

CLAUZA DE NECONCURENȚĂ

THE NON-COMPETE CLAUSE

Tatiana MACOVEI, ORCID: 0000-0002-4458-0567

Universitatea de Stat din Moldova

CZU: 347.776

e-mail: macovei.tanea @gmail.com

Apariția economiei pe piață și a cadrului concurenței pe care acesta îl implică, generează o anumită etică profesională și aplicarea acțiunilor corespunzătoare pentru acțiunile de concurență neloială. Clauza de neconcurență este foarte apropiată de păstrarea secretului comercial și este aplicată pe larg în statele cu economie de piață, are drept scop protejarea intereselor angajatorului pentru a nu fi prejudiciat de către salariat, precum și a evita concurența neloială. Unii specialiști în materia dreptului sunt sceptici când aud de clauza de neconcurență și prima reacție este să nege existența unei asemenea clauze, deoarece aceasta încalcă libertatea de a munci, este contrară Constituției și a Codului muncii. Constituția Republicii Moldova prevede că orice persoană are dreptul la muncă, la libera alegere a muncii, la condiții echitabile și satisfăcătoare de muncă, precum și la protecția împotriva șomajului [1]. În același timp, Codul muncii [2] al Republicii Moldova prevede expres la art. 6 alin. (3) că nimeni, pe toată durata vieții sale, nu poate fi obligat să muncească sau să nu muncească într-un anumit loc de muncă sau într-o anumită profesie, oricare ar fi acestea. Iar alin. (4) prevede că orice act juridic încheiat cu nerespectarea dispozițiilor alin.(1), (2) și (3) este nul.

Astfel apare întrebarea dacă se permite sau nu clauza de neconcurență în contractele individuale de muncă, iar dacă se permite care sunt condițiile legale? Respectiv, scopul acestei cercetări științifice este de a afla în ce condiții poate fi stabilită clauza de neconcurență în contractele individuale de muncă.

Obiectivele cercetării constau în identificarea cadrului normativ ce reglementează clauza de neconcurență și identificarea problemelor care pot apărea în practică în legătură cu clauza de neconcurență în contractele individuale de muncă. Metodele utilizate în cercetarea științifică sunt logică, istorică, comparativă, deductivă.

Clauza de neconcurență este o novație în legislația Republicii Moldova, motiv pentru care reprezintă un interes sporit atât pentru practicieni, cât și pentru doctrinari. Unii autori consideră că nu este necesară reglementarea clauzei de neconcurență în contractul individual de muncă datorită faptului că atentează la unul dintre drepturile fundamentale ale salariaților, și anume, la libertatea muncii [3]. Însă, totuși unii autori consideră că prin inserarea clauzei de neconcurență în contractul individual de muncă nu se urmărește îngrădirea dreptului de muncă al salariatului, ci se are în vedere protejarea intereselor patronului și evitarea pe cât e posibil a prejudicierii acestuia, cât și a unității pe care o

conduce, astfel eliminându-se concurența neloială [4]. Deși la o primă vedere această clauză ar fi interzisă, totuși reglementările juridice în această materie au fost schimbate prin completarea Codului muncii al Republicii Moldova cu art. 53¹ Codul muncii la data de 26 august 2022.

Astfel, potrivit 53¹ Codul muncii, părțile contractului individual de muncă pot negocia o clauză de neconcurență prin care salariatul să fie obligat ca după încetarea contractului individual de muncă să nu presteze, în interes propriu sau al unui terț, o activitate care se află în concurență cu cea prestată la angajatorul său, pe perioada negociată de părți, dar nu mai mult de un an.

În general, clauza de neconcurență presupune obligația salariatului de a nu întreprinde activități de concurență contra angajatorului, precum și obligația de a nu folosi informațiile de serviciu, mijloacele angajatorului, cât și experiența căpătată în timpul serviciului cu scopul obținerii beneficiului, și în dauna intereselor angajatorului. Cu alte cuvinte, clauza de neconcurență îl împiedică pe salariat să desfășoare o activitate care este în concurență cu cea a angajatorului. Chiar dacă clauza de neconcurență este o autolimitare a propriilor drepturi, dar este acceptată de către salariat, dar avantajoasă în ceea ce ține de partea financiară, pentru a fi valabilă clauza de a nu concura inserată în contractul individual de muncă, aceasta obligatoriu trebuie să respecte următoarele condiții de valabilitate:

- să fie acceptată în urma negocierilor dintre angajator și salariat, respectiv să fie voluntară. Clauza de neconcurență are caracter contractual, deci impunerea prin efectul legii este exclusă;

- să fie oneroasă. Îndemnizația urmează să fie plătită de către angajator pe toată durata de valabilitate a obligației de neconcurență. Referitor la caracterul oneros al clauzei de neconcurență, legislația muncii a Republicii Moldova prevede că pe parcursul acestei perioade, angajatorul îi achită salariatului o indemnizație lunară, a cărei mărime va fi negociată de salariat și angajator, dar care nu va fi mai mică de 50% din salariul mediu lunar al salariatului;

- să existe interesul legal al angajatorului. Clauza de neconcurență inserată în conținutul contractului individual de muncă nu trebuie să fie generalizată și nici formală, însă doar atunci când într-adevăr există un interes legal al angajatorului în limitarea dreptului salariatului la muncă. Deci, observăm că clauza de neconcurență nu poate fi inserată fiecărui salariat, însă doar celor care datorită funcției pe care o ocupă în cadrul întreprinderii pot să fie într-o concurență cu activitatea angajatorului;

- să se limiteze în timp clauza de neconcurență. Potrivit legislației în vigoare durata maximă a clauzei de neconcurență este de un an de zile după încetarea raporturilor juridice de muncă. După cum observăm, legiuitorul moldav a reglementat posibilitatea de a stabili clauza de neconcurență doar după încetarea contractului individual de muncă, spre deosebire de legislația altor state, spre exemplu a României, care prevede posibilitatea de a stabili clauză de neconcurență atât pe parcursul executării contractului individual de muncă, cât și după încetarea acestuia;

- activitatea concurentă să fie limitată geografic. Luând în calcul specificul afacerii angajatorului, urmează să identificăm zona geografică, localitatea sau regiunea unde trebuie să fie limitată această activitate. Aria geografică trebuie identificată cât mai corect și rezonabil, făcându-se o limitare doar la zona în care salariatul poate fi într-o reală concurență cu angajatorul;

- să fie indicate și definite expres activitățile concurente. Clauza de neconcurență nu poate avea ca efect interzicerea în mod absolut a exercitării profesiei sau specializării salariatului.

În cazul în care salariatul încalcă clauza de neconcurență, acesta urmează să restituie indemnizația primită și să recupereze angajatorului prejudiciul cauzat. Legislația în vigoare permite părților să renunțe la clauza de neconcurență. Astfel dacă părțile nu au prevăzut altfel prin clauza de neconcurență, cu condiția notificării și a plății a trei indemnizații lunare, angajatorul poate înceta unilateral clauza de neconcurență. Notificarea de încetare va produce efecte numai pentru viitor. De asemenea, și salariatul poate renunța la clauza de neconcurență. Astfel, dacă părțile nu au prevăzut altfel prin clauza de neconcurență, cu condiția notificării în formă scrisă, salariatul poate înceta clauza de neconcurență în cazul în care angajatorul întârzie, cel puțin cu o lună, achitarea indemnizației.

Concluzii. Clauza de neconcurență prezintă avantaje atât pentru angajator, cât și pentru salariat. Urmează să supra m odul în care această nouă instituție juridică va fi aplicată în dreptul muncii, iar în cazul în care vor apărea oarecare carențe, vor fi făcute propuneri *de lege ferenda* pentru îmbunătățirea acestui segment.

Referințe:

1. *Constituția Republicii Moldova*, adoptată la 29 iulie 1994.
2. Codul muncii al Republicii Moldova, adoptat prin Legea nr. 154 din 28.03.2003. În: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, nr. 159-162 din 29.07.2003.
3. BELIGRĂDEANU, Ș. Clauzele de neconcurență în contractele de muncă. În: *Dreptul*, 1991, nr.6, p.47.
4. ATANASIU, Al. Spre un nou conținut al contractului de muncă – clauza de neconcurență. În: *Dreptul*, 1991, nr.12, p.48.