

Obligația de neconcurență a salariaților

Pe parcursul relațiilor de muncă, salariații, în desfășurarea atribuțiilor de serviciu, dobândesc, de multe ori, acces la informații și cunoștințe sensibile, chiar esențiale pentru activitatea derulată de angajator.

Având în vedere această vulnerabilitate inevitabilă a angajatorului, legiuitorul a prevăzut anumite mecanisme care, folosite în conformitate cu prevederile legale, îi conferă acestuia protecția necesară. În acest sens, în conținutul contractului individual de muncă pot fi cuprinse, pe lângă prevederile minimale, esențiale, prevăzute de lege, și alte clauze specifice, negociate între părți. Codul muncii amintește, în acest sens, la art. 20, cu titlu de exemplu, printre altele, clauza de neconcurență și clauza de confidențialitate. Nimic nu îngrădește părțile să agreeze, negocieze și să cuprindă în contractul individual de muncă și alte clauze specifice, atât timp cât ele nu conțin prevederi contrare sau drepturi sub nivelul minim stabilit prin acte normative ori prin contractele colective de muncă aplicabile.

Obligații pe durata relațiilor de muncă

Atât timp cât contractul individual de muncă este în vigoare, obligația salariatului de a nu-și concura propriul angajator este cuprinsă în obligația de fidelitate a angajatului, prevăzută în mod expres de art. 39 alin. (2) lit. d) din Codul muncii. Salariatul este obligat ca, pe întreaga durată a contractului individual de muncă (inclusiv pe durata suspendării acestuia), să se abțină de la orice act sau fapt care ar putea contraveni intereselor angajatorului său, fie că este vorba de acte de concurență, sau despre dezvăluirea unor informații confidențiale. Încălcarea acestei obligații poate atrage răspundere disciplinară și patrimonială a salariatului, în condițiile prevăzute de Codul muncii și de reglementările interne aplicabile la nivelul angajatorului. În acest sens, este recomandat ca regulamentul intern să prevadă în mod expres interdicția desfășurării de către salariați de activități concurente pe durata desfășurării relațiilor de muncă, încălcarea acestei obligații de către salariat putând atrage desfacerea disciplinară a contractului de

muncă și recuperarea întregului prejudiciu de la salariatul în culpă (existența și întinderea prejudiciului trebuind întotdeauna dovedită de către angajator).

Obligația de neconcurență pe parcursul derulării relațiilor de muncă revine fiecărui salariat și încetează, dacă părțile nu convin altfel, doar o dată cu încetarea contractului individual de muncă.

După încetarea relațiilor de muncă

Pentru a se proteja de eventuale acte de concurență ale unui salariat după încetarea relațiilor de muncă, angajatorul poate negocia și include în contractul individual de muncă o clauză de neconcurență. Ratiunea acestei clauze este împiedicarea fostului salariat de a desfășura o activitate concurentă cu cea desfășurată de fostul angajator, după încetarea contractului individual de muncă, în considerarea cunoștințelor și informațiilor dobândite de salariat în exercitarea atribuțiilor de serviciu la fostul angajator.

Clauza de neconcurență este o clauză specifică, aceasta putând fi negociată și inclusă de părțile unui contract individual de muncă în cuprinsul acestuia, fie la semnarea contractului, fie pe parcursul executării acestuia, prin care salariatul este obligat ca, după încetarea relațiilor 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, în schimbul unei indemnizații lunare de neconcurență pe care angajatorul se obligă să o plătească pe toată perioada de neconcurență.

Dintre clauzele enumerate de Codul muncii, clauza de neconcurență comportă o reglementare destul de amănunțită și strictă, justificată prin aceea că limitează libertatea muncii, un drept fundamental constituțional, consacrat de art. 41 din Constituția României. Ca atare, clauza de neconcurență se constituie într-o excepție de la principiul libertății muncii, prevăzut de art. 3 din Codul muncii, conținutul

unei astfel de clauze trebuind să respecte cu strictețe prevederile legale în materie (art. 21-24 din Codul muncii), prevederi care sunt de strictă interpretare și aplicare.

Încheiere și efecte

Astfel, cum reiese din însăși definiția ei, clauza de neconcurență poate fi negociată și inclusă în relațiile de muncă dintre părți la semnarea contractului individual de muncă, sau poate fi agreată ulterior, prin semnarea unui act adițional. În toate cazurile, ea produce efecte după încetarea contractului individual de muncă. În acest sens, este important de menționat că această clauză de neconcurență este o convenție negociată și agreată de către părți. Ca atare, ea va intra în vigoare în mod automat la încetarea relațiilor de muncă, dacă angajatorul nu prevede în folosul său dreptul de a opta, la încetarea relațiilor de muncă, privind activarea la activarea sau nu a clauzei de neconcurență. În consecință, includerea în contractul individual de muncă a unei clauze de neconcurență, necondiționată de vreo manifestare ulterioară de voință a angajatorului, naște, la încetarea relațiilor de muncă, obligația salariatului de a nu presta activități concurente cu cea desfășurată de angajator și obligația celui din urmă de a plăti indemnizația de neconcurență.

Condiții de valabilitate

Pentru a produce efecte, clauza de neconcurență trebuie să îndeplinească în mod cumulativ anumite condiții expres prevăzute de lege:

1. Clauza de neconcurență trebuie să prevadă în mod concret activitățile ce îi sunt interzise salariatului la data încetării contractului individual de muncă.

Pentru a îndeplini exigențele legii, clauza de neconcurență trebuie să prevadă cât mai specific și detaliat care sunt activitățile care îi sunt interzise salariatului. Expresii generice

ale activităților interzise de genul „comerțului concurent la o societate concurentă” sau „toate activitățile similare sau care concurează activitatea angajatorului” nu îndeplinesc cerințele legii. Finalitatea clauzei de neconcurență este aceea ca salariatul să nu presteze, după încetarea contractului cu actualul angajator, o activitate care se află în concurență cu cea prestată la acesta din urmă, iar nu să se interzică orice operațiune care nu presupune desfășurarea de către fostul salariat a unei activități, identificate prin acte materiale și juridice, comparabilă cu cea prestată în beneficiul fostului angajator. De exemplu, interzicerea dobândirii de acțiuni sau părți sociale la societăți comerciale cu același obiect de activitate cu cel al angajatorului sau simpla contactare a unor persoane (clienți, furnizori, beneficiari, foști colegi), necondiționată de desfășurarea unei activități concurente cu cea desfășurată de angajator, nu reprezintă o indicare suficient de concretă a activităților interzise. Pe de altă parte, indicarea concretă a activităților interzise salariatului, eventual prin raportare la atribuțiile acestuia din fișa postului, poate constitui o modalitate de descriere a activităților interzise conformă cu cerințele legii.

2. În cuprinsul clauzei de neconcurență, trebuie menționat cuantumul indemnizației lunare de neconcurență.

Fiind deopotrivă o măsură de protecție a angajatorului și o măsură de limitare a libertății muncii salariatului, legea a instituit în sarcina angajatorului obligația plății unei indemnizații lunare pe durata clauzei de neconcurență. Valoarea indemnizației de neconcurență lunară poate fi negociată între părți, dar nu poate fi mai mică de 50% din media veniturilor salariale brute ale salariatului din ultimele 6 luni anterioare datei încetării contractului individual de muncă. Dacă durata contractului individual de muncă a fost mai mică de 6 luni, valoarea minimă a indemnizației se va raporta la media veniturilor salariale lunare brute convenite salariatului pe toată durata contractului.

Indemnizația lunară de neconcurență nu este de natură salariaală, reprezintă o cheltuielă deductibilă pentru angajator și se impozitează la persoana fizică beneficiară, potrivit legii.

3. Clauza de neconcurență trebuie să prevadă perioada pentru care aceasta produce efecte.

Perioada maximă prevăzută de lege în care clauza de neconcurență poate produce efecte este de 2 ani de la data încetării contractului individual de muncă. Cu toate acestea, clauza nu va produce efecte în cazurile de încetare de drept a contractului individual de muncă, exceptând înce-

Sanțiuni

În cazul unei clauze de neconcurență valabile și eficiente, care este, însă, încălcată de către salariat prin desfășurarea de activități interzise în folosul unui terț indicat de angajator în cuprinsul clauzei și pe teritoriul restricționat, angajatul va putea fi obligat de instanța de judecată la restituirea indemnizației de neconcurență și la plata de daune interese către angajator, corespunzătoare prejudiciului cauzat. În vederea recuperării prejudiciului, angajatorul va trebui să dovedească atât existența, cât și întinderea lui, inserarea unei valori prestabilite a despăgubirilor în clauza de neconcurență nefiind suficientă pentru a obține plata necondiționată a acestora.

țarea de drept la pensionare, la reintegrarea în funcția ocupată de salariat a unei persoane concediate ilegal, ca urmare a condamnării la executarea unei pedepse privative de libertate, la retragerea avizelor sau autorizațiilor necesare exercitării profesiei ori la data expirării termenului contractului încheiat pe durată determinată. În plus, clauza de neconcurență nu va produce efecte dacă salariatul a fost concediat de angajator pentru motive care nu țin de persoana salariatului (conform art. 65 și următoarele din Codul muncii).

4. În cuprinsul clauzei de neconcurență, trebuie menționați terții în favoarea cărora se interzice prestarea activității de către salariat.

Scopul clauzei de neconcurență este ca angajatul să nu presteze în nume propriu sau în favoarea unor terți o activitate concurentă cu cea desfășurată de angajatorul său. Indicarea terților trebuie să fie suficient de specifică și clară ca să permită identificarea acestora, chiar dacă nu sunt nominalizați în mod expres. Cu toate acestea, sintagma cum ar fi „societăți cu un obiect de activitate asemănător” sau „orice persoană fizică sau juridică desfășurând o activitate similară/complementară/conexă activității angajatorului” nu îndeplinesc exigența impusă de lege, exprimarea fiind mult prea generală.

5. În cuprinsul clauzei de neconcurență, trebuie indicată aria geografică unde salariatul poate fi în reală competiție cu angajatorul.

Aria geografică unde salariatului îi sunt interzise activitățile menționate în clauza de neconcurență este un alt element definitoriu al acestei clauze. Angajatorul este cel care trebuie să indice teritoriul unde salariatul său ar putea să îi creeze o concurență reală. În general, se consideră că indicarea unor arii geografice ample, cum ar fi întreg teritoriul României ori al altor țări unde angajatorul își desfășoară activitatea, sunt indicații mult prea ample și generice. O interdicție atât de vastă echivalează, de cele mai multe ori, cu o interzicere absolută a exercitării profesiei de către salariat, ceea ce conduce la ineficacitatea clauzei

de neconcurență. Angajatorul trebuie să aprecieze în mod concret și rezonabil care este teritoriul unde prestarea de către salariat a unei activități interzise prin clauza de neconcurență, ar determina crearea unei situații de concurență reală. O clauză de neconcurență, concepută generic, prin extinderea interdicției, contrar dispozițiilor art. 23 din Codul muncii, pe întreg teritoriul României și la toți potențialii angajatori, determină lipsa ei de eficacitate, nefiind aptă să producă efectele urmărite.

Concluzii

Legea oferă angajatorului mecanismele necesare pentru a se proteja împotriva unor acte de concurență ale unor salariați sau foști salariați. Astfel, pe parcursul derulării relațiilor de muncă, încălcarea de către angajat a obligației de fidelitate, care include și obligația de neconcurență și cea de confidențialitate, va atrage, în condițiile legii, răspundere disciplinară și patrimonială a salariatului.

În plus, legiuitorul oferă angajatorului mecanisme de protecție chiar și după încetarea relațiilor de muncă, împotriva actelor de concurență ale foștilor salariați. Fiind, însă, vorba despre o limitare a libertății muncii, clauza de neconcurență trebuie concepută astfel încât să respecte proporționalitatea între scopul urmărit și limitările impuse salariatului, exigență îndeplinită prin păstrarea unui echilibru între situația juridică a fiecărei părți. Ca atare, legiuitorul a impus angajatorului obligația redactării clare și precise a conținutului clauzei de neconcurență, alături de obligația de plată a unei indemnizații de neconcurență. Rămâne la latitudinea angajatorului ca, analizând sarcinile de serviciu și expunerea fiecărui salariat, de obicei încadrat într-o funcție cheie, să decidă dacă negocierea și includerea în contractul individual de muncă a unei clauze de neconcurență este un act benefic pentru viitorul afacerii sale.

Cătălina SUCACIU

Partener JINGA & ASOCIAȚII
catalina.sucaciu@ja.ro