



جامعة ستاردوم

مجلة ستاردوم العلمية للدراسات القانونية و السياسية
- مجلة ستاردوم العلمية للدراسات القانونية و السياسية -
تصدر بشكل ربع سنوي عن جامعة ستاردوم

العدد الأول - المجلد الرابع 2026م

رقم الإيداع الدولي: ISSN 2980-3764





بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

هيئة تحرير مجلة ستاردوم العلمية للدراسات "القانونية والسياسية"

رئيس التحرير

أ.د. عمار طارق عبد العزيز العاني

مدير التحرير

د. داليا عباس أحمد

أعضاء هيئة تحرير

د. سمير الخمليشي

د. بابكر بكري حسن

د. محمد بوبوش

د. عمر موفق

د. أنس حسين

د. حيدر بشير

د. فراس أحمد سلامة

د. رانيا الجميعابي

د. غالب عبد الله القعيطي

د. رويدة موسى عبد العزيز

د. طارق السر محمد

الهيئة الاستشارية

أ.د. أبكر عبد البنات آدم

أ.د. محمد علي هارب

أ.م.د. محسن الندوي

أ.م.د. يس حسن محمد عثمان

أ.م.د. إبراهيم قسم السيد محمد طه

أ.م.د. مصطفى نجاح مصطفى

أ.م.د. علي مير غني أحمد علي

د. أزهار محمد عيلان حسين الغرباوي

د. ملك أبو السعود رسلان عبد التواب

جميع حقوق الملكية الأدبية والفنية محفوظة
لمجلة ستاردوم العلمية للدراسات القانونية والسياسية



ضوابط تطبيق شرط عدم المنافسة في نظام العمل السعودي وقانون المعاملات

المدنية السوداني لسنة 1984م

إعداد

د . جمال محمد محمد أحمد البشري

GAMAL MOHAMED MOHAMED AHMED ELBUSHRA

أ. مساعد بجامعة القرآن الكريم وتأسيس العلوم، كلية الشريعة

المخلص

يتناول هذا البحث دراسة شرط عدم المنافسة في كل من نظام العمل السعودي وقانون المعاملات المدنية السوداني، من خلال بيان الإطار القانوني الذي ينظم هذا الشرط، وتحليل ضوابط تطبيقه وأثره على كل من العامل وصاحب العمل ويعتمد النظام السعودي على تنظيم تشريعي صريح في نظام العمل، حيث حدد شروط صحة شرط عدم المنافسة من حيث المدة والمكان ونوع العمل، بما يضمن تحقيق التوازن بين حماية مصالح صاحب العمل وصون حرية العامل في ممارسة نشاطه المهني.

في المقابل، يستند القانون السوداني إلى القواعد العامة في قانون المعاملات المدنية، التي تجيز الاتفاق على شرط عدم المنافسة ضمن ضوابط تتمثل في التحديد الزمني والمكاني ونوع النشاط بالقدر اللازم لحماية المصالح المشروعة، مع منح القضاء سلطة تقديرية في تقييم مدى مشروعية الشرط وفقاً لمبادئ حسن النية ومنع التعسف في استعمال الحق.

وتوصلت الدراسة إلى أن شرط عدم المنافسة لا يكون صحيحاً وناظراً إلا إذا تحقق التوازن بين حماية المصلحة المشروعة لصاحب العمل وعدم المساس غير المبرر بحرية العامل، وأن اختلاف التنظيم بين النظامين يؤدي إلى تباين في آلية التطبيق القضائي، بين التقنين التشريعي في النظام السعودي والمرونة القضائية في النظام السوداني.

الكلمات المفتاحية: قانون المعاملات المدنية السوداني، نظام العمل السعودي ، شرط عدم المنافسة.

Abstract

This study examines the non-compete clause in both the Saudi Labor Law and the Sudanese Civil Transactions Act by analyzing the legal framework governing this clause, its conditions of validity, and its impact on both the employee and the employer. The Saudi legal system adopts an explicit legislative approach within the Labor Law, where it clearly defines the requirements for the validity of the non-compete clause in terms of duration, geographical scope, and type of work, thereby ensuring a balance between protecting the employer's legitimate interests and safeguarding the employee's freedom to work.

In contrast, the Sudanese legal system relies on general principles under the Civil Transactions Act, which permits the inclusion of a non-compete clause subject to certain limitations, including temporal, geographical, and professional restrictions to the extent necessary to protect legitimate interests. It also grants the judiciary broader discretionary power to assess the validity of such clauses in light of the principles of good faith and the prohibition of abuse of rights.

The study concludes that a non-compete clause is valid and enforceable only when it achieves a fair balance between the employer's legitimate interests and the employee's right to work. It also finds that the difference in legislative regulation between the two systems leads to variation in judicial application, with the Saudi system relying on statutory regulation, while the Sudanese system allows greater judicial flexibility.

Keywords : Sudanese Civil Transactions Act, Saudi Labor Law , Non-Compete Clause.

المقدمة

يُعدّ شرط عدم المنافسة من الشروط التعاقدية ذات الطبيعة الخاصة في علاقات العمل، لما يترتب عليه من تقييد لحرية العامل في ممارسة نشاطه المهني بعد انتهاء العلاقة التعاقدية، الأمر الذي يثير إشكالية تحقيق التوازن بين حماية المصالح المشروعة لصاحب العمل، ولا سيما الأسرار المهنية وقاعدة العملاء، وبين حق العامل في حرية العمل والكسب، وقد أولت التشريعات الحديثة هذا الشرط عناية خاصة، من خلال إخضاعه لضوابط قانونية تحدد نطاقه من حيث الزمان والمكان ونوع النشاط، بما يمنع التعسف في تطبيقه ويحقق العدالة العقدية.

وقد نظم كل من المشرع السعودي وقانون المعاملات المدنية السوداني هذا الشرط بنصوص صريحة؛ حيث وضع النظام السعودي إطاراً محدداً يقيّد الشرط بمدة ونطاق معينين، بينما قرر القانون السوداني جواز الاتفاق عليه ضمن حدود الضرورة لحماية المصلحة المشروعة، مع تقرير بطلانه عند تجاوز هذه الحدود، ويكشف هذا التباين في التنظيم عن اختلاف في منهج المعالجة التشريعية بين التقنين التفصيلي القائم على النصوص المحددة، والتنظيم المرن القائم على المبادئ العامة، وهو ما ينعكس بدوره على التطبيق العملي لهذا الشرط في علاقات العمل.

مشكلة البحث

تكمن مشكلة البحث في مدى وضوح وضبط الإطار القانوني لشرط عدم المنافسة في كل من نظام العمل السعودي وقانون المعاملات المدنية السوداني، ومدى كفاية الضوابط التشريعية التي تحكمه في تحقيق التوازن بين حماية المصالح المشروعة لصاحب العمل من جهة، وضمان حرية العامل في ممارسة عمله من جهة أخرى، لا سيما في ظل اختلاف درجة التفصيل التشريعي بين النظامين، واعتماد كل منهما على أسلوب مختلف في تنظيم هذا الشرط وتحديد نطاقه وآثاره، وما يثيره ذلك من إشكالات تطبيقية وقضائية تتعلق بمدى مشروعية الشرط وحدود سريانه بعد انتهاء العلاقة التعاقدية.

أسئلة البحث

- 1- ما هو الأساس القانوني لشرط عدم المنافسة في كل من نظام العمل السعودي وقانون المعاملات المدنية السوداني، وما مدى وضوح تنظيمه في كل منهما؟
- 2- ما الضوابط القانونية التي تحكم صحة ونفاذ شرط عدم المنافسة في النظامين، ومدى كفايتها في تحقيق التوازن بين حماية مصالح صاحب العمل وحرية العامل؟
- 3- إلى أي مدى ينعكس اختلاف درجة التنظيم التشريعي بين النظامين السعودي والسوداني على التطبيق العملي لشرط عدم المنافسة، وما أوجه الاتفاق والاختلاف بينهما؟

أهداف البحث

- بيان الإطار القانوني المنظم لشرط عدم المنافسة في كل من النظام السعودي والقانون السوداني، من حيث طبيعة التنظيم ومدى وضوحه.
- تقييم الضوابط القانونية الحاكمة لشرط عدم المنافسة، وقياس مدى فاعليتها في تحقيق التوازن بين مصالح أطراف العلاقة التعاقدية.
- تحليل أثر اختلاف التنظيم التشريعي بين النظامين على التطبيق العملي والقضائي، واستخلاص أوجه التلاقي والتباين بينهم.

أهمية البحث

تتبع أهمية هذه الدراسة من كونها تتناول شرط عدم المنافسة بوصفه أحد أهم الشروط التعاقدية تأثيراً في علاقات العمل، لما يثيره من إشكالات تتعلق بالتوازن بين حرية العامل في العمل وبين حق صاحب العمل في حماية مصالحه المشروعة، وتبرز الأهمية العلمية للبحث في كونه يقدم دراسة مقارنة بين نظامين قانونيين مختلفين في درجة تنظيم هذا الشرط، وهما نظام العمل السعودي وقانون المعاملات المدنية السوداني، بما يسهم في إثراء الفقه القانوني المقارن وتوضيح أوجه التباين والتقارب بينهما.

كما تتجلى الأهمية العملية في بيان الحدود القانونية لتطبيق شرط عدم المنافسة، بما يساعد على ضبط ممارسات أصحاب العمل والعاملين، والحد من حالات التعسف في استخدام هذا الشرط، وتعزيز الاستقرار والأمن القانوني في علاقات العمل.

منهجية البحث

تعتمد هذه الدراسة على المنهج التحليلي المقارن، وذلك من خلال تحليل النصوص التشريعية المنظمة لشرط عدم المنافسة في نظام العمل السعودي وقانون المعاملات المدنية السوداني، وبيان نطاق تطبيقها وضوابطها القانونية، كما تقوم الدراسة على المقارنة بين النظامين للكشف عن أوجه الاتفاق والاختلاف في الأساس التشريعي والتنظيم القانوني لهذا الشرط، مع الاستعانة بالمنهج الوصفي في عرض الآراء الفقهية والاجتهادات القضائية ذات الصلة، بما يسهم في الوصول إلى نتائج قانونية دقيقة وتقديم مقترحات تتفق مع متطلبات العدالة والتوازن العقدي في علاقات العمل.

مصطلحات البحث

1- شرط عدم المنافسة: هو التزام تعاقدى يُدرج في عقد العمل أو يرتبط به، يقضي بتقييد حرية العامل بعد انتهاء العلاقة العمالية في مزاوله نشاط مماثل أو منافس لنشاط صاحب العمل، وذلك ضمن حدود زمنية ومكانية ونوعية محددة، بهدف حماية المصالح المشروعة لصاحب العمل، ولا سيما الأسرار التجارية وقاعدة العملاء.¹

2- حسن النية في الالتزامات التعاقدية: هو التزام قانوني يفرض على أطراف العقد تنفيذ التزاماتهم بروح من الصدق والاستقامة، بما يمنع التعسف في استعمال الحقوق ويحقق الغاية الاقتصادية والاجتماعية للعقد، ويُعد من المبادئ العامة التي تحكم تفسير وتنفيذ الالتزامات التعاقدية.²

خطة البحث

المبحث الأول: الإطار القانوني لشرط عدم المنافسة

المطلب الأول: أساس شرط عدم المنافسة وأركانه القانونية

المطلب الثاني: الضوابط القانونية لصحة شرط عدم المنافسة

¹ السنهاوري، عبد الرزاق. الوسيط في شرح القانون المدني - نظرية الالتزام. دار النهضة العربية، القاهرة، 2004، ص290.

² الشامي، مصطفى، مبدأ حسن النية في الالتزامات التعاقدية: دراسة مقارنة، مجلة الدراسات القانونية، العدد(8)، المجلد(2)، ص89.

المبحث الثاني: التطبيق العملي والتحليل المقارن:

المطلب الأول: الآثار القانونية لشرط عدم المنافسة

المطلب الثاني: التحليل المقارن لشرط عدم المنافسة في النظامين السعودي والسوداني

STARDOM UNIVERSITY



المبحث الأول

الإطار القانوني لشرط عدم المنافسة

يُعدّ شرط عدم المنافسة من الشروط التبعية لعقد العمل، إذ لا يقوم مستقلاً عن العلاقة الأصلية، وإنما يرتبط بها ويستمد مشروعيته من طبيعة الالتزامات المتبادلة بين طرفي العقد، وقد نظم المشرع السعودي هذا الشرط بنص صريح ضمن نظام العمل السعودي، محدداً شروط صحته من حيث ضرورة أن يكون العامل قد اطلع على أسرار العمل أو عملائه، وأن يكون القيد محدداً من حيث الزمان والمكان ونوع النشاط، وبما لا يتجاوز المدة النظامية المقررة، ويعكس هذا التنظيم توجهاً تشريعياً واضحاً نحو ضبط نطاق الشرط ومنع إطلاقه على نحو قد يخلّ بالتوازن العقدي أو يمسّ بحرية العمل.

في المقابل، ينظم قانون المعاملات المدنية السوداني شرط عدم المنافسة تنظيمًا صريحاً من خلال المادة (406)، حيث يقر بجواز الاتفاق عليه في حال كان العامل يطلع على أسرار العمل أو عملاء المنشأة، على أن يكون القيد محدداً من حيث الزمان والمكان ونوع النشاط، وبالقدر الضروري لحماية المصالح المشروعة لصاحب العمل، مع بطلان أي اتفاق يتجاوز حدود التناسب أو يهدف إلى تقييد حرية العامل على نحو غير مشروع.

وبناء على ذلك سيتم تقسيم هذا المبحث الى:

المطلب الأول: أساس شرط عدم المنافسة وأركانه القانونية

المطلب الثاني: الضوابط القانونية لصحة شرط عدم المنافسة

المطلب الأول

أساس شرط عدم المنافسة وأركانه القانونية

يمثل شرط عدم المنافسة أحد القيود الاتفاقية التي ترد على عقد العمل بعد انتهائه، ويثير إشكالية قانونية تتعلق بمدى مشروعيته وحدود تطبيقه في ضوء تعارضه الظاهري مع حرية العمل، وتقتضي دراسة هذا الشرط الوقوف أولاً على أساسه القانوني في كل من النظام السعودي والسوداني، ثم بيان الأركان التي يقوم عليها بوصفه التزاماً تعاقدياً ذي طبيعة استثنائية، وذلك تمهيداً لتحديد نطاق مشروعيته وضوابط نفاذه.

الفرع الأول: الأساس القانوني لشرط عدم المنافسة

يستند تنظيم شرط عدم المنافسة في المملكة العربية السعودية إلى نص خاص ورد في نظام العمل السعودي، حيث أجاز المشرع الاتفاق على هذا الشرط إذا كان العامل يتيح له عمله الاطلاع على أسرار العمل أو عملائه، على أن يكون القيد محددًا من حيث المدة والمكان ونوع النشاط، وألا تتجاوز مدته سنتين من تاريخ انتهاء العلاقة العمالية، ويكشف هذا النص عن توجه تشريعي صريح يقنن هذا الشرط ويضع له حدودًا واضحة³.

ويعكس هذا التنظيم فلسفة تقوم على حماية المصالح المهنية المشروعة لصاحب العمل، ولا سيما ما يتعلق بالمعلومات الفنية والتجارية التي قد يؤدي إفشاؤها أو استغلالها إلى الإضرار بالمؤسسة، ومن ثم، فإن الأساس النظامي للشرط لا يقوم على مجرد سلطان الإرادة، بل يرتبط بوجود مصلحة حقيقية تستوجب الحماية⁴.

كما أن اشتراط التحديد الزمني والمكاني والنوعي يُعد قيدًا تشريعيًا مقصودًا لمنع إطلاق الشرط بصورة مطلقة، بما قد يحول دون ممارسة العامل لنشاطه المهني مستقبلاً، فالمشرع السعودي لم يجز المنع العام من العمل، وإنما أجاز تقييدًا محدودًا ومحددًا يحقق التوازن بين أطراف العلاقة⁵.

وفي المقابل، ينظم قانون المعاملات المدنية السوداني شرط عدم المنافسة في المادة (406) تنظيمًا تشريعيًا صريحًا، حيث يجيز الاتفاق عليه إذا كان العامل يطلع على أسرار العمل أو عملاء المنشأة، على أن يكون القيد محددًا من حيث الزمان والمكان ونوع النشاط، وبالقدر اللازم لحماية المصالح المشروعة لصاحب العمل، مما يدل على أن الأساس القانوني في السودان قائم على نص تشريعي مباشر ضمن القانون المدني وليس على غياب التنظيم أو القواعد العامة⁶.

وفي الفقه المقارن، يُعد شرط عدم المنافسة من القيود الاتفاقية المشروعة متى ارتبط بحماية مصلحة تجارية حقيقية لصاحب العمل، حيث استقر الفقه الأنجلوسكسوني على أن مشروعية هذا الشرط تقوم على معيار “المعقولية”، بحيث يجب أن يكون القيد محدودًا من حيث الزمان والمكان ونطاق النشاط، وألا يتجاوز القدر

³ الشمرى، نواف بن عبد الله، شرط عدم المنافسة في عقد العمل في النظام السعودي: دراسة تحليلية تطبيقية، رسالة ماجستير، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، المملكة العربية السعودية، 2020م، ص28.

⁴ العثمان، عبد الله. شرح نظام العمل السعودي. الرياض: مكتبة القانون والاقتصاد، 2020، ص215.

⁵ نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/51 لعام 1426هـ، المادة (83).

⁶ وزارة العدل، قانون المعاملات المدنية السوداني لسنة 1984م، المادة (406).

اللازم لحماية المصالح المشروعة، وإلا عُدَّ باطلاً لمخالفته مبدأ حرية العمل والتجارة، وهو ما يعكس توجهًا دوليًا يقارب بين الأنظمة القانونية المختلفة في ضبط هذا الشرط ضمن حدود التوازن العقدي.⁷

ومن ثمّ، يتبين أن الفارق الجوهرى بين النظامين لا يكمن في وجود التنظيم من عدمه، وإنما في طبيعة الإطار التشريعي؛ إذ يقوم النظام السعودي على تنظيم نظامي تفصيلي ضمن قانون العمل، بينما يعتمد النظام السوداني على تنظيم مدني صريح ضمن القانون المدني، مع قدر من المرونة في التطبيق القضائي، مما يؤدي إلى اختلاف في منهج الرقابة وتقدير مشروعية الشرط في كل نظام.⁸

الفرع الثاني: الأركان القانونية لشرط عدم المنافسة

وتخضع هذه الأركان لطبيعة استثنائية تميز شرط عدم المنافسة عن غيره من الالتزامات التعاقدية، ويمكن إجمالها فيما يأتي:

1- الرضا الصحيح:

يجب أن يصدر الاتفاق عن إرادة حرة واعية خالية من عيوب الإرادة، وأن يكون العامل مدرّكًا لطبيعة الالتزام وآثاره المستقبلية، وإلا كان الاتفاق قابلاً للإبطال وفق القواعد العامة في نظرية العقد.⁹

2- المحل المشروع والمحدد:

يجب أن يكون محل شرط عدم المنافسة نشاطاً مشروعاً ومحددًا قانوناً، وألا يؤدي إلى منع مطلق من ممارسة المهنة أو العمل، لأن ذلك يتعارض مع مبدأ حرية الكسب والعمل.¹⁰

3- السبب المشروع:

يجب أن يستند الشرط إلى غاية مشروعة تتمثل في حماية مصلحة مهنية معتبرة لصاحب العمل، كحماية الأسرار التجارية أو العملاء، وألا يكون الهدف منه مجرد تقييد العامل أو الإضرار به دون مبرر.¹¹

⁷ Blanpain, Roger, Comparative Labour Law and Industrial Relations, Kluwer Law International, 2014, p. 201.

⁸ وزارة العدل، قانون المعاملات المدنية السوداني لسنة 1984م، المادة (406).

⁹ السنهوري، عبد الرزاق. الوسيط في شرح القانون المدني. بيروت: دار إحياء التراث العربي، 2004، ص290.

¹⁰ الطماوي، سليمان محمد. النظرية العامة للقرارات الإدارية. القاهرة: دار الفكر العربي، 1996، ص314.

¹¹ عبد الرحيم، محمد. النظرية العامة للالتزام في القانون المدني السوداني. الخرطوم: دار جامعة الخرطوم للنشر، 2017، ص172.

4 -التحديد الزمني والمكاني والنوعي:

يشترط أن يكون القيد محدداً من حيث الزمان والمكان ونوع النشاط، ويُعد هذا التحديد عنصراً جوهرياً لصحة الشرط، وهو ما أكدته نظام العمل السعودي صراحة، كما أن قانون المعاملات المدنية السوداني في المادة (406) تبني ذات المبدأ من خلال اشتراط تحديد نطاق الالتزام¹².

يتضح أن شروط صحة شرط عدم المنافسة لا تقتصر على الأركان العامة للعقد، بل تتداخل مع ضوابط رقابية خاصة تفرضها طبيعته المقيدة لحرية العمل، وعلى رأسها التحديد والتناسب، الأمر الذي يستوجب إخضاعه لرقابة قانونية دقيقة لضمان عدم التعسف في تطبيقه وتحقيق العدالة التعاقدية بين الأطراف¹³.

كما يستفاد من المادة (406) من قانون المعاملات المدنية السوداني أن عنصر التحديد يُعد شرطاً جوهرياً لصحة الاتفاق، وأن أي إخلال به أو تجاوزه على نحو غير مبرر يؤدي إلى بطلان الشرط لمخالفته للنظام العام¹⁴.

كما يؤكد الفقه الإنجليزي أن الأركان التقليدية للعقد لا تكفي وحدها لإضفاء المشروعية على شرط عدم المنافسة، بل يجب أن يخضع هذا الشرط لاختبار إضافي يتمثل في مدى معقوليته وتناسبه مع المصلحة المراد حمايتها، حيث تقضي المحاكم ببطلان أي شرط يؤدي إلى تقييد غير مبرر لحرية العامل في العمل، حتى لو استوفى الأركان الشكلية للعقد، الأمر الذي يعزز فكرة أن هذا الشرط ذو طبيعة استثنائية تستوجب رقابة قضائية مشددة¹⁵.

ويرى الباحث أن الأركان التي يقوم عليها شرط عدم المنافسة تعكس الطبيعة الاستثنائية لهذا الشرط بوصفه قيداً على حرية العامل في العمل والكسب، الأمر الذي يستوجب تضيق نطاقه وعدم التوسع في تفسيره، كما أن اشتراط التحديد الزمني والمكاني والنوعي يمثل الضمانة الأساسية لتحقيق التوازن بين مصالح صاحب العمل وحرية العامل، في حين أن بقية الأركان العامة للعقد لا تكفي وحدها لضمان مشروعية هذا الشرط ما لم تُدعم بضوابط خاصة تتفق مع طبيعته المقيدة للحرية المهنية.

¹² قانون المعاملات المدنية السوداني لسنة 1984م المادة (406).

¹³ العنزي، فهد بن سعد، شرح نظام العمل السعودي في ضوء التطبيق القضائي، مكتبة الرشد، الرياض، 2021، ص76.

¹⁴ المادة (406) من قانون المعاملات المدنية السوداني.

¹⁵ Stone, Richard, The Modern Law of Contract, Routledge, 2017, p. 543.

المطلب الثاني

الضوابط القانونية لصحة شرط عدم المنافسة

لا يكفي لقيام شرط عدم المنافسة أن يستند إلى أساس قانوني أو أن تتوفر له أركان العقد العامة، بل يتعين كذلك أن يخضع لجملة من الضوابط التي تكفل تحقيق التوازن بين مصلحة صاحب العمل وحرية العامل في ممارسة مهنته، وتختلف طبيعة هذه الضوابط بين النظام السعودي والنظام السوداني من حيث درجة التفصيل ومصدر التنظيم التشريعي.

الفرع الأول: الضوابط النظامية في النظام السعودي

أخضع المشرع السعودي شرط عدم المنافسة لتنظيم تشريعي دقيق ضمن نظام العمل السعودي، حيث أجاز الاتفاق على هذا الشرط إذا كان العامل بحكم وظيفته يتيح له الاطلاع على أسرار العمل أو عملائه، واشترط لصحة الشرط أن يكون مكتوباً ومحددًا من حيث الزمان والمكان ونوع العمل، وألا تتجاوز مدته سنتين من تاريخ انتهاء العلاقة العمالية.¹⁶

ويُعد شرط الكتابة ضماناً قانونياً لإثبات الالتزام وتحديد نطاقه بدقة، كما أن قصر تطبيق الشرط على فئة معينة من العاملين يعكس اتجاه المشرع إلى اعتباره استثناءً على الأصل العام وهو حرية العمل، فلا يلجأ إليه إلا عند وجود مصلحة مشروعة تستدعي الحماية.¹⁷

كما يشترط النظام تحديد النطاق الجغرافي والنوعي بصورة واضحة، بحيث لا يمتد المنع إلى أنشطة أو مناطق لا علاقة لها بنشاط صاحب العمل، وإلا اعتبر الشرط غير متناسب ويخضع للرقابة القضائية، وفيما يتعلق بالجانب الإجرائي، فقد قرر نظام العمل السعودي أن دعوى صاحب العمل المتعلقة بمخالفة شرط عدم المنافسة لا تُسمع بعد مضي سنة من تاريخ اكتشاف المخالفة، وهو ما يستفاد من المادة (3/83) من نظام العمل السعودي، الأمر الذي يعكس حرص المشرع على استقرار المراكز القانونية ومنع امتداد النزاع لفترة غير محددة.¹⁸

¹⁶ خالد، رشاد خياط. الحماية العقدية للأسرار التجارية في عقد العمل: شرط عدم المنافسة في نظام العمل في المملكة العربية السعودية أنموذجاً. مجلة البحوث القانونية، 12(3)، 2020، ص45.

¹⁷ الشمراني، علي بن حسن. شروط عدم المنافسة في عقد العمل في الفقه والنظام. رسالة ماجستير، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، كلية الشريعة والقانون، الرياض، السعودية، 2018، ص73.

¹⁸ نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/51 لعام 1426هـ، المادة (3/83).

وبذلك يتضح أن النظام السعودي تبنى تنظيمًا تفصيليًا دقيقاً يهدف إلى ضبط شرط عدم المنافسة ومنع التعسف في استعماله، مع تحقيق التوازن بين مصالح أطراف العلاقة العمالية.

الفرع الثاني: الضوابط المستمدة من قانون المعاملات المدنية السوداني

يقوم تنظيم شرط عدم المنافسة في النظام السوداني على أساس تشريعي مباشر ورد في قانون المعاملات المدنية السوداني المادة (406)، التي أجازت الاتفاق على هذا الشرط إذا كان العامل يطلع على أسرار العمل أو عملاء المنشأة، بشرط أن يكون القيد محدداً من حيث الزمان والمكان ونوع النشاط، وبالقدر اللازم لحماية المصالح المشروعة لصاحب العمل¹⁹.

ويُفهم من هذا النص أن مشروعية الشرط في القانون السوداني ليست مطلقة، وإنما مقيدة بضوابط جوهرية أهمها التحديد الدقيق لنطاق الالتزام، بحيث لا يمتد إلى منع العامل من ممارسة مهنته بصورة كلية أو غير مبررة، كما يخضع الشرط لرقابة القضاء من حيث التناسب بين القيد والمصلحة المراد حمايتها، استناداً إلى أحكام المادة (406) التي تقرر بطلان أي اتفاق يكون مبالغاً فيه أو يؤدي إلى الإضرار غير المشروع بالعامل أو إجباره على الاستمرار في العمل بصورة غير مباشرة²⁰.

كذلك لا يجوز أن يؤدي الشرط إلى حرمان العامل من مصدر رزقه بشكل مطلق، وإلا اعتبر مخالفاً للنظام العام، وهو ما يستفاد من ذات المادة التي ربطت صحة الاتفاق بحدود الضرورة وحماية المصلحة المشروعة فقط.²¹

وبذلك يتبين أن النظام السوداني، رغم اعتماده على نص تشريعي واحد، إلا أنه وضع إطاراً واضحاً لضبط شرط عدم المنافسة، مع منح القضاء دوراً في تقدير مدى معقولية الشرط في كل حالة على حدة.

¹⁹ وزارة العدل، قانون المعاملات المدنية السوداني لسنة 1984م، المادة (406).

²⁰ وزارة العدل، قانون المعاملات المدنية السوداني لسنة 1984م، المادة (406).

²¹ العنزي، فهد بن سعد، شرح نظام العمل السعودي في ضوء التطبيق القضائي، مكتبة الرشد، الرياض، 2021، ص79.

المبحث الثاني

التطبيق العملي والتحليل المقارن لشرط عدم المنافسة

يتجلى التطبيق العملي لشرط عدم المنافسة في كيفية تعامل القضاء مع النزاعات الناشئة عنه، ولا سيما عند ادعاء صاحب العمل بوجود إخلال بالالتزام أو عند تمسك العامل ببطلان الشرط أو عدم مشروعيته، ففي المملكة العربية السعودية، يُنظر إلى النزاع في ضوء الضوابط المحددة في نظام العمل السعودي، حيث يتحقق القضاء من استيفاء الشرط لعناصر التحديد الزمني والمكاني والنوعي، ومن قيام المصلحة المهنية التي تبرر القيد، فإذا تبين أن الشرط جاء منضبطاً ضمن الحدود النظامية، جاز الحكم بتنفيذه أو التعويض عن مخالفته، أما إذا تجاوز تلك الحدود، جاز للقضاء إبطاله أو الحد من نطاقه بما يحقق العدالة العقدية.

أما في السودان، فيستند التطبيق العملي لشرط عدم المنافسة إلى نص تشريعي مباشر في قانون المعاملات المدنية السوداني المادة (406)، التي تقر جواز الاتفاق على الشرط ضمن ضوابط تتعلق بالمصلحة المشروعة والتحديد الزمني والمكاني والنوعي، مع خضوع تطبيقه لرقابة القضاء من حيث التناسب ومنع التعسف.

وبناء على ذلك سيتم تقسيم ذلك المبحث الى:

المطلب الأول: الآثار القانونية لشرط عدم المنافسة

المطلب الثاني: التحليل المقارن لشرط عدم المنافسة في النظامين السعودي والسوداني.

المطلب الأول

الآثار القانونية لشرط عدم المنافسة

يلعب شرط عدم المنافسة دورًا مهمًا في تنظيم العلاقة بين العامل وصاحب العمل بعد انتهاء عقد العمل، ويترتب عليه آثار قانونية تتعلق بتقييد حرية العامل في المنافسة، وفي الوقت نفسه حماية مصالح صاحب العمل المشروعة، لذا يتطلب التحليل الوقوف على هذه الآثار القانونية بشكلٍ دقيق، مع الإشارة إلى النص التشريعي السعودي الذي وضع الضوابط الأساسية لهذا الشرط²².

الفرع الأول: الآثار القانونية المترتبة على العامل

1 - تقييد حرية العامل في المنافسة:

يترتب على شرط عدم المنافسة تقييد حرية العامل في ممارسة نشاطه المهني بعد انتهاء عقد العمل، وذلك في حدود الضوابط التي قررها نظام العمل السعودي، حيث اشترط أن يكون الشرط محددًا من حيث الزمان والمكان ونوع العمل، وألا تزيد مدته على سنتين من تاريخ انتهاء العلاقة العمالية، وهو ما نصت عليه المادة (1/83) من نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/51) لعام 1426هـ وتعديلاته²³.

2 - الالتزام بالسرية:

يلتزم العامل بعدم إفشاء أسرار العمل التي اطلع عليها بحكم وظيفته، إذا تضمن العقد أو الاتفاق شرطًا بذلك، وذلك حمايةً للمصالح المشروعة لصاحب العمل، وقد نصت المادة (2/83) من نظام العمل السعودي على جواز اشتراط ذلك مع ضرورة تحديده من حيث الزمان والمكان ونوع العمل²⁴.

²² أحمد محمد علي، شرط عدم المنافسة في عقود العمل: دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، جامعة الخرطوم، السودان، 2020م، ص 45.

²³ نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/51) لعام 1426هـ وتعديلاته، المادة (1/83).

²⁴ نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/51) لعام 1426هـ وتعديلاته، المادة (2/83).

3 -الإثبات والتقييد الزمني:

يشترط نظام العمل أن يكون شرط عدم المنافسة مكتوباً ومحددًا بصورة واضحة، بحيث لا يُعتمد به إلا ضمن حدوده النظامية، وينقضي هذا الالتزام بانتهاء المدة المحددة نظاماً (سنتان كحد أقصى)، وبعدها يستعيد العامل كامل حريته في ممارسة النشاط المهني دون أي قيد استناداً إلى المادة (1/83) من نظام العمل السعودي.²⁵

الفرع الثاني: الآثار القانونية المترتبة على صاحب العمل

1 -حماية المصالح المشروعة:

يُمنح صاحب العمل حق الحماية القانونية لمصالحه المشروعة عندما يكون العامل قد حصل على معلومات عن عملائه أو أسرار العمل، بشرط استيفاء الشروط المنصوص عليها في المادة (83) من نظام العمل السعودي.²⁶

2 -حق اللجوء إلى القضاء :

يجوز لصاحب العمل اللجوء إلى القضاء لإثبات مخالفة شرط عدم المنافسة والمطالبة بالتعويض، وفق الضوابط المنصوص عليها في المادة 83 من نظام العمل السعودي.²⁷

3 -حدود المسؤولية:

حدد المشرع السعودي مدة الحظر بألا تتجاوز سنتين من تاريخ انتهاء العقد، كما أن تخلف الشروط النظامية يؤدي إلى عدم نفاذ شرط عدم المنافسة في مواجهة العامل.²⁸

²⁵ الوافي، لينة. شرط عدم المنافسة في نظام العمل السعودي: دراسة مقارنة. المجلة العربية للدراسات القانونية، 7(2)، 101-129، 2019، ص72.

²⁶ عبدالله محمد القحطاني، شرط عدم المنافسة في عقد العمل: دراسة مقارنة في النظام السعودي والقانون المقارن، رسالة ماجستير، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية، 2018م، ص96.

²⁷ نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/51) لعام 1426هـ وتعديلاته، المادة (83).

²⁸ عبدالله محمد القحطاني، شرط عدم المنافسة في عقد العمل: دراسة مقارنة في النظام السعودي والقانون المقارن، رسالة ماجستير، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية، 2018م، ص98.

4 -التوازن بين الحقوق:

يعكس تنظيم الشرط تحقيق توازن تشريعي بين حماية مصالح صاحب العمل وعدم الإضرار غير المبرر بحرية العامل في العمل.²⁹

يرى الباحث أن تنظيم الآثار القانونية المترتبة على صاحب العمل في نطاق شرط عدم المنافسة يعكس توجهًا تشريعيًا واضحًا نحو حماية المصالح المشروعة دون الإخلال بمبدأ حرية العمل، إلا أن فعالية هذا التنظيم تتوقف على حسن تطبيق الضوابط المنصوص عليها في المادة (83) من نظام العمل السعودي، كما أن منح صاحب العمل حق اللجوء إلى القضاء والمطالبة بالتعويض يظل مقيّدًا بضرورة إثبات وجود مصلحة مشروعة واستيفاء الشروط النظامية كافة، بما يضمن عدم تحول هذا الشرط إلى أداة تعسف ضد العامل، ويؤكد في الوقت ذاته على أهمية تحقيق التوازن العقدي بين الطرفين.

المطلب الثاني

التحليل المقارن لشرط عدم المنافسة في النظامين السعودي والسوداني

يتضح من خلال استقراء التنظيم القانوني لشرط عدم المنافسة في كل من نظام العمل السعودي وقانون المعاملات المدنية السوداني أن كلا النظامين قد أقرّا بمشروعية هذا الشرط من حيث الأصل، باعتباره وسيلة لحماية المصالح المشروعة لصاحب العمل، إلا أن نطاق التنظيم وآلية الضبط القانوني تختلف بينهما من حيث درجة التفصيل التشريعي وطبيعة الرقابة على تطبيقه.³⁰

وفي النظام السعودي، جاء تنظيم شرط عدم المنافسة بنص صريح في المادة (83) من نظام العمل، حيث اشترط المشرّع لصحة هذا الشرط أن يكون العامل بحكم عمله قد اطلع على أسرار العمل أو عملائه، وأن يكون الاتفاق مكتوبًا ومحددًا من حيث الزمان والمكان ونوع العمل، وألا تتجاوز مدته سنتين من تاريخ انتهاء العلاقة العمالية، وهو ما يعكس توجهًا تشريعيًا يقوم على التقنين الدقيق والضبط المسبق لنطاق هذا الشرط بما يحد من التوسع في تفسيره أو تطبيقه.³¹

²⁹ الغامدي، عبدالله. أحكام شرط عدم المنافسة في علاقة العمل الفردية في نظام المملكة العربية السعودية وقضائها: دراسة تحليلية. مجلة القانون السعودي، (1)5، 33-60، 2017، ص39.

³⁰ محمد، أحمد عبد الله، القيود على حرية العمل في القانون السوداني: دراسة تطبيقية، رسالة ماجستير، جامعة الخرطوم، 2017م، ص83.

³¹ نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/51) لعام 1426هـ وتعديلاته، المادة (83).

أما في القانون السوداني، فقد ورد تنظيم شرط عدم المنافسة في المادة (406) من قانون المعاملات المدنية، حيث أجاز المشرع الاتفاق عليه متى كان العامل يطلع على أسرار العمل أو يتعامل مع عملاء المنشأة، واشترط أن يكون القيد محدداً من حيث الزمان والمكان ونوع النشاط وبالقدر اللازم لحماية المصلحة المشروعة لصاحب العمل، بما يدل على أن التنظيم السوداني يقوم على إطار تشريعي أقل تفصيلاً مقارنة بالنظام السعودي، ويترك مجالاً أوسع لتقدير القضاء عند التطبيق³².

ومن حيث الضوابط العامة، يتبين أن كلا النظامين يلتقيان عند مبدأ أساسي يتمثل في ضرورة تحقيق التوازن بين مصلحة صاحب العمل في حماية أسرارته ومصالحه المشروعة، وبين حق العامل في حرية العمل والكسب، إلا أن هذا التوازن في النظام السعودي يتم ضبطه بنصوص تفصيلية محددة، في حين يقوم في النظام السوداني على قواعد عامة تستند إلى التحديد الضروري وعدم الإضرار غير المبرر بالعامل³³.

كما أن الاختلاف الجوهرى بين النظامين يتمثل في أن النظام السعودي يتبنى أسلوب التنظيم التشريعي التفصيلي الذي يحدد شروط الشرط وحدوده بصورة مباشرة وملزمة، بينما يعتمد النظام السوداني على نص تشريعي عام يقرر مبدأ المشروعية ويترك مساحة أوسع للتفسير القضائي، مما يؤدي إلى اختلاف في درجة اليقين القانوني وآلية التطبيق العملي بين النظامين³⁴.

يرى الباحث أن شرط عدم المنافسة يُعد وسيلة مشروعة لحماية مصالح صاحب العمل، لكنه يظل مقيداً بضرورة تحقيق التوازن مع حرية العامل في العمل والكسب. كما يتضح أن النظام السعودي تميز بالوضوح والتفصيل في تنظيمه للمادة (83)، بينما اعتمد النظام السوداني على المادة (406) مع منح القضاء سلطة تقديرية أوسع، وعليه، يرى الباحث أن الجمع بين وضوح النص ومرونة التطبيق يحقق أفضل توازن بين أطراف العلاقة التعاقدية.

³² وزارة العدل، قانون المعاملات المدنية السوداني لسنة 1984م، المادة (406).

³³ محمد، أحمد عبد الله، القيود على حرية العمل في القانون السوداني: دراسة تطبيقية، رسالة ماجستير، جامعة الخرطوم، 2017م، ص90.

³⁴ الشمري، نواف بن عبد الله، شرط عدم المنافسة في عقد العمل في النظام السعودي: دراسة تحليلية تطبيقية، رسالة ماجستير، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، المملكة العربية السعودية، 2020م، ص84.

خاتمة البحث

تناول هذا البحث دراسة ضوابط شرط عدم المنافسة في نظام العمل السعودي وقانون المعاملات المدنية السوداني من خلال تحليل الإطار القانوني المنظم له وأثره على طرفي العلاقة العمالية، وقد تبين أن النظام السعودي قد اعتمد تنظيمًا تشريعيًا صريحًا في المادة (83) من نظام العمل، حيث حدد شروط صحة الشرط من حيث المدة والمكان ونوع العمل، بما يحقق وضوحًا تشريعيًا واستقرارًا في التطبيق.

وفي المقابل، يقوم التنظيم في القانون السوداني على المادة (406) من قانون المعاملات المدنية السوداني، التي تجيز الاتفاق على شرط عدم المنافسة ضمن ضوابط تتعلق بالتحديد الزمني والمكاني ونوع النشاط، وبالقدر اللازم لحماية المصالح المشروعة لصاحب العمل، وهو ما يمنح القضاء دورًا تقديرًا في تقييم مدى مشروعية الشرط في ضوء مبادئ حسن النية ومنع التعسف.

وقد خلصت الدراسة إلى أن شرط عدم المنافسة لا يكون صحيحًا ونافذًا إلا إذا تحقق التوازن بين حماية مصالح صاحب العمل وضمان حرية العامل في ممارسة مهنته بعد انتهاء العلاقة التعاقدية، وأن الإخلال بالضوابط القانونية يؤدي إلى عدم نفاذ الشرط أو الحد من نطاقه قضائيًا، بما يؤكد الدور الرقابي للقضاء في تحقيق العدالة العقدية.

النتائج

- 1- تبين أن النظام السعودي يوفر إطارًا تشريعيًا دقيقًا ومنظمًا لشرط عدم المنافسة من خلال المادة (83) من نظام العمل، بما يحقق قدرًا من اليقين القانوني ويحد من اختلاف التفسير والتطبيق.
- 2- يظهر أن التنظيم السوداني لشرط عدم المنافسة في المادة (406) يعتمد على قواعد عامة ذات طابع مرن، مما يمنح القضاء سلطة تقديرية أوسع في تقييم مدى مشروعية الشرط.
- 3- يتضح أن معيار التوازن بين حماية مصالح صاحب العمل وحرية العامل يمثل الأساس المشترك في النظامين، وأن تجاوز هذا التوازن يؤدي إلى بطلان الشرط أو تقليص نطاقه.

التوصيات

- 1 -توصي الدراسة بضرورة تطوير التنظيم التشريعي في السودان بإدراج نصوص أكثر تفصيلاً لشرط عدم المنافسة، بما يحد من التباين في التطبيق القضائي ويعزز اليقين القانوني، مع الإبقاء على هامش مناسب من المرونة القضائية.
- 2 -توصي الدراسة بضرورة توعية أصحاب العمل والعاملين بأهمية صياغة شرط عدم المنافسة بصورة دقيقة من حيث المدة والمكان ونوع النشاط، لتجنب النزاعات القانونية وضمان وضوح الالتزامات.
- 3- توصي الدراسة بضرورة تعزيز الضوابط التشريعية لشرط عدم المنافسة في كل من النظامين بما يضمن عدم تحوله إلى أداة تعسف، وتحقيق التوازن بين مصلحة صاحب العمل وحرية العامل في العمل.

المصادر والمراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية

الكتب

- السنهوري، عبد الرزاق، الوسيط في شرح القانون المدني - نظرية الالتزام، دار النهضة العربية، القاهرة، 2004.
- السنهوري، عبد الرزاق، الوسيط في شرح القانون المدني، دار إحياء التراث العربي، بيروت، 2004.
- الطماوي، سليمان محمد، النظرية العامة للقرارات الإدارية، دار الفكر العربي، القاهرة، 1996.
- العثمان، عبد الله، شرح نظام العمل السعودي، مكتبة القانون والاقتصاد، الرياض، 2019.
- العنزي، فهد بن سعد، شرح نظام العمل السعودي في ضوء التطبيق القضائي، مكتبة الرشد، الرياض، 2021.
- عبد الرحيم، محمد، النظرية العامة للالتزام في القانون المدني السوداني، دار جامعة الخرطوم للنشر، الخرطوم، 2017.

الرسائل الجامعية

- أحمد محمد علي، شرط عدم المنافسة في عقود العمل: دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، جامعة الخرطوم، السودان، 2020.
- الشمري، نواف بن عبد الله، شرط عدم المنافسة في عقد العمل في النظام السعودي: دراسة تحليلية تطبيقية، رسالة ماجستير، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، المملكة العربية السعودية، 2020.
- الشمrani، علي بن حسن، شروط عدم المنافسة في عقد العمل في الفقه والنظام، رسالة ماجستير، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، الرياض، 2018.
- القحطاني، عبدالله محمد، شرط عدم المنافسة في عقد العمل: دراسة مقارنة في النظام السعودي والقانون المقارن، رسالة ماجستير، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية، 2018.
- محمد، أحمد عبد الله، القيود على حرية العمل في القانون السوداني: دراسة تطبيقية، رسالة ماجستير، جامعة الخرطوم، 2017.

الأبحاث والمقالات العلمية

الشامي، مصطفى، "مبدأ حسن النية في الالتزامات التعاقدية: دراسة مقارنة"، مجلة الدراسات القانونية، المجلد 8، العدد 2، 2020.

خالد، رشاد خياط، "الحماية العقدية للأسرار التجارية في عقد العمل"، مجلة البحوث القانونية، 2020.

الوافي، لينة، "شرط عدم المنافسة في نظام العمل السعودي: دراسة مقارنة"، المجلة العربية للدراسات القانونية، المجلد 7، العدد 2، 2019.

الغامدي، عبدالله، "أحكام شرط عدم المنافسة في علاقة العمل الفردية"، مجلة القانون السعودي، المجلد 5، العدد 1، 2017.

القوانين والتشريعات

قانون المعاملات المدنية السوداني لسنة 1984م.

نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/51) لعام 1426هـ.

ثانياً: المراجع باللغة الإنجليزية

Blanpain, Roger, Comparative Labour Law and Industrial Relations, Kluwer Law International, 2014.

Stone, Richard, The Modern Law of Contract, Routledge, 2017.

Stardom University



Stardom Scientific Journal of Law and Political Studies

**– Stardom Scientific Journal of Law and Political Studies –
Issued quarterly by Stardom University**

1st issue- 4th Volume 2026

ISSN 2980-3764

