التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل

علي حسين الجيلاني حسين[1]
aljeilani2014@gmail.com

الملخص

التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل من الآثار المهمة التي تترتب على عقد العمل، حيث تعدُّ حقاً من حقوق صاحب العمل حتى لا يقوم العامل بإلحاق الضرر بصاحب العمل نتيجة لاطلاعه على الأسرار والمعلومات التي تحصل عليها نتيجة عمله مع صاحب العمل، وتأتي أهمية الدراسة من تعارض هذا الالتزام مع حق العامل في اختيار العمل الذي يناسبه، وضرورة الموازنة بين هاتين المصلحتين، وقد تناول الفقه والقانون تنظيم عدم منافسة العامل لصاحب العمل من حيث جواز الاتفاق على ذلك، والشروط التي تحكم هذا الاتفاق، وسقوطه، هدفت هذه الدراسة إلى النظر في التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل من حيث التعريف بهذا الالتزام وكيفية الاتفاق عليه، وشروطه، والآثار التي تترتب عليه، وسقوط الاتفاق على عدم المنافسة، اتبعت هذه الدراسة المنهجين الاستقرائي التحليلي، والمقارن. توصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها: إنَّ أصحاب العمل يقومون بتضمين شرط عدم المنافسة في بنود عقد العمل، وقد أجازت التشريعات بأن تتضمن مثل هذه الشروط بحيث تحفظ الحقوق صاحب العمل لكن في الوقت نفسه يجب أن يكون الاتفاق عليه بصورة لا تتعارض مع مصالح العامل أو تضرّ به، أوصت الدراسة بعدة توصيات منها: ضرورة تنظيم تشريعات حالات سقوط الالتزام بعدم المنافسة نظراً لأهميتها للعامل؛ لأنّها تشكل حماية للعامل من تعسف صاحب العمل، بحيث لا يتضرر العامل من التصرفات التي يمكن أن تنشأ من جانبه.

[1]أستاذ مشارك - كلية القانون، قسم القانون الخاص. - جامعة الجزيرة

مقدمة

عقد العمل من العقود الملزمة للجانبين، حيث يلزم العامل بالعديد من الالتزامات- قد تكون هذه الالتزامات متفق عليها في عقد العمل أو نص عليها القانون- يخول لصاحب العمل الحق في طلب إنهاء العقد والتعويض عن الضرر الذي يكون قد لحق به جراء إخلال العامل بأيٍ من هذه الالتزامات، ويعدُّ الالتزام بعدم المنافسة أثناء العقد وبعد انتهائه مرتبطاً ارتباطاً وثيقاً بالتزامه بالمحافظة على أسرار ذلك العمل، فقد سبق أن قام الأجير بالعمل لحساب شخص معين قد يمكنه من التعرف على أسرار هذا العمل، وتسرب هذه الأسرار إلى الغير وبصفة خاصة المنافسين، من شأنه الإضرار بمصالح رب العمل.

وحماية لمصالحهم يلجأ أصحاب الأعمال في كثير من الأحيان إلى النص في عقود العمل على شروط لعدم منافستهم من جانب العمال الذي يتعاقدون معهم، وأجازت التشريعات أن تتضمن العقود مثل هذه الشروط، ولكن في الوقت نفسه وضعت لها قيوداً حتى لا يتضرر منها العامل لكونها تمس بحرية العمل وهو من الحقوق المكفولة للعامل.

أهمية الدراسة:

تأتي أهمية الموضوع في الآتي:

1/ إنّ حرية العمل مكفولة قانوناً للعامل، وله كامل الحرية في العمل أو، إنهاء عمله أو العمل مع من يختار.

2/ هناك بعض القيود التي يتفق عليها المتعاقدون أو يفرضها القانون تؤدي إلى الحد من حرية العمل، ومنها حالة انتهاء عقد العمل أو الارتباط بعمل آخر؛ إما لحسابه الخاص أو لحساب صاحب عمل آخر؛ وذلك فيما يتعلق بعدم منافسة صاحب العمل.

3/ قيود عدم منافسة صاحب العمل من جانب العامل تحتوى الموازنة بين شقين هما: عدم تقييد حرية العامل في العمل، وعدم الإضرار بصاحب العمل جراء المنافسة.

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى النظر في الآتي:

1/ التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل من حيث التعريف بهذا الالتزام.

2/ كيفية الاتفاق على الالتزام بعدم المنافسة وشروطه.

3/ الآثار التي تترتب على الالتزام بعدم المنافسة، وسقوط الاتفاق على عدم المنافسة.

مشكلة الدراسة: صيغت مشكلة الدراسة للإجابة عن الأسئلة الآتية:

1/ ما مفهوم الالتزام بشرط عدم المنافسة في القانون؟.

2/ هل هناك ما يمنع قانوناً أن يقوم العامل بممارسة النشاط نفسه الذي كان يمارسه صاحب العمل الذي أنهى عقده، أو أن يعمل لدى صاحب عمل أخر يمارس نشاطه في المجال نفسه؟

3/ هل هاك تعارض بين هذا الحق مع مصالح صاحب العمل الذي قد يصيبه ضرر من جراء منافسة العامل له من خلال المعلومات والأسرار التي اطلع عليها خلال عمله مع صاحب العمل؟

منهج البحث:

اتبعت هذه الدراسة المنهج الوصفي الاستقرائي التحليلي، حيث نقوم بعرض موضوع الدراسة واستعراض الأدبيات التي صيغت في المجال، ثم تحليلها، وإيراد رأينا فيها، واستخلاص بعض النتائج والتوصيات، والمقارنة كلما كانت هناك ضرورة.

هيكلة الدراسة :

المبحث الأول: مفهوم التزام العامل بعدم المنافسة في القانون:

المطلب الأول: ماهية الالتزام بعدم المنافسة

المطلب الثاني: شروط صحة الاتفاق على عدم المنافسة

المبحث الثاني: آثار الالتزام بعدم المنافسة وسقوطه:

المطلب الأول: أثر الالتزام بعدم المنافسة

المطلب الثاني: سقوط الاتفاق على الالتزام بعدم المنافسة

المبحث الأول

مفهوم التزام العامل بعدم المنافسة في القانون

المطلب الأول: ماهية الالتزام بعدم المنافسة

الالتزام بعدم المنافسة لا يعنى ضمناً تسخير العامل أو استعباده لمصلحة مشروع صاحب العمل، أو احتكار نشاطه، أو إلغاء حريته في العمل بما يخالف الأعراف والدساتير، إذ يكون للعامل الحق في الاستفادة من أوقات فراغه على النحو الذي يرضيه سواء في الراحة أو الترفيه أو العمل لحسابه أو لحساب الغير ما لم يتفق صاحب العمل معه على خلاف ذلك، أو يكون في العمل الآخر منافسة لصاحب العمل الأول[2] فهو يشكل قيداً على حرية العمل أو حرية التجارة، التي تعد أحد المظاهر للحرية الفردية، كما أنَّه يهدد العامل في مورد رزقه ؛ ذلك أنَّه لا يجيد- في الغالب- سوى مهنة واحدة، مما يجعل من شرط عدم المنافسة وسيلة للضغط عليه للبقاء في خدمة صاحب العمل، حيث يمتنع عليه الاستقلال بنشاط خاص به، أو العمل في ذات المهنة لدى صاحب عمل آخر[3] .

[2]- حسام الأهواني، شرح قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، (1991م)، ص471 .

[3]- محمد حسين منصور، قانون العمل، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، (2011م)، ص311 .

الالتزام بعدم المنافسة يستوجب خلال تنفيذ العقد ألا ينشئ العامل أو يطور بشكل مباشر أو غير مباشر نشاطاً منافساً لنشاط صاحب العمل منذ التحاقه بالعمل؛ وذلك حماية لمصلحة المشروع فيمتنع على العامل أن يستغل المعلومات أو المعرفة أو الطرائق الفنية بالمشروع لخدمة مشروع آخر خاص بالغير، أو به هو شخصياً[4] .

غير أنَّ العامل بحكم عمله قد يقف على أسرار صاحب العمل، ويتعرف على عملائه ويقف على أسرار العمل، ويتصور أن يلجأ العامل بعد انتهاء عقد العمل، أما لاستغلال هذه الأسرار لصالحه الشخصي منافساً لصاحب العمل في مجال النشاط الذي يباشره، أو أن يستخدم هذه الأسرار لصالح صاحب العمل الذي التحق بخدمته بعد انتهاء عقد العمل. وأمام هذا الفرض، كان على المشرع أن يضع القواعد المنظمة لعلاقة صاحب العمل بالعامل بعد انتهاء العقد بما يحفظ للعامل حريته في العمل، ويحمى مصالح صاحب العمل من المنافسة غير المشروعة التي يلجأ إليها العامل[5].

أصحاب الأعمال يلجؤون إلى النص في عقود العمل على التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل حتى بعد انتهاء العقد، وقد أجازت التشريعات أن تتضمن عقود العمل مثل هذا الالتزام، ولكن لما كان هذا الالتزام يمثل قيداً على حرية العمل، وقد يلجأ صاحب العمل إلى استغلاله على نحو يضر بمصلحة العامل، فقد حدَّد المشرع نطاق هذا الالتزام بقيود معين، حيث يشترط لصحة هذا الالتزام المنصوص عليه في عقد العمل أن يكون العامل بالغاً سن الرشد وقت

[4]- صلاح محمد أحمد دياب، التزام العامل بالأمانة والإخلاص في علاقات العمل الفردية، دار الكتب القانونية،القاهرة، (2010م) ، ص138 .

[5]- أحمد حسن البرعي، الوسيط في القانون الاجتماعي، الجزء الثاني، شرح عقد العمل الفردي، دار النهضة العربية، القاهرة، (2003م)، ص605 .

إبرام العقد. كما يشترط أن يكون التزام العامل بعدم المنافسة مقيداً من حيث الزمان والمكان، ونوع العمل بالقدر الضروري لحماية صاحب العمل المشروعة[6]

أجاز المشرع لصاحب العمل أن يضمن عقد العمل شرطاً بموجبه لا يجوز للعامل بعد انتهاء عقد العمل منافسة صاحب العمل، وقد عني المشرع عناية خاصة بتنظيم أحكام هذا الاتفاق، حتى لا يصبح قيداً مؤبداً ومطلقاً على حرية العامل الذي قد يضطر لقبوله عند بدء التعاقد رغبة في الحصول على العمل[7] .

العامل يحظر عليه أن يعمل لحساب شركة منافسة مما يضر بمصلحة المشروع، أياً كانت صورة العمل أو النشاط الذي يأتيه العامل حتى ولو كان ذلك في شكل تحويل أحد عملاء المشروع إلى مشروع آخر منافس بمناسبة رده على طلب هذا العميل الموجه إلى صاحب العمل، أو في صورة التقليل من شأن جودة الخدمات التي يقدمها صاحب عمله لعملائه عارضاً عليهم في المقابل شركة منافسة هي شركة زوجته، أو في صورة قيام أحد الأطر بحثّ العاملين تحت أمره، تارة من خلال الوعد وتارة من خلال الوعيد على الالتحاق بالعمل لدى شركة منافسة أو في صورة قيام العامل بالاشتراك مع غيره في استرداد وتسويق منتجات يمكنها أن تنافس المنتجات التي يقوم مشروع صاحب العمل بتصنيعها، أو استمرار مدير قسم الإنتاج في العمل الذي يعمل فيه من قبل فذلك يتنافى مع الالتزام بالأمانة والإخلاص[8] .

---

[6]- يس محمد يحي، قانون العمل المصري والسوداني، دار النهضة العربية، القاهرة، الطبعة الثالثة، (1991م) ، ص171 .

[7]- الحسن محمد محمد سباق، الوسيط في شرح أحكام قانون العمل الجديد والتأمينات الاجتماعية، الطبعة الأولي، دار النهضة العربية، القاهرة، (2009م) ، ص149 .

[8]- صلاح محمد أحمد دياب، التزام العامل بالأمانة والإخلاص في علاقات العمل الفردية، مرجع سابق، ص143 .

وفقاً لمقتضيات مبدأ حسن النية في تنفيذ عقد العمل، لا يجوز للعامل أن ينافس صاحب العمل، ويتمتع العامل أثناء الرابطة العقدية بحرية كاملة في استغلال وقت فراغه شريطة ألا يتعامل مع عملاء صاحب العمل، أو أن يعمل لدى صاحب عمل منافس، ويعدُّ بعض الفقه منافسة صاحب العمل خيانة للأمانة، وتعبيراً عن عدم اللياقة في التصرف، واعتماداً على هذا الوصف، تتقرر مشروعية طرد العامل الذي تأكد أنّه يعمل بمؤسسة منافسة لمؤسسة صاحب العمل الذي يعمل معه[9] .

وبما أنَّ كل فعل أدى إلى إلحاق ضرر أوجب الشارع رفع هذا الضرر؛ لذا يرى الباحث أنّ منافسة العامل لصاحب العمل تؤدي إلى إلحاق ضرر به يجب منعه، ومنافسة العامل لصاحب العمل تأخذ إحدى صورتين : أولهما : أن يقوم بالعمل لحسابه الخاص أو لحساب صاحب عمل آخر في أثناء العقد المتفق عليه ينافس به صاحب العمل الأول. ثانيهما: هو أن يعمل العامل لحسابه الخاص أو لحساب صاحب عمل آخر بعد انتهاء العقد ينافس به صاحب العمل، وبالقطع سوف يؤدي إلى إضرار بصاحب العمل.

المطلب الثاني: شروط صحة الاتفاق على عدم المنافسة:

أولاً: أهلية العامل:

يشترط في العقود بصورة أن تكون مكتملة الأركان، من حيث توافر الرضا والمحل والسبب في العقد، هذا بجانب أهلية الشخص المتعاقد؛ لذا يشترط إذن لصحة الاتفاق على شرط عدم المنافسة أهلية خاصة تختلف عن الأهلية اللازمة لإبرام عقد العمل بصفة عامة؛ وذلك حتى يستطيع العامل أن يدرك جيداً النتائج التي تترتب على هذا الاتفاق وخطورة هذا الشرط على مستقبله وحريته في العمل

[9]- فريدة العبيدي، السلطة التأديبية لصاحب العمل، دار الكتب القانونية، القاهرة، (2008م) ، ص79 .

بعد انتهاء العقد، فإذا كان يُكتفي بمجرد سن التمييز لكونه الأهلية اللازمة لإبرام عقد العمل، فإنّه يُتطلب لصحة شرط الاتفاق على عدم المنافسة أن يكون العامل بالغاً سن الرشد- هي سن السادسة عشرة- ولذلك فإنَّ كان عقد العمل الذي يبرمه عامل لم يبلغ سن الرشد ينعقد صحيحاً، وإلا أنَّ ما يتضمنه من شرط بعدم المنافسة يقع باطلاً ولا يتقيد به العامل[10].

وعليه تقع التصرفات القانونية للشخص الذي لم تكتمل أهليته- أهلية الوجوب وأهلية الأداء- أو الذي فقد أهليته بسبب الجنون وغيرها من عوارض الأهلية باطلة؛ وبالتالي ينتفي الالتزام بها أو إحداث أي أثر قانوني.

ثانياً: توافر مصلحة في اشتراط عدم المنافسة من جانب صاحب العمل:

عندما يكون العمل الذي يقوم به العامل يسمح له بمعرفة عملاء صاحب العمل أو الاطلاع على أسرار العمل، فإذا لم يكن العمل يسمح له بذلك فإنه لا تكون ثمة مصلحة جدية لصاحب العمل في أن يشترط عدم منافسة العامل له. ويشترط ألا يقترن الالتزام بعدم المنافسة بشرط جزائي فيه مبالغة تجعل من هذا الشرط وسيلة لإجبار العامل على البقاء في العمل مدة أطول من المدة المتفق عليها في عقد العمل، وألا كان الشرط الجزائي باطلاً في هذه الحالة[11] .

المصلحة الجدية تعني بأن يكون العمل الموكول إلى العامل يسمح له بمعرفة عملاء صاحب العمل أو بالاطلاع على أسرار أعماله؛ لأنّه قد يخشى حينئذٍ من إقدام العامل بعد انقضاء العقد على اجتذاب عملاء صاحب العمل إليه أو إلى المنشأة الجديدة التي يعمل بها لسبق معرفته وتوثيق صلته بهم أثناء عمله

[10]- محمد لبيب شنب، شرح قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة ، الطبعة الخامسة ، (1994م)، ص207 .

[11]- يس محمد يحي، قانون العمل المصري والسوداني، مرجع سابق، ص172 .

الأول، أو أن يقدم العامل على الإفادة من أسرار العمل التي وقف عليها بحكم عمله ومركزه لدى صاحب العمل ومنافسته له بالتالي[12] .

وإذا لم يكن العمل المكلف به العامل يسمح له بمعرفة هؤلاء العملاء ولا يكشف عن أسرار صاحب العمل، فلا يخشى منه شيئاً بعد تركه العمل، تكون منافسته لصاحب العمل كمنافسة أي شخص أجنبي لم يقم أبداً بالعمل لحسابه، وبالتالي لا تتوافر لدى صاحب العمل مصلحة جدية للحد من حرية العمل باشتراط منع العامل من المنافسة؛ ولذلك يكون الشرط في هذه الحالة باطلاً ؛ وعلى ذلك فإن استخدام العامل خبرته المكتسبة من عمله السابق في منافسة صاحب العمل فلا يجوز حرمان العامل منه، طالما لا يتعدى في هذه المنافسة على حقوق صاحب العمل كاسمه التجاري أو حقه في استغلال اختراع[13].

ونرى أنّه نظراً لخطورة التزام عدم منافسة صاحب وما له من تقييد على حرية العامل في العمل أو إنهاء أو الالتحاق بعمل آخر، وما يمكن أن تؤدى إليه من الأضرار بالعامل وإجباره على عدم ترك العمل نتيجة هذا الالتزام، أن يكون هناك مصلحة جدية وحقيقية لفرض هذا الالتزام، وهذه المصلحة يجب أن تكون متعلقة بالعمل الذي يقوم به العامل لمصلحة صاحب العمل من اطلاعه على الأسرار، وأيضاً ضرورة توافر صفة السرية لهذا العمل، إضافة إلى ذلك إنّ إفشاء هذه الأسرار أو استخدامها في عمل آخر يضر بمصلحة صاحب العمل، ولعل معيار هذه المصلحة بالشروط المذكورة هو معيار موضوعي يجب أن تتوافر له الصبغة القانونية من حيث كونها مملوكة لصاحب العمل وفقاً للقانون، ومن ذلك براءة الاختراع أو الاسم التجاري، أو استغلال عملاء صاحب العمل في العمل المنافس

[12]- حسن كيرة، أصول قانون العمل، منشأة المعارف، الإسكندرية، الطبعة الثالثة، (1979م)، ص250 .
[13]- عبد الناصر العطار، شرح أحكام قانون العمل " الصادر بالقانون رقم (12) لسنة 2003م" ، دار النهضة العربية، القاهرة، (2007م)، ص212 .

لصاحب العمل مما يترتب عليه ضرر لصاحب العمل؛ بذلك فإنّ التزام العامل بعدم المنافسة يجب أن تتوافر له هذه الشروط وإلا أصبح الاتفاق عليه باطلاً.

ثالثاً: تقييد شرط عدم المنافسة:

شرط عدم منافسة العامل لصاحب العمل يقتضي تقييده من حيث الزمان والمكان ونوع العمل؛ وذلك حماية لمصلحة العامل، فمن حيث الزمان يشترط ألا يكون هذا الالتزام مستمراً لمدة طويلة تجعله التزاماً مؤبداً، وإنّما يجب أن تكون محددة بالقدر اللازم لحماية مصلحة العامل المشروعة وتحديد المدة على هذا النحو مسألة نسبية تختلف من حالة إلى أخرى، وهي مسألة موضوعية تخضع لتقدير قاضي الموضوع. ومن حيث المكان يجب أن يتقيد هذا الالتزام أيضاً بالقدر الضروري لحماية مصلحة صاحب العمل المشروعة، ويترتب على هذا أنّه يجوز للعامل أن يباشر نشاطاً مماثلاً لنشاط صاحب العمل في مكان بعيد عن دائرة نشاط صاحب العمل، ولا يعدُّ في هذه الحالة مخلاً بالتزامه بعدم المنافسة. ومن حيث نوع العمل فإنّ الالتزام بعدم المنافسة إنّما يقتصر على مباشرة العامل من نفس النوع الذي يباشره صاحب العمل فإذا قام العامل بمباشرة عمل آخر يختلف عنه في النوع فلا يعد مخلاً بالتزامه بعدم المنافسة، ولا نرى التوسع في تفسير نوع العمل بامتداد الالتزام بعدم المنافسة إلى الأعمال المتصلة بالعمل الذي يباشره صاحب العمل؛ لأنّ هذا يخالف الحكمة من تقييد هذا الالتزام لمصلحة العامل[14] .

بحيث يكون الالتزام بعدم المنافسة مقصوراً- من حيث الزمان والمكان ونوع العمل- على القدر الضروري لحماية مصالح صاحب العمل المشروعة، ومعنى ذلك يجب أن يكون شرط المنع من المنافسة نسبياً من حيث الزمان بأن يقتصر

[14]- يس محمد يحي، قانون العمل المصري والسوداني، مرجع سابق، ص172 .

على مدة معينة معقولة، وهي المدة الضرورية لحماية مصالح صاحب العمل المشروعة، ومن ثمّ لا يجوز أن يكون المنع مؤبداً أو لمدة حياة العامل[15] وذلك لأنّ عملاء صاحب العمل يتغيرون بمدة معينة، وما يعدُّ سراً في وقت معين يشيع وينتشر بعد ذلك، ومن ثم لا يكون هناك خشية من منافسة صاحب العمل بعد هذه المدة ، وعلى ذلك فإن كان المنع من المنافسة مطلقاً من حيث الزمان، كان ذلك تهديداً لمستقبل العامل[16] .

ويقتصر المنع من المنافسة على المكان الذي يمتد إليه صاحب العمل، ولا يكون هناك مصلحة لصاحب العمل في منع العامل من المنافسة خارج هذا النطاق؛ ولذلك لا يجوز حرمان العامل من منافسة صاحب العمل في جميع أنحاء الدولة أو العالم، لأنّه يعدُّ منعاً مطلقاً إذا لم يكن نشاط صاحب العمل يشمل جميع هذه الأنحاء، لأنّ هذا المنع لا يحمي مصلحة مشروعة لصاحب العمل. كما يجب أن يكون المنع من المنافسة محدداً من حيث الموضوع ؛ أي يكون قاصراً على الأعمال التي يمارسها صاحب العمل أو الأعمال المرتبطة بها وبالقدر الضروري لحماية صاحب العمل. أما الأعمال التي لا تدخل في نشاط صاحب العمل فلا يجوز حرمان العامل من القيام بها بعد انقضاء عقد عمله، ومن ثمّ يقع باطلاً الاتفاق المطلق من حيث نوع العمل[17] .

وتقدير ما إذا كانت المدة المحددة في الاتفاق على عدم المنافسة معقولة مما يتحقق معه نسبية المنع من حيث الزمان تعدُّ مسألة موضوعية يفصل فيها القضاء في ضوء الظروف والملابسات المحيطة بالعمل[18].

---

[15]- محمد لبيب شنب، شرح قانون العمل، مرجع سابق، ص208 .
[16]- عبد الودود يحيى، شرح قانون العمل، دار الفكر العربي، الطبعة الأولي،د.ت ، ص187 .
[17]- السيد عيد نايل، شرح قانون العمل الجديد، دار النهضة العربية ، القاهرة، (2008م)، ص190 .
[18]- حسن كيرة، أصول قانون العمل، مرجع سابق، ص251 .

نرى أنّ تقييد الاتفاق على عدم منافسة العامل لصاحب العمل هو أمر ضروري وحتمي، فهو يتماشى مع القواعد العامة للقانون المدني من حيث ضرورة عدم تأبيد العقود والنطاق المكاني لتنفيذها، والمعيار الموضوعي الذي تخضع العقود، فنبغي أن يحدد الاتفاق على عدم المنافسة قيوداً تتعلق بالزمان والمكان والموضوع، وهي قيود موضوعية تختلف من حالة إلى أخرى، وتخضع للسلطة التقديرية للقضاء، بحيث يجب أن تكون مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بالضرر الذي يصيب صاحب العمل جراء منافسة العامل له، وفي الوقت ذاته لا تؤدى إلى الإضرار بالعامل والحد من حريته وحقه في العمل سواء لمصلحته أو لمصلحة صاحب عمل آخر، والسلطة التقديرية في هذا الإطار يجب أن تراعي الموازنة بين هاتين المصلحتين.

المبحث الثاني

آثار الالتزام بعدم المنافسة وسقوطه

المطلب الأول: أثر الالتزام بعدم المنافسة:

أولاً: إقامة العامل مشروعاً منافساً:

ينعقد الاتفاق صحيحاً، إذا توافر للاتفاق عدم المنافسة على الشروط التي يتطلبها القانون فيه، وكان هذا الاتفاق ملزماً للعامل في حدود مضمون الاتفاق، أي حسب ما كان المنع يخطر على العامل إقامة منشأة منافسة وحده ، أو بالاشتراك مع الغير، فإذا أقام العامل مثل هذا المشروع كان مخلاً بالتزامه بعدم المنافسة، وكان بالتالي مسؤولاً مسؤولية عقدية من هذا الإخلال، فيكون لصاحب العمل أن يطالبه بتعويض الأضرار التي لحقته جراء هذا الإخلال، كما يكون له أن يطلب إغلاق المنشأة المنافسة جراء الإخلال بهذا الالتزام[19].

[19]- محمد لبيب شنب، شرح قانون العمل، مرجع سابق، ص211 .

وعليه في حالة الاتفاق على عدم المنافسة يمتنع العامل عن إقامة مشروع منافس لصاحب العمل وإلا تعرض للجزاءات المدنية التي ينص عليها القانون.

ثانياً: التحاق العامل لدى صاحب عمل منافس:

إذا ألتحق العامل، بالعمل لدى صاحب عمل منافس، كان مسؤولاً في مواجهة صاحب العمل الأول مسؤولية عقدية، فيجوز لهذا الأخير أن يرجع عليه بالتعويض، ولكن مسؤولية العامل في هذه الحالة لا تؤثر في صحة عقد عمله الذي أبرمه مع صاحب العمل المنافس، ويجوز لصاحب العمل الأول المستفيد من شرط المنع من المنافسة، الرجوع على صاحب العمل الثاني وفقاً لقواعد المسؤولية التقصيرية، بشرط أن يكون عالماً وقت استخدام العامل بالاتفاق على عدم المنافسة، ومع ذلك يستبقى العامل في عمله[20]، حتى لا يتضرر العامل من جراء ذلك.

وإخلال العامل بالتزامه كان مسؤولاً قبل صاحب العمل مسؤولية عقدية، ويجوز لهذا الأخير أن يطالبه بالتعويض عن الضرر الذي لحقه نتيجة إخلاله به، ويقدر التعويض وفقاً للقواعد العامة في تقديره، ويجوز الحكم بالتنفيذ العيني متى كان ممكناً، كغلق المصنع المقام بالمخالفة للشرط، ويجوز اللجوء إلى التهديد المالي لإجبار العامل على الامتثال للشرط، كإنهاء عقد العمل الذي أبرمه مع منشأة منافسة لصاحب العمل[21] .

وعليه نتفق مع الرأي في حالة اشتراط لتحقق المسؤولية التقصيرية أن يثبت الخطأ في جانب صاحب العمل الثاني بأن يكون قد استخدم العامل رغم

[20]- أحمد حسن البرعي، الوسيط في القانون الاجتماعي، الجزء الثاني، مرجع سابق، ص612 .
[21]- محمد حسين منصور، قانون العمل، مرجع سابق، ص315 .

علمه بوجود شرط عدم المنافسة، وأنّ ذلك لا يؤثر في صحة عقد العمل الثاني الذي أبرمه العامل إخلالاً منه بالتزامه بعدم المنافسة لأنّ جزاء الإخلال بالالتزام بعدم المنافسة مقصور على التعويض النقدي[22] .

كما أنّ مسؤولية صاحب العمل الثاني لا تكون إلا مسؤولية تقصيرية لعدم وجود أي عقد يربط بينه وبين صاحب العمل الأول بشأن عدم المنافسة[23]،

ثالثاً: عدم التمسك بشرط عدم المنافسة:

إذا اضطر العامل إلى فسخ العقد وترك العمل بسبب يرجع إلى صاحب العمل، كما لو لم يقم صاحب العمل بالوفاء بالتزام من التزاماته، أو إذا أرتكب أمراً مخلاً بالآداب نحو العامل أو أحد أفراد عائلته، ففي هذه الحالات بالرغم من أنّ العامل هو الذي ترك العمل بإرادته، إلا أنَّ هذا الإنهاء يكون بسبب خطأ صاحب العمل؛ وبالتالي لا يجوز لصاحب العمل في هذه الحالة التمسك بالاتفاق على عدم المنافسة[24].

في حالة إذا فسخ عقد العامل أو رفض تجديده، لا يمكن لصاحب العمل أن يتمسك بشرط عدم المنافسة، فإذا كان عقد العمل غير محدد المدة وفسخه صاحب العمل، أو كان محدد المدة ورفض صاحب العمل تجديد بعد انتهاء مدته دون أن يقع من العامل ما يبرر ذلك، كان لهذا الأخير ألا يتقيد بشرط الاتفاق على عدم المنافسة دون أن يتعرض لأي جزاء سواء كان بالتعويض أو غيره[25].

الخلف الخاص يخلف السلف على حقوقه والتزاماته الناشئة عن عقد من العقود إذا كان يعلم بها، وكانت من مستلزمات الشيء الذي ينتقل إليه منه،

---

[22]- عبد الودود يحيى، شرح قانون العمل، مرجع سابق، ص187 .

[23]- إسماعيل غانم، قانون العمل، د.ن، ص255 .

[24]- الحسن محمد محمد سباق، الوسيط في شرح أحكام قانون العمل الجديد والتأمينات الاجتماعية، مرجع سابق، ص156 .

[25]- أحمد حسن البرعي، الوسيط في القانون الاجتماعي، الجزء الثاني، مرجع سابق، ص612 .

وذلك يبقي التزام العامل قبل صاحب العمل بعدم المنافسة ويظل قائماً ومقيداً له تجاه الخلف الخاص لصاحب العمل[26] .

ونرى أنّ الاتفاق على عدم المنافسة أمر بالغ الخطورة ويشكل قيداً مهماً على مبدأ حرية العمل؛ لذلك يجب أن يفسر الاتفاق به دائماً مع مراعاة مصلحة العامل، أي يجب تفسيره تفسيراً ضيقاً بما هو أصلح للعامل، طبقاً لقواعد التفسير المرعية في قانون العمل وتماشياً مع مبدأ الشك يفسر لمصلحة المدين، والعامل هو المدين بهذا الالتزام، وبحيث إذا قام شك معين حول عبارة في العقد، وثار التساؤل عما إذا كانت تتضمن التزام العامل بعدم المنافسة أو تتضمن جواز المنافسة، فيجب تفسير العبارة على جواز هذه المنافسة، كذلك إذا ثبت أنّ إرادة الطرفين قد اتجهت إلى منع العامل من منافسة صاحب العمل، ولكن لم يثبت مدى المنع، وما إذا كان يشمل قيام العامل بالعمل لدى مشروع منافس فضلاً عن اشتراكه في تأسيس مثل هذا المشروع.

المطلب الثاني: سقوط الاتفاق على الالتزام بعدم المنافسة

صاحب العمل يسقط حقه في التمسك بالاتفاق على الالتزام بعدم المنافسة حتى لو كان صحيحاً وذلك في حالتين، الأولى، إذا قام صاحب العمل بفسخ عقد العمل، أو رفض تجديده عند انتهاء مدته دون أن يقع من العامل ما يبرر ذلك، أي دون أن يقع خطأ من العامل أدى بصاحب العمل إلى اتخاذ هذا الإجراء . والثانية، إذا وقع من صاحب العمل خطأ دفع العامل إلى فسخ العقد، وقد انتقد بعض الفقهاء هذا السقوط، لأنّه يقرر عقوبة مدنية على صاحب العمل، كما أنّه لا يمكن اعتبار حرمان صاحب العمل من التمسك بهذا الالتزام

[26]- حسن كيرة، أصول قانون العمل، مرجع سابق، ص255 .

من قبيل التعويض العيني، إذ ليس هناك ثمة صلة بين رفض تجديد العقد أو فسخه دون مبرر وبين حرمان صاحب العمل من التمسك بشرط عدم المنافسة[27].

القانون السوداني نص المادة (3/404) من قانون المعاملات المدنية لسنة (1984م) على أنّه:

" 3/ لا يجوز للعامل أن يشغل نفسه في وقت العمل بشيء آخر، ولا يعمل مدة العقد لدى غير صاحب العمل، وإلا جاز لصاحب العمل فسخ العقد أو إنقاص الأجر بقدر تقصير العامل في عمله لديه "[28] .

ونرى أنّ التزام العامل بعدم المنافسة يعدُّ من التزامات حسن النية في تنفيذ عقد العمل، حيث إنّ الالتزام بمبدأ حسن النية يفرض على الجانبين تنفيذ عقد العمل ومراعاة عدم الإضرار بالطرف الآخر، والمحافظة على أسرار العمل، وكل ما يستتبع ذلك من مقتضيات حسن النية، إلا أنّ هذا الالتزام ولخطورته على حياة العامل وتأثيره فيها، وإمكانية استغلاله استغلالاً يضر بالعامل، قد أحيط بعدد من الضمانات وردت في شروط هذا الالتزام ونطاقه، ونسبته، وسقوطه، وغير من الأحكام المتعلقة به، وذلك حفاظاً على مصلحة العامل وعدم الإضرار به جراء تقييده بهذا الالتزام .

يسعي صاحب العمل ولغرض حماية مصالحه على تضمين عقد العمل شرطاً يقضي بمنع منافسة العامل له، ومن المتصور أن تحدث هذه المسألة أثناء سريان عقد العمل، كأن يقوم العامل بالالتحاق بصاحب عمل آخر، أو العمل لحساب نفسه في أوقات فراغه، غير أنّ الغالب في الأمر ان يحدث ذلك بعد انتهاء علاقة العمل، وقد عني المشرع بالحالة الأخيرة، وقد هدف إلى تنظيم هذا

[27]- يس محمد يحي، قانون العمل المصري والسوداني، مرجع سابق، ص173 .
[28]- قانون المعاملات المدنية لسنة 1984م، المادة (3/404) .

الموضوع؛ لأنّ شرط عدم المنافسة فيه خروج على مبدأ حرية العمل، ومن ثم أحيط بقيود دقيقة بين مصلحة صاحب العمل وحق العامل في حرية العمل[29].

لذلك ألزم القانون في هذه الفقرة العامل بعدم القيام بأعمال أخرى أثناء قيامه بالعمل المتفق عليه، سواء لصالحه أو لصالح الغير، وجعل لرب العمل الحق في هذه الحالة في فسخ العقد أو إنقاص الأجر بقدر تقصير العامل في عمله لديه، إذ لا شك أنّ انشغال العامل بعمل آخر أثناء قيامه بالعمل المتفق عليه يؤثر سلباً في أدائه، ومن ثم قيده المشرع بهذا النص حتى يتفرغ للعمل الذي تعاقد عليه[30].

قانون المعاملات المدنية لسنة (1984م) نص المادة(406)على أنّه:

" 1/ إذا كان العامل يقوم بعمل يسمح له بالاطلاع على أسرار العمل ومعرفة عملاء المنشأة، جاز للطرفين أن يتفقا على ألا يجوز للعامل أن ينافس صاحب العمل أو يشترك في عمل ينافسه بعد انتهاء العقد .

2/ لا يكون الاتفاق المنصوص عليه في البند (1) مقبولاً إلا إذا كان مقيداً بالزمان والمكان ونوع العمل بالقدر الضروري لحماية المصالح المشروعة لصاحب العمل.

3/ إذا اتفق الطرفان على تضمين العامل في حالة الإخلال بالامتناع عن المنافسة- تضميناً مبالغاً فيه بقصد إجباره على البقاء مع صاحب العمل كان الشرط غير صحيح "[31].

---

[29]- محمد عثمان خلف الله، الوسيط في شرح قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية في السودان، الجزء الأول، جامعة النيلين، كلية القانون، (2010م)، ص231 .

[30]- محمد صالح علي، شرح قانون المعاملات المدنية السوداني لسنة 1984م، شركة مطابع السودان للعملة، الخرطوم، (2012م)، الجزء الخامس، ص81 .

[31]- قانون المعاملات المدنية لسنة 1984م، المادة (406) .

إنّ رب العمل قد لا يكتفي بالثقة التي يوليها للعامل، وإنّما يتفق معه كتابة على عدم إفشاء أسرار العمل أو يقوم بعمل منافس له بعد انتهاء العمل معه سواء منفرداً أو أن يشترك في عمل ينافسه، وهذا ما يسمى بشرط " الاتفاق بعدم المنافسة " ، ولما كان العامل بعد انتهاء عمله مع رب العمل يتحرر من رقابته، فإنّ الاتفاق على عدم المنافسة يكون هو الوسيلة التي تجعل العامل مقيداً برقابة رب العمل له حتى بعد انتهاء عمله معه، وقد اشترط المشرع لكي يكون اتفاق عدم المنافسة مقبولاً أنّه يكون مقيداً بزمن محدد ومكان معين، وأن يبين فيه نوع العمل على نحو يكفي لبيان طبيعته، وذلك كله لحماية المصالح المشروعة لرب العمل، وغالباً ما ينص ذلك الاتفاق على تضمين العامل في حالة الإخلال بالامتناع عن المنافسة؛ وذلك بتحديد مبلغ يلزم به العامل إذا ثبت إخلاله بذلك الاتفاق، وقد اشترط المشرع في الضمان ألا يكون مبالغاً فيه بحيث يهدف من ورائه إلى إجبار العامل على البقاء لدى صاحب العمل . فإذا كان الأمر كذلك، فإنّ ذلك الشرط لا يكون صحيحاً، أي لا يلزم به العامل[32] .

وقد بينت الفقرة من القانون أنّه اشتمل على شرط جزائي على مخالفة الالتزام بالمنافسة، وإفشاء أسرار رب العمل شريطة ألا يكون مبالغاً فيه، وإفشاء أسرار العمل أثناء سريان عقد العمل يعطي رب العمل الحق في فسخ العقد دون أي تعويض، وأن يلزمه بالضمان أيضاً، إذ لم يفرق المشرع بين حالتي إفشاء أسرار رب العمل أثناء تنفيذ العمل أو بعده، ويسري الحظر من حيث الزمان للفترة المتفق عليها، ومن حيث المكان على دائرة العمل الذي يوجد فيه، ومن حيث العمل على ما يقع فيه تخصص العامل ومهارته دون المهارات الأخرى؛ ولذلك فإذا

[32]- محمد صالح علي، شرح قانون المعاملات المدنية السوداني لسنة 1984م، مرجع سابق، الجزء الخامس، ص8 .

كان العامل لا يستطيع التعرف أو الاطلاع على أسرار رب العمل، أو التعرف على عملاء المنشأة، فإنّه يجوز له بعد انتهاء العقد أن يعمل في عمل ينافس عمل رب العمل الذي كان يعمل معه، حتى ولو كان قد اتفق معه بعدم المنافسة؛ لأنّ هذا الاتفاق لا يكون مشروعاً حينئذٍ، إذ قام على شرط باطل[33].

وعليه كان حرص المشرع على إحاطة شرط عدم المنافسة بهذه القيود أمر يجد الكثير من المبررات القانونية والعملية؛ وذلك للعديد من الاعتبارات، ويذكر الباحث منها أنّ هذا الشرط يعد في حد ذاته قيداً ثقيلاً على حرية العامل في العمل، خاصة في حالة عدم تحديد مدة معقولة لسريان الشرط أو عدم التدقيق في تحديد النطاق النوعي والجغرافي في العمل محل الشرط، ومن ناحية أخرى فإنّه من الناحية التاريخية يمثل أثراً من آثار الماضي يعيد إلى الأذهان ممارسات عهد الطوائف المهنية، وقد أدى انتشار الصناعات الحديثة ذات الإمكانيات التقنية الضخمة ورؤوس الأموال المعجزة أدى ذلك إلى انحسار فرص المنافسة فلم يعد بمقدور العامل أن يحيط بكل بل بجزء من أسرار الصناعة ، أو تمكنه من إقامة مشروع منافس، ولهذا فإنّ معظم تشريعات العمل لم تعد تعنى بالنص على هذه المسألة وغيرها من المسائل المشابهة، اكتفاء بما تنظمه القوانين الخاصة من أحكام تنطبق في حالة توفر شروطها على الكافة[34] .

شرط عدم المنافسة يكون حيث يستطيع العامل من خلال عمله أن يطلع على أسرار العمل ومعرفة من يتعاملون مع رب العمل فيه، وكذلك الحال يعد الاتفاق على عدم المنافسة غير مشروع إذا لم يكن محدداً بزمان ومكان محددين،

[33]- محمد صالح علي، شرح قانون المعاملات المدنية السوداني لسنة 1984م، مرجع سابق، الجزء الخامس، ص84 .

[34]- محمد عثمان خلف الله، الوسيط في شرح قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية في السودان، الجزء الأول، مرجع سابق، ص234 .

وبنوع العمل الذي كان في مكنة العامل الاطلاع على أسراره، ومعرفة عملائه أي الأعمال التي كان يباشرها أو كانت له صلة بها، وينتقل حق رب العمل في عدم المنافسة إلى ورثته، فيحق لهم المطالبة بتوقيع الجزاء المتفق عليه[35].

عليه فإنَّ المشرع السوداني في نص المادة (406) من قانون المعاملات المدنية لسنة 1984م على الالتزام بعدم المنافسة بصورة واضحة، كما أنّه في ذات الوقت أكد على القيود التي يجب أن تقيد هذا الالتزام من جانب صاحب العمل وذلك كله حرصاً على الموازنة بين مصلحتين متعارضتين، وهي حق صاحب العمل في عدم منافسته والإضرار به جراء هذه المنافسة، وحق العامل في حرية العمل.

الخاتمة:

تتعارض مصالح الأفراد في كثير من الأحيان، لذلك لابد من إيجاد قواعد تنظم هذه المصالح، وهذا ما عليه الحال في عقد العمل حيث نجد أنّ مصالح طرفيه تتداخل وتتقاطع، وبهذا يسعي كل منهما إلى المحافظة على حقوقه وعدم إلحاق الضرر به من جانب الطرف الآخر، وقد انبرى القانون إلى تنظيم هذه الحقوق والالتزامات ومحاولة الموازنة بين هذه الحقوق، بحيث يحافظ على حقوق كل من الطرفين في مواجهة الطرف الآخر.

منافسة العامل لصاحب العمل في مجال عمله تمثل واحداً من المصالح المتعارضة بحيث تشكل ضرراً يلحق بصاحب العمل جراء هذه المنافسة نتيجة للمعلومات والأسرار التي حصل عليها العامل من عمله من صاحب العمل، وفي الوقت نفسه تشكل ضرراً للعامل لحرمانه من حقه في العمل وحرية الشخص في اختيار العمل الذي يناسبه وهو حق مكفول للشخص وفقاً للاتفاقيات الدولية

[35]- محمد صالح علي، شرح قانون المعاملات المدنية السوداني لسنة 1984م، مرجع سابق، الجزء الخامس، ص84 .

والدساتير والقوانين. من هنا كان لابد من تنظيم عدم منافسة العامل لصاحب العمل بقواعد تضبط كيفية الاتفاق على هذا الالتزام من جانب العامل، والضوابط والشروط التي ينبغي على صاحب العمل الالتزام بها.

النتائج

وفي خاتمة هذه الدراسة توصل الباحث إلى عدد من النتائج، يمكن صياغتها بصورة موجزة في ما يأتي :

1/ تشكل منافسة صاحب العمل من جانب العامل تعارضاً كبيراً بين طرفي عقد العمل يتمثل في عدم الإضرار بصاحب العمل نتيجة التزام العامل بالمحافظة على أسرار العمل والمعلومات التي حصل عليها نتيجة عمله مع صاحب العمل، وبين حق العامل في العمل وحق اختيار العمل الذي يناسبه.

2/ يلجأ أصحاب العمل إلى تضمين شرط عدم المنافسة في بنود عقد العمل، وقد أجازت التشريعات بأن تتضمن مثل هذه الشروط بحيث تحفظ الحقوق صاحب العمل، ولكن في الوقت نفسه يجب أن يكون الاتفاق عليه بصورة لا تتعارض مع مصالح العامل أو تضر به.

3/ الاتفاق على عدم المنافسة يشترط فيه شرط عامة تتعلق بالعقد، وشروط خاصة أهمها عدم المبالغة في اشتراطه بحيث تنتفي مصلحة صاحب العمل، ويكون القصد منه الإضرار بالعامل.

4/ تتمثل المنافسة من جانب العامل في أكثر من صورة بحيث يمكن أن تكون المنافسة لصالح العامل نفسه أو لصالح صاحب عمل آخر، ولكن الفقه والتشريع لا يفرقان بين هاتين الصورتين؛ وذلك لعدم وجود اختلاف العلة التي أوجدت هذا الشرط.

5/ تنظم التشريعات حالات سقوط الالتزام بعدم المنافسة نظراً لأهميتها للعامل لأنّها تشكل حماية للعامل من تعسف صاحب العمل، بحيث لا يتضرر العامل من التصرفات التي يمكن أن تنشأ من جانبه.

التوصيات:

يوصي الباحث في خاتمة هذه الدراسة بالتوصيات الآتية:

1/ ضرورة التوازن بين المصالح المتعارضة لكل من طرفي عقد العمل من جانب المشرع.

2/ ضرورة وضع شروط نموذجية من جانب الفقه والجهات التنفيذية للمساهمة في حل المشكلات التي تنشأ جراء النص على هذا الشرط في عقد العمل بصورة تعسفية من صاحب العمل.

3/ يجب أن تراعي الجهات التي تقوم بالرقابة على العمل والجهات التي يعرض عليها النزاع الحكمة التي من أجلها أجازت التشريعات التزام عدم المنافسة، بحيث يجب أن يكون مصلحة حقيقية لصاحب العمل يريد أن يحميها، وإلا عُد متعسفاً في استعمال حقه.

4/ ينبغي التأكيد بقيد الالتزام بعدم منافسة صاحب العمل من جانب العامل قيوداً تتعلق بالزمان والمكان بصورة واضحة، حفاظاً على حق العامل في العمل، لأهميته وعلو مكانته، واهتمام الاتفاقيات الدولية والدساتير والقوانين الوطنية به.

المراجع

1/ أحمد حسن البرعي، الوسيط في القانون الاجتماعي، الجزء الثاني، شرح عقد العمل الفردي، دار النهضة العربية، القاهرة، (2003م).

2/ إسماعيل غانم، قانون العمل، د.ن ، (1962م).

3/ حسام الأهواني، شرح قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، (1991م).

4/ حسن كيرة، أصول قانون العمل، منشأة المعارف، الإسكندرية، الطبعة الثالثة، (1979م).

5/ الحسن محمد محمد سباق، الوسيط في شرح أحكام قانون العمل الجديد والتأمينات الاجتماعية، الطبعة الأولي، دار النهضة العربية، القاهرة، (2009م).

6/ السيد عيد نايل، شرح قانون العمل الجديد، دار النهضة العربية ، القاهرة، (2008م).

7/ صلاح محمد أحمد دياب، التزام العامل بالأمانة والإخلاص في علاقات العمل الفردية، دار الكتب القانونية، القاهرة، (2010م).

8/ عبد الناصر العطار، شرح أحكام قانون العمل " الصادر بالقانون رقم (12) لسنة 2003م" ، دار النهضة العربية، القاهرة، (2007م).

9/ عبد الودود يحيى، شرح قانون العمل، دار الفكر العربي، الطبعة الأولي،د.ت.

10/ فريدة العبيدي، السلطة التأديبية لصاحب العمل، دار الكتب القانونية، القاهرة، (2008م).

11/ محمد حسين منصور، قانون العمل، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، (2011م).

12/ محمد صالح علي، شرح قانون المعاملات المدنية السوداني لسنة 1984م، شركة مطابع السودان للعملة، الخرطوم، (2012م).

13/ محمد عثمان خلف الله، الوسيط في شرح قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية في السودان، الجزء الأول، جامعة النيلين، كلية القانون، (2010م).

14/ محمد لبيب شنب، شرح قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة ، الطبعة الخامسة ، (1994م).

15/ يس محمد يحي، قانون العمل المصري والسوداني، دار النهضة العربية، القاهرة، الطبعة الثالثة، (1991م).

16/ قانون العمل السوداني لسنة (1991م).

17/ قانون المعاملات المدنية السوداني لسنة (1984م).