاختراع منتجاً جديداً أو طريقة صنع جديدة أو امرا يتعلق بهما .

وقد يتوصل العامل أثناء مدة خدمته لدى صاحب العمل لاختراع ما بهذه الطريقة مما يثير مشكلة قانونية بمن له الحق في هذا الاختراع وإذ ان قانون العمل لم ينظم هذا الحق بل يترك لاحكام القانون المدني فإنه يثبت للمخترع حقين على اختراعه أحدهما معنوي (أدبي) وهو نسبة الاختراع إليه و سلطته من التغيير او تبديل به وهو من الحقوق اللصيقة بشخصية الإنسان التي لا يمكن التنازل عنها واما الحق الثاني فهو الحق المالي وهو حق المخترع في استغلال اختراعه ماديا وهذا الحق يثبت للمخترع و لغيره كما أنه يجوز النزول عنه للغير بعوض او بدون عوض.

ولمعرفة مدى حق العامل في اختراعه الذي يتوصل إليه أثناء مدة خدمته عند صاحب العمل نجد أنه المادة(٩١٢) قانون مدني عراقي قد قسمت اختراعات العامل إلى ثلاثة أنواع وهي:

النوع الأول :- الاختراع الحر

يقصد به الاختراع الذي يتوصل إليه العامل في وقته الخاص وأبادواته الخاصة وهذا النوع ينفرد العامل بالحقين الأدبي والمالي.

النوع الثاني :-اختراع الخدمة

ويقصد به الاختراع الذي يتوصل إليه العامل خلال عمل مخصص تحديداً لذلك وبأدوات وإمكانات صاحب العمل بحيث أن هذا العمل يتقاضى عنه إجرا محدد بذلك يكون للعامل الحق الأدبي اما الحق المالي فيكون لصاحب العمل ، اما إذا كانت للاختراع (أهمية اقتصادية جديدة) فقد أجاز المشرع للعامل المطالبة بمقابل خاص يقدر على وفق مقتضيات العدالة ويراعى

بذلك المعونة المقدمة من صاحب العمل وما استخدم في سبيل ذلك من إمكانيات عائدة له .

النوع الثالث:- الاختراع العرضي

أن هذا النوع من الاختراع يتوصل إليه العامل أثناء خدمته لدى صاحب العمل (وقت العمل و إمكانيات العمل) ، دون أن يكون مكلفا بالتوصل إلى اختراع ، وحيث أن الحق الأدبي لصيق بالعامل ، فقد قرر القانون المدني العراقي أن العامل ينفرد بحق استغلال الاختراع ، ما لم يكن الطرفان قد اتفقا صراحة عند إبرام عقد العمل ان ما يتوصل إليه العامل في مخترعات من حق صاحب العمل ، في هذه الحالة للعامل المطالبة بمقابل خاص يقدر على وفق مقتضيات العدالة.