

المجلد ٦، العدد ١، ٢٠٢٥

**حظر شرط عدم المنافسة في القانون الأمريكي  
دراسة تأصيلية تحليلية**

معرف الوثيقة الرقمي (DOI): 10.21608/IJDJL.2024.328185.1265

الصفحات ٢١٧ - ٢٦٢

**إسراء أحمد محمد حشيش**

مدرس القانون المدني، كلية الحقوق، جامعة الإسكندرية

المراسلة: إسراء أحمد محمد حشيش، مدرس القانون المدني، كلية الحقوق، جامعة الإسكندرية.

البريد الإلكتروني: dr.esraa.hashish.law@alexu.edu.eg

تاريخ الإرسال: ١٤ أكتوبر ٢٠٢٤، تاريخ القبول: ١١ نوفمبر ٢٠٢٤

نسق توثيق المقالة: إسراء أحمد محمد حشيش، حظر شرط عدم المنافسة في القانون الأمريكي دراسة تأصيلية تحليلية، المجلة الدولية للفقہ والقضاء والتشريع، المجلد ٦، العدد ١، ٢٠٢٥، صفحات (٢١٧ - ٢٦٢).



Volume 6, Issue 1, 2025

**Banning Non – Compete Clause Rule In American Law**

**Foundational Analytical Study**

DOI:10.21608/IJDJL.2024.328185.1265

Pages 217 - 262

**Esraa Ahmed Mohamed Hashish**

**Alexandria law School**

**Correspondance:** Esraa Ahmed Mohamed Hashish, Alexandria Law School.

**E-mail:** dr.esraa.hashish.law@alexu.edu.eg

**Received Date:** 14 October 2024, **Accept Date :** 11 November 2024

**Citation:** Esraa Ahmed Mohamed Hashish, Banning Non – Compete Clause Rule In American Law Foundational Analytical Study, International Journal of Doctrine, Judiciary and Legislation, Volume 6, Issue 1, 2025 (217-262).

## الملخص

عدم منافسة العامل لرب العمل يُعتبر من الشروط التي ينص عليها القانون ويُدرجها صاحب العمل في عقود العمل، بحيث يحظر على العامل منافسة صاحب العمل في ذات نشاطه سواء أثناء سريان عقد العمل وفقاً للمادة ٥٧ من قانون العمل أو بعد انتهائه وفقاً للمادة ٦٨٦ من القانون المدني، إلا أن هذا الحظر بعد انتهاء علاقة العمل مقيد بعدة ضوابط ينص عليها القانون، والتي منها أن يكون شرط عدم المنافسة محددًا من الناحية الجغرافية ومن ناحية مدة تطبيقه ونوع العمل المقيد منه.

إلا أنه تبعًا لما تستتبعه الضرورة الاقتصادية للمجتمع ولتنشيط العجلة الاقتصادية؛ نجد الولايات المتحدة الأمريكية متمثلة مرة في لجنة التجارة الفيدرالية (FTC) تصدر قاعدة قانونية جديدة في حدود اختصاصها ومواكبة لرواج اقتصاد العمل الحر، تقرر فيه حظر جميع شروط عدم منافسة العامل لصاحب العمل بدءًا من ٤ سبتمبر ٢٠٢٤، بل وتلزم صاحب العمل بإخطار العامل بانتهاء سريان تلك الشروط بدءًا من تاريخ نفاذ القاعدة الجديدة وتطبيقها. ومتمثلة مرة أخرى في القانون الموحد لاتفاقيات العمل المقيدة (UREAA) والذي يستهدف توحيد اتفاقيات وشروط عدم المنافسة بين الولايات التي تسنه، ويؤكد ذلك ظهور حكم محكمة العدل الأوروبية في ٢٦ أكتوبر ٢٠٢٣ مقررًا أن شروط عدم المنافسة يمكن اعتبارها في بعض الحالات قيدًا على المنافسة.

وبناءً على هذا تظهر التساؤلات التالية:

١. ما طبيعة شرط عدم المنافسة، وما هي التحديات التي واجهت تطبيقه في القانون الأمريكي؟
٢. ما طبيعة الحظر في القانون الموحد لاتفاقيات العمل المقيدة؟
٣. ما طبيعة الحظر في القاعدة الجديدة للجنة التجارة الفيدرالية؟
٤. كيف تطبق قوانين العمل الأمريكية القانون الموحد وتلك القاعدة الجديدة؟
٥. هل يتلاءم قانون العمل المصري خاصة مع ظهور الشركات الناشئة مع تطبيق هذا الحظر؟

ولهذا تنقسم دراستنا إلى:

- مبحث تمهيدي: نبذة تاريخية عن شرط عدم المنافسة.
  - مبحث أول: طبيعة الحظر في القانون الموحد لاتفاقيات العمل المقيدة (UREAA).
  - مبحث ثانٍ: طبيعة الحظر وفقاً لقاعدة لجنة التجارة الفيدرالية (FTC).
  - مبحث ثالث: طبيعة الحظر في قوانين العمل الأمريكية.
- الكلمات المفتاحية:** الاحتكار، شرط عدم المنافسة، حظر عدم المنافسة، القانون الموحد لاتفاقيات العمل، لجنة التجارة الفيدرالية.

## Abstract

The rising use of non – Compete Clause (NCC) or covenant not to compete in United States in employment contracts, which is a clause that states an employee will neither work for a competitor nor start a competing business within a certain time and geographical region, as employers use such clause to protect themselves from employees taking trade secrets or other information to compete firms, results in a call for “Banning noncompete clauses” by

Uniform Law Commission 2021 through its “UREAA” or the “Act” and by Federal Trade Commission (FTC) 2024 through its “Final Rule” which banned all forms of noncompete clauses and it will be enforceable after the effective date 4/9/2024.

UREAA regulates all restrictive post-employment agreements including noncompete agreements and confidentiality agreements, and it prohibits noncompete agreements and all other restrictive agreements for low wages workers. FTC’s new rule (Art. 910/2) make it illegal for an employer to enter into a noncompete rule with a worker or to maintain a noncompete with a worker.

This study will be divided into:

- Introduction: Historical background about noncompete clause.
- Chapter One: Banning Noncompete clause in UREAA.
- Chapter Two: Banning Noncompete clause in FTC.
- Chapter Three: Banning Noncompete clause in United States labour laws.

**key Words:** Antitrust, Noncompete Clause, Banning Noncompete, UREAA, FTC.

## مقدمة

رغم تواتر العصور تظل سوق العمل هي المحرك الأساسي لعجلة الإنتاج ولاقتصاد الدول، وهو الأمر الذي تتشابه فيه سوق العمل المحلية مع سوق العمل الدولية، إلا أن سوق العمل تتطور بسرعة هائلة جداً خاصة مع دخول التكنولوجيا في علاقات العمل وظهور ما يُعرف بالاقتصاد الرقمي، وكذلك مع ظهور أنواع جديدة للعمل ترتبط بالتكنولوجيا، وأنواع جديدة للشركات كالشركات الناشئة “StartUp” والشركات أحادية القرن أو «اليونيكورن» وشركات «الديكاكورن» وشركات «الهيكتوكورن»<sup>(١)</sup>، والتي تُظهر علاقات عمل مختلفة بين طرفي العملية الإنتاجية: أصحاب الأعمال، والعاملين لديهم.

وقد ترتب على ذلك تطور القواعد التي تنظم علاقات العمل، خاصة ما يتعلق منها بالتزامات أرباب الأعمال والتزامات العمال، وعلى وجه الدقة التزامات العامل التي تستهدف الحفاظ على أسرار صاحب العمل التي يطلع عليها وكذلك عدم منافسة رب العمل في ذات نشاطه، والذي يُعتبر من الشروط الأساسية التي ينص عليها القانون ويُدرجها صاحب العمل في عقد العمل، إذ إنه من المتصور أن يلجأ العامل أثناء وبعد انتهاء علاقة العمل إلى استغلال أسرار صاحب العمل أو منافسته في نفس نشاطه الذي يمارسه أو حتى يستخدم تلك الأسرار لمصلحة صاحب عمل جديد. ووفقاً لقانون العمل المصري ١٢ لسنة ٢٠٠٣ يتوافر شرط عدم المنافسة سواء في الفترة أثناء سريان عقد العمل بنص القانون، أو حتى بعد انتهاء مدة العقد، مما يدفع صاحب العمل إلى أن يُدرج شرطاً جزائياً في حالة إخلال العامل بالالتزام بالمنافسة. بل يدفع المشرع نفسه وفقاً للمادة

<sup>(١)</sup> تلك الشركات جميعها من قبيل الشركات الناشئة مع اختلاف قيمة رأس مالها.

٦/٦٩ من قانون العمل إلى اعتبار تلك المنافسة خطأً جسيماً يُبرر لصاحب العمل أن يطلب فصل العامل من المحكمة العمالية.

إلا أنه في القانون الأمريكي، ومع تطور علاقات العمل وظهور الشركات الناشئة وتطور الفكر الاقتصادي في الفترة الأخيرة بحيث أصبح يقوم على فكرة العمل الحر والذي ساعد على رواج اقتصاد العمل الحر القائم على العقود قصيرة الأجل والاتجاه للعمل المستقل، ورواج اقتصاد المشاركة أو الاقتصاد التشاركي القائم على مشاركة الأصول المادية والبشرية، وكذلك ظهور أهمية التوسع في المنافسة ومكافحة الاحتكار، وباعتبار أن اتفاقيات العمل المقيدة للعامل تضر بالاقتصاد الأمريكي<sup>(٢)</sup>، نجد أنه فيما يتعلق بالموازنة بين مصلحة أرباب الأعمال ومصلحة العامل، ظهر مؤخراً إضافة جديدة من لجنة التجارة الفيدرالية (FTC)<sup>(٣)</sup> والمختصة بتطوير مبادرات السياسة فيما يتعلق بالأمور التي تؤثر على المنافسة والمستهلك والاقتصاد الأمريكي على المواد ٩١٠ و٩١٢ في العنوان السادس عشر (مكافحة الاحتكار Antitrust) من قانون اللوائح الفيدرالية Code of Federal Regulations (CFR)، حيث تم اقتراح قاعدة نهائية جديدة "Final Rule" في ٥ يناير ٢٠٢٣ تحظر جميع

<sup>(2)</sup>Uniform Restrictive Employment Agreement Act (UREAA) with Prefatory Note and Comments, p. 4, <https://www.uniformlaws.org/>. أو Great Resignation البعض يُرجع الأمر إلى تزايد نسبة استقالات العمال في أمريكا منذ ٢٠٢١ وهو ما أُطلق عليه Big Quit أو Great Reshuffle. Ryan Greenberg, In Support of UREAA: The Case for Timely, Uniform, and Comprehensive Action Against Restrictive Employment Agreements, 31 U. MIA Bus. L. Rev. 119 (2023), p.122. Available at: <https://repository.law.miami.edu/umbl/vol31/iss1/6>.

<sup>(3)</sup>وفقاً لاختصاص اللجنة والوارد في قانون لجنة التجارة الفيدرالية والذي يحدد سلطاتها في القسم الخامس والسادس (٦g)، حيث نشأت لجنة التجارة الفيدرالية عام ١٩١٤ عن طريق قانون لجنة التجارة الفيدرالية FTC Act، وهذا القانون هو أساس سلطاتها في إصدار القواعد والقوانين بما يتضمنه هذا من حظر الممارسات غير المشروعة للمنافسة. القسم السادس (g) منه يخول اللجنة سلطة إصدار القواعد والقوانين لغرض تنفيذ نصوص هذا القانون بما في ذلك ما يحظره القانون من استخدام وسائل غير مشروعة للمنافسة، بينما القسم الخامس منه يحظر وسائل المنافسة غير المشروعة والأفعال والممارسات التي تؤثر على التجارة. تلك النصوص تمنح اللجنة نوعين من السلطات لإصدار القواعد والقوانين، كما أنها توجه اللجنة لمنع وحظر الأشخاص والشركات من استخدام وسائل المنافسة غير المشروعة في التجارة أو للتأثير عليها. كما أن اللجنة تستند إلى الحظر الوارد على الأفعال والممارسات غير المشروعة والواردة في القسم الخامس، وسلطة إصدار القواعد والقوانين الواردة في القسم السادس (g) والتي تمنحها سلطة إصدار قواعد تنظم الأفعال والممارسات غير المشروعة. وبصرف النظر عن الخلاف الدائر حول اختصاص اللجنة من عدمه من الناحية القانونية في إصدار هذا التعديل، والاتجاهات الفقهية في هذا الشأن؛ فإن الكونجرس منح اللجنة صراحة سلطة سن وإصدار قواعد قانونية لمواجهة الممارسات غير المشروعة وبغرض تنفيذ نصوص قانون اللجنة الفيدرالية، وكذلك في القرار الصادر من جو بايدن رئيس الولايات المتحدة الأمريكية رقم ١٤٠٣٦ في ٩ يوليو ٢٠٢١ والذي يستهدف رواج المنافسة في الاقتصاد الأمريكي، وهو توجيه يستهدف العمل على المنافسة المشروعة. ويُلاحظ كذلك أن اللجنة توسعت في سلطاتها في إصدار القوانين، وأنها وإن كانت بدأت بالقواعد الإجرائية، إلا أنها حالياً تنظم القواعد الموضوعية الخاصة بمسائل حماية المستهلك. وبالجمع بين القسمين الخامس والسادس سالف الذكر، فإن اللجنة تستمد منهما سلطاتها في إصدار قواعد قانونية توضح الوسائل التي يمكن اعتبارها من الممارسات غير المشروعة للمنافسة. Jared Yaggie, An Unfair Method of Rulemaking: An Application of Constitutional Doctrines that Oppose the FTC Rule Banning Non-Competition Agreements, 92 U. Cin. L. Rev. 929 (2024), p. 933. Available at: [https://scholarship.law.uc.edu/uclr/vol92/Vartan Shadarevian and Lloyd Lyall, "Modern Antitrust Meets Modern Rulemaking: ٣٠ مايو ٢٠٢٤. iss3/9 Evaluating the Potential of FTC Competition Rulemaking", Kansas Law Review, Kansas Law Review Inc. 2024 vol. 72\(3\), Brendan Mohan, Beyond the Ban: One Major Challenge Facing the FTC. ٣ يونيو ٢٠٢٤. p. 396, 397, 398, 401 Dau-Schmidt, Kenneth G.; Sun, ٤ يونيو ٢٠٢٤. Non-Compete Rule, 15 ConLawNOW 133 \(2024\), p. 134, 135 Xiaohan; and Jones, Phillip J., "The American Experience with Employee Noncompete Clauses: Constraints on Employees Flourish and Do Real Damage in the Land of Economic Liberty" \(2022\), p. 618. Articles by Maurer Faculty. 3064 <https://www.repository.law.indiana.edu/facpub/3064>, Stephen Fox, Breaking the Non-compete Cycle: A Legal and Economic Analysis of the FTC's Power Move, 92 U. Cin. L. Rev. 607 \(2023\), p. 618, Available at: <https://scholarship.law.uc.edu/uclr/vol92/iss2/10>](https://scholarship.law.uc.edu/uclr/vol92/Vartan%20Shadarevian%20and%20Lloyd%20Llyall,%20%20Modern%20Antitrust%20Meets%20Modern%20Rulemaking%20-%20May%202024)

اتفاقيات وشروط عدم المنافسة (NCC) (Non - Compete Clause) في عقود العمل<sup>(٤)</sup>، أي أنها تُبيح منافسة العمال وكذلك كبار المسؤولين التنفيذيين لأصحاب الأعمال في ذات النشاط، وتم بالفعل الموافقة عليها في ٢٣ أبريل ٢٠٢٤ حيث أصدرت اللجنة نصًا نهائيًا بالحظر يجعل شروط عدم المنافسة المنصوص عليها بالفعل غير قانونية وغير قابلة للتنفيذ في الولايات المتحدة الأمريكية، ونُشرت تلك القاعدة في ٧ مايو ٢٠٢٤ وتدخل نهائيًا حيز النفاذ في ٤ سبتمبر ٢٠٢٤<sup>(٥)</sup>، وهذا الأمر من شأنه زيادة عدد الشركات الناشئة وخلق فرص عمل جديدة وزيادة متوسط دخل الفرد<sup>(٦)</sup>.

كما أنه سبق تلك القاعدة أن صدر القانون الموحد لاتفاقيات العمل المقيدة Uniform Restrictive Employment Agreement Act (UREAA) في ١ ديسمبر<sup>(٧)</sup> ٢٠٢١، والذي ينظم جميع اتفاقيات العمل المقيدة للعامل ما بعد انتهاء علاقة العمل، وهو يستهدف توحيد القانون بين الولايات التي تسنه، كما تستهدف حظر وتقييد اتفاقيات عدم المنافسة<sup>(٨)</sup>.

وعلى هذا تنقسم دراستنا إلى مبحث تمهيدي نتناول فيه نبذة تاريخية عن شرط عدم المنافسة، ثم تنقسم الدراسة إلى مبحث أول نتناول فيه طبيعة الحظر في القانون الموحد لاتفاقيات العمل المقيدة (UREAA)، ومبحث ثانٍ عن طبيعة الحظر وفقًا لقاعدة لجنة التجارة الفيدرالية (FTC)، ومبحث ثالث عن طبيعة الحظر في قوانين العمل الأمريكية.

### مبحث تمهيدي: نبذة تاريخية عن شرط عدم المنافسة

على الرغم من عدم وجود تعريف قانوني لشرط عدم المنافسة، فإنه يمكن تعريفه على أنه: «عبارة عن اتفاق بين صاحب العمل والعمال، يتعهد بموجبه العامل أن يمتنع عن منافسة صاحب العمل أثناء تنفيذ العقد أو بعد انقضائه، سواء أكانت المنافسة من خلال قيام العامل بعمل مماثل لعمل صاحب العمل لحسابه الخاص، أم عن طريق العمل لدي صاحب عمل آخر يباشر المهنة نفسها أو الصناعة التي يباشرها صاحب العمل الأول»<sup>(٩)</sup>، كما

<sup>(٤)</sup> كما أن هذا الحظر ظهر وجوده في القضاء الأوروبي مؤخرًا بعد الحكم الصادر من محكمة العدل الأوروبية في ٢٦ أكتوبر ٢٠٢٣ مقررًا أن شروط عدم المنافسة من الممكن اعتبارها في بعض الحالات قيدًا على المنافسة. <https://document/document/juris/eu.europa.curia//:https>. ٢ يوليو ٢٠٢٤. Richard Dagen & Maryanne Magnier, The Rise of Labor Issues as an Antitrust Priority, ١١ Emory Corp. Governance & Accountability Rev ١٨٨ (٢٠٢٤), p. ٢٠١. /Available at: <https://scholarlycommons.law.emory.edu/ecgar/vol11>. ٢٧ أغسطس ٢٠٢٤. Rachel S., Battling the Form: A Front-End Approach to Default-Use, ٢٧ U. Fla. J.L. & ٣٤, University of Florida Levin College of Law Research Paper Forthcoming (July ١٢, ٢٠٢٤). Noncompetes (July ١٢, ٢٠٢٤), Pub. Pol'y (forthcoming) ٤, p. ٤. /Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract/4892976>. ٣٠ أغسطس ٢٠٢٤.

<sup>(٥)</sup> Brendan Mohan, *ibid*, p. 133.

<sup>(٦)</sup> Stephen Fox, *ibid*, p. 607, Richard Dagen & Maryanne Magnier, *ibid*, p. 201,202.

<sup>(٧)</sup> صادر عن المؤتمر الوطني للقوانين الموحدة للولايات ولجنة القانون الموحد، <https://community/committees/org.uniformlaws.www//:https>. ٢٨ أغسطس ٢٠٢٤. Rachel S., Battling the Form: A Front-End Approach to Default-Use, ٢٧ U. Fla. J.L. & ٣٤, University of Florida Levin College of Law Research Paper Forthcoming (July ١٢, ٢٠٢٤). Noncompetes (July ١٢, ٢٠٢٤), Pub. Pol'y (forthcoming) ٤, p. ٤. /Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract/4892976>. ٣٠ أغسطس ٢٠٢٤.

<sup>(٨)</sup> UREAA, Section 18.

<sup>(٩)</sup> شواخ بن محمد الأحمد، اتفاق أو شرط عدم المنافسة في عقد العمل، مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، السنة التاسعة، العدد ١ العدد التسلسلي ٣٣، مارس ٢٠٢١، ص ٢٥٠. 588. ٢٥٠. Sun, Xiaohan; and Jones, Phillip J., *ibid*, p. 588. ٢٥٠. ٢٥٠. Dau-Schmidt, Kenneth G.; Sun, Xiaohan; and Jones, Phillip J., *ibid*, p. 588. ٢٥٠. ٢٥٠.

أنه يمكن القول أن اتفاقيات أو شروط عدم المنافسة والخلاف حول قابليتها للتنفيذ من عدمه أو تقييدها بدأ ظهوره في القانون الإنجليزي والأمريكي في عدد من الأحكام القضائية.

## ١- قضية John Dyer<sup>(١٠)</sup>

يرجع تاريخ اتفاقيات عدم المنافسة إلى القرن الخامس عشر في القانون الأنجلو أمريكي حيث يظهر بوضوح بطلان محاولة صاحب العمل تقييد قدرة العامل على العمل في قضية John Dyer (١٤١٤)، حيث «يعود استخدام شرط عدم المنافسة - لأكثر من خمسمائة سنة في إنجلترا - عام ١٤١٤، عندما تمت مقاضاة متدرب سابق لأنه أنشأ متجرًا في المدينة نفسها على الرغم من وعده بعدم القيام بذلك بعد اكتمال تدريبه - حيث وعد John بعدم العمل في مهنة صاحب العمل في نفس البلدة التي كان يعمل بها لمدة ستة أشهر بعد تركه لعمله - كما أن القاضي في القضية لم يكتفِ بإسقاط الدعوى القضائية، بل هدد المدعي أيضًا بالسجن - حيث أعلن القاضي Hull أن هذا الوعد غير قابل للتنفيذ بسبب عدم وجود المقابل، وأضاف أن هذا الوعد يعتبر باطلًا في جميع الأحوال، حيث كان من الواضح محاولة المدعي تقييد قدرة John على العمل فكان يجب على المدعي أن يكون هنا ليُسجن - حتى يدفع غرامة للملك»<sup>(١١)</sup>. واستمرت المحاكم الإنجليزية في رفض تنفيذ جميع اتفاقيات عدم المنافسة المقيدة للتجارة.

في القرن السابع عشر بدأت المحاكم الإنجليزية في قبول اتفاقيات عدم المنافسة والاعتراف بها من الناحية القانونية مع اعتبار الاتفاقيات التي تتضمن قيودًا كئيبة على التجارة غير صحيحة، بينما الاتفاقيات التي تفرض قيودًا جزئية على التجارة ما بعد انتهاء علاقات العمل تعتبر صحيحة وقابلة للتنفيذ<sup>(١٢)</sup>.

## ٢- قضية Mitchel V. Reynolds<sup>(١٣)</sup>

الإطار الحديث لاتفاقيات عدم المنافسة في كل من الولايات المتحدة وإنجلترا يرجع إلى القرار الصادر في القرن الثامن عشر في عام ١٧١١ في قضية Mitchel V. Reynolds، والتي تتلخص وقائعها في أن المدعي عليه قام بإيجار مخبزه للمدعي لمدة خمس سنوات ووافق على عدم العمل كخباز داخل Parish of St. Andrew's Holborn لمدة خمس سنوات، وتضمنت الاتفاقية التزام المدعي عليه بدفع مبلغ ٥٠ جنيهًا كشرط جزائي في

<sup>(10)</sup>Year-Book 2 Hen. V, 5B (1414).

<sup>(11)</sup>شواخ بن محمد الأحمد، المرجع السابق، ص ٢٤٧. Cohen, Jerry and Breda, Karen S. and Carey, Thomas J., Employee Noncompetition Laws and Practices: A Massachusetts Paradigm Shift Goes National (June 1, 2022). Massachusetts Law Review, Vol. 103, No. 2, June 2022, Boston College Law School Legal Studies Research Paper No. 587, p.33. Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=4155446>, Frye H. The Ethics of Noncompete Clauses. Business Ethics Quarterly. 2020;30(2):229-249, p. 231. doi:10.1017/beq.2019.30, Dau-Schmidt, Kenneth G.; Sun, Xiaohan; and Jones, Phillip J., ibid, p. 590 footnote (27), Stephen Fox, ibid, p. 612.

<sup>(12)</sup>Stephen Fox, ibid, p. 612.

<sup>(13)</sup>Mitchel V. Reynolds 24 Eng. Rep. 347 (1711), Schwab, Stewart J. (2022) "Regulating Noncompetes Beyond the Common Law: The Uniform Restrictive Employment Agreement Act," Indiana Law Journal: Vol. 98: Iss. 1, Article 6, p. 277. Available at: <https://www.repository.law.indiana.edu/ilj/vol98/iss1/6>, Dau-Schmidt, Kenneth G.; Sun, Xiaohan; and Jones, Phillip J., ibid, p. 591, Stephen Fox, ibid, p. 612.

حالة الإخلال بتنفيذ الاتفاقية، حيث أشار كبير القضاة باركر في محكمة الملكة إلى أنه إذا كان هناك افتراض أن جميع القيود المفروضة على التجارة باطلة، فإنه يمكن التغلب على هذا الافتراض من خلال إثبات أن تلك القيود المفروضة على التجارة تمثل اعتباراً هاماً أي تستهدف غرضاً قيماً في العقد، وهذا القرار غير بشكل جذري كيفية تحليل المحاكم لاتفاقيات عدم المنافسة؛ حيث ميز بين العقود التي تتضمن شرط عدم المنافسة والتي تقيد التجارة بشكل عام والتي تعتبر باطلة، وبين تلك التي تقيد التجارة فقط جزئياً سواء من حيث الزمان أو المكان أو الأشخاص - حيث تمثل اعتباراً قيماً - والتي يُفترض أنها بدورها باطلة ومقيدة للتجارة، لكن يمكن اعتبارها صحيحة بالتغلب على هذه الفرضية في حالتين: الأولى: عندما تظهر الظروف أن الاتفاقية معقولة، والثانية: عندما تكون الاتفاقية مدعومة بمقابل مناسب.

وفي تلك القضية، فإن بالأخذ في الاعتبار بعدة عوامل مثل حرية التعاقد ضد حرمان شخص من كسب رزقه ومنع الاحتكار وحماية المصلحة المشروعة لصاحب العمل؛ فإن التقييد لمدة خمس سنوات ومدعم بمقابل مناسب؛ وجد القاضي أن العقد يُعتبر عادلاً وصحياً وحكم لصالح المدعي، ويُلاحظ أن محاكم الولايات حالياً تعتبر إدراج شرط عدم المنافسة في العقود أمراً غير مفضل "disfavored" ولا يتم تنفيذه خاصة إذا كان بدون مقابل<sup>(١٤)</sup>، فولاية كاليفورنيا على سبيل المثال ترفض تنفيذ اتفاقيات عدم المنافسة في أكثر الأحوال، ولا يتم تنفيذ هذا الشرط إلا إذا كان القيد معقولاً ولا يخرج عن نطاق حماية مصلحة صاحب العمل المشروعة، ومع ملاحظة أن اتفاقية عدم المنافسة فيما يتعلق ببيع الكيان التجاري تعتبر صحيحة وقابلة للتنفيذ في معظم الولايات أو جميعها<sup>(١٥)</sup>.

وبمحاولة تطبيق الأمر على شرط عدم المنافسة في القانون المصري، نجد أنه مشابه لشرط عدم المنافسة المطلق، وشرط عدم المنافسة المقيد من حيث الزمان والمكان وكذلك نوع العمل.

### ٣- قضية Horner v. Graves<sup>(١٦)</sup>

والتي قررت ضرورة وضع اختبار أو معيار واضح لتحديد ما إذا كانت اتفاقية عدم المنافسة معقولة أم لا، ففي عام ١٨٣١ قام المدعي وهو جراح أسنان بتوظيف المدعى عليه الذي كان طبيب أسنان، ونص عقد العمل على سريانه لمدة خمس سنوات ولكنه تضمن شرط الإخطار قبل الإنهاء بثلاثة أشهر، وافق المدعي على دفع راتب مرتفع للمدعى عليه وتعليمه أصول مهنة جراحة الأسنان، بالمقابل وافق المدعى عليه على العمل لدى المدعي والالتزام بعدم ممارسة طب الأسنان في نطاق ١٠٠ ميل من مدينة يورك بإنجلترا بعد تركه العمل مع

<sup>(14)</sup> Authenticated U.S. Government Information, Federal Register/Vol. 89, No. 89/Tuesday, May 7, 2024/Rules and Regulations, Non-Compete Clause Rule, 38342-38506, p. 2, <https://www.federalregister.gov/documents/2024/05/07/2024-09171/non-compete-clause-rule> ٢٠٢٤ مايو ٢٣ تاريخ الدخول: Brendan Mohan, ibid, p. 142, Dau-Schmidt, Kenneth G.; Sun, Xiaohan; and Jones, Phillip J., "The American Experience with Employee Noncompete Clauses: Constraints on Employees Flourish and Do Real Damage in the Land of Economic Liberty" (2022), p. 591. Articles by Maurer Faculty. 3064. <https://www.repository.law.indiana.edu/facpub/3064>, Cohen, Jerry and Breda, Karen S. and Carey, Thomas J., ibid, p. 34, Frye H., ibid, p. 231, Mohan, Brendan, Major Questions Over the Final FTC Noncompete Rule (May 20, 2024), ibid, p. 20.

<sup>(15)</sup> Schwab, Stewart J., ibid, p. 276, 278, Frye H., ibid, p. 231, 244.

<sup>(16)</sup> Horner v. Graves (1831) 7 Bing 735.

المدعي، وإذا خالف ذلك يلتزم بدفع مبلغ ١٠٠٠ جنيه إسترليني كشرط جزائي للإخلال بالتنفيذ.

أشار القاضي Tindal إلى أنه وفقاً لشروط العقد، يمكن للمدعي إنهاء خدمة المدعى عليه بعد ثلاثة أشهر من إخطاره، مع أن المدعى عليه قد لا يكسب قبل الإنهاء أكثر من ٣٠ جنيهًا وبعدها يُمنع من ممارسة مهنته وكسب رزقه ضمن نطاق ١٠٠ ميل من مدينة يورك. وانتهى القاضي إلى أن المقابل المالي غير كافٍ لتنفيذ العقد. وكان السؤال الأهم هو: هل العقد يُشكل تقييدًا معقولًا للتجارة، بتطبيق اختبار أو معيار المعقولة على العقد والظروف الملازمة له؟ وقد تبين أن القيد الوارد على التجارة في هذا العقد غير معقول وغير قابل للتنفيذ<sup>(١٧)</sup>.

#### ٤- قضية Oregon Steam Navigation Company V. Winsor<sup>(١٨)</sup>

في الولايات المتحدة ومنذ بداية القرن التاسع عشر، فإن اتفاقيات عدم المنافسة تقع تحت طائلة تنظيم قانون الولاية بما يسمح لأي من ولاياتها المختلفة أن تصوغ سياساتها وقراراتها بما يتلاءم مع اقتصادياتها، ومن الأحكام القضائية الصادرة في هذا الشأن قرار المحكمة العليا في قضية Oregon Steam Navigation Company V. Winsor والتي قررت أنه بناء على اتفاق بيع باخرة؛ فإنه يُشترط عدم منافسة البائع للمشتري في ولاية كاليفورنيا. حيث قررت المحكمة كذلك أن القاعدة القانونية التي تقرر قيودًا عامًا على التجارة تعتبر قاعدة غير قانونية وباطلة، بينما الاتفاق الذي يقرر قيودًا جزئيًا فقط يُعتبر أنه يقرر قاعدة جيدة بشرط ألا تكون غير معقولة<sup>(١٩)</sup>.

#### أهمية شرط عدم المنافسة

يحاول أصحاب الأعمال حماية الأسرار التجارية الخاصة بأعمالهم وكذلك الحد من انتقال العمال إلى صاحب عمل جديد، حيث أن صاحب العمل يعتبر نفسه مستثمرًا في تدريب العامل لديه خاصةً بعد اطلاعه على أسراره؛ فيتمسك بإدراج شرط عدم المنافسة في التعاقد بينهما، ومع ملاحظة أن صاحب العمل يمتلك قوة تعاقدية وتفاوضية أقوى من العامل عند التعاقد<sup>(٢٠)</sup>.

حيث يستهدف أصحاب الأعمال بهذا الشرط تقييد العاملين لديهم بعد انتهاء علاقة العمل بعدة طرق وتُسمى اتفاقيات ما بعد انتهاء العمل Postemployment Covenants. فإذا كان العامل مازال خاضعًا لعقد عمل لدى مؤسسة معينة؛ فهو يخضع للالتزامات الائتمانية تقوم على الثقة تُسمى Fiduciary Duties، وهي تقوم لمواجهة المنافسة غير المشروعة ضد صاحب العمل، تلك الالتزامات تتواجد في قانون الشركات وتتضمن الالتزام ببذل العناية Duty of Care، وكذلك الالتزام بالولاء أو الوفاء Duty of loyalty والذي يؤكد على حماية مصالح الشركة والامتناع عن المنافسة الضارة خلال مدة سريان العقد، ومع ذلك فإنه بمجرد انتهاء مدة العقد وبحسب الأصل فتلك الالتزامات تنتهي ويعتبر العامل حرًا في أن يدخل في أية منافسة قانونية، وبالتالي

<sup>(17)</sup>Cohen, Jerry and Breda, Karen S. and Carey, Thomas J., ibid, p. 34.

<sup>(18)</sup>Oregon Steam Navigation Company v. Winsor, 87 U.S. 64 (1873).

<sup>(19)</sup>Brendan Mohan, ibid, p. 143, Mohan, Brendan, Major Questions Over the Final FTC Noncompete Rule (May 20, 2024), ibid, p. 20.

<sup>(20)</sup>Stephen Fox, ibid, p. 609.

فالمعرفة القيمة والمهارات وعلاقات العمل التي تعلمها العامل تخرج معه بمجرد انتهاء علاقة العمل وله أن يبدأ في منافسة مؤسسته<sup>(٢١)</sup>، إلا أن صاحب العمل قد يستهدف فرض قيود على أنشطة العاملين لديه من قبل البدء في العلاقة التعاقدية بينهما<sup>(٢٢)</sup>؛ بهدف فرض السيطرة والتحكم في أنشطتهم بعد انتهاء تلك العلاقة، وعلى وجه الدقة إمكانية الاستخدام الحصري للمعلومات وميزة المنافسة، كما يزداد الخطر في حالة المدير التنفيذي للشركة CEO حيث إنه يمكنه الولوج والوصول إلى الأسرار التجارية للمؤسسة بما في ذلك معلومات العملاء والموردين والخطط الاستراتيجية للمؤسسة<sup>(٢٣)</sup>.

وعلى هذا أثمر القانون عن عدة آليات أو وسائل يمكن عن طريقها لأصحاب الأعمال تقييد restrict أو فرض عقوبة penalize في حالة منافسة العمال بعد انتهاء علاقة العمل، والتي تتضمن الحظر العام من المنافسة في شكله التقليدي CNCs أو Covenants not to compete، وهو الاتفاق المطلق على عدم المنافسة، حيث إن أصحاب الأعمال يُدرجون الشروط التقليدية التي تتضمن الحظر العام من المنافسة؛ وحتى إذا كانت المنافسة مسموحًا بها وفقًا لقانون الولاية؛ فإن أصحاب الأعمال يتمسكون بشرط قبول العاملين لديهم لشروط عدم المنافسة في عقود العمل، كما أن شرط عدم المنافسة المطلق من حيث الزمان والمكان يسمح لأصحاب الأعمال بالسيطرة على المعلومات والمهارات بما يمنع العمال من العمل لدى صاحب عمل آخر<sup>(٢٤)</sup>.

وفي العديد من اتفاقيات عدم المنافسة يجد العاملون أنفسهم مضطرين للاستجابة أيضًا لقيود أخرى أثناء وبعد انتهاء علاقة العمل، وهي قيود ترتبط عادة بالثقة، مثل: الاتفاق الذي يحول دون مشاركة المعلومات أو الأسرار التجارية مع الغير، وكذلك عدم محاولة استقطاب العمال أو العملاء أو تحريض العمال على ترك العمل ومنافسة صاحب العمل أو على العمل مع أو لمصلحة عميل أو صاحب عمل منافس<sup>(٢٥)</sup>.

حيث قد يتمثل شرط عدم المنافسة في شكل NSAs والتي تتعلق بالعملاء في علاقتهم بالعمال أو العاملين لدى صاحب العمل أو Non solicitation agreements، وهو الاتفاق على عدم استقطاب عملاء الشركة لمصلحة العامل الخاصة أو تحريض العمال على ترك العمل ومنافسة صاحب العمل، وكذلك قد يكون الشرط في شكل NDAs أو Nondisclosure agreements، وهو الاتفاق الذي يحول دون الإفصاح عن المعلومات المهمة أو الأسرار التجارية مع الغير، وكذلك قد يكون في شكل شروط garden leave clauses، وهي شروط تتعلق بالإجازة التي يحصل عليها العامل بمجرد انتهاء علاقة العمل أو بمجرد إخطاره لصاحب العمل برغبته في الاستقالة، إلا أنه يستمر في الحصول على راتبه خلال تلك المدة أو الإجازة وهي تُشابه في القانون المصري مهلة

<sup>(21)</sup>Thomas, Randall S. and Thomas, Randall S. and Bishara, Norman D and Martin, Kenneth J., An Empirical Analysis of Non-Competition Clauses and Other Restrictive Post-Employment Covenants (February 26, 2014). Vanderbilt Law Review, Vol. 68, No. 1, 2015, Vanderbilt Law and Economics Research Paper No. 14-11, p. 11, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2401781> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2401781>, Stephen Fox, *ibid*, p. 610. ٢٣ يونيو ٢٠٢٤.

<sup>(22)</sup>Stephen Fox, *ibid*, p. 610.

<sup>(23)</sup>Thomas, Randall S. and Thomas, Randall S. and Bishara, Norman D and Martin, Kenneth J., *ibid*, p. 12, Raskovich, Alexander and Kobayashi, Bruce H. and Lipsky, Abbott B. and Wright, Joshua D. and Yun, John M., Breaking Barriers or Breaking Bad? The FTC's Proposed Ban on Noncompete Agreements in Employment Contracts (September 05, 2023). Harvard Journal of Law & Public Policy: Per Curiam, Vol. 35, pp. 1-9 (2023), p. 3, George Mason Law & Economics Research Paper No. 24-22, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=4937447> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.4937447>

<sup>(24)</sup>Thomas, Randall S. and Thomas, Randall S. and Bishara, Norman D and Martin, Kenneth J., *ibid*, p. 12, 13.

<sup>(25)</sup>Thomas, Randall S. and Thomas, Randall S. and Bishara, Norman D and Martin, Kenneth J., *ibid*, p. 19.

الإخطار أو بند الإخطار، وفي حالة اعتبارها كشرط عدم المنافسة فهي تُفيد حصول العامل على راتبه خلال فترة التزامه بعدم المنافسة رغم انتهاء علاقة العمل<sup>(٢٦)</sup>.

على أن المحاكم تفسر تلك الشروط بأنواعها ببعض من الشك؛ نظراً لطبيعتها غير التنافسية حيث أنها تحظر المنافسة، كما أنها تظهر سوء استخدام تلك الشروط في أكثر الحالات، وتلك الشروط تخضع قضائياً لاختبار التوازن Balancing Test والذي يحدد المصلحة المحمية لهذا العمل أي هدف القيد الوارد في الشروط ونطاق القيد فيها، وكذلك الضرر المحتمل والمتوقع الذي يمكن أن يُصيب العامل من هذا القيد. كما أن المحاكم وفقاً لقانون العموم<sup>(٢٧)</sup> أو القانون العام، تقرر أنه لكي يتم تنفيذ هذا القيد، لابد أن يخضع لاختبار التوازن والذي يتطلب الآتي:

١. وجود مصلحة مشروعة لصاحب العمل تتطلب الحماية القانونية<sup>(٢٨)</sup>.
٢. أن تكون الاتفاقية المقيدة لنشاط العامل في النطاق والمدة المعقولة والضرورية لحماية مصلحة رب العمل.
٣. ألا تفرض الاتفاقية شرطاً صعباً بلا داع undue hardship على العامل، فعلي سبيل المثال من الواضح بالنسبة للعمال محدودي الدخل أنهم لا اتصال لهم بمصالح صاحب العمل المرتبطة بالأسرار التجارية وعلاقات صاحب العمل مع عملائه، وبما يوضح أنه لا توجد مصلحة مشروعة لصاحب العمل في فرض قيود عدم المنافسة على تلك الفئة المذكورة من العمال<sup>(٢٩)</sup>، وتلك الشروط في مجملها تتوافق مع متطلبات شرط عدم المنافسة في القانون المصري والإماراتي.

وعلى الرغم من الالتزامات الائتمانية التي يلتزم بها العاملون بالمؤسسة وفقاً لقانون الشركات؛ فإنه يُثار الأمر حول مدى اختلاف تلك الاتفاقيات المقيدة بالنسبة لمديري الشركات عن تلك الخاصة ببقية العاملين، حيث إن الالتزامات الفعلية والقيود المتضمنة في عقود عملهم يشوبها الغموض، ويرجع الأمر في ذلك إلى أن مدير المؤسسة يتواجد في موقع فريد حيث إنه في قمة الهرم الإداري للمؤسسة، وهو ما يسمح له بالولوج إلى كل المعلومات والأسرار التجارية والعملاء وموردي الشركة وغيرها من الأمور، بينما ببقية العاملين فلهم الحصول فقط على جزء بسيط من معلومات الشركة؛ وبالتالي فإن هذا المدير يتمكن من الإضرار بالشركة في حالة تركه للعمل لصالح منافس، وهذا هو سبب تضمين عقد العمل الخاص به اتفاقيات مقيدة تستهدف تحذيره من أية نتائج مترتبة على عدم تنفيذ الالتزام بالولاء أو بالوفاء أثناء فترة العمل، وكذلك لتزويد المؤسسة بملاذ وحماية

<sup>(26)</sup>Thomas, Randall S. and Thomas, Randall S. and Bishara, Norman D and Martin, Kenneth J., ibid, p. 12,13, Frye H. ibid, p. 242, Dau-Schmidt, Kenneth G.; Sun, Xiaohan; and Jones, Phillip J., ibid, p. 625.

<sup>(٢٧)</sup>برهام محمد عطا الله، قاعدة إلزامية السابقة القضائية وأقولها في القانون الإنجليزي الحديث، مجلة كلية الحقوق جامعة الاسكندرية، س ١٥ عدد ١ سنة ١٩٧٠، ص ١٣٩.

<sup>(28)</sup>Dau-Schmidt, Kenneth G.; Sun, Xiaohan; and Jones, Phillip J., ibid, p. 592.

<sup>(29)</sup>Thomas, Randall S. and Thomas, Randall S. and Bishara, Norman D and Martin, Kenneth J., ibid, p. 1, Schwab, Stewart J., ibid, 300, Dau-Schmidt, Kenneth G.; Sun, Xiaohan; and Jones, Phillip J., ibid, p. 608.

متى رغب في ترك العمل ومنافستها<sup>(٣٠)</sup>.

أحد الأمثلة على أن الشركات تتحمل تكلفة عالية جدًا لضمان عدم مواجهة أي منافسة من جانب مديريها بعد انتهاء مدة العمل، هي مؤسسة (GE) (General Electric) والتي تقاعد أحد رؤسائها بعد مرور فترة زمنية طويلة في خدمتها؛ فهو يتلقى منها مبلغ التقاعد ومبلغًا إضافيًا مقابل الخدمة وهي تُماثل ما يُعادل ٨٩ ألف دولار شهريًا لمدة عشر سنوات بالإضافة إلى الحقوق التأمينية المترتبة على التقاعد، تلك المبالغ توضح ما تم التعاقد عليه في اتفاقية عدم المنافسة في أي مكان في العالم لمدة ثلاثة سنوات، كما توضح مدى الحماية المتضمنة في اتفاقية عدم المنافسة وتوضح أكثر في اتفاقية عدم استقطاب عملاء الشركة أو تحريض عمالها على ترك العمل، ويظهر أيضًا مدى حرص الشركة على الحفاظ على المعلومات الخاصة بها ورأس مالها البشري والمتمثل في مديريها بعد انتهاء مدة عملهم<sup>(٣١)</sup>.

من هنا وجدنا ضرورة دراسة هذا الحظر بالتأصيل والتحليل كمحاولة لتقييم مدى أهمية شرط عدم المنافسة، ومدى أهمية الحظر الجديد وكيفية تطبيقه، مع الإشارة في البداية لموقف القانون المصري من شرط عدم المنافسة.

### شرط عدم المنافسة في القانون المصري:

وفقًا لقانون العمل المصري - وهو القانون محل الدراسة والاهتمام منذ ٢٠١٤ من مجلسي الشيوخ والنواب ومن العاملين بالقانون على أمل تجديده لإصدار قانون جديد يوازن بصفة أساسية وأوسع نطاقًا بين مصلحة كل من أرباب الأعمال والعمال - تنص المادة ٥٦ منه والخاصة بواجبات العمال، على أنه: «(ط) أن يحافظ على أسرار العمل، فلا يُفشي المعلومات المتعلقة بالعمل متى كانت سرية بطبيعتها أو وفقًا للتعليمات الكتابية الصادرة من صاحب العمل». كما تنص المادة ٦٨٥ د من القانون المدني على أنه يجب على العامل «أن يحتفظ بأسرار العمل الصناعية والتجارية حتى بعد انقضاء العقد».

ووفقًا لتلك المواد، فإن العامل يلتزم بالحفاظ على أسرار العمل سواء كانت أسرارًا صناعية أو تجارية أو كانت بطبيعتها سرية أو وفقًا لتعليمات صاحب العمل، وهذا سواء خلال مدة العقد أو بعد انقضاء العقد، إلا أن هذا الالتزام يقتصر على إفشاء الأسرار للغير ولا يحول دون استعمال هذه الأسرار لحساب العامل الخاص، وهو الأمر الذي دفع أصحاب الأعمال إلى إدراج شرط عدم المنافسة في عقد العمل والمنصوص عليه في المادة ٥٧ من قانون العمل، والمادتين ٦٨٦، ٦٨٧ من القانون المدني<sup>(٣٢)</sup>.

حيث تنص المادة ٥٧ منه على أنه: يحظر على العامل أن يقوم بنفسه أو بواسطة غيره بالأعمال التالية: (ج) ممارسة نشاط مماثل للنشاط الذي يمارسه صاحب العمل أثناء مدة سريان عقده، أو الاشتراك في نشاط من هذا

<sup>(٣٠)</sup>Thomas, Randall S. and Thomas, Randall S. and Bishara, Norman D and Martin, Kenneth J., ibid, 16, 17, 18.

<sup>(٣١)</sup>Thomas, Randall S. and Thomas, Randall S. and Bishara, Norman D and Martin, Kenneth J., ibid, p. 18.

<sup>(٣٢)</sup>أحمد حسن البرعي، الوسيط في القانون الاجتماعي، الجزء الثاني - شرح عقد العمل الفردي، دار النهضة العربية، ٢٠٠٣، ص ٦٠٣ وما بعدها، خالد عبد الفتاح محمد، موسوعة شرح قانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، الجزء الأول، الطبعة الأولى، مطابع الشرطة، ٢٠٠٩، ص ٧٣٧.

القبيل سواء بصفته شريكاً أو عاملاً. كما تنص المادة ٦٨٦ من القانون المدني والخاصة بالتزامات العامل في عقد العمل على أنه: «(١) إذا كان العمل الموكول إلى العامل يسمح له بمعرفة عملاء رب العمل أو بالاطلاع على سر أعماله، كان للطرفين أن يتفقا على ألا يجوز للعامل بعد انتهاء العقد أن ينافس رب العمل، ولا أن يشترك في أي مشروع يقوم بمنافسته. (٢) غير أنه يُشترط لصحة هذا الاتفاق أن يتوافر فيه ما يأتي: أ. أن يكون العامل بالغاً رشده وقت إبرام العقد. ب. أن يكون القيد مقصوراً من حيث الزمان والمكان ونوع العمل، على القدر الضروري لحماية مصالح رب العمل المشروعة. (٣) ولا يجوز أن يتمسك رب العمل بهذا الاتفاق إذا فُسخ العقد أو رفض تجديده دون أن يقع من العامل ما يُبرر ذلك، كما لا يجوز له التمسك بالاتفاق إذا وقع منه ما يُبرر فسخ العامل للعقد»، بل إن المشرع في المادة ٥/٦٩ من قانون العمل تنص على أنه يُعتبر خطأً جسيماً يُبرر لصاحب العمل فصل العامل «إذا ثبت أن العامل أفشى أسرار المنشأة التي يعمل بها مما أدى إلى إحداث أضرار جسيمة»، وكذلك المادة ٦/٦٩ تنص على أنه يُعتبر خطأً جسيماً «إذا قام العامل بمنافسة صاحب العمل في ذات نشاطه».

ووفقاً لتلك المواد يحظر على العامل ممارسة نشاط مماثل لنشاط صاحب العمل أثناء مدة سريان العقد، كما يحظر عليه تلك المنافسة حتى بعد انقضاء العقد، إلا أنه تتواجد بعض الحالات وفقاً لقانون العمل المصري يسقط فيها شرط عدم المنافسة ويبطل ولا يتم تنفيذه، وهي تعتبر في ذات الوقت القيود التي وضعها المشرع على قابلية شرط عدم المنافسة للتنفيذ والتطبيق<sup>(٣٣)</sup>، ومنها أولاً عدم توافر شروط صحة شرط عدم المنافسة والواردة في المادة ٦٨٦ من القانون المدني، ثانياً متى كان إدراج شرط عدم المنافسة في العقد غير قانوني متى كان الشرط مطلقاً من حيث الزمان أو المكان أو نوع العمل، كأن يقيد صاحب العمل العامل من ممارسة نفس نشاطه مدى الحياة مثلاً وفي كل المناطق، وكذلك إذا امتد القيد لكل أنواع الأعمال التي يمكن ممارستها.

ثالثاً متى ارتكب صاحب العمل خطأً، إذ يكون تمسك صاحب العمل بهذا الشرط في حالة إذا كان إنهاء عقد العمل من جانبه دون ارتكاب العامل لأي خطأ أو يرفض تجديد العقد، أو إذا وقع من صاحب العمل ما يبرر للعامل إنهاء العقد، ففي تلك الحالات يعتبر إدراج أو تنفيذ شرط عدم المنافسة محظوراً.

رابعاً يتم إبطال شرط عدم المنافسة في جملته في حالة ارتباطه بشرط جزائي مبالغ فيه وفقاً للمادة ٦٨٧ من القانون المدني، إذا اتفق على شرط جزائي في حالة الإخلال بالامتناع عن المنافسة، وكان في الشرط مبالغة تجعله وسيلة لإجبار العامل على البقاء في صناعة رب العمل مدة أطول من المدة المتفق عليها، كان هذا الشرط باطلاً وينسحب بطلانه أيضاً إلى شرط عدم المنافسة في جملته<sup>(٣٤)</sup>.

<sup>(٣٣)</sup> نفس الأمر نص عليه قرار مجلس الوزراء الإماراتي رقم (١) لسنة ٢٠٢٢ في شأن اللائحة التنفيذية للمرسوم بقانون اتحادي رقم (٣٣) لسنة ٢٠٢١ بشأن تنظيم علاقات العمل، بالمادة (١٢) والتي تقرر ضوابط شرط عدم المنافسة، فوفقاً لتلك المادة يسقط شرط عدم المنافسة ويبطل وبالتالي لا يتم تنفيذه في الحالات التالية: ١- إذا لم تتوافر شروط صحة تطبيق شرط عدم المنافسة الواردة بالمادة (١٠) من المرسوم بقانون اتحادي رقم (٣٣) لسنة ٢٠٢١ بشأن تنظيم علاقات العمل، وهي: أ. تحديد النطاق الجغرافي لتطبيق شرط عدم المنافسة. ب. تحديد مدة تطبيق شرط عدم المنافسة على ألا يزيد على سنتين من تاريخ انتهاء العقد. ج. طبيعة العمل بحيث تضر ضرراً جسيماً بالمصالح المشروعة لصاحب العمل. ٢- إذا كان إنهاء العقد يرجع لصاحب العمل أو لإخلاله بالتزاماته القانونية أو التعاقدية. ٣- إذا تم الاتفاق كتابة على عدم تنفيذ شرط عدم المنافسة بعد انتهاء عقد العمل. ٤- إذا قام العامل أو صاحب العمل الجديد بدفع تعويض - للاستثناء من شرط عدم المنافسة - لا يتجاوز مقداره ثلاثة أشهر من أجر العامل المتفق عليه في آخر عقد لصاحب العمل السابق، ويُشترط موافقة صاحب العمل السابق كتابة على ذلك. ٥- إذا أنهى العقد خلال فترة التجربة.<sup>(٣٤)</sup> أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص ٦٠٧ وما بعدها.

فالعامل يلتزم أولاً بالحفاظ على أسرار العمل، كما يلتزم ثانيًا بعدم ممارسة نشاط مماثل لنشاط صاحب العمل أثناء مدة سريان العقد، كما يحظر عليه تلك المنافسة أيضًا بعد انقضاء العقد، فما موقف قانون العمل المصري الجديد من التعديلات الجديدة الواردة في القانون الأمريكي على اتفاقيات عدم المنافسة والتي تتعلق بحظر جميع تلك الاتفاقيات؟ وهل يتلاءم هذا الحظر الجديد مع القانون المصري بحيث يُباح للعامل منافسة صاحب العمل دون أية مسئولية قانونية؟ هل من الممكن أن يؤدي إفشاء واستخدام أسرار صاحب العمل ومنافسته في ذات نشاطه إلى رواج الاقتصاد والمنافسة؟

## أهمية البحث

إزاء بدء ظهور الشركات الناشئة في مصر بشكل واضح وكذلك دورها في تحريك العجلة الإنتاجية، وإزاء محاولة المشرع المصري تجديد وتطوير قانون العمل متمثلًا في مشروع قانون العمل الجديد، تظهر أهمية دراسة وتأصيل وتحليل الاتجاه الحديث في قانون العمل الأمريكي والخاص بحظر اتفاقيات عدم المنافسة وأثره، والبحث كذلك في مدى مشروعية وقانونية هذا الحظر وأثره وإمكانية تطبيقه في القانون المصري. وكذلك دراسة كيفية اتباع المشرع الأمريكي لتلك القاعدة في الولايات المختلفة، مرة عن طريق القانون الموحد لاتفاقيات العمل المقيدة (UREAA) ٢٠٢١، ومرة عن طريق القاعدة الجديدة الصادرة من لجنة التجارة الفيدرالية (FTC) ٢٠٢٤، ومرة أخرى عن طريق إصدار تشريعات خاصة بكل ولاية على حدة.

## منهج البحث

تتبع تلك الدراسة المنهج التأصيلي التحليلي في القانون الأمريكي من حيث تأصيل وتحليل فكرة شرط عدم المنافسة، ثم تأصيل وتحليل النصوص القانونية الخاصة بالقانون الموحد لاتفاقيات العمل المقيدة، وكذلك نصوص القاعدة النهائية للجنة التجارة الفيدرالية ونصوص قانون العمل الخاصة بحظر اتفاقيات عدم المنافسة في عدد من الولايات الأمريكية.

## تقسيم: خطة البحث

- المبحث الأول: طبيعة الحظر في القانون الموحد لاتفاقيات العمل المقيدة (UREAA).
- المطلب الأول: ماهية الحظر في القانون الموحد لاتفاقيات العمل المقيدة ونطاق تطبيقه.
- المطلب الثاني: الاستثناءات على الحظر في القانون الموحد لاتفاقيات العمل المقيدة.
- المبحث الثاني: طبيعة الحظر في قاعدة لجنة التجارة الفيدرالية (FTC).
- المطلب الأول: ماهية حظر شرط عدم المنافسة.
- المطلب الثاني: النطاق الشخصي لحظر شرط عدم المنافسة واستثناءاته.

• المبحث الثالث: طبيعة الحظر في قوانين العمل الأمريكية.

- المطلب الأول: قانون ولاية نيويورك.
- المطلب الثاني: قانون ولاية ماساتشوستس.
- المطلب الثالث: قانون ولاية كاليفورنيا.
- المطلب الرابع: قانون ولاية واشنطن.
- المطلب الخامس: مقاطعة كولومبيا.
- المطلب السادس: قانون ولاية ميريلاند.

**المبحث الأول: طبيعة الحظر في القانون الموحد لاتفاقيات العمل المقيدة (UREAA).**

لجنة القانون الموحد (ULC) في إطار نشاطها القانوني فيما يتعلق بالموضوعات التي تُظهر العديد من الولايات اهتمامها بها مثل اتفاقيات العمل المقيدة، وباعتبارها حلقة الوصل بين النظام الفيدرالي وقانون الولاية، ومع عدم وجود قانون فيدرالي ينظم هذا الموضوع<sup>(٣٥)</sup>؛ تم اقتراح سن القانون الموحد لاتفاقيات العمل المقيدة "Act" أو "UREAA"<sup>(٣٦)</sup>، يتعاصر ذلك مع ظهور بعض القضايا المثيرة للاهتمام حول القيود التي يفرضها أصحاب الأعمال على العمال والتي منها قضية جيمي جونز وشركة أمازون<sup>(٣٧)</sup>، والذي استتبع بدوره أن ينص القانون الموحد على اعتبار جميع أنواع اتفاقيات العمل المقيدة محظورة وغير قابلة للتنفيذ، وتُعرف اتفاقية العمل المقيدة وفقاً لهذا القانون على أنها «الاتفاقية المقيدة بين صاحب العمل والعمال والتي تحد قدرة العامل على العمل بعد انتهاء علاقة العمل مع صاحب العمل الأول (أو المتعاقد معه)»<sup>(٣٨)</sup>.

إلا أنه يُلاحظ من نصوص هذا القانون أنه أولاً وضع الكثير من الاستثناءات بحيث تُعتبر ثغرات تُبرر مرة أخرى العودة إلى تنفيذ اتفاقيات عدم المنافسة دون تطبيق الحظر، فهو - بوجه أوضح - يُقيد من نطاق الاتفاقيات إلا أنه لا يضع حظراً شاملاً وهو ما تلافته لجنة التجارة الفيدرالية بقاعدتها النهائية الجديدة. ويُلاحظ ثانياً أن هذا القانون يعتبر صاحب العمل، الذي يُبرم اتفاقية عمل مقيدة للعمال وهو يعلم أو كان ينبغي له أن يعلم أن تلك الاتفاقية محظورة وغير قابلة للتنفيذ، مرتكباً لمخالفة مدنية، ويجوز للمحكمة أن تمنح كل عامل في تلك الاتفاقية تعويضاً عن ذلك لا يزيد عن ٥٠٠٠ دولار<sup>(٣٩)</sup>. كما أنه ثالثاً تم اتباع هذا القانون بالفعل من عدة

<sup>(35)</sup>Dau-Schmidt, Kenneth G.; Sun, Xiaohan; and Jones, Phillip J., *ibid*, p. 589.

<sup>(36)</sup>Ryan Greenberg, *ibid*, p. 148, 285.

<sup>(37)</sup>UREAA with Prefatory Note and Comments, *ibid*, p. 3, Schwab, Stewart J., *ibid*, p. 280.

<sup>(38)</sup>Schwab, Stewart J., *ibid*, p. 290, Arnov-Richman, Rachel S., *Battling the Form: A Front-End Approach to Default-Use Noncompetes* (July 12, 2024), p. 21. University of Florida Levin College of Law Research Paper Forthcoming, 34 U. Fla. J.L. & Pub. Pol'y (forthcoming 2024), SSRN: <https://ssrn.com/abstract=4892976> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.4892976>

<sup>(39)</sup>UREAA, Section 16, End of Alternatives, (e), Ryan Greenberg, *ibid*, p. 151, Cohen, Jerry and Breda, Karen S. and Carey, Thomas J., *ibid*, p. 50, Schwab, Stewart J., *ibid*, p. 288, Dau-Schmidt, Kenneth G.; Sun, Xiaohan; and Jones, Phillip J., *ibid*, p. 627.

ولايات في ٢٠٢٢، كما تم استخدام بعض المقتطفات منه في ولايات أخرى<sup>(٤٠)</sup>. وأخيرًا أن هذا القانون لا ينطبق على اتفاقيات عدم المنافسة بين أصحاب الأعمال بعضهم البعض فيما يتعلق باستقطاب العاملين No - poach agreement<sup>(٤١)</sup>.

وعلى هذا نتعرض في مطلب أول ماهية الحظر في القانون الموحد لاتفاقيات العمل الموحد ونطاق تطبيقه، وفي مطلب ثانٍ للاستثناءات على حظر القانون الموحد.

### المطلب الأول: ماهية الحظر في القانون الموحد ونطاق تطبيقه

نتعرض أولاً لبيان بعض الدعاوى التي ظهرت وأثرت بشكل قوي على المطالبات بدعم العمال، خاصة منخفضي الدخل، في مواجهة قيود اتفاقيات عدم المنافسة، ثم نتعرض للنطاق الموضوعي والشخصي لهذا الحظر.

#### قضية Jimmy John<sup>(٤٢)</sup>:

قضية ليزا ماديجان ضد محلات جيمي جونز في ٨ يونيو ٢٠١٦، لانتهاك قانون الممارسات غير المشروعة، تستهدف الدعوى منع استمرار فرض واستخدام اتفاقيات عدم المنافسة غير المشروعة من قبل المدعي عليه في مواجهة العاملين ذوي الأجر المنخفض الذين يعملون بعقود قابلة للإلغاء الفوري<sup>(٤٣)</sup>. كما تستهدف الدعوى ضمان إبلاغ العاملين الحاليين والسابقين بأن اتفاقيات عدم المنافسة التي وقّعوا عليها غير قابلة للتنفيذ وباطلة ومنع المدعى عليه من استخدام تلك الاتفاقيات في المستقبل.

حيث إن المدعى عليه يمتلك ويدير عدة محلات للساندويتشات في جميع أنحاء الولايات المتحدة، ويقوم المدعي عليه بتوظيف أفراد العمل في تلك المحلات في إعداد الساندويتشات وتلقي الطلبات وتوصيلها إلى العملاء. ويشترط المدعى عليه على العاملين لديه التوقيع على اتفاقيات عدم المنافسة التي تحد من خياراتهم الوظيفية لعدة سنوات بعد انتهاء علاقة العمل مع المدعى عليه، حيث تستهدف الاتفاقية منع العاملين من الحصول على أية وظيفة مع أي صاحب عمل يحقق ما لا يقل عن ١٠٪ من إيراداته من بيع منتج مماثل لمدة سنتين، وهذا إذا كان صاحب العمل الجديد ضمن مسافة ميلين من أي متجر للمدعى عليه في أي مكان بالولايات المتحدة، والواضح أن هدف المدعى عليه هدم أي جهد للعاملين في التفكير في ترك العمل لديه لمصلحة صاحب عمل آخر، وهي بذلك تعتبر اتفاقيات غير معقولة وغير قابلة للتنفيذ.

يشترط المدعى عليه للتوظيف لديه توقيع اتفاقية عدم المنافسة وتم إلزام جميع العاملين لدى المدعي عليه بذلك بداية من ١٥ سبتمبر ٢٠٠٧ حتى ١ أبريل ٢٠١٥، كما لم يحصل موظفو المحل على أي مقابل مادي

<sup>(40)</sup>Schwab, Stewart J., *ibid*, p. 287.

<sup>(41)</sup>Schwab, Stewart J., *ibid*, p. 291.

<sup>(42)</sup>People v. Jimmy John's Franchise LLC, Circuit Court of Cook County, Illinois, No. 2016-CH-07746, UREAA with Prefatory Note and Comments, *ibid*, p. 3, Arnov-Richman, Rachel S., *ibid*, p. 7, Frye H., *ibid*, p. 232,243,244, Dau-Schmidt, Kenneth G.; Sun, Xiaohan; and Jones, Phillip J., *ibid*, p. 588, Chaz D. Brooks, *ibid*, p. 6.

<sup>(43)</sup>Stephen Fox, *ibid*, p. 608.

لتوقيعهم على اتفاقيات عدم المنافسة، كما تضمنت اتفاقيات عدم المنافسة اتفاقية سرية تهدف إلى حماية المعلومات السرية التي قد يحصل عليها العامل خلال فترة عمله، على الرغم من أن العاملين بالمحل حصلوا على حد أدنى من الوصول إلى المعلومات السرية أو الأسرار التجارية الخاصة بالمدعى عليه.

المدعى عليه ألزم العاملين لديه بدءاً من ١٥ سبتمبر ٢٠٠٧ حتى ١٤ يونيو ٢٠١٢ بأنه خلال فترة عملهم ولمدة سنتين بعدها لا يمكنهم العمل بأي محل مماثل وينطبق هذا القيد على أي عمل يقع ضمن ثلاثة أميال من المحل الذي عمل فيه العامل لدى المدعى عليه، وفي أبريل ٢٠١٥ زعم المدعى عليه أنه قام بتغيير سياسات الشركة الخاصة باتفاقيات عدم المنافسة، إلا أن هذا التغيير لم يتم تنفيذه، حيث استمر العاملون الجدد في توقيع اتفاقيات عدم المنافسة.

### قضية شركة أمازون<sup>(٤٤)</sup>:

العاملون بالشركات مثل شركة أمازون، يواجهون وجود شروط عدم المنافسة بتعاقداتهم مع الشركة والتي تحظرهم من العمل لمدة ١٨ شهر في مكان آخر يعمل في خدمة منافسة أو في بيع منتج منافس، والتي تحد بدورها من قدرة العاملين على إيجاد فرص عمل جديدة بعد انتهاء تعاقداتهم مع شركة أمازون<sup>(٤٥)</sup>. أما الآن وبعد صدور القاعدة الجديدة يستطيع العاملون بشركة أمازون حتى بعد توقيعهم على اتفاقيات عدم المنافسة، والعمل لدي صاحب عمل آخر منافس بدون أي مسئولية.

### أولاً: النطاق الموضوعي للحظر:

القانون الموحد يحظر جميع أنواع اتفاقيات عدم المنافسة المقيدة والتي يتم تنفيذها بعد انتهاء العلاقة التعاقدية للعامل<sup>(٤٦)</sup> مع رب العمل، ولا يشمل الأمر اتفاقية عدم المنافسة فقط بل جميع صور الاتفاقيات المقيدة<sup>(٤٧)</sup>، ويشمل هذا القانون كل اتفاقية بين صاحب العمل والعامل تحظر أو تُقيد أو تضع شروطاً تُقيد به قدرة العامل على العمل بعد انتهاء علاقة العمل بينهما، وهو بهذا يشمل جميع أنواع الاتفاقيات المقيدة وفقاً للمادة الثانية<sup>(٤٨)</sup> وهي:

١. اتفاقية السرية Confidentiality agreement، والتي تعني اتفاقية عمل مقيدة تمنع العامل من استخدام أو إفشاء المعلومات.

٢. اتفاقية عدم التعامل No – business agreement، والتي تعني اتفاقية عمل مقيدة تمنع العامل من

<sup>(44)</sup>UREAA with Prefatory Note and Comments, ibid, p. 3.

<sup>(45)</sup>UREAA with Prefatory Note and Comments, ibid, p. 4.

<sup>(46)</sup>يُلاحظ أن القانون يستخدم مصطلح Worker باعتباره يشتمل على مصطلح employee كما يشتمل على المتعاقدين المستقلين، والأمر يختلف في ولاية ماساتشوستس على سبيل المثال حيث يستخدم مصطلح employee ولم يتم تعريفه صراحة. UREAA with Prefatory Note and Comments, ibid, p. 12, Ryan Greenberg, ibid, p. 150.

<sup>(47)</sup>Schwab, Stewart J., ibid, p. 287, 289.

<sup>(48)</sup>UREAA, Section 2, Definitions, No. 1,4,5,6,7,8,11,18, Cohen, Jerry and Breda, Karen S. and Carey, Thomas J., ibid, p. 50, Schwab, Stewart J., ibid, p. 287.

العمل لدى عميل لدى صاحب العمل.

٣. اتفاقية عدم المنافسة Noncompete agreement، والتي تعني اتفاقية عمل مقيدة تمنع العامل من العمل لمصلحة غير صاحب العمل، ولا تشمل هذه الاتفاقية اتفاقية عدم التعامل.
٤. اتفاقية عدم الاستقطاب Nonsolicitation agreement، والتي تعني اتفاقية عمل مقيدة تمنع العامل من استقطاب أو الاستيلاء على عميل لدى صاحب العمل.
٥. اتفاقية عدم التوظيف No-recruit agreement، والتي تعني اتفاقية عمل مقيدة تمنع العامل من توظيف أو استقطاب عامل آخر لدى صاحب العمل.
٦. اتفاقية الدفع مقابل المنافسة Payment-for-competition agreement، والتي تعني اتفاقية عمل مقيدة تفرض عقوبة مالية على العامل عند العمل لدى صاحب عمل آخر دون أن تحظر العمل صراحة.
٧. اتفاقية العمل المقيدة Restrictive employment agreement، والتي تعني اتفاقية أو جزء من اتفاقية أخرى بين صاحب العمل والعامل تمنع أو تقيّد أو تضع شرطاً على عمل العامل لمصلحة غير صاحب العمل بعد انتهاء علاقة العمل أو اكتمال بيع شركة. وتشمل هذه المصطلحات اتفاقية السرية، اتفاقية عدم التعامل، اتفاقية عدم المنافسة، اتفاقية عدم الاستقطاب، اتفاقية عدم التوظيف، اتفاقية الدفع مقابل المنافسة، واتفاقية الدفع مقابل التدريب.
٨. اتفاقية الدفع مقابل التدريب<sup>(٤٩)</sup> Training-repayment agreement، والتي تعني اتفاقية عمل مقيدة تلزم العامل بسداد تكاليف التدريب التي تكبدها صاحب العمل.

### ثانياً: النطاق الشخصي للحظر:

يحظر القانون تلك الاتفاقيات المقيدة ويعتبرها محظورة وغير قابلة للتنفيذ بالنسبة لفئات محددة، وهي تتماثل مع قيود شرط عدم المنافسة وفقاً للقانون المصري في الحالتين الأخيرتين، وعلى هذا يجوز لتلك الفئات فقط منافسة صاحب العمل في نفس النشاط دون أية مسئولية قانونية تجاه صاحب العمل، وتلك الفئات على النحو التالي:

١. العاملون ذو الأجر المنخفضة، إذا كان معدل أجر العامل عند توقيع الاتفاقية أقل من متوسط الأجر السنوي للعاملين في الولاية<sup>(٥٠)</sup>.

٢. العاملون المستقيلون، إذا كان إنهاء علاقة العمل من جانب العامل بالاستقالة لسبب وجيه يمكن نسبته

<sup>(٤٩)</sup>التدريب الخاص» يعني التعليم أو التدريب الذي يحصل عليه العامل من مصدر غير صاحب العمل، والذي يُصمم لتعزيز قدرة العامل على أداء عمل ما. UREAA, Section 2, No. 15.

<sup>(٥٠)</sup>UREAA, Section 5/1, UREAA with Prefatory Note and Comments, ibid, p. 27, Ryan Greenberg, ibid, p. 150, Schwab, Stewart J., ibid, p. 292, 301.

إلى صاحب العمل<sup>(٥١)</sup>.

٣. العاملون المنتهية عقود عملهم، إذا كان إنهاء علاقة العمل من جانب صاحب العمل لسبب لا يتعلق بسوء سلوك العامل الجسيم أو المتعمد أو بإكمال العمل المتفق عليه أو بمدة العقد<sup>(٥٢)</sup>.

### المطلب الثاني: الاستثناءات على الحظر في القانون الموحد

إذا كان الأصل أن جميع الاتفاقيات المقيدة تعتبر محظورة وغير قابلة للتنفيذ بحيث يجوز للعامل منافسة صاحب العمل، إلا أن الاتفاقيات المقيدة تعتبر صحيحة وقابلة للتنفيذ في عدة حالات استثنائية، بحيث لا يجوز في تلك الحالات للعامل منافسة صاحب العمل في نشاطه وإلا وقع تحت مساءلة القانون، وهو ما يُعيدنا إلى ما كان الأمر عليه من حق صاحب العمل في إدراج شرط عدم المنافسة، حيث إن العامل يظل مقيداً بقيد عدم المنافسة إذا:

١. كان صاحب العمل يدفع للعامل ما يعادل أو أعلى من متوسط الأجر السنوي للعاملين في الولاية.
٢. كان صاحب العمل قد قام بإخطار العامل بهذا القيد قبل ١٤ يوماً من قبول العامل لهذا العمل<sup>(٥٣)</sup>.
٣. كان القيد معقولاً، حيث تعتبر اتفاقية العمل المقيدة محظورة وغير قابلة للتنفيذ إلا إذا كانت معقولة وفقاً لشرط المعقولة<sup>(٥٤)</sup>، حيث أن كل اتفاقية عمل مقيدة لا بد أن تكون معقولة؛ لكي يمكن تنفيذها، وفكرة المعقولة تتطلب التوازن بين مصلحة صاحب العمل والعامل، وبالموازنة بين المنافع المتحصلة من تنفيذ الاتفاقية بالمقارنة بأضرارها، وبتطبيق هذا مثلاً على المادة ١١ من هذا القانون والخاصة باتفاقية عدم الاستقطاب فإن الاتفاقية تعتبر غير قابلة للتنفيذ إذا كانت تستغرق مدة أكثر من سنة، وفي حالة أخرى نجد أنه كذلك إذا كانت مدتها ثمانية أشهر فهي تعتبر كذلك غير معقولة ولا يمكن تنفيذها، وبالتالي كل اتفاقية مقيدة لا بد أن تخضع لاختبار المعقولة<sup>(٥٥)</sup>.

<sup>(51)</sup>UREAA, Section 6/1, Ryan Greenberg, ibid, p. 150.

<sup>(52)</sup>UREAA, Section 6/2, Ryan Greenberg, ibid, p. 150.

<sup>(53)</sup>Schwab, Stewart J., ibid, 303.

<sup>(54)</sup>UREAA, Section 7, Schwab, Stewart J., ibid, 293. فإن الحكم الصادر من ولاية Reasonableness test ووفقاً لشرط أو اختبار المعقولة. اعتبرت محكمة الاستئناف للدائرة الخامسة بفلوريدا أن اتفاقية عدم المنافسة (2009) Environmental Services v. Carter فلوريدا في قضية صحيحة وقابلة للتنفيذ، وقامت بإلغاء الحكم الصادر من المحكمة الابتدائية الذي قضى ببطان اتفاقية عدم المنافسة، وتتلخص وقائع القضية في شركة للاستشارات البيئية، وتنص اتفاقيات عدم المنافسة للعاملين بها على عدم ممارسة أي نشاط تجاري خارجي يتعلق بالخدمات البيئية أثناء فترة التعاقد مع الشركة، كما حظرت العمل مع أي عملاء سابقين أو محتملين للشركة لمدة عام بعد إنهاء مدة عملهم. وبموجب قانون فلوريدا تعتبر القيود التعاقدية التي تفرضها اتفاقية عدم المنافسة قابلة للتنفيذ بشرط أن تكون معقولة من حيث مدة تنفيذها والمنطقة ونوع العمل، كما يجب أن تكون ضرورية لحماية مصالح رب العمل التجارية، كما يمكن للمحكمة تعديل شروط الاتفاقية لتناسب مع حماية مصالح العامل، إذا أثبت العامل أن تلك الشروط غير معقولة بالنسبة له، إلا أن المحكمة رأت أن القيود المفروضة قابلة للتنفيذ بموجب قانون فلوريدا حيث إن تلك الشروط تتعلق بحظر العمل مع عملاء الشركة؛ حماية لمصالح رب العمل التجارية، ولكن الشركة لم تمنح العاملين بها من تقديم خدماتهم لأية جهة أخرى ولكن الحظر يقتصر على العملاء الذين كانت لهم اتصالات تجارية مع الشركة، وبهذا اجتازت الاتفاقية معيار المعقولة. Environmental Services Inc. v. Carter (2009), 9 So.3d 1258, Stephen Fox, ibid, p. 614, 615.

<sup>(55)</sup>UREAA with Prefatory Note and Comments, ibid, p. 32, Dau-Schmidt, Kenneth G.; Sun, Xiaohan; and Jones, Phillip J., ibid, p. 592.

٤. كانت اتفاقية «عدم المنافسة» تحمي مصالح مشروعة لصاحب العمل كما في حالة بيع الكيان التجاري، أو وجود أسرار تجارية أو إنشاء كيان تجاري أو لحماية علاقات العمل مع العملاء

### في حالة بيع عمل تجاري يكون العامل مالكاً فيه ويوافق على البيع.

ففي تلك الحالة يظل العامل المالك وهو البائع خاضعاً لاتفاقية عدم المنافسة، إذ إن البائع يحصل عادة على سعر مرتفع للبيع مقابل عدم منافسة المالك - المشتري الجديد - فيقوم شرط عدم المنافسة لمصلحة البائع العامل من حيث حصوله على السعر المرتفع، وفي نفس الوقت يعمل على حماية مصلحة المالك - المشتري الجديد - من عدم منافسة المالك القديم له<sup>(٥٦)</sup>.

- في حالة إذا كانت الاتفاقية تقرر قيوداً محدداً من حيث الزمان والمنطقة الجغرافية لحماية تلك المصالح.
- في حالة إذا كانت الاتفاقية تقرر قيد الحظر لمدة لا تتجاوز سنة (إذا كانت اتفاقية لحماية سر تجاري أو لحماية عملاء صاحب العمل)، أو لمدة لا تتجاوز خمس سنوات (في حالة بيع وإنشاء الكيان التجاري)<sup>(٥٧)</sup>.

٥. كانت اتفاقية «السرية» تسمح للعامل باستخدام والإفصاح عن المعلومات التي حصل عليها أثناء التدريب العام للعامل سواء اكتسبها أثناء العمل أو غيره<sup>(٥٨)</sup>، فاتفاقية السرية لا تعني حظر العامل من استخدام المعلومات التي حصل عليها من التدريب العام أو المعرفة أو الخبرة، فتلك المعلومات يمتلكها العامل حتى لو كان اكتسبها من العمل، ويعتبر الحد الفاصل هو مدي اعتبار المعلومات بطبيعتها سرية أم اكتسبها العامل من التدريب العام<sup>(٥٩)</sup>. ويلاحظ أن المصلحة المحمية بشكل معقول لصاحب العمل لا تتضمن المعلومات التي لا تعتبر أسراراً تجارية، على خلاف قانون MNAA والذي يحمي المعلومات السرية والأسرار التجارية<sup>(٦٠)</sup>.

٦. كانت اتفاقية «عدم التعامل» تتعلق بعميل مستمر لصاحب العمل وتعامل معه العامل شخصياً، ولا يكون هذا القيد إلا لمدة لا تزيد عن ستة أشهر بعد انتهاء علاقة العمل بين صاحب العمل والعامل<sup>(٦١)</sup>.

٧. اتفاقية «عدم الاستقطاب» تتعلق بعميل مستمر لصاحب العمل الذي عمل معه العامل شخصياً، وتكون لمدة لا تزيد عن سنة واحدة بعد انتهاء علاقة العمل بين صاحب العمل والعامل<sup>(٦٢)</sup>.

٨. اتفاقية «عدم التوظيف» تتعلق بعامل آخر يعمل حالياً لدى صاحب العمل وتعامل معه

<sup>(56)</sup> UREAA with Prefatory Note and Comments, ibid, p. 33, Cohen, Jerry and Breda, Karen S. and Carey, Thomas J., ibid, p. 50.

<sup>(57)</sup> UREAA, Section 8, Arnov-Richman, Rachel S., ibid, p. 26, Schwab, Stewart J., ibid, p. 288.

<sup>(58)</sup> UREAA, Section 9, Schwab, Stewart J., ibid, p. 288.

<sup>(59)</sup> UREAA with Prefatory Note and Comments, ibid, p. 36, 37.

<sup>(60)</sup> Cohen, Jerry and Breda, Karen S. and Carey, Thomas J., ibid, p. 50.

<sup>(61)</sup> UREAA, Section 10, Schwab, Stewart J., ibid, p. 288.

<sup>(62)</sup> UREAA, Section 11, Schwab, Stewart J., ibid, p. 288.



الأمريكية، ونُشرت تلك القاعدة في ٧ مايو ٢٠٢٤ وتدخل نهائياً حيز النفاذ في ٤ سبتمبر ٢٠٢٤.<sup>(٦٨)</sup>

تلك «القاعدة النهائية» الجديدة تتعلق بحظر شرط عدم منافسة العامل لصاحب العمل Banning Non Compete Clause Rule - (٦٩)، والذي يقرر منح العمال الحق في فرص عمل أفضل<sup>(٧٠)</sup>، باعتبار أن شرط عدم المنافسة يضر بالعمال وبفكرة المنافسة، وباعتبار أن حظر شروط عدم المنافسة هو لحماية المنافسة ذاتها، وهو حظر عام يشمل جميع العمال بما فيهم كبار المسؤولين التنفيذيين فيما يتعلق بالتعاقدات الجديدة، إلا أن هذا الحظر يواجه هجوماً واسعاً حيث يضر بمصالح أصحاب الأعمال المدافعين عن شرط عدم المنافسة، ويؤيدهم في ذلك فكرة حماية الأسرار التجارية والمعلومات التي تتطلب توافر السرية والثقة وكذلك حماية أرباب الأعمال من منافسة المنافسين، وبالفعل تم إصدار تعديل بهذا الحظر في قوانين العمل في العديد من الولايات مثل: كاليفورنيا، ومقاطعة كولومبيا وواشنطن، ونيويورك، وميريلاند، ومينيسوتا وغيرهم<sup>(٧١)</sup>، بينما لم تتبع عدة ولايات أخرى هذا الحظر مثل ولاية كنتاكي إلى ما قبل دخول القاعدة حيز النفاذ.

ويُلاحظ أولاً أن هذا الحظر تم اتباعه من قبل اللجنة من قبل اقتراح تلك القاعدة الجديدة أو نشرها في ٢٠٢٤، حيث إن لجنة التجارة الفيدرالية كانت تعمل على حظر عدم المنافسة من خلال إصدار عدة أوامر وقرارات، حيث حظرت شركة ٧ - Eleven عند استحواذها على شركة Speedway التابعة لشركة Marathon Petroleum Corporation من تنفيذ أي نصوص أو بنود تتعلق بعدم المنافسة سواء بأصحاب الامتياز أو العاملين، حيث أصدرت حظراً يتعلق بالتعامل في الأصول التي تم تصفيتها، وبالمثل في استحواذ شركة Total Renal Care على شركة Da Vita Inc. فإن لجنة التجارة الفيدرالية طلبت حظر أي شروط لعدم المنافسة في عقود العمل والتي من الممكن أن تؤثر على قدرة أو حافز الأفراد في العمل لدى المستحوذ<sup>(٧٢)</sup>.

ويُلاحظ ثانياً أن الولايات تتباين فيما بينها فيما يتعلق بتنفيذ اتفاقيات عدم المنافسة بين العمال وأصحاب الأعمال، فالعديد من الولايات لا تنفذ فعلياً شرط عدم المنافسة على الإطلاق، بينما البعض الآخر يُقيد فقط من سريان هذا الشرط بالنسبة لفئات معينة من العمال، فولاية كاليفورنيا على سبيل المثال لا تعتد بشرط عدم المنافسة على الإطلاق وترفض تنفيذه منذ ١٨٧٢<sup>(٧٣)</sup>، بينما ولايات أخرى لا يسري هذا الشرط فيها بالنسبة لفئات معينة مثل عمال التكنولوجيا (هاواي)، والعمال محدودي الدخل، وعمال الرعاية الصحية مثل ولاية ميريلاند، على أنه في القطاع القانوني، شرط عدم المنافسة غير قابل للتنفيذ بوجه عام في أية ولاية<sup>(٧٤)</sup>.

<sup>(68)</sup>Brendan Mohan, *ibid*, p. 133.

<sup>(69)</sup>Federal Register/Vol. 89, No. 89/, May 7, 2024/Rules and Regulations, Non-Compete Clause Rule, 38342-38506, *ibid*.

<sup>(٧٠)</sup> يتلاءم ذلك مع ما تشهده الولايات المتحدة الأمريكية - والعالم أجمع - من طفرة في علاقات العمل تسمح بالتوسع في علاقات العمل، والتي أدت إلى رواج اقتصاد العمل الحر Gig Economy واقتصاد المشاركة Sharing Economy، والتي تهدد بشكل قوي العمل التقليدي بما يشوبه من قيود مفرطة لمصلحة رب العمل. Miriam A. Cherry, Age Discrimination in the on - demand economy and crowdwork, Berkeley. *Journal of Employment & Labor Law*, Vol ٤٠:١, p. ٣٢.

<sup>(71)</sup><https://faircompetitionlaw.com/2023/12/27/noncompetite-law-changes-since-2011/>

<sup>(72)</sup>Richard Dagen & Maryanne Magnier, *ibid*, p. 203.

<sup>(73)</sup>Cohen, Mark A, The Federal Trade Commission's Notice of Proposed Rulemaking on A Non-Compete Clause Rule and Its International Impact (March 6, 2023), p.10. Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=4378931> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.4378931>. ٣٠ أغسطس ٢٠٢٤.

<sup>(74)</sup>McAdams, John M., Non-Compete Agreements: A Review of the Literature (December 31, 2019), p. 2 footnote (7),

ويُلاحظ ثالثاً أن لجنة التجارة الفيدرالية اعتمدت بشكل واضح في إصدارها لتلك القاعدة بالحظر على دراسات تركز بشكل واضح على الأسواق المحلية، ولا تُعالج بشكل كافٍ الآثار الدولية لحظر اتفاقيات عدم المنافسة بما يشمل هذا من الإضرار بالأسرار التجارية والمعلومات السرية. وهو الأمر الذي دعا إلى القول بضرورة إصدار اللجنة لقاعدة أخرى جديدة لمعالجة العواقب الدولية المتوقعة لتنفيذ تلك القاعدة والتي يتم تطبيقها في ٤ سبتمبر ٢٠٢٤<sup>(٧٥)</sup>.

فما هي تلك القاعدة النهائية الجديدة وما مضمونها؟ وما هو نطاق تطبيقها؟ وما الاستثناءات الواردة عليها؟ وهو ما نتعرض له في المطالب التالية:

- المطالب الأول: ماهية حظر شرط عدم المنافسة.
- المطالب الثاني: النطاق الشخصي لحظر شرط عدم المنافسة.

### المطلب الأول: ماهية حظر شرط عدم المنافسة

#### تعريف شرط عدم المنافسة

وفقاً للجنة التجارة الفيدرالية في المادة ١/٩١٠ فإن شرط عدم المنافسة هو شرط تعاقدى بين صاحب العمل والعامل، وبمقتضاه يُحرم العامل من البحث عن أو قبول عمل مع شخص آخر، ويُحرم كذلك من تشغيل عمل خاص به بعد انتهاء عمله مع رب العمل<sup>(٧٦)</sup>. إذ إن لجنة التجارة الفيدرالية تصف شرط عدم المنافسة بأنه جميع الاتفاقيات المقيدة والتي يستخدمها أصحاب الأعمال لتقييد حقوق العمال<sup>(٧٧)</sup>.

عرفت القاعدة الجديدة وفقاً للتعديل الصادر على مكافحة الاحتكار شرط عدم المنافسة في القسم ١/٩١٠ على أنه، شرط عدم المنافسة هو:

(١) شرط من شروط العمل يمنع العامل أو يعاقبه أو يعمل على منع العامل من:

أ. البحث عن أو قبول عمل في الولايات المتحدة مع شخص آخر، إذا كان هذا العمل يبدأ بعد انتهاء العمل الذي يشمل هذا الشرط،

Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3513639> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3513639>

<sup>(75)</sup> Cohen, Mark A, *ibid*, p.1.

<sup>(76)</sup> Jared Yaggie, *ibid*, p. 929, Nolan Johnson, A "RULE MAKING" CLASS: THE FEDERAL TRADE COMMISSION'S EXPANSIVE PER SE BAN ON NONCOMPETE CLAUSES: AUTHORITY, ENFORCEABILITY, AND THE NEED FOR CONGRESSIONAL ACTION, 2024 J. Disp. Resol. (2024), p. 153. Available at: <https://scholarship.law.missouri.edu/jdr/vol2024/iss1/>, Chaz D. Brooks, Comments on Federal Trade Commission Non-compete Ban Proposed Rule, Matter No. P201200, FEDERAL TRADE COMMISSION (2023), p. 2. Available at: [https://digitalcommons.wcl.american.edu/facsch\\_lawrev/2221](https://digitalcommons.wcl.american.edu/facsch_lawrev/2221)

<sup>(77)</sup> Nolan Johnson, *ibid*, p. 153.

ب. تشغيل عمل تجاري في الولايات المتحدة بعد انتهاء العمل الذي يشمل هذا الشرط.

(٢) شرط العمل، في هذه المادة، يشمل وليس على سبيل الحصر شرطاً تعاقدياً أو سياسة مكان العمل، سواء أكانت مكتوبة أو شفاهة.

### حظر شرط عدم المنافسة (القاعدة النهائية)

اصدرت لجنة التجارة الفيدرالية حظراً جديداً على اتفاقيات عدم المنافسة والذي يرد في عقود العمل، وتقرر بمقتضاه أنه يُعتبر أمراً غير عادل فيما يتعلق بالمنافسة، أن يقوم أصحاب الأعمال بإبرام تعاقدات مع العمال تتضمن شروط عدم المنافسة سواء أثناء أو بعد دخول القاعدة الجديدة حيز النفاذ، حيث يحظر على أصحاب الأعمال استخدام اتفاقيات عدم المنافسة في عقود العمل، وهذا بما يتلاءم مع سياسات مكافحة الاحتكار وفقاً للقانون الأمريكي، فهي تُحظر على رب العمل أن يدخل أو يحاول أن يدخل في تعاقد يتضمن شرط عدم المنافسة أو حتى يحتفظ - في التعاقدات السابقة على الحظر - بشرط عدم المنافسة مع العامل، أو يُمثل أن العامل يلتزم بعدم المنافسة متى كان لا يوجد أساس قائم على حسن النية للاعتقاد بوجود أو بضرورة تنفيذ شرط عدم المنافسة<sup>(٧٨)</sup>.

النص النهائي لتلك القاعدة يتضمن نصوصاً منفصلة تتولى تعريف الوسائل والطرق غير العادلة للمنافسة لطائفتين من العمال، أولهما العامل دون كبار المسؤولين التنفيذيين، حيث تعتبر طريقة غير عادلة للمنافسة أن يدخل في محاولة أو في شرط عدم المنافسة أو أن يكون العامل خاضعاً لشرط عدم المنافسة وفقاً لتعاقد سابق على دخول تلك القاعدة حيز النفاذ، حيث يعتبر كل ذلك من الطرق غير المشروعة للمنافسة. ثانيهما كبار المسؤولين التنفيذيين، حيث تعتبر طريقة غير عادلة للمنافسة أن يدخل الشخص<sup>(٧٩)</sup> أو يحاول أن يدخل في شرط عدم المنافسة، أو ينفذ بالفعل أو يحاول أن ينفذ شرط عدم المنافسة بعد دخول القاعدة الجديدة حيز النفاذ بالفعل.

ولابد من الإشارة أولاً إلى أن فكرة حظر عدم المنافسة ظهرت بوادرها مؤخراً في ٢٠١٥ مع ظهور نشاط تشريعي فيدرالي حول موضوع اتفاقيات عدم المنافسة، وكان أول مشروع قانون في هذا الشأن هو Mobility and Opportunity for Vulnerable Employees (Move) Act وقانون التنقل والفرص للعاملين، وهو يحظر استخدام اتفاقيات عدم المنافسة للعمال محدودي الدخل، وفي نفس العام خرج مشروع قانون آخر Workforce Mobility Act وقانون تنقل القوى العاملة وهو يستهدف نفس هدف Move Act ولكن لم يدخل أي منهما حيز النفاذ<sup>(٨٠)</sup>. نفس الأمر بعد الانتخابات الأمريكية ٢٠٢٠ حيث تم وضع خطة لتقييد وتضييق شروط عدم المنافسة والتي تتعلق بقدرة العمال على السعي لأجر وشروط عمل أفضل بتغيير أصحاب الأعمال، وهو ما أدى

<sup>(78)</sup>Jared Yaggie, ibid, p. 929.

<sup>(٧٩)</sup>ويُقصد بالشخص هنا وفقاً للمادة ١/٩١٠ هو أي شخص طبيعي، أو شركة، أو جمعية، أو كيان قانوني آخر يدخل في اختصاص اللجنة، بما في ذلك أي شخص يتصرف تحت ستار أو غطاء أو سلطة قانون الولاية.

<sup>(80)</sup>UREAA with Prefatory Note and Comments, ibid, p. 4, Dau-Schmidt, Kenneth G.; Sun, Xiaohan; and Jones, Phillip J., ibid, p. 618, Stephen Fox, ibid, p. 620.

في النهاية إلى صدور القرار التنفيذي ١٤٠٣٦، والذي يعتبر أساس قانوني جوهري استندت إليه اللجنة لإصدار الحظر إلى جانب القسم الخامس والسادس من قانون اللجنة<sup>(٨١)</sup>.

كذلك استمر الأمر» في عام ٢٠١٨ حيث بدأت لجنة التجارة الفيدرالية في دراسة اتفاقيات عدم المنافسة، وبعد ثلاث سنوات بدأت اللجنة في التحقيق حول ما إذا كانت تلك الاتفاقيات تشكل أساليب غير مشروعة للمنافسة، ثم في ١٩ يناير ٢٠٢٣ اقترحت اللجنة القاعدة الجديدة التي تحظر على أصحاب الأعمال الدخول في اتفاقيات عدم المنافسة مع العمال، كما يلتزم أصحاب الأعمال بإنهاء الاتفاقيات القائمة بالفعل لعدم المنافسة، وتم اعتماد تلك القاعدة بالفعل في ٢٣ أبريل ٢٠٢٤<sup>(٨٢)</sup>.

انتهى الأمر بظهور هذا التعديل الوارد على شرط عدم المنافسة بحظره في عقود العمل، وظهور بعض الدعاوى القضائية التي تُثير فكرة أن لجنة التجارة الفيدرالية لا تمتلك سلطة إصدار تلك القاعدة، وتطالب المحاكم بإيقافها وحظر تنفيذها، مثل ولاية تكساس وبنسلفانيا، بالإضافة إلى أن غرفة التجارة الأمريكية Chamber of Commerce تقرر أن إصدار اللجنة لتلك القاعدة يعتبر أمرًا غير قانوني، ويتطلب إقامة دعوى قضائية ضد اللجنة، ومع ذلك تؤكد اللجنة تواجد ما يؤكد أن الكونجرس منح اللجنة سلطة إصدار قواعد لتنفيذ التزاماتها المنصوص عليها في قانون اللجنة، كما أن قانون اللجنة يحظر ما يُعرف بالممارسات غير العادلة أو غير المشروعة للمنافسة، وبالتالي اعتبرت اللجنة أن شرط عدم المنافسة والذي يظهر في الممارسة غير المشروعة لأصحاب الأعمال يستوجب إصدار اللجنة قاعدة لإخراجهم من حماية القانون.

وتزداد بوادر الأزمة على الصعيد القضائي في عدد من الشركات، والتي تطالب موظفيها بتوقيع عقود عمل تتضمن بنودًا تمنعهم من العمل مع شركة منافسة تبعد مسافة قليلة عن موقع عملهم الأصلي، وكذلك تمنعهم من العمل بعد ترك العمل لديها لمدة محددة، كما أن كثير من الشركات لجأت كذلك إلى إضافة شرط جزائي مفاده أن يدفع العامل مبلغًا محددًا عن أي مخالفة لشرط عدم المنافسة المنصوص عليه عند التعاقد.

ففي ٤ يناير ٢٠٢٤ أقامت اللجنة عدة دعاوى قضائية ضد عدد من الشركات؛ لإجبارهم على التخلي عن فرض قيود شرط عدم المنافسة والمفروضة على الآلاف من العمال، مستخدمة سلطتها القانونية وفقًا للقسم الخامس من قانون اللجنة، وهذه الشركات هي Prudential (Prudential Security Inc, Prudential Command Inc), Ardagh, O – I Glass، حيث استغلوا قوتهم التعاقدية بأن طلبوا من العمال توقيع عقود تحتوي على قيود تحرمهم من العمل لدى شركة منافسة تقع في دائرة ١٠٠ ميل من موقع عمل الشركة المذكورة وهذا لمدة عامين بعد انتهاء عقد العمل، تلك العقود تتضمن أيضًا شرطًا آخر يقرر قيد مضمونه أن يدفع العامل مبلغ مائة ألف دولار كشرط جزائي في حالة الإخلال بالالتزامات المقررة، وكذلك تمنعهم من السعي أو قبول العمل لدى أي صاحب عمل آخر أو البدء في تشغيل نشاطهم الخاص<sup>(٨٣)</sup>.

<sup>(81)</sup>Brendan Mohan, *ibid*, p. 144.

<sup>(82)</sup>Federal Trade Commission, No. 3:2024cv00986 - Document 153 (N.D. Tex. 2024), p. 4,5.

<sup>(83)</sup>Richard Dagen & Maryanne Magnier, *ibid*, p. 203.

**قضية Ryan LLC. v. FTC**

تم الاتجاه بالفعل من جانب أصحاب الأعمال إلى إقامة عدة دعاوى قضائية<sup>(٨٤)</sup> ضد لجنة التجارة الفيدرالية، ومن تلك الدعاوى قضية Ryan LLC. v. FTC في ولاية تكساس حيث قامت شركة «ريان» في ٢٣ أبريل ٢٠٢٤ بإقامة دعاوى القضائية، مدعية أن أفعال لجنة التجارة الفيدرالية غير قانونية لأن:

١- اللجنة تصرفت دون سلطة قانونية.

٢- القاعدة الجديدة نتاج ممارسة غير دستورية.

٣- أفعال اللجنة ونتائجها واستنتاجاتها تعسفية ومنتقلة.

تطالب الشركة في دعاوى تأجيل سريان القاعدة ومنع لجنة التجارة الفيدرالية بشكل مؤقت من تنفيذ القاعدة. و صدر في تلك الدعوى في ٣ يوليو ٢٠٢٤ أمر قضائي - وهو يكون لمنع ضرر لا يمكن إصلاحه - بمنع نفاذ هذا الحظر وإيقاف تنفيذ قاعدة الحظر مؤقتًا بالنسبة للمدعين في تلك القضية، وكذلك بعض المتدخلين فيها ومنهم غرفة التجارة الأمريكية، ورفضت المحكمة التوسع في الأمر القضائي بحيث يشمل غيرهم من أصحاب الأعمال في ذات الولاية، وبالتالي يقتصر الأمر على الأطراف المعنية في القضية، وعلى المحكمة أن تصدر حكمًا نهائيًا في أو قبل ٣٠ أغسطس ٢٠٢٤.

وقد استندت المحكمة في إصدار هذا الأمر إلى:

١. ادعاء المدعين بأن لجنة التجارة الفيدرالية تفتقر إلى سلطة وضع القواعد الموضوعية فيما يتعلق بالأساليب غير المشروعة للمنافسة.
٢. اعتبار القاعدة الجديدة تعسفية ومنتقلة؛ لأنها واسعة النطاق بشكل غير معقول دون تفسير معقول لهذا.

**قضية ATS Tree Services LLC. v. FTC**

من تلك الدعاوى أيضًا قضية في ولاية بنسلفانيا ATS Tree Services LLC. v. FTC في ١٤ مايو ٢٠٢٤، والتي تُطالب فيها الشركة أيضًا بتأجيل سريان قاعدة حظر اتفاقيات عدم المنافسة باعتبار أن هذا الحظر يسبب ضررًا فوريًا لا يمكن تعويضه للشركة immediate and irreparable harm مع الإشارة إلى أن اللجنة قد تجاوزت سلطتها القانونية بإصدار هذا الحظر. وفي ٢٣ يوليو ٢٠٢٤ رفضت المحكمة طلب إيقاف تنفيذ القاعدة النهائية التي وضعتها اللجنة؛ وبالتالي تظل ولاية بنسلفانيا ملتزمة بتطبيق هذا الحظر.

<sup>(84)</sup> <https://www.uschamber.com/cases/antitrust-and-competition-law/ryan-llc-v-ftc>, Ryan LLC v. Federal Trade Commission, No. 3:2024cv00986 - Document 153 (N.D. Tex. 2024), p. 1, 7, 8, Richard Dagen & Maryanne Magnier, ibid, p. 202, ATS Tree Services, LLC v. FTC, Case No. 2:24-cv-01743-KBH, <https://www.skadden.com/-/media/files/publications/2024/08/ftc-non-compete-rule-is-set-aside/pennsylvania.pdf>. ٢٥ أغسطس ٢٠٢٤، ٦ أغسطس ٢٠٢٤.

وبوجه عام فإن تلك القاعدة تركز على وجود شروط تعاقدية تُقيد من المنافسة في سوق العمل على اعتبار أن صاحب العمل يقوم بما يلي:

١. إدراج القانون الواجب تطبيقه والذي تم النص عليه ضمن بنود العقد ذاته؛ ليسمح للعمال بالتعرف على قانون الولاية التي سوف تنظر أية دعوى تثور بين العامل ورب العمل.

٢. إضافة شرط التحكيم؛ ليتمكن صاحب العمل من الاستفادة من المنفعة المحتملة من النصوص التعاقدية.

٣. إضافة شرط عدم المنافسة، والذي يكون حينها قابلاً للتنفيذ. تلك الممارسات جميعها اعتبرتها اللجنة ممارسات غير مشروعة ومخالفة لقانون شيرمان ١٨٩٠ الخاص بمكافحة الاحتكار Sherman Act وقانون لجنة التجارة الفيدرالية؛ حيث تستمد اللجنة سلطاتها الأساسية من تلك القوانين<sup>(٨٥)</sup>.

ومن الواضح أن المحاكم الأمريكية تستخدم أحد الاختبارين التاليين لتحديد هل شرط عدم المنافسة قابلاً للتنفيذ أم لا، الاختبار الأول يقوم على مرحلتين؛ المرحلة الأولى: أن يُظهر صاحب العمل وجود مصلحة مشروعة legitimate interest في المطالبة بنفاذ شرط عدم المنافسة. المرحلة الثانية: أن يُظهر صاحب العمل أن عدم المنافسة يرتبط بتلك المصلحة المشروعة. بينما الاختبار الثاني يقوم على الموازنة بين المصلحة أو المنفعة التي تعود من تنفيذ شرط عدم المنافسة بالمقارنة بالضرر الذي قد يُصيب العامل والعامّة<sup>(٨٦)</sup>.

على أنه ينبغي الإشارة إلى أنه من غير الواضح ما إذا كانت لجنة التجارة الفيدرالية سوف تتمكن فعلاً من تنفيذ القاعدة المقترحة وفقاً لسلطتها أم لا<sup>(٨٧)</sup>؛ حيث أن اللجنة سبق لها صياغة وإصدار قاعدة منافسة من قبل في ١٩٦٧ حيث أصدرت قاعدة تنظم الأسعار في صناعة ملابس الرجال، إلا أنها لم تدخل حيز النفاذ ولم يتم تنفيذها وتم الاستعاضة عنها قبل أن تواجه أي تعليقات أو مراجعة قضائية<sup>(٨٨)</sup>. ومع ملاحظة اتباع الولاية الأمريكية لتلك القاعدة بالفعل في تشريعات العمل الجديدة الصادرة.

## المطلب الثاني: النطاق الشخصي لحظر شرط عدم المنافسة واستثناءاته

### أولاً: النطاق الشخصي لحظر شرط عدم المنافسة (القاعدة الجديدة)

وفقاً للمادة ٢/٩١٠ وفيما يتعلق بحظر شرط عدم المنافسة، فإن لجنة التجارة الفيدرالية ميزت بين العقود

<sup>(85)</sup> Nolan Johnson, p. 155, 156, Ryan Greenberg, ibid, p. 128. يُعتبر هو القانون الفيدرالي الرئيسي لمكافحة الاحتكار ١٨٩٠. كل عقد أو تحالف على شكل احتكار أو لتقييد التجارة أو التعاملات التجارية بين الولايات المختلفة أو مع الدول الأجنبية، يعتبر غير قانوني»، وتم تفسيرها على أنها تحظر القيود غير المعقولة على التجارة، فأى اتفاقيات مقيدة تؤدي إلى الحرمان من فوائد المنافسة تعتبر مخالفة لقانون شيرمان، وعلى هذا فإنه على سبيل المثال أي اتفاقيات بين المتنافسين على تثبيت الأسعار Sherman Act 1890, Amended 2004، تعتبر مخالفة لقانون شيرمان، وبالمثل تعتبر كذلك أي اتفاقيات مقيدة للعاملين من فوائد المنافسة. Section 1. (15 U.S.C. 1) Every contract, combination in the form of trust or otherwise, or conspiracy, in restraint of trade or commerce among the several States, or with foreign nations is hereby declared to be illegal.

<sup>(86)</sup> Nolan Johnson, ibid, p. 155.

<sup>(87)</sup> Nolan Johnson, ibid, p. 162.

<sup>(88)</sup> Vartan Shadarevian and Lloyd Lyall, ibid, p. 397, 402.

على النحو التالي:

## ١- العقود السابقة على سريان القاعدة الجديدة والوارد بها شرط عدم المنافسة، حيث

أ. يظل شرط عدم المنافسة ساريًا بالنسبة لكبار المسؤولين التنفيذيين (ويُقصد بكبار المسؤولين التنفيذيين العمال الذين يتجاوز دخلهم السنوي مبلغ ١٥١.١٦٤ دولار ويكونون في منصب صانع السياسات)، حيث يظلون خاضعين للحظر القديم من التزامهم بشرط عدم المنافسة، والسبب في ذلك أن نسبة صغيرة محددة فقط من العمال يعتبرون شاغلي منصب مسئول تنفيذي لدى صاحب العمل.

ب. يسري شرط حظر عدم المنافسة (القاعدة الجديدة) على كل العمال المرتبطين بعقود عمل بما يشمل ذلك من العقود ما قبل دخول القاعدة الجديدة حيز النفاذ.

كما يشترط القانون على أصحاب الأعمال إخطار العاملين لديهم بأنه لا يمكن استخدام شرط عدم المنافسة ضدهم؛ حيث يجب على أصحاب الأعمال إخطار العاملين لديهم بأن شرط عدم المنافسة الموجود بالفعل لم يعد قابلاً للتنفيذ بالنسبة لهم، كما يجب عليهم من الناحية القانونية تعديل عقودهم المتضمنة شرط عدم المنافسة ليتلاءم مع الحظر الجديد، ويجب عليهم إخطار العاملين لديهم<sup>(٨٩)</sup> بأنه لم يعد يوجد التزام بعدم المنافسة ولا يمكن تنفيذه ضدهم في المستقبل حيث أن تلك القاعدة تطالب أصحاب الأعمال بإنهاء<sup>(٩٠)</sup> أو نقض التعاقدات والعقود الموجودة بالفعل والمتضمنة لشرط عدم المنافسة.

وإن كان لا يوجد داعٍ لإنهاء أو نقض العقود الموجودة بالفعل، حيث يحظر على أصحاب الأعمال التمسك بتنفيذ شرط عدم المنافسة الموجود بتلك العقود بعد دخول القاعدة الجديدة حيز النفاذ، بالإضافة إلى أن المادة ٩١٠ تلزم أصحاب الأعمال بإخطار العاملين بعدم نفاذ شرط عدم المنافسة عن طريق إخطار كتابي أو بالبريد الإلكتروني أو غيره من الوسائل، ولا يُعفى صاحب العمل من هذا الإخطار إلا إذا أثبت أنه ليس لديه أي سجل بأية وسيلة إخطار للعامل<sup>(٩١)</sup>.

حيث إنه وفقاً للمادة ٢/٩١٠ والتي تُعرف وسائل المنافسة غير المشروعة، فإنه يُشترط ضرورة الإخطار علي النحو التالي:

## ٢- متطلب الإخطار بشروط عدم المنافسة الحالية:

الإخطار المتطلب: لكل شرط عدم منافسة قائم بالفعل، والذي يعتبر وسيلة منافسة غير مشروعة لتنفيذ أو محاولة تنفيذ عقد، يجب على الشخص الذي دخل في شرط عدم المنافسة مع العامل تقديم إخطار واضح

<sup>(89)</sup>Chaz D. Brooks, *ibid*, p. 2, Mohan, Brendan, Major Questions Over the Final FTC Noncompete Rule (May 20, 2024), p. 9. Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=4836468> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.4836468>

<sup>(90)</sup>Chaz D. Brooks, *ibid*, p. 2, Mohan, Brendan, Major Questions Over the Final FTC Noncompete Rule (May 20, 2024), *ibid*, p. 12.

<sup>(91)</sup>Mohan, Brendan, Major Questions Over the Final FTC Noncompete Rule (May 20, 2024), *ibid*, p. 12,13.

وظاهر للعامل بحلول تاريخ تنفيذ القانون، وبأن شرط عدم المنافسة لن يكون قابلاً للتنفيذ ولا يمكن تنفيذه من الناحية القانونية ضد العامل.

### ٣- العقود الجديدة أو التالية لسريان القاعدة الجديدة والوارد بها شرط عدم المنافسة، حيث:

أ. يسري شرط حظر عدم المنافسة على كبار المسؤولين التنفيذيين، أي أنه يظل الحظر الجديد قائماً فيما يتعلق بالتعاقدات الجديدة حتى مع المسؤولين التنفيذيين.

ب. يسري شرط حظر عدم المنافسة على باقي العمال المرتبطين بعقود عمل.

وعلى هذا ينحصر التزام أصحاب الأعمال وفقاً لتلك القاعدة الجديدة في التزامهم بالإخطار الرسمي للعاملين لديهم بأن اتفاقيات عدم المنافسة وبنودها الموجودة حالياً قد تم إنهاؤها أو نقضها ولن يكون لها أي أثر مستقبلاً في مواجهتهم<sup>(٩٢)</sup>.

على أنه ينبغي مراعاة أنه فيما يتعلق بحالة الإخلال بشرط عدم المنافسة قبل دخول القاعدة الجديدة حيز النفاذ، يظل المخل واقعاً تحت المسؤولية وطائلة القانون.

### ثانياً: الاستثناءات على حظر شرط عدم المنافسة:

وفقاً للمادة ٣/٩١٠ (١)، فإنه قد أورد بعض الاستثناءات على هذا الحظر بما يُقيد صاحب الاستثناء بشرط عدم المنافسة،

الاستثناء الأول يتعلق باتفاقيات عدم المنافسة المرتبطة بالبيع الحقيقي للأعمال التجارية، حيث لا ينطبق حظر عدم المنافسة على عقود عدم المنافسة التي تم إبرامها بناء على بيع حقيقي؛ حماية للمشتري حسن النية - لكيان تجاري.

- لحصة شخص في كيان تجاري.

- لجميع أو معظم الأصول في الكيان التجاري.

وهذا الاستثناء لشرط عدم المنافسة بين البائع والمشتري لعمل تجاري ينطبق فقط على المالك أو العضو أو الشريك الذي يمتلك حصة كبيرة، وهي الحصة التي تم تعريفها على أنها لا تقل عن ٢٥٪ من ملكية الكيان التجاري، إلا أن لجنة التجارة الفيدرالية عند إصدارها النص النهائي للقاعدة اعتمدت هذا الاستثناء دون النص صراحة على اشتراط أن يمتلك البائع المالك حصة لا تقل عن ٢٥٪، فشرط عدم المنافسة يظل قائماً لمنع أصحاب العمل القائمين ببيع الكيان التجاري من منافسة مشتري هذا الكيان، حيث يكون الملتزم بعدم المنافسة هو البائع المالك القديم للعمل التجاري، واكتفت بالنص على حماية المشتري حسن النية، بما يُفيد التزام البائع المالك بشرط

<sup>(92)</sup> Richard Dagen & Maryanne Magnier, *ibid*, p. 202.

عدم المنافسة سواء أكان مالكاً لنسبة ٢٥٪ أم لا<sup>(٩٣)</sup>. ومع ملاحظة أن العامل المالك لجزء من الكيان التجاري لا يُعتبر عاملاً وفقاً لتلك القاعدة الجديدة<sup>(٩٤)</sup>.

وقد قامت اللجنة بتعريف «البيع الحقيقي» على أنه «هو بيع يتم بحسن نية وبدون هدف التهرب من القاعدة النهائية»<sup>(٩٥)</sup>، وهو «بيع يتم بين طرفين مستقلين ويتفاوضان بشكل متبادل، حيث يكون لدى البائع فرصة معقولة للتفاوض على شروط البيع»<sup>(٩٦)</sup>.

الاستثناء الثاني وهو يتعلق بمنح الامتياز وصاحب الامتياز، حيث إن القاعدة النهائية لا تشمل بالحظر اتفاقيات عدم المنافسة بين مانحي الامتياز وأصحاب حق الامتياز بحيث تظل اتفاقيات عدم المنافسة بينهما خاضعة لقانون الولاية والقانون الفيدرالي وقوانين مكافحة الاحتكار، وهذا على الرغم من أن اتفاقيات عدم المنافسة بين مانحي الامتياز وأصحاب الامتياز تشبه القيود التعاقدية بين أصحاب الأعمال والعاملين لديهم<sup>(٩٧)</sup>.

الاستثناء الثالث وهو يتعلق بعدم سريان القاعدة النهائية بأثر رجعي، أي إن هذا الحظر لا يمكن تطبيقه بأثر رجعي على الدعاوي المرتبطة بشرط عدم المنافسة، والتي يكون سببها قد نشأ قبل تاريخ نفاذ القاعدة الجديدة، وفقاً للمادة ٣/٩١٠ (٢)<sup>(٩٨)</sup>.

الاستثناء الرابع وهو يتعلق بعدم سريان الحظر وفقاً للقاعدة النهائية في حالة الاعتقاد على أساس وبحسن نية أن المادة ٩١٠ غير مطبقة في تلك الحالة، وأن العامل مازال خاضعاً فعلاً للالتزام بعدم المنافسة وفقاً للمادة ٣/٩١٠ (٣)<sup>(٩٩)</sup>.

### المبحث الثالث: طبيعة الحظر في قوانين العمل الأمريكية.

بعد إعلان لجنة التجارة الفيدرالية أن معظم اتفاقيات عدم المنافسة تعتبر مخالفة لقانون العمل الفيدرالي، وحتى قبل ظهور القاعدة الجديدة للجنة التجارة الفيدرالية اتجهت معظم الولايات إلى حظر أو تقييد اتفاقيات عدم المنافسة، مثل كاليفورنيا، وواشنطن ومقاطعة كولومبيا، ونيويورك، وميريلاند، ومينيسوتا وغيرها، ومن الملاحظ على هذا الحظر في تلك الولايات أنه يُخاطب محدودي الدخل بصفة خاصة أو ذوي الدخل المنخفضة.

وبناءً على هذا نبحت هذا الحظر ونطاق تطبيقه في الولايات التالية في المطالب التالية: المطلب الأول: قانون ولاية نيويورك، المطلب الثاني: قانون ولاية ماساتشوستس، المطلب الثالث: قانون ولاية كاليفورنيا، المطلب الرابع:

<sup>(93)</sup>Federal Register/Vol. 89, No. 89, ibid, P. 38437, 38438, Chaz D. Brooks, ibid, p.2, Mohan, Brendan, Major Questions Over the Final FTC Noncompete Rule (May 20, 2024), ibid, p. 10.

<sup>(94)</sup>Nolan Johnson, ibid, p. 145 footnote (2), Chaz D. Brooks, ibid, p. 10, Raskovich, Alexander and Kobayashi, Bruce H. and Lipsky, Abbott B. and Wright, Joshua D. and Yun, John M., ibid, p. 2,

<sup>(95)</sup>Federal Register/Vol. 89, No. 89, ibid, P. 38438.

<sup>(96)</sup>Federal Register/Vol. 89, No. 89, ibid, P. 38439.

<sup>(97)</sup>Federal Register/Vol. 89, No. 89, ibid, P. 38452.

<sup>(98)</sup>Mohan, Brendan, Major Questions Over the Final FTC Noncompete Rule (May 20, 2024), ibid, p. 10.

<sup>(99)</sup>Mohan, Brendan, Major Questions Over the Final FTC Noncompete Rule (May 20, 2024), ibid, p. 10,11.

قانون ولاية واشنطن، المطلب الخامس: قانون مقاطعة كولومبيا، المطلب السادس: قانون ولاية ميريلاند.

## المطلب الأول: قانون ولاية نيويورك

قانون العمل لولاية نيويورك بعد تعديله Senate Bill S3100A/A في ٢٠٢٣<sup>(١٠٠)</sup>، يحظر جميع صور عدم المنافسة ما بين العامل ورب العمل ويُنشأ كذلك حق خاص في اتخاذ إجراءات قانونية للتقاضي في هذا الصدد. حيث إن ولاية نيويورك تحاول الحد من اتفاقيات عدم المنافسة في مجالات معينة خاصة بالنسبة للعمال محدودي الدخل، وتبعت غيرها من الولايات في فرض حظر لاتفاقيات عدم المنافسة وبصرف النظر عن الأجر الذي يحصل عليه العامل أو الصناعة التي يعمل بها أو مهنته، حيث قامت بتعديل قانونها بحظر المنافسة والذي يحظر بشكل مطلق وعام جميع أنواع اتفاقيات عدم المنافسة والتي تتم مع العمال وبصرف النظر عن صناعاتهم أو أجورهم أو طبيعة وظائفهم<sup>(١٠١)</sup>.

### أولاً النطاق الشخصي للحظر:

يحظر القانون في الفصل ١٩١ - d على صاحب العمل الدخول في اتفاقيات عدم المنافسة مع الشخص المعني أو المحمي Covered Individual، والذي تم تعريفه على أنه: هو أي شخص سواء كان يؤدي عملاً أو خدمات وفقاً لعقد عمل أو بدونه ومصصلحة شخص آخر، وفقاً لبنود وشروط تجعله في علاقته مع الشخص الآخر في حالة اعتماد اقتصادي عليه وملزماً بأداء واجبات معينة لذلك الشخص الآخر<sup>(١٠٢)</sup>. وهذا دون تحديد أجر معين للشخص المعني أو محل الحماية وفقاً لهذا التعديل، بل اكتفى المشرع بمنع وحظر أي صاحب عمل من الدخول في اتفاقيات عدم المنافسة مع شخص يؤدي عملاً أو خدمة لشخص آخر تجعله يعتمد عليه اقتصادياً. حيث يبدو هذا الشخص المعني أو المحمي في تلك الحالة من محدودي الدخل.

### ثانياً النطاق الموضوعي للحظر:

المشرع في هذا التعديل بعد أن أضاف الفصل ١٩١-d لقانون العمل الخاص بالولاية، تحت عنوان «اتفاقيات عدم المنافسة»، ومراجعة أن هذا القانون لا يسري بأثر رجعي على اتفاقيات عدم المنافسة ما قبل دخول القانون حيز النفاذ بل يسري فقط على اتفاقيات عدم المنافسة التي تُبرم في أو بعد دخول القانون حيز النفاذ، قام بتعريف اتفاقية عدم المنافسة على أنها اتفاقية أو شرط متضمن في أية اتفاقية أو عقد بين صاحب العمل والشخص المعني، والذي يحظر ويمنع الشخص المعني من الحصول على عمل بعد انتهاء العمل مع رب العمل باعتباره طرفاً في الاتفاقية. ويُعتبر هذا العقد باطلاً؛ حيث إن كل عقد بمقتضاه يكون الشخص المعني مقيداً من الدخول في مهمة قانونية أو تجارة أو عمل من أي نوع يعتبر العقد باطلاً، كما أن التعديل يحظر كذلك على أصحاب الأعمال السعي أو طلب أو الموافقة على اتفاق عدم المنافسة من قبل الشخص المعني<sup>(١٠٣)</sup>.

<sup>(100)</sup> <https://www.nysenate.gov/legislation/bills/2023/S3100/amendment/A>

<sup>(101)</sup> Brian S. Kaplan, Evan D. Parness, Natalie Gagarkina, The Fate of Non-Competes in New York?, New York Law Journal, July 5, 2023, p. 1. تاريخ الدخول: ٥ يوليو ٢٠٢٤.

<sup>(102)</sup> &191 - d - 1. (b), Brian S. Kaplan, ibid, p. 1.

<sup>(103)</sup> &191 - d- 1. (a), &191 - d- 2., Brian S. Kaplan, ibid, p. 2.

هذا القانون بعد تعديله، قرر حقًا خاصًا في التقاضي لمصلحة الشخص المعني، كما قرر لهذا الحق مدة تقادم عامين في حالة حدوث أي ما يلي:

١. في حالة توقيع أي اتفاق يتضمن شرط عدم المنافسة المحظور.
٢. من وقت علم الشخص المعني بالاتفاق على عدم المنافسة المحظور.
٣. عند انتهاء العمل أو العلاقة التعاقدية.
٤. إذا اتخذ صاحب العمل أية خطوات لتنفيذ اتفاق عدم المنافسة المحظور<sup>(١٠٤)</sup>.

وفي حالة مخالفة صاحب العمل لأي من تلك النصوص القانونية المقررة في هذا القانون، تثور مسؤوليته المدنية عن التعويض الاتفاقي أو الشرط الجزائي المنصوص عليه وبما لا يتجاوز مبلغ عشرة آلاف دولار، كما قد تثور مسؤوليته عن أية تعويضات أو أضرار أخرى<sup>(١٠٥)</sup>.

كذلك نص التعديل على عدة استثناءات محددة تتعلق بأنواع معينة من الاتفاقيات المقيدة، مقررًا أنه لا يوجد في هذا القانون ما يُنشأ أو يُفسر على أنه يؤثر على أو يتعلق بمقدرة صاحب العمل على الدخول في اتفاق مع الشخص المعني يكون من شأنه:

١. إقرار مدة محددة لخدمة ما.
٢. يحظر الإفصاح عن الأسرار التجارية أو معلومات العملاء المرتبطة بالثقة.
٣. يحظر محاولة الاستيلاء على أو استقطاب عملاء الشركة لمصلحة العامل الشخصية والذين تعامل معهم أثناء مدة عمله، وكذلك حظر تحريض العاملين على ترك العمل ومنافسة صاحب العمل<sup>(١٠٦)</sup>.

وهو ما يُفيد أن حظر شروط عدم المنافسة وفقًا لهذا القانون لا ينطبق على اتفاقية عدم الإفصاح أو اتفاقية الاستقطاب؛ حيث يمكن لصاحب العمل والعامل إبرام تلك الاتفاقيات، ويظل العامل خاضعًا لشروط تلك الاتفاقيات.

ويُلاحظ كذلك على هذا التعديل أنه وإن كان يتعلق باتفاقيات عدم المنافسة بعد انتهاء علاقة العمل مع رب العمل، والتي تحظر أو تُقيد الأفراد من الحصول على عمل بعد انتهاء تلك العلاقة، ولكنه يبدو أنه يسمح لأصحاب الأعمال بالاستمرار فيما يُعرف بمُهلة الإخطار أو ما يُعرف بمصطلح Garden Leave، وهي تُشابه الإجازة المدفوعة الأجر التي يحصل عليها العامل بعد انتهاء مدة عمله ولكنه يستمر خلالها في الحصول على راتبه مقابل التزامه بعدم المنافسة، حيث يتحرر العامل من القيام بالتزاماته ولكنه يُعتبر كأنه مازال يعمل لدي

<sup>(104)</sup> &191- d - 4. (a), Brian S. Kaplan, ibid, p. 2.

<sup>(105)</sup> &191 - d- 4. (b), Brian S. Kaplan, ibid, p. 2.

<sup>(106)</sup> &191 - d- 5., Brian S. Kaplan, ibid, p. 2.

صاحب العمل ويلتزم بالالتزام بالولاء أو الوفاء<sup>(١٠٧)</sup>.

يؤخذ على التعديل الجديد أنه لم يتعرض لبيع العمل أو الكيان التجاري Sale of Business حيث يسعى المشتري لحماية حسن النية بطلب منع وحظر البائع من امتلاك عمل منافس، أو العمل لدى أو القيام بخدمات لمصلحة صاحب عمل منافس سواء في نفس المنطقة الجغرافية أو لفترة معينة بعد تمام البيع<sup>(١٠٨)</sup>.

### المطلب الثاني: قانون ولاية ماساتشوستس

قانون ولاية ماساتشوستس "Act" أو "MNNA"<sup>(١٠٩)</sup> فيما يتعلق بالتعاقدات التي تدخل حيز النفاذ في أو بعد ١ أكتوبر ٢٠١٨<sup>(١١٠)</sup>، ويُعتبر هذا القانون تحولاً جذرياً لمصلحة العمال.

#### أولاً النطاق الشخصي للحظر:

قانون ولاية ماساتشوستس، في المادة (٢٤ L C i) منه ينص على أن العاملين بالساعة (غير المعفيين) يُطبق عليهم التعديل الجديد الخاص بحظر تنفيذ شرط عدم المنافسة في مواجعتهم بحيث يحق لهم منافسة صاحب العمل دون مسؤولية، ويُطبق كذلك على العاملين الضعفاء مثل الطلاب الجامعيين والعاملين الذين تم إنهاء خدماتهم بدون سبب.

حيث إن قانون ولاية ماساتشوستس يمكن إبراز ملامحه فيما يلي:

(١) القانون عمل على تخفيض عدد العمال الذين يمكن أن يخضعوا لاتفاقيات عدم المنافسة القابلة للتنفيذ، وذلك عن طريق التمييز بين:

١. العاملين بالساعة وهؤلاء (غير معفيين)، حيث يشملهم الحظر فيحظر ويمنع تنفيذ اتفاقيات عدم المنافسة ضدهم، ويباح لهم منافسة أصحاب الأعمال.

<sup>(107)</sup> Brian S. Kaplan, ibid, p. 2.

<sup>(108)</sup> Brian S. Kaplan, ibid, p. 2.

<sup>(109)</sup> <https://malegislature.gov/Laws/GeneralLaws/PartI/TitleXXI/Chapter149/Section24I>

<sup>(110)</sup> أول قضية في ولاية ماساتشوستس تتعلق باتفاقية مقيدة كانت في قضية Sherman v. Pfefferkorn (١٩٢٢)، حيث كان Pfefferkorn يعمل عامل توصيل للمغسلة الخاصة بشيرمان والتي كانت تقدم خدماتها في عدة مناطق Braintree و Hingham و Weymouth، وكان العقد يتضمن التزام Pfefferkorn بما يلي: ١- الحفاظ على سرية الأسماء والعناوين والمعلومات الأخرى المتعلقة بعملاء شيرمان أثناء فترة عمله ولمدة ثلاث سنوات بعدها. ٢- عدم القيام بأي فعل ضار بأعمال شيرمان أو بسمعته خلال فترة عمله ولمدة ثلاث سنوات بعدها. ٣- عدم الانخراط في أي فرع من فروع أعمال المغسلة في Braintree و Hingham و Weymouth لمدة ثلاث سنوات بعد إنهاء عمله. وبعد بضعة أشهر قام Pfefferkorn وبعض أشخاص آخرين بتأسيس شركة South Shore Laundry، ثم قام بمشاركة الأسماء والعناوين الخاصة بعملاء شيرمان مع شركته الجديدة المنافسة، كما شارك في استقطاب جزء كبير من عملاء شيرمان لشركته المنافسة، وسعى شيرمان للحصول على أمر قضائي؛ لتنفيذ بنود العقد. قررت المحكمة العليا أنه: ١- التزام شيرمان بتوفير العمل لعماله يعتبر مقابلًا مناسبًا للالتزام بعدم المنافسة. ٢- القيود التي تتعلق بالمدة الزمنية والمكان تعتبر معقولة باعتبار أن العقود التي تقيد حرية العامل في العمل لا يمكن تنفيذها إلا إذا كانت معقولة وليست أوسع مما هو ضروري لحماية مصالح رب العمل، وعندما لا تكون ضارة بالمصلحة العامة ولكن الشرط المقيد الذي يحظر على العامل الانخراط في أي فرع من فروع أعمال المغسلة يعتبر مفرطاً، ويتجاوز ما هو ضروري لحماية السمعة الحسنة لشيرمان. وعلى ذلك أقرت المحكمة تنفيذ شروط السرية وعدم الاستقطاب وحماية السمعة الحسنة، لكنها رفضت تنفيذ شرط حظر الانخراط في أي فرع من فروع أعمال المغسلة في المدن المحددة. Cohen, Jerry and Breda, Karen S. and Carey, Thomas J., ibid, p. 37.

٢. العاملين برواتب وهؤلاء (معفيين)، حيث لا يشملهم الحظر فيمكن تنفيذ اتفاقيات عدم المنافسة ضدّهم، ولا يجوز لهم منافسة أصحاب الأعمال.

ومع ملاحظة أن تسمية واستخدام مصطلح (غير المعفيين) للعاملين الذين لا تُنفذ ضدّهم اتفاقيات عدم المنافسة، ويُباح لهم منافسة صاحب العمل، يحمل مفهومًا وفهْمًا غريبًا حيث تُوحي بالتضاد<sup>(١١١)</sup>.

(٢) القانون حظر تنفيذ اتفاقيات عدم المنافسة ضد من أسماهم «العاملين الضعفاء» "vulnerable employees" مثل الطلاب الجامعيين أو طلاب الدراسات العليا المشاركين في برامج تدريبية أو وظائف قصيرة الأجل سواء كانت مدفوعة الأجر أو غير مدفوعة C ii، والعاملين الذين تم إنهاء خدماتهم بدون سبب أو تم تسريحهم C iii، وكذلك العاملين البالغين سن ١٨ سنة أو أقل C iv<sup>(١١٢)</sup>، حيث لا يجوز تنفيذ اتفاقية عدم المنافسة في مواجهة العاملين الذين تم إنهاء عملهم من قبل صاحب العمل إلا إذا كان الإنهاء لسبب وجيه، أو إذا استقال العامل لأسباب ترجع لصاحب العمل (فصل بناء)<sup>(١١٣)</sup>.

### ثانيًا النطاق الموضوعي للحظر:

وفقًا لقانون ولاية ماساتشوستس فإنه يجوز للأشخاص المذكورين في النطاق الشخصي منافسة صاحب العمل في نشاطه، ومع مراعاة استمرار سريان اتفاقية عدم المنافسة في الحالات التالية:

(١) فيما يتعلق بالعاملين برواتب (المعفيين) الذين يمكن أن يخضعوا لاتفاقيات عدم المنافسة حيث يمكن تنفيذ اتفاقية عدم المنافسة ضدّهم، فإنه لكي تكون اتفاقية عدم المنافسة سليمة وصحيحة لابد أن تكون متوافقة مع المتطلبات الثمانية المذكورة في المادة ٢٤ (b) L، والتي تتعلق أول بندين منهما بالشكليات والإجراءات المطلوبة، فإذا كانت الاتفاقية تم إبرامها بالتزامن مع بدء العمل لابد أن تكون الاتفاقية مكتوبة وموقعة من الطرفين، ولا بد أن تنص صراحة على حق العامل في استشارة محامٍ قبل التوقيع، كما تتطلب متطلبًا إجرائيًا آخر وهو الإخطار بشرط عدم المنافسة، حيث لابد من إخطار العامل بهذا الشرط عند العرض الرسمي للعمل أو قبل ١٠ أيام من بدء العامل لعمله، أيهما أسبق<sup>(١١٤)</sup>.

وتظهر ضرورة توافق صاحب العمل مع تلك المتطلبات الإجرائية في قضية KPM Analytics No. Am. Crop., v. Blue Sun Scientific, LLC, ٢٠٢١. والتي يُطالب فيها بتطبيق قانون MNAA فيها، حيث تم رفض تطبيق شرط عدم المنافسة لعدم قيام صاحب العمل بإخطار العامل بحقه في استشارة محامٍ (b) (i) (ii)، وكذلك عن وضعه فيما يتعلق بتعويضه عن الإجازة مدفوعة الأجر أو تعويض آخر مناسب في اتفاقية العمل<sup>(١١٥)</sup>.

(٢) فيما يتعلق بحماية واحد أو أكثر من المصالح التجارية المشروعة لصاحب العمل، حيث لابد أن يتم

<sup>(١١١)</sup> Cohen, Jerry and Breda, Karen S. and Carey, Thomas J., ibid, p. 39.

<sup>(١١٢)</sup> Cohen, Jerry and Breda, Karen S. and Carey, Thomas J., ibid, p. 39.

<sup>(١١٣)</sup> Cohen, Jerry and Breda, Karen S. and Carey, Thomas J., ibid, p. 41, Mass. Gen. Laws c. 149, 24L (c) (iii).

<sup>(١١٤)</sup> Cohen, Jerry and Breda, Karen S. and Carey, Thomas J., ibid, p. 40.

<sup>(١١٥)</sup> Cohen, Jerry and Breda, Karen S. and Carey, Thomas J., ibid, p. 40.

تفسير الاتفاقية في تلك الحالة تفسيراً أوسع مما هو ضروري؛ وذلك لحماية: ١- الأسرار التجارية. ٢- المعلومات السرية لصاحب العمل والتي لا تُعتبر أسراراً تجارية. ٣- السمعة التجارية الحسنة لصاحب العمل<sup>(116)</sup>. حيث إن قانون MNAA وفقاً للمادة (d) ٢٤L) يمنح المحكمة وفقاً لسلطتها التقديرية سلطة إصلاح أو إعادة صياغة ومراجعة وتعديل اتفاقية عدم المنافسة؛ لتصبح صحيحة وقابلة للتنفيذ إلى الحد الضروري لحماية المصالح التجارية المشروعة لصاحب العمل<sup>(117)</sup>، وبالتوافق مع المادة ٢٤ (L) والتي تحدد الحد الأدنى للمعايير المتطلبة.

وتفصيلاً في بعض الجوانب اللغوية واللبس حولها والتي تتعلق «بمبدأ القلم الأزرق» أو “Blue Pencil Doctrine” والذي يُعتبر أداة قضائية يسمح للمحاكم بحذف القيود التعسفية أو المفرطة في العقود وتنفيذها فقط بالحد المعقول، وهذا المبدأ يختلف تطبيقه بين الولايات القضائية<sup>(118)</sup>، سواء من حيث التسمية أو كيفية استخدامها، ووفقاً لهذا المبدأ تنبثق أربعة مبادئ على النحو التالي:

١. «مبدأ القلم الأحمر» أو «مبدأ كل شيء أو لا شيء»، “Red Pencil” or “All or Nothing Approach”، ووفقاً له يسمح للمحاكم بإبطال العقد المقيّد بالكامل إذا كان أي جزء منه مفرطاً أو غير معقول أو غير قابل للتنفيذ<sup>(119)</sup>.

٢. «مبدأ القلم الأزرق» أو «القلم الأزرق الصارم»، “Strict Blue Pencil”، ووفقاً له يسمح للمحاكم بتنفيذ بنود العقد المعقولة بشرط أن يظل العقد متماسكاً بعد حذف الشروط غير المعقولة، ولكن دون تعديل العقد أو إضافة جزء جديد<sup>(120)</sup>.

٣. «مبدأ إعادة الصياغة أو التنفيذ الجزئي»، “Partial Enforcement Approach” “The Reformation”، ووفقاً له يسمح للمحاكم بإصلاح أو إعادة صياغة بنود الاتفاقية المقيّدة من أجل تنفيذها إلى الحد المعقول، إلا إذا ثبت من الظروف وجود سوء نية أو غش أو تجاوز متعمد من صاحب العمل<sup>(121)</sup>.

٤. «مبدأ القلم البنفسجي» “The Purple Pencil Approach”، وهو يمثل حلاً وسطاً بين مبدأ القلم الأزرق الصارم ومبدأ الإصلاح أو إعادة الصياغة، حيث يمكن للمحاكم حذف البنود غير المعقولة وإجراء تعديلات ولكن بالقدر الضروري؛ لجعل العقد معقولاً دون إعادة صياغته كاملاً، ويكون هذا إذا تم

<sup>(116)</sup>Cohen, Jerry and Breda, Karen S. and Carey, Thomas J., *ibid*, p. 40, Mass. Gen. Laws c. 149, 24L (b) (iii).

<sup>(117)</sup>Cohen, Jerry and Breda, Karen S. and Carey, Thomas J., *ibid*, p. 49.

<sup>(118)</sup> وفقاً لقضاء محكمة الاستئناف الأمريكية توجد ثلاثة مبادئ فيما يتعلق باتفاقيات عدم المنافسة المقيّدة، وهي: كل شيء أو لا شيء، مبدأ القلم الأزرق، ومبدأ التنفيذ الجزئي. وعلى خلاف مبدأ القلم الأزرق والقلم الأزرق الصارم وكليهما لا يسمح بتعديل بنود العقد بل يكتفي بحذف البنود المخالفة أو التعسفية، يظهر ما يُسمى بالقلم الأزرق الليبرالي أو ما نُفضل تسميته القلم الأزرق الحر Liberal Blue Pencil، والذي وفقاً له يُسمح للمحاكم بمزيد من المرونة في تعديل الاتفاقيات بشكل جوهري، حيث وفقاً له يمكن تعديل بنود الاتفاقية ولكن ليس بأوسع مما هو ضروري لحماية مصالح صاحب العمل، ومن الولايات التي تستخدم هذا المبدأ ولاية مينيسوتا، ونيوجيرسي وغيرها من الولايات. Pivateau, Griffin Toronjo, An Argument for Restricting the Blue Pencil Doctrine (August 19, 2019). Belmont Law Review, 2019, p. 22:27. Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3576169> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3576169>

<sup>(119)</sup>Dau-Schmidt, Kenneth G.; Sun, Xiaohan; and Jones, Phillip J., *ibid*, p. 602.

<sup>(120)</sup>Dau-Schmidt, Kenneth G.; Sun, Xiaohan; and Jones, Phillip J., *ibid*, p. 602.

<sup>(121)</sup>Dau-Schmidt, Kenneth G.; Sun, Xiaohan; and Jones, Phillip J., *ibid*, p. 602.

إثبات حسن نية القائم بوضع الاتفاقية<sup>(١٢٣)</sup>.

وهذا الأمر مُشابه إلى حد كبير لما يُطلق عليه في القانون المصري وفقاً للمادة ١٤٣ انتقاص العقد، حيث يزول الجزء الباطل ويبقى الجزء الصحيح، إلا إذا تبين أن هذا العقد ما كان ليتم دون الشق الذي وقع باطلاً أو قابلاً للإبطال فيبطل العقد كله، ومُشابه كذلك لتحويل العقد وفقاً للمادة ١٤٤ والتي تنص على أنه إذا كان العقد باطلاً أو قابلاً للإبطال وتوافرت فيه أركان عقد آخر، فإن العقد يكون صحيحاً باعتباره العقد الذي توافرت أركانه، إذا تبين أن نية المتعاقدين كانت تنصرف إلى إبرام هذا العقد.

إلا أنه تتضح أهمية تلك المبادئ والمتوفرة كذلك في القانون الموحد UREAA كما سبق التوضيح، حيث وفقاً لها يتمكن صاحب العمل من إثبات أنه أبرم الاتفاقية غير القابلة للتنفيذ بسبب خطأ بحسن نية واعتقاده اعتقاداً معقولاً أنها قابلة للتنفيذ، حيث وفقاً للقلم البنفسجي تستطيع المحاكم في تلك الحالة إعادة الصياغة وإجراء تعديلات على بنود الاتفاقية بشرط ثبوت حسن نية القائم بوضع الاتفاقية<sup>(١٢٣)</sup>.

## ثالثاً فترة القيد:

قانون MNAA أضاف ما يُسمى بفترة القيد، وهي الفترة الزمنية بعد تاريخ إنهاء العمل التي يتم فيها تقييد العامل بموجب اتفاقية عدم المنافسة من الانخراط في أنشطة تنافسية مع صاحب العمل، ومدة هذا القيد في أي نوع للاتفاقية هي عام واحد إلا في حالة ارتكاب العامل سلوكاً غير لائق باعتبارها مدة معقولة للقيد؛ حيث إن الأحكام القضائية اعتبرت مدة السنة معقولة بمقارنتها باعتبار مدة عامين وثلاثة أو أكثر مدة معقولة قديماً، كما أن المشرع في ولاية ماساتشوستس أضاف أن المدة المعقولة هي عام واحد إلا إذا أخل العامل بالتزام ائتماني في مواجهة صاحب العمل أو إذا استولى بطريقة غير قانونية - مادياً أو إلكترونياً - على ممتلكات صاحب العمل، وفي تلك الحالة يصبح الحد الأقصى لفترة القيد عامين<sup>(١٢٤)</sup>.

وخلال فترة القيد لابد أن تكون اتفاقية عدم المنافسة مدعمة ببند «الإجازة المدفوعة» أو أي تعويض آخر يتم الاتفاق عليه بالتبادل بما لا يقل عن ٥٠٪ من أعلى أجر سنوي حصل عليه العامل من صاحب العمل خلال السنتين السابقتين على إنهاء عمله أو أي مقابل آخر، مع ملاحظة أنه استثناء من ذلك إذا تم تمديد فترة القيد لمدة أكثر من ١٢ شهراً نتيجة إخلال العامل بالتزامه الائتماني تجاه صاحب العمل، فلن يكون صاحب العمل ملزماً بدفع أية تعويضات للعامل خلال فترة القيد<sup>(١٢٥)</sup>.

<sup>(122)</sup>McAdams, John M., ibid, p. 2 footnote (8), <https://faircompetitionlaw.com/2023/12/27/noncompete-law-changes-since-2011/>, Cohen, Jerry and Breda, Karen S. and Carey, Thomas J., ibid, p. 47,48,49.

<sup>(123)</sup>Cohen, Jerry and Breda, Karen S. and Carey, Thomas J., ibid, p. 50.

<sup>(124)</sup>Mass. Gen. Laws c. 149, 24L (A), Cohen, Jerry and Breda, Karen S. and Carey, Thomas J., ibid, p. 40, MASS. GEN. LAWS c. 149, 24L (b) (iv).

<sup>(125)</sup>Cohen, Jerry and Breda, Karen S. and Carey, Thomas J., ibid, p. 41, Mass. Gen. Laws c. 149, 24L (b) (vii).

## المطلب الثالث: قانون ولاية كاليفورنيا

لا يعتبر الحظر المنصوص عليه في القاعدة النهائية والجديدة الصادرة عن لجنة التجارة الفيدرالية أمرًا جديدًا في ولاية كاليفورنيا، ففي عام ١٩١٤ ظهر قانون الأعمال والمهن، ومنه الأقسام ١٦٦٠٠ - ١٦٦٠٧ والتي تتعلق بمدى قانونية الاتفاقيات التي تُقيد حق الشخص في ممارسة مهنة أو تجارة أو عمل<sup>(١٣٦)</sup>.

حيث يظهر تطبيق المادة ١٦٦٠٠ من قانون الأعمال والمهن في قضية *Edwards v. Arthur Andersen LLP* (٢٠٠٨) والتي توضح حظر ولاية كاليفورنيا استخدام اتفاقيات عدم المنافسة بشكل تام، وتتلخص وقائعها في أن «ريموند» تلقى عرض عمل من شركة «آرثر أندرسون»، إلا أن العرض كان مشروطًا بتوقيع «ريموند» اتفاقية عدم منافسة تتضمن بندين: أولهما ينص على التزام «ريموند» بعدم تقديم خدمات محاسبية لأي من عملاء «آرثر» لمدة ١٨ شهر بعد انتهاء عقد عمله، وثانيهما يحظر على «ريموند» استقطاب عملاء «آرثر» لمدة عام بعد انتهاء عقد عمله، وقرر «آرثر» تقليص حجم الشركة وباع جزءًا منها لشركة «أتش أس بي سي» والتي عرضت العمل على «ريموند»، وقبل أن يبدأ «ريموند» عمله طلب منه «آرثر» التوقيع على اتفاقية تقتضي منه الحفاظ على المعلومات السرية وتجنب التشهير بآرثر والتعاون مع «آرثر» في أي تحقيقات أو دعاوى قانونية وإبراء ذمة «آرثر» من أي دعاوى مرتبطة بفترة عمله، وهذا مقابل إعفاء «ريموند» من اتفاقية عدم المنافسة، فرفض «ريموند» التوقيع، وسحبت «أتش أس بي سي» عرضها، وأنهى «آرثر» عقد العمل مع «ريموند»، وقام «ريموند» برفع دعوى ضد الشركتين باعتبار أن بند عدم المنافسة مع «آرثر» كان مخالفًا للمادة ١٦٦٠٠ من قانون الأعمال والمهن لولاية كاليفورنيا، وحكمت المحكمة لصالح «ريموند» وأبطلت اتفاقية عدم المنافسة حيث اعتبرت البندين السابقين أنهما قيديا بشكل غير مشروع قدرة «ريموند» على ممارسة مهنته؛ وبالتالي كان العقد نفسه باطلاً<sup>(١٣٧)</sup>.

وفي عام ٢٠٢٣ أصدرت ولاية كاليفورنيا مشروعين للقانون ينظران حظر اتفاقيات عدم المنافسة في الولاية لدعم حركة العمال والمنافسة؛ أولهما كان في ١ سبتمبر ٢٠٢٣، حيث تمت الموافقة على مشروع قانون *Senate Bill (SB) 699* (١٣٨) والذي أضاف القسم ١٦٦٠٠.٥، على الفصل ١٥٧، والذي يدخل حيز النفاذ في ١ يناير ٢٠٢٤، حيث يقرر مشروع القانون أن كل عقد يتضمن قيدًا يُقيد صاحب العمل به العامل لديه من ممارسة مهنة

<sup>(١٣٦)</sup> من الدعاوى التي تتعلق بشرط عدم المنافسة قديمًا النزاع القائم بين قانون ولاية كاليفورنيا وباقي قوانين الولايات في ١٩٩٨ في قضية *Application Group Inc v. Hunter Group Inc*، حيث تعتبر *Hunter* شركة في ولاية ميريلاند وتطلب من العمال لديها الموافقة على عدم المنافسة لمدة سنة واحدة بعد انتهاء عقد العمل، وينص العقد على أن قانون ولاية ميريلاند هو الواجب التطبيق في حالة النزاعات. قام أحد العمال بالشركة بترك العمل واتجه للعمل لدى أحد منافسيها في ولاية كاليفورنيا، وعند مقاضاة صاحب العمل الجديد بولاية كاليفورنيا، قررت محكمة كاليفورنيا عدم صحة شرط عدم المنافسة وعدم قابليته للتنفيذ في ولاية كاليفورنيا، ويتضح كذلك أن الولاية نفسها لها مصلحة قوية في تطبيق قانونها وحماية الأعمال التي تقع داخل حدودها؛ وبالتالي يصح لأصحاب الأعمال بها أن يتعاقدوا مع عمال من اختيارهم؛ ولهذا قانون ولاية كاليفورنيا هو الواجب التطبيق حتى على العمال من خارج الولاية متى سعوا للبحث عن عمل داخل الولاية. على أنه توجد بعض الاستثناءات، حيث يكون شرط عدم المنافسة صحيحًا في ولاية كاليفورنيا، والتي منها إذا كان صاحب العمل أو الكيان التجاري يقوم ببيع العمل أو الكيان التجاري، فالبايع هنا يلتزم بعدم منافسة المشتري. 73 Cal. Rptr. 2d 881, 61 Cal.App.4th 881, *Application Group, Inc. v. Hunter Group, Inc.* (Cal. Ct. App. 1998).

<sup>(١٣٧)</sup> *Edwards v. Arthur Andersen LLP*, 44 Cal.4th 937, 189 P. 3d 285 (2008), Stephen Fox, *ibid*, p. 613,614.

<sup>(١٣٨)</sup> [https://leginfo.ca.gov/faces/billNavClient.xhtml?bill\\_id=202320240SB699](https://leginfo.ca.gov/faces/billNavClient.xhtml?bill_id=202320240SB699). تاريخ الدخول: ٨ يوليو ٢٠٢٤.

أو تجارة أو عمل من أي نوع يعتبر عقدًا باطلًا غير قابل للتنفيذ، المادة ١ (ب). ويُعتبر صاحب العمل مرتكبًا مخالفة مدنية عند محاولته الانخراط في أو محاولة تنفيذ شرط عدم المنافسة ولو في تعاقدات سابقة على تاريخ تنفيذ هذا القانون، المادة ٢ (د). كما يقرر القانون الجديد حقًا خاصًا في اتخاذ إجراءات قانونية بما يسمح للعمال الحاليين بالمطالبة بالتعويض عن الأضرار الفعلية التي لحقتهم عند تنفيذ عقد يتضمن بندًا باطلًا، المادة ٢ (هـ). (١). بالإضافة إلى أن القانون يستثنى من تطبيق تلك النصوص حالة بيع العمل أو الكيان التجاري حيث يصح تنفيذ اتفاقيات عدم المنافسة فيما يتعلق ببائع الكيان التجاري والمشتري حسن النية.

وثانيهما في ١٣ أكتوبر ٢٠٢٣، حيث تمت الموافقة على مشروع القانون Assembly Bill No ١٠٧٦ (١٢٩) الفصل ٨٢٨ الخاص بالعقود التي تقيد التجارة، والتعديل يستهدف إبطال اتفاقيات عدم المنافسة في عقود العمل ولو كانت محددة بشكل ضيق، إلا إذا وجد استثناء. كما يُلزم المشرع أصحاب الأعمال بضرورة إخطار العاملين لديهم كتابيًا قبل ١٤ فبراير ٢٠٢٤ بأن أي بند عدم منافسة يعتبر باطلًا، المادة ٢ (ب) (١) و(٢)، ما لم يكن هناك استثناء محدد، كما أن مخالفة أي بند من المادة الثانية من هذا التعديل يعتبر عملاً من أعمال المنافسة غير المشروعة.

القانون الجديد يتطلب كذلك التزام صاحب العمل بإرسال إخطار مكتوب عند حلول ١٤ فبراير ٢٠٢٤ لجميع العمال الحاليين والمستقبليين (تم توظيفهم بعد ٢٠٢٤/١/١)، والذين تتضمن تعاقداتهم شرطًا غير قانوني بعدم المنافسة، بأن هذا البند أصبح غير قانوني وغير قابل للتنفيذ، وهذا الإخطار لا بد أن يكون بالبريد الإلكتروني والبريد العادي، على أن أي إخلال بتلك النصوص يُعتبر فعلًا من أفعال المنافسة غير المشروعة ويؤدي إلى عقوبات مدنية للمنافسة غير المشروعة والتي تصل عقوبتها إلى ٢٥٠٠ دولار وفقًا لقانون كاليفورنيا للمنافسة غير المشروعة<sup>(١٣٠)</sup>.

### المطلب الرابع: قانون ولاية واشنطن

تم تعديل قانون ولاية واشنطن في ٢٠١٩ بحيث يدخل حيز النفاذ في الأول من يناير ٢٠٢٠ RCW ٤٩,٦٢ (١٣١)، بحيث يُبطل الشروط الحالية والمستقبلية لعدم المنافسة للعمال أصحاب الدخل المنخفض، مع تعريفهم على أنهم من يبلغ ربحهم السنوي مائة ألف دولار أو أقل، وكذلك المتعاقدين المستقلين والذين يبلغ ربحهم السنوي مائتين وخمسين ألف دولار أو أقل، مع بعض الاستثناءات كما في حالة ولاية كاليفورنيا.

### أولًا النطاق الشخصي للحظر:

وفقًا للفصل الثالث RCW ٤٩,٦٢,٠٢٠ نص على أنه (١) تعتبر اتفاقية عدم المنافسة باطلة وغير قابلة للتنفيذ: أ. ... ب. ما لم تتجاوز أرباح العامل من الطرف الذي يسعى إلى التنفيذ عند حسابها سنويًا مائة ألف

تاريخ الدخول: ٨ يوليو ٢٠٢٤. [https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/billNavClient.xhtml?bill\\_id=202320240AB1076](https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/billNavClient.xhtml?bill_id=202320240AB1076) (129)

Benjamin R. Buchwalter, SB 699 and AB 1076: California enacts further prohibitions on noncompete agreements, Daily Journal, January 4, 2024. <https://www.fbm.com/content/uploads/2024/01/1-3-24-Daily-Journal-REPRINT-SB-699-and-AB-1076-California-enacts-further-prohibitions-on-noncompete-agreements-Buchwalter.pdf> (130)

تاريخ الدخول: ١٨ يوليو ٢٠٢٤. <https://app.leg.wa.gov/rcw/default.aspx?cite=49.62> (131)

دولار سنويًا، ويجب تعديل هذا المبلغ سنويًا. حيث يحظر تطبيق شرط عدم المنافسة على العاملين محدودي الدخل، والذين عرفهم على أنهم من يبلغ ربحهم السنوي مبلغ مائة ألف دولار أو أقل وكذلك المتعاقدون المستقلون الذين يبلغ ربحهم السنوي مائتين وخمسين ألف دولار أو أقل<sup>(132)</sup>، إلا أن هذا القانون تم تعديله مرة أخرى في ٦ يونيو ٢٠٢٤ SB ٥٩٣٥ بتغيير الحد الأقصى للربح السنوي لمن ينطبق عليه هذا الحظر من العاملين محدودي الدخل<sup>(133)</sup>، حيث تُطبق قاعدة حظر عدم المنافسة على العمال الذين يحصلون على ربح أكثر من ١٢٠.٥٩٩.٩٩ دولار سنويًا أو المتعاقدين المستقلين الذين يحصلون على ٣١٠.٣٩٩.٩٨ دولار سنويًا.

### ثانيًا النطاق الموضوعي للحظر:

يحظر قانون العمل لولاية واشنطن ٤٩، عنوان ٦٢ اتفاقيات عدم المنافسة، الفصل الثاني RCW ٤٩,٦٢,٠١٠ حيث نص على أنه (٤) «اتفاقية عدم المنافسة» تشمل كل اتفاقية أو اتفاق أو عقد سواء كان مكتوبًا أو شفهيًا يمنع أو يقيد العامل أو المتعاقد المستقل من الانخراط في مهنة أو تجارة أو عمل قانوني من أي نوع، وتشمل «اتفاقية عدم المنافسة» أيضًا كل اتفاقًا يحظر بشكل مباشر أو غير مباشر قبول أو تنفيذ معاملة مع عميل.

إلا أن القانون الجديد لا يحظر بعض الاتفاقيات حيث نص على أنه لا تشمل «اتفاقية عدم المنافسة» وفقًا لهذا البند ما يلي من اتفاقيات حيث يلتزم العامل بتنفيذها: أ- اتفاقية عدم التحريض. ب- اتفاقية السرية. ج- اتفاقية حظر استخدام أو الإفصاح عن الأسرار التجارية أو الاختراعات. د- كل اتفاقية يدخل فيها شخص يشتري أو يبيع سمعة تجارية لشركة أو يكتسب أو يتخلص من المنفعة التي يمتلكها، ولكن فقط إذا كان الشخص الذي يوقع الاتفاقية يشتري أو يبيع أو يكتسب أو يتخلص من منفعة تمثل ١٪ أو أكثر من قيمة الأعمال التجارية، ويُقصد في الحالة الأخيرة بيع منفعة أو حصة في العمل أو الكيان التجاري.

ويُقصد باتفاقية عدم التحريض وفقًا للبند (٥) هي اتفاقية بين صاحب العمل والعامل تحظر التحريض من قبل العامل عند إنهاء عقد العمل، أ- لأي عامل من العاملين لدى صاحب العمل على ترك العمل مع صاحب العمل، أو ب- لأي عميل حالي لصاحب العمل على التوقف أو تقليل مدى الأعمال التي يقوم بها مع صاحب العمل.

### ثالثًا فترة القيد:

وفقًا للفصل الثالث RCW ٤٩,٦٢,٠٢٠ (٢) يجب على المحكمة افتراض أن أية اتفاقية لعدم المنافسة لفترة تتجاوز ثمانية عشر شهرًا بعد إنهاء العمل تعتبر غير معقولة وغير قابلة للتنفيذ. لكن يمكن دحض هذا الافتراض عن طريق إثبات واضح ومقنع بأن الفترة الأطول من الثمانية عشر شهرًا تعتبر ضرورية لحماية أعمال صاحب العمل أو سمعته التجارية، فإذا كانت اتفاقية عدم المنافسة تتجاوز مدة ثمانية عشر شهرًا بعد انتهاء عقد

<sup>(132)</sup>Hiraiwa, Takuya and Lipsitz, Michael and Starr, Evan, Do Firms Value Court Enforceability of Noncompete Agreements? A Revealed Preference Approach (May 2, 2024), p. 4. Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=4364674> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.4364674>

<sup>(133)</sup><https://lawfilesexst.leg.wa.gov/biennium/2023-24/Pdf/Bills/Session%20Laws/Senate/5935-S.SL.pdf?q=20240720032128>

تاريخ الدخول: ٢٠ يوليو ٢٠٢٤.

العمل فإنها تعتبر غير معقولة وغير قابلة للتنفيذ، وبالتالي يخرج العامل من الحظر المفروض وفق تلك الاتفاقية. فالقانون يعتد بمعيار المعقولة في اتفاقية عدم المنافسة، إلا أن صاحب العمل يستطيع دحض هذا القول بإثبات أن تلك الفترة ضرورية لحماية أعماله أو سمعته التجارية.

على أنه وفقاً لمعيار المعقولة، إذا وجدت المحكمة أن الاتفاقية غير معقولة أو كان جزء فيها غير معقول، فإنها تستطيع إصلاح ذلك وفقاً للفصل الخامس RCW ٤٩,٦٢,٠٨٠ (٣)، وإذا قامت المحكمة بإصلاح الاتفاقية أو إعادة صياغتها أو تعديلها أو تنفيذها جزئياً، فيجب على صاحب العمل دفع تعويضات للشخص المتضرر أو غرامة قانونية قدرها خمسة آلاف دولار، أيهما أكبر.

كذلك وفقاً للفصل الخامس RCW ٤٩,٦٢,٠٨٠ (٢) إذا قررت المحكمة في اتفاقية عدم المنافسة أن الاتفاقية تُخالف هذا القانون، يجب على المخالف دفع تعويضات للشخص المتضرر أو غرامة قانونية قدرها خمسة آلاف دولار، أيهما أكبر.

### المطلب الخامس: قانون مقاطعة كولومبيا

في ٢٠٢٠ قامت مقاطعة كولومبيا بتعديل قانونها الخاص بالعمل<sup>(١٣٤)</sup> بحيث يدخل هذا التعديل حيز النفاذ في الأول من أكتوبر ٢٠٢٢، وهو يحظر فرض شروط عدم المنافسة والسياسات الخاصة بعدم المنافسة واعتبارها أمراً غير قانوني بالنسبة لأصحاب الأعمال. فالقانون الجديد والخاص بمقاطعة كولومبيا يحظر على أصحاب الأعمال فرض شروط عدم المنافسة للعاملين بالولاية، والذين يبلغ أجرهم أقل من مائة وخمسين ألف دولار سنوياً. إلا أن هذا الشرط يظل صحيحاً لمن يبلغ أجره أو يزيد عن مائة وخمسين ألف دولار سنوياً حيث يخضع لشرط عدم المنافسة ولكن لمدة سنة واحدة وبشرط أن يتم إخطار العامل مسبقاً بهذا البند، وكذلك باستثناء المختصين بالطب والذين يبلغ أجرهم مائتين وخمسين ألف دولار سنوياً حيث يظلوا خاضعين لشرط عدم المنافسة ولكن لمدة عامين<sup>(١٣٥)</sup>، كما قرر القانون مسؤولية صاحب العمل عن تعويض العمال لديه عن أية مخالفة لهذا القانون، وقرر كذلك عقوبات إدارية تصل إلى ألف دولار عن مخالفته<sup>(١٣٦)</sup>.

### أولاً النطاق الشخصي للحظر:

وفقاً لقانون مقاطعة كولومبيا، عنوان ٣٢ «العمل»، الفصل (٥ ب) اتفاقيات حظر عدم المنافسة، المادة ٣٢ - ٥٨١ - ١ والخاص بالتعريفات، بند (٦) العامل المعني هو العامل دون الأجر العالي الذي: ١. يقضي أكثر من ٥٠٪ من وقت عمله لمصلحة صاحب العمل للعمل في المقاطعة، أو ٢. يعتمد عمله لمصلحة صاحب العمل على التواجد في المقاطعة، ويقضي العامل بانتظام جزءاً كبيراً من وقت عمله لمصلحة صاحب العمل في المقاطعة ولا يزيد عن ٥٠٪ من وقت عمله لمصلحة هذا صاحب العمل في ولاية قضائية أخرى.

<sup>(134)</sup> D.C. Act 24 - 552. Non - Compete Clarification Emergency Amendment Act of 2022, [https://code.dccouncil.gov/us/dc/council/acts/24-552#%C2%A72\(a\)](https://code.dccouncil.gov/us/dc/council/acts/24-552#%C2%A72(a)). تاريخ الدخول: ١١ يوليو ٢٠٢٤.

<sup>(135)</sup> & Limitations on non-compete Provisions for highly compensated employees 32 - 581. 03. a 1 - C - (i), (ii). <https://code.dccouncil.gov/us/dc/council/code/titles/32/chapters/5B>. تاريخ الدخول: ١١ يوليو ٢٠٢٤.

<sup>(136)</sup> Dau-Schmidt, Kenneth G.; Sun, Xiaohan; and Jones, Phillip J., *ibid*, p. 628.

ووفقاً لذلك يحظر تنفيذ شرط عدم المنافسة في مواجهة العامل المعني وهو الذي يقضي ٥٠٪ من وقت عمله لمصلحة صاحب العمل، على أن القانون يشترط كذلك أن يبلغ أجره أقل من ١٥٠ ألف دولار سنوياً، وإذا كان العامل مختصاً طبيياً فيشترط أن يبلغ أجره السنوي أقل من ٢٥٠ ألف دولار سنوياً، وعلى العكس من ذلك إذا زاد أجره السنوي عن المحدد يجب تطبيق شرط عدم المنافسة.

ويُقصد بالعامل المختص طبيياً وفقاً لبند (١٢) المختص طبيياً هو العامل ذو الأجر العالي والذي يعمل أساساً في تقديم الخدمات الطبية، والذي يتلقى تعويضاً إجمالياً بمبلغ يساوي أو يزيد عن مائتين وخمسين ألف دولار. كما يُقصد بالتعويض الإجمالي أي كامل أجره السنوي وفقاً للبند (١٣) فالحد الأدنى للتعويض السنوي المؤهل هو: ١. ١٥٠ ألف دولار أو ٢. ٢٥٠ ألف دولار إذا كان العامل مختصاً طبيياً.

### ثانياً النطاق الموضوعي للحظر:

وفقاً للمادة ٣٢ - ٥٨١ - ٢ والخاصة بحظر بنود عدم المنافسة للعاملين المعنيين فإنه بداية من الأول من أكتوبر ٢٠٢٢، لا يجوز لأي صاحب عمل أن يُطالب أو يطلب من العامل المعني توقيع اتفاقية أو الامتثال لسياسة مكان العمل التي تتضمن بند عدم المنافسة؛ حيث يعتبر بند عدم المنافسة باطلاً بموجب القانون وغير قابل للتنفيذ. كما أن صاحب العمل الذي يحاول تنفيذ بند عدم المنافسة الباطل يُعتبر مسئولاً عن التعويض لكل عامل حاول صاحب العمل تنفيذ بند عدم المنافسة الباطل في مواجهته بمبلغ لا يقل عن ألف وخمسمائة دولار، ويُسأل كذلك عن التعويض عن أي انتهاك يحدث تبعاً لذلك بالمخالفة لنصوص القانون، كما هو موضح في المواد ٣٢ - ٥٨١ - ٠٢ (أ) (٢)، ٣٢ - ٥٨١ - ٠٣ (أ)، ٣٢ - ٥٨١ - ٠٤ (د) (٢) (أ).

ووفقاً لقانون مقاطعة كولومبيا، عنوان ٣٢ «العمل»، الفصل (٥ ب) اتفاقيات حظر عدم المنافسة، المادة ٣٢ - ٥٨١ - ١ تعريفات، بند (١٤)، فإن اتفاقية عدم المنافسة محل الحظر تعني التعاقد بين صاحب العمل والعامل، والذي يتضمن نصاً واحداً أو أكثر يتضمن بند عدم المنافسة، على أنه يُشترط في تلك الاتفاقية أن تكون مكتوبة أو منصوصاً عليها في لائحة أو سياسة مكان العمل، فوفقاً للبند (١٥) بند عدم المنافسة هو بند في اتفاقية مكتوبة أو في سياسة مكان العمل يحظر على العامل أداء عمل آخر بمقابل أو يحظر تشغيل العامل لعمله الخاص.

وإذا كانت اتفاقية عدم المنافسة تعتبر باطلة وغير قابلة للتنفيذ في مواجهة العامل، إلا أنها تظل صحيحة وقابلة للتنفيذ استثناءً في عدة حالات، حيث نص المشرع على أن بند عدم المنافسة الباطل لا يشمل البند المتضمن شرط عدم المنافسة بالنسبة لبائع العمل التجاري مع المشتري حسن النية، وكذلك لا يشمل شرط عدم المنافسة الذي يُقيد ويحظر العامل من الإفصاح عن المعلومات السرية الخاصة بصاحب العمل، حيث نص القانون على أن مصطلح «بند عدم المنافسة» لا يشمل أي بند قانوني آخر:

أ- يكون متضمناً أو يتم تنفيذه بالتزامن مع اتفاقية بين بائع عمل تجاري وواحد أو أكثر من مشتري هذا العمل، حيث يوافق البائع على عدم المنافسة مع مشتري هذا العمل.

ب- الذي يحظر أو يُقيد العامل من الإفصاح عن أو استخدام أو بيع أو الوصول إلى المعلومات السرية الخاصة بصاحب العمل أو المعلومات المملوكة لصاحب العمل.

ولكي تكون تلك الاتفاقية أو البند المتضمن شرط عدم المنافسة صحيحة وناظمة، لا بد أن تكون محددة نطاق القيد التنافسي بمدة سنة أو سنتين، كما سبق التوضيح، وأن تكون الاتفاقية مكتوبة، ويجب إخطار العامل ببند عدم المنافسة وفقاً للمادة ٣٢ - ٥٨١ - ٣ والخاصة بالقيود على بنود عدم المنافسة للعاملين ذوي الأجور العالية.

فوفقاً للمادة ٣٢ - ٥٨١ - ٣، أ- لكي تكون اتفاقية عدم المنافسة بين صاحب العمل والعامل ذي الأجر العالي، والموقعة في أو بعد الأول من أكتوبر ٢٠٢٢ صحيحة وقابلة للتنفيذ،

١- يجب أن تُحدد الاتفاقية:

أ. نطاق القيد التنافسي المهني، بما في ذلك ماهية الخدمات أو الأدوار أو الصناعة أو الكيانات المنافسة التي يُحظر على العامل أداء العمل فيها أو لمصلحتها.

ب. القيود الجغرافية للعمل الذي يتم تقييده..

ج. ١- إذا لم يكن العامل متخصصاً طبيًا، يجب ألا يتجاوز شرط عدم المنافسة ٣٦٥ يومًا من تاريخ انفصال العامل من العمل مع صاحب العمل، أو

٢- إذا كان العامل متخصصاً طبيًا، يجب ألا يتجاوز شرط عدم المنافسة ٧٣٠ يومًا من تاريخ انفصال العامل عن العمل مع صاحب العمل.

٢- يجب أن يُقدم صاحب العمل بند عدم المنافسة للعامل كتابيًا: أ. على الأقل خلال ١٤ يومًا قبل بدء العمل لدى صاحب العمل.

كما أن المادة ٣٢ - ٥٨١ - ٣، ب- تقرر أنه يجب على صاحب العمل تقديم إخطار للعامل ذي الأجر العالي كلما اقترح عليه بند عدم المنافسة.

### المطلب السادس: قانون ولاية ميريلاند

قامت ولاية ميريلاند بتعديل قانون العمل الخاص بها بحيث يدخل التعديل حيز النفاذ في الأول من يونيو ٢٠٢٤ بعد الموافقة عليه في ٢٥ أبريل ٢٠٢٤<sup>(١٣٧)</sup>، بحيث لا يخضع العاملون في مجال الرعاية الصحية لشرط عدم المنافسة. حيث تم تعديل الفصل ٣٧٨ من مشروع القانون رقم ١٣٨٨، بشأن العمل والتوظيف - بنود عدم المنافسة وتضارب المصالح - بنود للعاملين في المجال البيطري والرعاية الصحية ودراسة سوق الرعاية الصحية. وهذا بهدف تطبيق بعض الأحكام القانونية على العاملين في المجال البيطري والرعاية الصحية، والتي تنص على

<sup>(137)</sup> [https://mgaleg.maryland.gov/2024RS/Chapters\\_noln/CH\\_378\\_hb1388e.pdf](https://mgaleg.maryland.gov/2024RS/Chapters_noln/CH_378_hb1388e.pdf)

كونها تتعارض مع السياسة العامة للولاية، وإنشاء بعض المحظورات المتعلقة ببنود عدم المنافسة وتضارب المصالح في عقود العمل والمستندات والاتفاقيات المماثلة للعاملين في مجال الرعاية الصحية.

### أولاً النطاق الشخصي للحظر:

وفقاً للبند الأول وللمادة ٣-٧١٦ الخاصة بالعمل والتوظيف أ. ١ (i) ١، ٢، ٣، فإن قانون ولاية ميريلاند يحظر جميع اتفاقيات عدم المنافسة أي يحق للعامل منافسة صاحب العمل في نفس نشاطه، وهذا بالنسبة للعامل الذي يبلغ أجره ما يُعادل أو يقل عن ١٥٠٪ من معدل الحد الأدنى للأجور في الولاية، وأي عامل يحصل على عقد عمل ويكون مرخص له للعمل كطبيب بيطري أو تقني بيطري، وكذلك أي عامل يعمل في مجال الطب بشرط توافر الشروط التالية: ١- أن يحمل العامل ترخيصاً بموجب قانون المهنة الصحية، أو ٢- أن يكون العامل يعمل في وظيفة توفر رعاية مباشرة للمرضي، و ٣- يكسب ما يُعادل أو أقل من ٣٥٠ ألف دولار في إجمالي التعويض السنوي.

على أنه وفقاً للمادة ٣-٧١٦ أ. ٢، لا تطبق هذه المادة على عقد العمل أو اتفاقية فيما يتعلق بأخذ أو استخدام قائمة العملاء أو المرضى أو أية معلومات تتعلق بالعملاء أو المرضى.

ووفقاً للمادة ٣-٧١٦ أ. ٣، فإن أي بند لعدم المنافسة أو تضارب المصالح في عقد العمل أو مستند مماثل أو اتفاقية تقيد قدرة العامل على الدخول في عمل جديد مع صاحب عمل جديد، أو أن يصبح عاملاً مستقلاً في نفس العمل أو التجارة يُعتبر باطلاً بطلاناً مطلقاً باعتباره يتعارض مع السياسة العامة للولاية.

### ثانياً النطاق الموضوعي للحظر:

وفقاً للبند الأول وللمادة ٣-٧١٦ ب. ٢ (i) (ii)، فإن المشرع وضع عدة قيود لاعتبار شرط عدم المنافسة صحيحاً وقابلاً للتنفيذ، حيث يجب ألا تتجاوز مدة القيد سنة واحدة من آخر يوم عمل، كذلك يجب أن يتقيد هذا البند من الناحية الجغرافية حيث يجب ألا يتجاوز نطاق القيد ١٠ أميال من مكان العمل الرئيسي، وعلى هذا يعتبر شرط عدم المنافسة باطلاً، ويحق للعامل منافسة صاحب العمل بعد انتهاء مدة القيد داخل وخارج المنطقة الجغرافية المقيدة وهي عام واحد.

### الخاتمة

يعتبر شرط عدم المنافسة في القانون المصري والأمريكي على السواء، من الشروط الجوهرية التي يُدرجها صاحب العمل في عقد العمل؛ حماية لمصالحه التجارية ولأسرار عمله ولمنع منافسة العامل له في نفس نشاطه، والتي نص عليها القانون صراحةً اعترافاً منه بضرورة حماية مصالح صاحب العمل التجارية، إلا أن هذا الشرط يظهر مؤخراً بقوة في مساسه بحق العمل وحرية العامل في المنافسة، وعلى الرغم من أن المشرع يتطلب أن يكون هذا القيد نسبياً، إلا أنه في القانون الأمريكي، اتضح أنه يُعيق حركة ونشاط سوق العمل وسوق المنافسة بالنسبة للعاملين، بل ويؤثر على الاقتصاد الأمريكي، فهو سلاح ذو حدين أحدهما إيجابي والآخر سلبي.

وبعد أن كان المشرع يعتبر حماية مصلحة صاحب العمل هي الأولى بالاعتبار والحماية، اتجه مؤخراً لحماية مصلحة العامل إضراراً بصاحب العمل، فاتجه إلى الحظر النهائي لهذا الشرط وفقاً للقاعدة النهائية والجديدة الصادرة عن لجنة التجارة الفيدرالية، ومع استثناء حالة بيع العمل التجاري حماية لحسن نية المشتري.

فإذا كان قانون العمل يقوم على الموازنة بين مصالح رب العمل والعامل، فلا نعتقد أن حظر شرط عدم المنافسة كلفة وإباحة استخدام أسرار المنشآت وأصحاب العمال من شأنها رواج المنافسة بل الواضح أنها ستؤدي لخسائر فادحة لأصحاب الأعمال ومن شأنها زعزعة الثقة بين صاحب العمل والعاملين لديه وهو ما لا يتلاءم مع حالة الاقتصاد المصري في الفترة الأخيرة.

بالإضافة إلى أن قيود عدم المنافسة وفقاً لقانون العمل المصري بعد انتهاء عقد العمل تحفظ للعامل حرته في العمل وتضون مصالح صاحب العمل من المنافسة غير المشروعة، حيث أن المشرع يشترط أن يكون قيد عدم المنافسة محددًا بمدة معينة ومعقولة ولا يجوز أن يكون القيد مؤبدًا، وهو من شأنه استرداد العامل لحرته في العمل بعد انتهاء تلك المدة. كما يشترط أن يكون المنع مقتصرًا على النطاق الذي يُباشر فيه صاحب العمل نشاطه فقط، فإذا تخطي القيد مداه من حيث النطاق كان الشرط باطلًا، ولا يشمل القيد إلا الأعمال التي يمارسها صاحب العمل فقط، أما القيام بما عداها من الأعمال فلا تمس المصالح المشروعة لصاحب العمل.

كما اتجه الفقه الأمريكي إلى محاولة إظهار المخاطر التي قد تظهر من تطبيق تلك القاعدة الجديدة<sup>(١٣٨)</sup>، حيث أنها:

أولاً تُخالف مبدأ حرية التعاقد والتي يُقصد بها رضا أطراف التعاقد على بنوده، حيث إنه بناءً على تلك القاعدة وبعد تدخل اللجنة الفيدرالية يُقيد حرية العامل في الدخول في اتفاقيات تتضمن شرط عدم المنافسة.

ثانيًا يؤثر على الاقتصاد الأمريكي بطريقة سلبية، حيث يجعل أصحاب الأعمال يمتنعون عن تدريب العاملين لديهم؛ حتى لا يستخدم العامل ما تم استثماره من تدريب ويسعى للعمل لدى صاحب عمل جديد وبدون مسئولية قانونية في مواجهته وفقاً للقاعدة الجديدة.

ثالثًا يؤدي إلى الإضرار بمصلحة أطراف التعاقد والذي يتضح مثلاً في مهلة الإخطار باعتبارها مماثلة لبند عدم المنافسة، حيث يستمر صاحب العمل في دفع راتب العامل رغم انتهاء مدة تعاقدته مقابل التزام العامل بعدم المنافسة، وهو بنداً مقررًا لمصلحة العامل، ولكن حظر أعمال هذا البند الذي ارتضاه أطراف التعاقد يؤدي للإضرار بهما سويًا.

وإن كانت تلك العيوب لا تمنع من الاعتراف بمميزات القاعدة الجديدة<sup>(١٣٩)</sup>، حيث إنها:

أولاً تؤكد على أن حرية التعاقد ليست حقًا مطلقًا، حيث إن تلك الحرية تستتبع إلغاء القيود التعسفية،

<sup>(138)</sup> Stephen Fox, *ibid*, p. 625,626.

<sup>(139)</sup> Stephen Fox, *ibid*, p. 626, 627, 628, 629, 630.

والتي منها قيود اتفاقيات عدم المنافسة وليس إلغاء القوانين المعقولة، والتي تُطالب بإعمال معيار المعقولة عند تطبيق قيود عدم المنافسة.

ثانياً تُظهر الدراسات أن هذا الحظر سوف يؤدي إلى زيادة متوسط الدخل للعاملين في عدد من القطاعات<sup>(١٤٠)</sup>.

ثالثاً اتجاه أصحاب الأعمال إلى استخدام اتفاقيات عدم الإفصاح بدلاً من اتفاقيات عدم المنافسة؛ لتخوفهم من فقدان الأسرار التجارية، حيث وفقاً لاتفاقيات عدم الإفصاح لا يمكن للعامل مشاركة الأسرار التجارية مع صاحب العمل الجديد.

رابعاً إصدار القاعدة الفيدرالية بحظر اتفاقيات عدم المنافسة يؤدي إلى وجود قاعدة واحدة موحدة يلتزم بها جميع أصحاب الأعمال وكذلك السلطات القضائية، وهذا من شأنه التغلب على التباين السابق في القوانين المختلفة والأحكام الخاصة بشروط عدم المنافسة ومدى قابليتها للتنفيذ من عدمه.

وعلى الرغم من تلك المميزات لقاعدة حظر شرط عدم المنافسة، نجد مؤخراً صدور الحكم النهائي في قضية "Ryan" والسابق توضيحها، في ٢٠ أغسطس ٢٠٢٤ وقبل دخول القاعدة الجديدة حيز النفاذ، ورغم إقرار الحكم في حيثياته أن ما يقارب من ٣٠ مليون عامل أمريكي يخضع لاتفاقيات عدم المنافسة، إلا أنه قرر إلغاء القاعدة الجديدة الخاصة بحظر اتفاقيات عدم المنافسة حيث أن تلك القاعدة لن تُنفذ أو تدخل حيز النفاذ في التاريخ المحدد في ٤ سبتمبر ٢٠٢٤ أو بعده، وهذا الحكم «له تأثير على المستوى الوطني» "nationwide effect"، و«غير مقيد للأطراف فقط» "not party - restricted"، بل «يؤثر على جميع الدوائر القضائية على قدم المساواة»<sup>(١٤١)</sup> "affects persons in all judicial districts equally" باعتبار أن اللجنة تفتقر إلى سلطة إصدار تلك القواعد الموضوعية فيما يتعلق بالمنافسة غير المشروعة، كما أنها لم تقدم أدلة كافية تبرر سبب اختيارها فرض حظر شامل على اتفاقيات عدم المنافسة والذي يمنع إبرام أو تنفيذ أي اتفاقية تقريباً بما يجعل القاعدة تعسفية وغير مدروسة بشكل جيد، "The Rule was arbitrary and capricious".

"The Court sets aside the Non-Compete Rule. Consequently, the Rule shall not be enforced or otherwise take effect on its effective date of September 4, 2024 or thereafter"<sup>(142)</sup>.

## التوصيات

١. التأكيد على أهمية وضرة التزام العامل بالحفاظ على أسرار صاحب العمل سواء كانت سرية بطبيعتها أو وفقاً للتعليمات الكتابية الصادرة من صاحب العمل وكذلك الحفاظ على أسرار العمل الصناعية والتجارية سواء أثناء سريان مدة العقد أو حتى بعد انقضاء العقد.

<sup>(140)</sup>Raskovich, Alexander and Kobayashi, Bruce H. and Lipsky, Abbott B. and Wright, Joshua D. and Yun, John M., *ibid*, p. 4.

<sup>(141)</sup>Ryan LLC v. FTC (2024) 3:24-CV-00986-E, p. 26.

<sup>(142)</sup>Ryan LLC v. FTC (2024) 3:24-CV-00986-E, p.1, 4,7,27.

٢. التأكيد على أهمية وضرورة التزام العامل بشرط عدم المنافسة أثناء سريان مدة العقد وكذلك بعد انقضاء مدة العقد، ومع مراعاة القيود التي وضعها المشرع فيما يتعلق بشرط عدم المنافسة ما بعد انتهاء علاقة العمل والتي منها أن يكون القيد مقصوراً من حيث الزمان والمكان ونوع العمل على القدر الضروري لحماية مصالح رب العمل التجارية المشروعة.
٣. إذا لجأ المشرع المصري إلى تطبيق القاعدة الجديدة الصادرة عن لجنة التجارة الفيدرالية، فلا بد من دراسة أثر تطبيق القوانين الجديدة الخاصة بالعمل والصادرة عن الولايات الأمريكية المختلفة من حيث تطبيقها للحظر الوارد في القاعدة الجديدة الصادرة عن لجنة التجارة الفيدرالية، وأثره كذلك على ذوي الأجور المنخفضة، وأثر ذلك على حماية المصالح التجارية المشروعة لأصحاب الأعمال.
٤. إذا لجأ المشرع المصري إلى تطبيق القاعدة الجديدة الصادرة عن لجنة التجارة الفيدرالية، فلا بد من توضيح أن هذا الحظر لا يحول دون صحة اتفاقيات عدم الإفصاح عن الأسرار التجارية ومعلومات العملاء التي اطلع عليها العامل أثناء مدة عمله، وعدم تحريض العاملين علي ترك العمل ومنافسة صاحب العمل، وكذلك استقطاب عملاء صاحب العمل لمصلحة العامل الشخصية.
٥. التأكيد على أهمية دور المحاكم في تعديل اتفاقيات عدم المنافسة في حالة حظر تطبيقها، بحيث يُسمح للمحاكم بإصلاح تلك الاتفاقيات وإعادة صياغتها أو حتى تنفيذها جزئياً بحيث يتم تنفيذها بالقدر المعقول ومع مراعاة ضرورة إثبات حسن نية القائم على وضع اتفاقية عدم المنافسة.
٦. أهمية دراسة المبادئ المنبثقة عن «مبدأ القلم الأزرق» وفقاً للمحاكم الأمريكية، ومقارنتها بدور المحاكم في القانون المصري فيما يتعلق بالشروط التعاقدية.