ASPECTE DE DREPT COMPARAT PRIVIND REGLEMENTAREA JURIDICĂ A CLAUZEI DE NECONCURENȚĂ ÎN CONTRACTELE DE MUNCĂ

COMPARATIVE LAW ASPECTS REGARDING THE LEGAL REGULATION OF THE NON-COMPETION CLAUSE IN EMPLOYEMENT CONTRACTS

CZU: 347.447.63:349.22:340.5 **https://doi.org/10.59295/spd2024j.65**

Tatiana MIHAILOV,
ORCID: 0000-0003-4527-3144
e-mail: mihailov.tatiana@gmail.com
Universitatea de Stat din Moldova

Summary. *Although the express regulation of the non-competition clause is a relatively recent one, it is certain that such a specific clause was found in individual employment contracts concluded between employees and employers until 2022. At the same time, as the conditions for the validity of such a clause were not expressly predetermined, most often employers were committing abuses and interpreting it as their exclusive right, without the need for them to comply with any correlative obligations, such as for example the payment of an allowance in favor of the employee or the geographical and temporary limitation of the action of such a clause. In these cases, of course, the insertion of such a non-competition clause in individual employment contracts with the exclusive limitation of the right to carry out any activity by the former employee was in obvious contradiction with the constitutional right to work, established by art. 43 of the Constitution of the Republic of Moldova.*

Keywords: *employer, non-competition clause, non-competition allowance, freedom of work, employee.*

Cuvinte-cheie: angajator, clauza de neconcurență, indemnizație de neconcurență, libertatea muncii, salariat.

INTRODUCERE

Reglementarea juridică expresă a clauzei de neconcurență, în calitate de clauză specifică a contractului individual de muncă, s-a produs pentru prima oară în legislația Republicii Moldova prin aprobarea Legii nr.243 din 28.07.2022 pentru modificarea unor acte normative [1], și completarea Codului muncii al Republicii Moldova cu un articol distinct 53^1 intitulat „Clauza de neconcurență”.

Deși reglementarea expesă a clauzei de neconcurență este una relativ recentă, cert este faptul că o astfel de clauză specifică se regăsea în contractele individuale de muncă încheiate între salariați și angajatori și până în anul 2022. Totodată, nefiind prestabilite expres condițiile de valabilitate a unei astfel de clauze, de cele mai deseori angajatorii comiteau abuzuri la instituirea acesteia, interpretând-o ca un drept exclusiv al său, fără necesititatea respectării din partea lor a cărorva obligații corelative, cum ar fi spre exem-

plu plata unei indemnizații în favoarea salariatului sau limitarea geografică și temporară a acțiunii unei astfel de clauze.

În aceste cazuri desigur, inserarea unei astfel de clauze de neconcurență în contractele individuale de muncă cu limitarea exclusivă a dreptului de a desfășura orice activitate de către fostul salariat venea în contradicție evidentă cu dreptul constituțional la muncă prestabilit în art.43 din Constituția Republicii Moldova [2].

În cele ce urmează, vom recurge la analiza juridică a condițiilor de valabilitate a unei clauze de neconcurență inserată într-un contract individual de muncă încheiat conform legislației naționale a muncii, precum și vom face o analiză comparativă a modului de reglementare a acestei clauze specifice în legislațiile altor state ale lumii.

MATERIALE ȘI METODE

Pentru realizarea articolului științific au fost analizate un șir de acte normative internaționale și naționale, precum și publicațiile științifice relevante din acest domeniu. În cadrul studiului dat s-a recurs la utilizarea mai multor metode de cercetare științifică, printre care menționăm în special: metoda comparativă, metoda de analiză și sinteză, metoda generalizatoare, precum și alte metode științifice. Prezentul articol științific are drept scop analiza condițiilor de valabilitate a clauzei de neconcurență din cadrul unui contract individual de muncă, a avantajelor și dezavantajelor pe care o astfel de clauză specifică o poate avea atât pentru salariat, cât și pentru angajator, precum și propunerea unor modificări de ordin legislativ în ceea ce privește reglementarea clauzei de neconcurență în legislația muncii a Republicii Moldova.

REZULTATE ȘI DISCUȚII

Potrivit art.49 din Codul muncii al Republicii Moldova [3] conținutul contractului individual de muncă se stabilește prin acordul părților contractante, incluzând în sine două categorii distincte de clauze: clauze generale și clauze specifice. În categoria clauzelor generale ale contractului individual de muncă se includ toate clauzele prevăzute de art.49 alin.(1) din Codul muncii, părțile având obligația de a include toate aceste clauze în viitorul contract de muncă, neputând nici într-un mod deroga de la ele. Această obligație pe de o parte vine în contradicție cu principiul libertății contractuale prestabilit de legislația civilă, iar pe de altă parte își găsește o argumentare în necesitatea de protecție juridică a salariatului ca parte mai slabă a raportului de muncă.

În ceea ce privește clauzele specifice ce pot fi inserate într-un contract individual de muncă, legislația națională lasă la discreția părților contractante posibilitatea de a utiliza sau nu astfel de clauze, precum și, potrivit art.51 alin.(1) lit.d) din Codul muncii, permite inserarea oricăror clauze specifice, inclusiv a celor care nu își regăsesc la momentul actual o reglementare expresă, cu o condiție unică ca acestea, în conformitate cu art.12 din Codul muncii, să nu înrăutățească situația salariaților comparativ cu minimul legislativ

prestabilit, deoarece în caz contrar, aceste clauze vor fi declarate nule și nu vor produce efecte juridice.

Dacă e să ne referim la clauza de neconcurență, în Republica Moldova părțile pot negocia și include o astfel de clauza în contractul individual de muncă fie la momentul încheierii acestuia, sau în orice moment pe parcursul derulării raporturilor contractuale printr-un acord suplimentar de modificare a contractului individual de muncă. În ambele cazuri, această clauză va produce efecte juridice, doar după ce contractul individual de muncă va înceta.

Condiția de formă pentru clauza de neconcurență este o condiție de valabilitate a acesteia. Forma scrisă ca și condiție de valabilitate a clauzei de neconcurență este prevăzută și de legislațiile naționale ale următoarelor state: România, Olanda, Belgia, Germania, Franța, Italia, etc. Totodată, există legislații care nu leagă valabilitatea clauzei de neconcurență de respectarea formei scrise, aceasta la rândul său fiind doar o condiție de probațiune. Cel mai elocvent exemplu în acest sens, ar fi legislația spaniolă care impune obligația ca o astfel de clauză să fie neapărat negociată și acceptată de către ambele părți contractante, dar nu neapărat să fie întocmită în formă scrisă.

În ceea ce privește criteriul de vârstă, regula generală care operează în legislațiile mai multor state este cea conform căreia clauza de neconcurență poate fi inserată în contractele individuale de muncă cu salariații care au capacitate de muncă. Această regulă este aplicabilă și în legislația Republicii Moldova, dar și a următoarelor state: Spania, Franța Germania. Totodată, în legislația Olandei, pentru a fi valabilă, clauza de neconcurență poate fi semnată doar cu un salariat care a atins vârsta de 18 ani și a dobândit capacitatea deplină de exercițiu. În ceea ce privește legislația belgiană, legislația nu impune respectarea unui criteriu de vârsta la inserarea în contract a clauzei de neconcurență, dar oferă părților posibilitatea de utilizarea a unei astfel de clauze doar în cazul în care venitul salarial per an depășește o anumită sumă prestabilită la nivel legislativ. În cazul stabilirii pentru salariat a unei salariu mai mic, clauza de neconcurență nu poate fi aplicată.

Dacă e să ne referim la durata pentru care poate fi instituită o clauză de neconcurență în contractele de muncă, atunci cu siguranță ea trebuie să fie limitată, dar aceasta variază în diverse legislații. Potrivit art. 53^1 din Codul muncii al Republicii Moldova, durata maximă pentru care poate fi instituită o clauză de neconcurență este de un an, termen care începe să curgă după încetarea contractului individual de muncă. O astfel de durată a clauzei de neconcurență este prevăzută și de legislația Belgiei și a Olandei.

În România, potrivit art. 22 din Codul muncii al României [4], clauza de neconcurență poate fi instituită pentru o durată maximă de 2 ani de zile. O durată similară de 2 ani de zile a clauzei de neconcurență este prevăzută și în legislația muncii a Germaniei. O reglementarea mai specifică în ceea ce privește durata concretă a clauzei de neconcurență este prevăzută în legislația Italiei. Astfel, pentru salariați durata maximă a clauzei de neconcurență este de 3 ani, iar pentru pentru persoanele cu funcții de conducere la unitate această durată se extinde până la 5 ani. Legislația Spaniei, are prevederi similare, doar cu durate mult mai reduse a clauzei de neconcurență, astfel încât pentru salariații

ordinari durata unei clauze de neconcurență nu poate depăși 6 luni, iar pentru manageri nu mai mult de 2 ani.

De asemenea, la inserarea în contractul individual de muncă a clauzei de neconcurență aceasta urmează să aibă o aria geografică bine delimitată în care urmează să producă efecte juridice, precum și o enumerarea concretă a activităților care pot fi considerate ca și activități concurențiale pentru fostul angajator. Inserarea în contractul individual de muncă a unei clauze de neconcurență fără stabilirea unei durate concrete, fără specificarea teritoriul de acțiune sau activităților ce nu vor putea fi îndeplinite, este lovită de nulitate absolută și nu produce efecte juridice.

O altă condiție necesară a fi respectată pentru valabilitatea clauzei de neconcurență este plata unei indemnizații de neconcurență pe care o datorează angajatorul fostului său salariat. La nivel legislativ, există mai multe modalități de stabilire a cuantumului acestei indemnizații de neconcurență.

În Republica Moldova, cuantumul indemnizației de neconcurență nu poate fi mai mic decât 50% din salariul mediu lunar al salariatului. Un cuantum de cel puțin jumătate de salariu în calitate de indemnizație este aplicabil și în România, Belgia și Germania. Legislațiile din Franța, Spania și Italia stabilesc obligativitatea existenței unei indemnizații de neconcurență pentru valabilitatea clauzei de neconcurență, dar nu prevăd cuantumul minim al acesteia, lăsând la discreția părților stabilirea cuantumului acesteia în cadrul negocierilor, cu condiția ca această indemizație să fie una echitabilă.

Un alt aspect important pe care urmează să îl analizăm în acest articol este răspunderea juridică pe care o poartă părțile contractante în cazul nerespectării clauzei de neconcurență. În cazul în care salariatul nu respectă clauza de neconcurență conform legislației muncii a Republicii Moldova și a României el va fi obligat să restituie fostului său angajator indemnizația de neconcurență primită și să recupereze angajatorului prejudiciul cauzat.

În legislația statelor europene, clauza de neconcurență conține și o prevedere cu privire la penalitatea pe care trebuie să o plătească salariatul pentru nerespecterea acestei clauze. Așadar, în Belgia, cuantumul minim al penalității datorate de către salariat fostului său angajator este dublul indemnizației de neconcurență. Totodată, dacă angajatorul poate demonstra că cuantumul prejudiciului efectiv suportat a fost unul mai mare, atunci salariatul urmează a compensa suma efectivă a prejudiciului. Totuși, dacă în instanța de judecată se constantă faptul că mărimea penalității stabilită este una vădit disproporționată, atunci această poate fi diminuată de către instanță.

În Olanda și Italia, pe lângă plata obligatorie a penalității, salariatul poate fi obligat prin intermediul instanței de judecată la executarea clauzei de neconcurență. De asemenea de către instanța de judecată se impune expres interdicția de a ocupa un nou loc de muncă până la expirarea obligației de neconcurență. Or plata penalității și/sau a despăgubirilor nu înseamnă că obligația nu mai este valabilă, ea rămâne în vigoare până la data expirării sale.

În ceea ce privește angajatorul, nerespectarea clauzei de neconcurență se manifestă de cele mai dese ori prin neplata indemnizației de neconcurență, ceea ce atrage după sine eliberarea salariatului de obligația de a respecta această clauză specifică.

CONCLUZII

Reglementarea juridică expresă a clauzei de neconcurență în legislația muncii a Republicii Moldova a constituit un pas important în vederea limitării abuzurilor comise de către angajatori în raport cu salariații săi, în ceea ce privește limitarea dreptului de a munci.

Totodată, instituirea anumitor condiții exprese pentru valabilitatea acestei clauze specifice constituie un puternic mecanism de protecție a salariatului, care poate solicita declararea nulității unei astfel de clauze specifice dacă aceasta este instituită contrar prevederilor legale prestabilite sau este vădit disproporționată interselor părților contractante.

Ca și propunere *de lege ferenda*, considerăm necesară modificarea art.53[1] alin. (1) din Codul muncii al Republicii Moldova prin extinderea termenului pentru care poate fi instituită clauză de neconcurență până la 2 ani, termenul de 1 an fiind prea mic pentru protecția intereselor angajatorului, iar la alin.(2) al art.53[1] din Codul muncii să fie stabiliți în mod expres și terții în favoarea cărora se interzice prestarea activității concurențiale, pe lângă durată, ariei geografică și lista activităților.

REFERINȚE

1. Legea privind modificarea unor acte normative nr.243 din 28.07.2022. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr.267-273, art. 562.
2. Constituția Republicii Moldova din 29.07.1994. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 78, art. 140.
3. Codul muncii al Republcii Moldova nr.154 din 28.03.2003. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 159-162, art. 648.
4. Codul Muncii al Romaniei nr.53 din 24.01.2003. În: Monitorul Oficial al României nr. 345 din 18.05.2011.
5. Top ten considerations for non-compete clauses in Europe. În: https://www.jus.uio.no/ifp/forskning/omrader/arbeidsrett/arrangementer/arbeidsrettsseminarene/paper-arbrettsseminar.pdf Accesat (08.07.2024)

NOTĂ. Articolul este elaborat în contextul realizării Proiectului „*Consolidarea mecanismelor socio-economice și juridice de asigurare a bunăstării și securității cetățenilor”* (CONSENJ 01.05.02)