

DEPARTAMENTUL DE STUDII PARLAMENTARE ȘI POLITICI UE
DIRECȚIA STUDII ȘI DOCUMENTARE LEGISLATIVĂ

**LEGILE CONCURENȚEI -
CLAUZELE DE
NECONCURENȚIALITATE ÎN
LEGISLAȚIA STATELOR UE
(APLICABILE ȘI CABINETELOR
DE ESTETICĂ MEDICALĂ) -
ASPECTE COMPARATIVE**

studiu documentar

iunie 2025

Materialele elaborate în cadrul Direcției studii și documentare legislativă au caracter documentar și nu reprezintă punctul de vedere al Camerei Deputaților.

Documentele legislative oficiale au fost consultate în limba de origine, iar traducerea informațiilor relevante selectate nu reprezintă o traducere oficială, fiind furnizată ca un mijloc de înțelegere a unui document original, scris în altă limbă.

Baza de date cuprinzând totalitatea studiilor elaborate de Direcția studii și documentare legislativă poate fi accesată prin intermediul paginii de Intranet a Camerei Deputaților la adresa:
<https://www.cdep.ro/pls/dic/site2015.page?den=dsdl-home1>

Documentare și sinteză: Violeta CINCĂ, consilier parlamentar, Irina-Sorina ANASTASE, consilier parlamentar;

Direcția studii și documentare legislativă

Palatul Parlamentului, str. Izvor nr.2-4, sect.5, București

Tel: 021.316.03.65; 021.414.13.50/ 51, Interior 1350/1349, camera 5070

E-mail: doc@cdep.ro

CUPRINS

CONSIDERAȚII GENERALE	4
ROMÂNIA.....	5
AUSTRIA.....	7
BELGIA	9
BULGARIA	11
CEHIA.....	12
CIPRU.....	14
CROAȚIA.....	15
ESTONIA	16
FINLANDA.....	18
FRANȚA	20
GERMANIA	24
GRECIA.....	26
ITALIA.....	27
LETONIA	29
LITUANIA	30
LUXEMBURG.....	31
POLONIA.....	32
PORTUGALIA	34
SLOVACIA.....	35
SLOVENIA.....	36
SPANIA.....	37
SUEDIA	39
ȚĂRILE DE JOS	40
UNGARIA	41
WEBOGRAFIE	42

CONSIDERAȚII GENERALE

În cadrul Uniunii Europene, reglementarea concurenței constituie un pilon fundamental al funcționării pieței interne, vizând atât comportamentul companiilor, cât și relațiile dintre angajatori și angajați.

În contextul economiei de piață și al liberei circulații a forței de muncă în Uniunea Europeană, clauzele de neconcurență joacă un rol esențial în echilibrarea intereselor angajatorilor și ale salariaților. Deși ele fac parte, în principal, din sfera dreptului muncii, acestea interferează semnificativ cu normele privind concurența loială și libera circulație a forței de muncă.

Aceste clauze, prin care salariatul se obligă să nu desfășoare activități concurente cu fostul angajator după încetarea contractului de muncă, au ca scop principal protejarea informațiilor sensibile, a know-how-ului și a clientelei angajatorului. Totodată, ele ridică probleme de ordin juridic și etic, întrucât pot limita semnificativ libertatea profesională a persoanei vizate.

La nivelul Uniunii Europene, reglementările variază semnificativ de la un stat membru la altul. În multe țări există condiții stricte pentru validitatea acestor clauzelor de neconcurență, inclusiv obligativitatea unei compensații financiare în favoarea salariatului, în timp ce alte state reglementează aceste clauze într-o manieră mai flexibilă, oferind o marjă largă de negociere între părți. De asemenea, durata, aria geografică și domeniul de aplicare al clauzelor sunt supuse unor limite legale diferite, reflectând abordări juridice și filosofii economice diverse.

Astfel, în timp ce legislația privind anti-trust are în vedere funcționarea corectă a pieței în ansamblu, clauzele de neconcurență vizează relații bilaterale, dar pot avea efecte importante asupra dinamicii concurențiale în anumite sectoare. Totuși, analiza comparativă a clauzelor de neconcurență în statele membre UE nu poate fi realizată fără a înțelege cadrul mai larg al legislației concurenței.

Prezentul studiu documentar reprezintă o analiză comparativă a reglementărilor privind clauza de neconcurență în statele membre ale UE, cu accent pe reglementările care se aplică în domeniul cabinetelor medicale private. Analiza oferă un cadru util pentru identificarea bunelor practici și pentru evaluarea posibilităților de convergență legislativă în această materie.

ROMÂNIA

În România, cadrul juridic care reglementează concurența neloială între medicii esteticieni, ca și în cazul altor profesii, se bazează în principal pe legislația generală privind concurența, pe legislația privind protecția consumatorilor și pe reglementările profesionale și codurile etice specifice pentru medicii practicieni.

Legea nr. 11/1991 privind combaterea concurenței neloiale: aceasta își propune să asigure o concurență loială, respectând practicile oneste și principiul general al bunei-credințe, pentru a proteja interesele legitime publice și private. Aspectele cheie pentru medicii esteticieni includ:

Legea definește, în sens larg, concurența neloială ca fiind practici comerciale ale unei întreprinderi (care include un cabinet medical privat ca entitate juridică sau un medic individual ca persoană fizică) care sunt „contrare practicilor oneste și principiului general al bunei-credințe și care cauzează sau pot cauza daune altor întreprinderi”.

Art. 2 din Legea 11/1991 oferă exemple specifice despre ceea ce constituie concurență neloială. Deși nu sunt exhaustive, exemplele relevante pentru medicii esteticieni ar putea include:

Constituie concurență neloială, în sensul prezentei legi, și sunt interzise următoarele practici comerciale ale întreprinderii și/sau ale angajatului care contravin uzanțelor cinstite și principiului general al bunei-credințe și care produc sau sunt susceptibile să producă prejudicii altor întreprinderi, după cum urmează:

- a) denigrarea unei întreprinderi concurente sau a produselor/serviciilor sale, de natură să îi lezeze interesele legitime, realizată prin comunicarea ori răspândirea de către o altă întreprindere sau un fost sau actual angajat de informații care nu corespund realității;
- b) deturnarea clientelei unei întreprinderi concurente de către un fost sau actual angajat, prin folosirea unor informații despre care acesta avea cunoștință la momentul săvârșirii faptei că reprezintă secrete comerciale sau informații confidențiale și a căror dezvăluire poate dăuna semnificativ intereselor acelei întreprinderi;
- c) discreditarea activității unei întreprinderi concurente sau a produselor și serviciilor sale, realizată de către o altă întreprindere sau un fost sau actual angajat, prin recurgerea la acțiuni menite să atragă pierderea bunei reputații sau a credibilității acesteia, prin alte mijloace decât cele prevăzute la lit. a);
- d) orice alte practici comerciale care contravin uzanțelor cinstite și principiului general al bunei-credințe și care produc sau pot produce pagube concurenților.

(2) În perioadele de stare de mobilizare parțială sau totală a forțelor armate și stare de război, stare de asediu și stare de urgență, stare de alertă sau alte situații de criză stabilite explicit prin acte normative, pentru produsele, categoriile de produse sau serviciile stabilite ca fiind în situație de risc

speculativ prin hotărâre a Guvernului, sunt interzise practicile de concurență neloială care contravin uzanțelor cinstite și principiului general al bunei-credințe, săvârșite de întreprinderi față de alte întreprinderi, care constau în: practicarea unor prețuri nejustificat de mari, limitarea în mod nejustificat a producției sau a vânzărilor, acumularea de mărfuri de pe piața externă sau internă în scopul creării unui deficit pe piața românească și revânzării lor ulterioare la un preț crescut în mod nejustificat.

(3) Este, de asemenea, practică de concurență neloială care contravine uzanțelor cinstite și principiului general al bunei-credințe exploatarea poziției superioare de negociere a unei întreprinderi față de o altă întreprindere cu care s-a aflat sau se află într-o relație comercială de natură să îi producă acesteia din urmă un prejudiciu semnificativ și să fie de natură să afecteze concurența pe piață, realizată prin acțiuni sau inacțiuni precum: refuzul nejustificat de a furniza sau de a cumpăra bunuri sau servicii, nerespectarea clauzelor contractuale privind plata, furnizarea sau achiziția, impunerea unor condiții nejustificat de oneroase sau discriminatorii față de obiectul contractului sau modificarea ori încetarea nejustificată a relațiilor comerciale cu întreprinderea parteneră.

Consiliul Concurenței este autoritatea națională responsabilă cu identificarea și sancționarea practicilor de concurență neloială, în special atunci când este în joc interesul public sau afectarea bunei funcționări a pieței. Acesta poate impune amenzi și poate ordona încetarea practicii neloiale.

Instanțele de judecată: partea afectată poate introduce direct o acțiune în justiție pentru despăgubiri bazate pe răspunderea contractuală sau delictuală. Acest lucru se poate face independent sau în paralel cu o plângere la Consiliul Concurenței.

Plângeri penale: în anumite cazuri grave, în special cele care implică divulgarea ilegală de secrete comerciale cu prejudicii semnificative, se pot formula plângeri penale în temeiul Codului penal.

În timp ce Legea 11/1991 se referă în mod specific la „concurența neloială” într-un context business-to-business, Legea 21/1996 este o lege a concurenței în sens mai larg. Aceasta abordează în principal acordurile anticoncurențiale, abuzul de poziție dominantă și fuziunile. Deși este mai puțin direct aplicabilă unui litigiu între doi medici esteticieni individuali, aceasta formează cadrul general al concurenței din România și ar putea fi invocată în cazuri de distorsiune mai amplă a pieței (de exemplu, dacă mai multe clinici conspiră pentru a fixa prețurile sau o clinică foarte mare abuzează de o poziție dominantă).

În România, conform Codului Muncii, clauzele de neconcurență pot fi incluse în contractele de muncă. Pentru ca o astfel de clauză să fie valabilă, aceasta trebuie:

Să fie în scris și să definească clar activitățile interzise, zona geografică și durata (maximum 2 ani de la încetarea contractului de muncă).

Să prevadă o indemnizație lunară de neconcurență plătită de angajator angajatului pe durata perioadei de neconcurență (cel puțin 50% din salariul brut mediu al angajatului din ultimele 6 luni).

ASPECTE COMPARATIVE

AUSTRIA

În Austria, un medic care a practicat sub îndrumarea unui profesor (un medic estetician) poate, în general, să deschidă un cabinet privat de chirurgie estetică în apropierea cabinetului fostului său mentor fără a intra automat în conflict cu principiile concurenței neloiale. Cu toate acestea, există atenționări și reglementări importante care guvernează această situație:

[Legea generală a concurenței](#) (UWG - Legea privind concurența neloială):

Interzicerea practicilor înșelătoare și agresive: nucleul legii austriece privind concurența neloială (UWG) este de a preveni practicile care sunt contrare practicilor comerciale oneste. Aceasta include:

- publicitatea înșelătoare: noul medic nu poate face afirmații false sau înșelătoare cu privire la serviciile, calificările sau prețurile sale, care ar putea induce în eroare potențialii pacienți, făcându-i să creadă că este cumva mai bun sau are un tarif mai mic decât fostul lor mentor (sau orice alt concurent), dacă aceste afirmații nu sunt cu adevărat reale. Afirmațiile exagerate privind rezultatele sunt, de asemenea, problematice.
- practici comerciale agresive: solicitarea directă, persistentă sau hărțuitoare a pacienților ar fi interzisă. Acest lucru este deosebit de relevant în domeniul medical, unde încrederea pacienților și libertatea de alegere sunt primordiale.
- exploatarea reputației: în timp ce noul medic își poate valorifica propria experiență și formare, acesta nu poate exploata în mod ilegal reputația profesorului sau să sugereze o asociere continuă cu practica profesorului care nu există, dacă acest lucru este făcut pentru a induce în eroare pacienții.
- încălcarea secretului/confidențialității: utilizarea listelor confidențiale de pacienți, a protocoalelor de tratament brevetate sau a altor informații comerciale sensibile obținute din cabinetul profesorului ar constitui o încălcare clară a legislației privind concurența neloială și, eventual, a legislației privind protecția datelor.

Clauze de neconcurență (Wettbewerbsverbot):

- În Austria, clauzele de neconcurență din contractele de muncă sunt puternic reglementate și fac obiectul unor limitări stricte în temeiul Angestelltengesetz (Legea angajaților) și al altor legi ale muncii. Pentru ca o clauză de

neconcurență să fie valabilă și executorie împotriva unui medic trebuie să fie făcută în scris.

- Durata maximă este de un an de la încetarea raportului de muncă. Perioadele mai lungi nu sunt, în general, valabile.
- Domeniul de aplicare este limitat și trebuie să se limiteze la „ramura de activitate” a angajatorului (de exemplu, chirurgia estetică) și la o zonă geografică specifică, rezonabilă.
- De obicei, se aplică numai dacă salariul lunar al angajatului depășește un anumit prag salarial (relativ ridicat) (care este ajustat anual). Dacă venitul medicului era sub acest prag, clauza ar putea fi invalidă.
- Clauza poate deveni nulă în cazul în care angajatorul (profesorul) a reziliat contractul de muncă fără un motiv întemeiat sau în cazul în care angajatul (medicul) l-a reziliat din motive grave imputabile angajatorului.
- În cazul în care medicul nu este un angajat, ci un contractant independent (de exemplu, lucrează freelance), o clauză de neconcurență ar putea face totuși parte din contractul lor, dar aplicabilitatea acesteia ar depinde, mai degrabă, de principiile generale ale dreptului contractual și de principiul bunei-credințe, decât de dispozițiile specifice ale dreptului muncii pentru angajați. Cu toate acestea, este posibil ca instanțele să analizeze în continuare caracterul rezonabil al acestor clauze.

Etica medicală și normele profesionale (Ärztelkammer - Camera medicală austriacă):

Camera medicală austriacă (Österreichische Ärztekammer) are coduri de conduită care reglementează comportamentul profesional al medicilor. În general, acestea pun accentul pe:

- Libertatea de alegere a pacientului: pacienții au dreptul de a-și alege liber medicul. Medicii nu pot „deține” pacienții.
- Publicitatea etică: deși publicitatea este permisă, aceasta trebuie să fie factuală, obiectivă și să nu inducă în eroare. Solicitarea agresivă a pacienților sau denigrarea colegilor este interzisă. Acest lucru se aplică tuturor formelor de marketing, inclusiv în mediul online și social media.
- Confidențialitatea: păstrarea confidențialității pacienților este extrem de importantă. Utilizarea datelor pacienților din fostul cabinet în scopuri neloiale ar constitui o încălcare gravă a confidențialității și a legislației privind protecția datelor (GDPR).
- Colegialitate: există o așteptare privind respectul profesional între colegi. Deși există concurență, aceasta ar trebui să fie condusă în mod etic.

Proximitatea este în general acceptabilă: simpla deschidere a unui cabinet aproape de biroul fostului mentor este, în general, permisă. Medicii se specializează adesea și pot alege locațiile în funcție de accesibilitatea pacienților sau de disponibilitatea infrastructurii medicale. Factorul crucial este modul în care noul medic atrage pacienții.

Dacă noul medic atrage pacienții prin propria sa publicitate, propria sa reputație, din gură în gură pe baza competențelor sale individuale și a calității serviciilor sale, aceasta este considerată concurență loială.

În cazul în care noul medic abordează direct pacienții profesorului (de exemplu, folosind datele de contact obținute de la fostul cabinet), utilizează informații confidențiale (de exemplu, planuri de tratament specifice ale pacienților) sau face afirmații înșelătoare cu privire la asocierea sa anterioară cu cabinetul profesorului, acest lucru poate fi considerat concurență neloială și o încălcare a eticii profesionale.

Existența și valabilitatea oricărei clauze de neconcurență din contractul anterior al medicului cu profesorul ar fi cea mai directă constrângere juridică. Dacă există o clauză valabilă, aceasta ar limita capacitatea medicului de a practica chirurgia estetică într-o anumită zonă pentru o perioadă de până la un an.

BELGIA

Concurența neloială (principii generale):

Legislația belgiană, ca și cea a multor alte țări europene, are principii împotriva concurenței neloiale. Aceasta înseamnă că, în general, întreprinderile (inclusiv cabinetele medicale) nu se pot angaja în practici care sunt contrare practicilor comerciale oneste și care denaturează concurența.

Simpla deschidere a unui cabinet în apropierea unui fost mentor nu este, în general, considerată concurență neloială în sine. Nucleul concurenței neloiale implică de obicei:

- Publicitate înșelătoare: formularea de afirmații false sau înșelătoare cu privire la servicii sau calificări.
- Solicitarea activă de pacienți (touting): încercarea directă și agresivă de a racola pacienți de la un fost angajator sau coleg într-un mod care depășește marketingul normal, etc. Acesta este un punct important în etica medicală.
- Abuzul de informații confidențiale: utilizarea listelor de pacienți, a tehnicilor brevetate sau a altor informații confidențiale obținute de la cabinetul anterior pentru a obține un avantaj neloial.
- Imitarea: încercarea de a face ca propriul cabinet să pară a fi asociat cu cabinetul fostului mentor.

Clauze de neconcurență (convenții restrictive): acesta este / poate fi cel mai direct mecanism juridic care ar putea limita capacitatea medicului de a deschide un cabinet în apropiere.

Clauzele de neconcurență din contractele de muncă sunt în general restricționate în Belgia. Pentru a fi valabile, acestea trebuie să îndeplinească condiții stricte după cum urmează:

- Clauza trebuie să fie menționată în mod clar în contractul de muncă.

- Pragul remunerației: remunerația brută anuală a angajatului trebuie să depășească un anumit prag (care este ajustat anual, pentru anul 2024, acesta a fost de aproximativ 83 939 EUR). Dacă salariul este sub acest prag, ar putea fi necesar un contract colectiv de muncă.
- Clauza trebuie să fie limitată:
 - ca timp: în general, nu mai mult de 12 luni (sau 24 de luni pentru clauzele „internaționale” cu un domeniu de aplicare geografic mai larg).
 - pe o zonă geografică: limitată la zona în care angajatul poate concura efectiv cu fostul angajator, fără a depăși teritoriul belgian.
 - ca număr de activități: limitate la activități similare cu cele desfășurate pentru fostul angajator și care sunt cu adevărat competitive.
- Compensație: angajatorul trebuie să plătească o indemnizație de neconcurență egală cu cel puțin 50% din remunerația corespunzătoare duratei clauzei de neconcurență (cu excepția cazului în care angajatorul renunță în mod expres la aceasta în termen de 15 zile de la încetarea contractului, cu excepția reprezentanților de vânzări).
- Aplicarea la medici: deși aceste norme se aplică în primul rând contractelor de muncă standard, ele se pot aplica și medicilor în cazul în care relația lor cu profesorul a fost considerată o relație de muncă (chiar dacă a fost un rol de formare sau de mentorat cu un salariu). Dacă medicul era un contractant independent, o clauză de neconcurență ar putea fi mai dificil de aplicat, dar acordurile contractuale sunt în continuare relevante.

Etica medicală și conduita profesională

Dincolo de concurența neloială strict legală, organismele profesionale medicale din Belgia (precum Consiliul Național al Ordinului Medicilor - Ordre des Médecins sau Nationale Raad van de Orde van Geneesheren) au coduri de etică care abordează solicitarea pacienților și colegialitatea profesională.

Libertatea de alegere a pacientului: un principiu fundamental în etica medicală este dreptul pacientului de a-și alege în mod liber medicul. Aceasta înseamnă că un medic nu poate „deține” pacienții.

Solicitarea etică: deși medicii își pot face publicitate pentru serviciile oferite, solicitarea agresivă a pacienților este, în general, dezaprobată. Aceasta ar putea include:

- contactarea directă a pacienților fostului cabinet.
- discreditarea cabinetului fostului mentor.
- utilizarea informațiilor confidențiale despre pacienți (de exemplu, datele de contact sau istoricul medical) de la cabinetul profesorului fără consimțământ.

Există o așteptare de curtoazie profesională între colegi. În timp ce concurența este firească, aceasta ar trebui să fie condusă în mod etic.

În cazul în care există o clauză de neconcurență valabilă și executorie în contractul medicului cu profesorul, aceasta ar putea limita în mod legal capacitatea noului medic de a practica chirurgia estetică într-o anumită zonă geografică pentru o perioadă limitată. Cu toate acestea, astfel de clauze sunt examinate foarte atent în Belgia și trebuie să îndeplinească condițiile stricte menționate mai sus. Dacă nu există o astfel de clauză sau dacă aceasta nu este valabilă, noul medic are mult mai multă libertate.

Deși o relație de mentorat implică un anumit nivel de încredere, aceasta nu creează automat o obligație perpetuă de neconcurență. Odată ce relația profesională se încheie, medicul debutant este, în general, liber să își continue cariera, cu condiția să facă acest lucru în mod etic și legal.

BULGARIA

În Bulgaria, un medic care a practicat sub îndrumarea unui profesor (medic estetician) poate deschide, în general, un cabinet privat de chirurgie estetică în apropierea cabinetului fostului său mentor. Cu toate acestea, la fel ca și în alte țări europene, această libertate este echilibrată de reglementări menite să asigure o concurență loială și să susțină etica profesională.

[Legea privind protecția concurenței](#) (APC - Закон за защита на конкуренцията):

Interzicerea generală a concurenței neloiale: legea privind protecția concurenței interzice diverse forme de concurență neloială. Aceasta include acte care sunt contrare practicilor comerciale de bună credință și care denaturează concurența. Pentru un cabinet medical, aceasta ar cuprinde:

- Publicitatea înșelătoare: afirmații false, înșelătoare sau exagerate cu privire la calificările medicului, eficacitatea tratamentelor sau prețuri. Toată publicitatea trebuie să fie factuală și verificabilă.
- Solicitarea neloială de clienți (articolul 36 din APC): aceasta este o dispoziție specifică din APC care vizează metodele de atragere a clienților considerate neloiale. În timp ce simpla deschidere în apropierea cabinetului unde s-a efectuat practica nu constituie o încălcare, solicitarea directă agresivă sau lipsită de etică a clienților de la fostul cabinet ar fi o încălcare. Acest lucru este relevant în special în cazul în care noul medic utilizează informații confidențiale (cum ar fi listele de pacienți) obținute în timpul activității sale anterioare.
- Exploatarea secretelor comerciale/ informațiilor confidențiale: utilizarea oricăror informații private despre cabinetul profesorului (de exemplu, date specifice privind pacienții, strategii de marketing unice sau tehnici brevetate) care au fost obținute în mod confidențial în timpul relației de lucru anterioare ar constitui o încălcare a legislației privind concurența neloială și, eventual, a reglementărilor privind protecția datelor.

- Imitarea: noul medic nu poate încerca să creeze impresia că noua sa practică este cumva legată de practica profesorului sau aprobată de acesta, dacă nu este cazul.

Clauzele de neconcurență în contractele de muncă/servicii:

Deși legislația Bulgariei nu reglementează în mod explicit clauzele de neconcurență din contractele de muncă la fel de strict ca unele țări din UE (de exemplu, cu praguri specifice de remunerare), acestea pot fi incluse și sunt, în general, executorii dacă sunt rezonabile și proporționale.

Cerințe de validitate: pentru ca o clauză de neconcurență să fie valabilă în Bulgaria, aceasta trebuie să fie:

- clar definită: să se specifice durata, domeniul de aplicare geografic și tipurile de activități restricționate.
- rezonabilă și proporțională: restricțiile nu trebuie să fie excesiv de largi sau să limiteze în mod nejustificat capacitatea de muncă a medicului. Acestea trebuie să servească la protejarea intereselor comerciale legitime ale fostului angajator (profesorul).
- cu durată limitată: de obicei, clauzele de neconcurență din Bulgaria sunt executorii pentru o perioadă limitată după încetarea contractului, adesea până la 2 ani.
- cu opțiunea unor despăgubiri: este obișnuit și adesea recomandat ca angajatorii să ofere compensații financiare în timpul perioadei de neconcurență pentru a spori aplicabilitatea. Acest lucru arată că restricția nu este doar în beneficiul angajatorului, ci are în vedere și mijloacele de subzistență ale angajatului.

Adesea, clauzele de neconcurență sunt însoțite de clauze care împiedică în mod specific fostul angajat să abordeze sau să lucreze cu clienții sau angajații angajatorului pentru o perioadă determinată. Acestea sunt, de asemenea, în general valabile dacă sunt rezonabile.

Organismele regionale și naționale ale Asociației Medicale Bulgare au competențe disciplinare pentru a investiga plângerile privind încălcările eticii și pentru a impune sancțiuni membrilor lor.

CEHIA

Prevederi privind aspectele menționate se găsesc în [Legea privind concurența neloială](#) (Zákon o ochraně hospodářské soutěže - Legea privind protecția concurenței economice și [Codul civil](#)):

Interzicerea generală a concurenței neloiale: legislația cehă interzice în general comportamentul concurențial neloial. Aceasta este consacrată în Codul civil (Legea nr. 89/2012 Coll.) și supravegheată de Oficiul pentru protecția concurenței economice ([Úřad pro ochranu hospodářské soutěže](#) - ÚOHS).

Interdicții specifice pentru medici:

Publicitate înșelătoare: noul medic nu se poate angaja în publicitate care este falsă, înșelătoare sau care creează o impresie falsă cu privire la calificările sale, la calitatea serviciilor sale sau la rezultatele tratamentelor. Afirmările exagerate sunt problematice.

Practici comerciale agresive: abordarea directă, persistentă sau hărțuitoare a pacienților poate fi considerată neloială și susceptibilă de a fi atacată în justiție. Acest aspect este deosebit de sensibil în domeniul asistenței medicale.

Discreditarea (Pomluva / calomnierea): răspândirea deliberată de informații false sau înșelătoare despre practica profesorului pentru a-i afecta reputația și a-i atrage clienții ar fi ilegală.

Abuzul de informații confidențiale/secrete comerciale: utilizarea listelor de pacienți, a protocoalelor de tratament brevetate, a structurilor de prețuri specifice sau a altor informații comerciale confidențiale obținute de la cabinetul profesorului în timpul perioadei de formare ar constitui o încălcare gravă a legislației privind concurența neloială și a reglementărilor privind protecția datelor (GDPR).

„Imitarea parazitară” (Parazitování na pověsti): aceasta presupune beneficierea în mod neloial de reputația unui alt concurent. În timp ce noul medic își poate promova propriile competențe, acesta nu poate insinua în mod înșelător o asociere continuă cu cabinetul bine stabilit al profesorului, dacă nu mai este cazul, pentru a deruta pacienții.

Clauze de neconcurență (Konkurenční doložka):

În Republica Cehă, clauzele de neconcurență (konkurenční doložka) sunt reglementate în principal de Codul muncii ([Zákoník práce](#)). Acestea sunt valabile numai în condiții stricte:

- Trebuie să fie cuprinse într-un acord scris.
- Durata maximă este de un an de la încetarea raporturilor de muncă. Perioadele mai lungi nu sunt valabile.
- Compensația: angajatorul (profesorul) trebuie să ofere angajatului (medicul) o compensație financiară de cel puțin 50% din câștigul mediu lunar al acestuia pentru fiecare lună în care aderă la clauza de neconcurență. Fără această compensație, clauza este, în general, nulă.
- Motivul justificat: clauza trebuie să fie justificată pe baza naturii informațiilor, cunoștințelor sau know-how-ului specific dobândite de angajat, a căror utilizare de către un concurent ar putea cauza un prejudiciu considerabil angajatorului. În cazul unui medic estetician, accesul la tehnici chirurgicale unice, la liste specifice de clienți sau la know-how specializat ar putea justifica o astfel de clauză.
- Domeniu de aplicare rezonabil: clauza trebuie să specifice zona geografică și domeniul de aplicare al activităților pe care le acoperă, iar acestea trebuie să fie rezonabile și nu prea largi. În cazul în care clauza este ambiguă sau prea restrictivă, instanțele au tendința de a da dreptate angajatului, ca parte slabă.

În cazul în care medicul era un angajat (de exemplu, un medic rezident sau un medic debutant din cadrul personalului), se aplică aceste norme din Codul muncii. În cazul în care medicul era un contractant independent, o clauză de neconcurență ar putea fi totuși inclusă în contractul său de servicii, dar aplicabilitatea acesteia ar fi reglementată de dreptul contractual general, care impune în continuare caracterul rezonabil și proporțional.

CIPRU

În Cipru, cadrul juridic care reglementează concurența neloială între medicii esteticieni, ca și în cazul altor profesii, se bazează în principal pe legislația generală privind concurența, pe legislația privind protecția consumatorilor și pe reglementările profesionale și codurile etice specifice pentru medicii practicieni.

Practicile de concurență neloială ale medicilor esteticieni din Cipru implica ca și în cazurile de mai sus:

Publicitatea înșelătoare: efectuarea de afirmații false cu privire la siguranța, eficacitatea sau permanența procedurilor estetice (de exemplu, „rezultate garantate”, „fără timp de repaus”, „complet nedureroase”) sau prezentarea eronată a propriilor calificări sau a celor ale personalului lor.

Denigrarea concurenților: răspândirea de informații false, nefondate sau răuvoitoare despre alte clinici de estetică, medicii sau serviciile acestora.

Tactici de vânzare agresive: presarea pacienților pentru tratamente inutile, utilizarea marketingului bazat pe frică sau oferirea de reduceri înșelătoare.

Încălcarea eticii publicitare: angajarea în publicitate directă, deschisă, care este excesiv de promoțională, senzaționalizează procedurile sau face comparații directe care denigrează concurenții, contrar orientărilor Asociației Medicale din Cipru - [CMA](#).

Achiziționarea / racolarea de pacienți în mod ne-etic: oferirea de stimulente necorespunzătoare sau implicarea în practici care exploatează încrederea sau lipsa de cunoștințe medicale a unui pacient.

Acorduri anticoncurențiale: înțelegerea în secret cu alte clinici privind prețurile sau împărțirea pieței.

Proximitatea în sine nu este ilegală: deschiderea unei afaceri concurente în apropiere este o parte normală a concurenței pe piața liberă. Legea promovează concurența¹.

Nu există o interdicție explicită privind tehnicile de „braconaj” direct al clienților: Legea nu interzice unui medic să atragă clienți, chiar dacă acei clienți au consultat anterior un alt medic.

¹ <https://competitionlawblog.kluwercompetitionlaw.com/2025/01/17/main-developments-in-competition-law-and-policy-2024-cyprus/>

Clauzele de neconcurență: acesta este un domeniu crucial. În cazul în care medicul avea un contract de muncă cu profesorul său, care includea o clauză de „restricționare a comerțului” (o clauză de neconcurență), aplicabilitatea acesteia în Cipru ar depinde de caracterul său rezonabil.

În general, instanțele cipriote privesc cu precauție astfel de clauze, deoarece acestea pot limita capacitatea unei persoane de a-și câștiga existența (articolul 25 din Constituția Ciprului). O clauză de neconcurență trebuie să fie rezonabilă în ceea ce privește domeniul de aplicare și limitată la serviciile specifice oferite. Trebuie să fie rezonabilă în ceea ce privește zona geografică: să nu fie excesiv de largă (de exemplu, doar pe o anumită rază a fostului cabinet) și să nu se întindă pe o perioadă excesivă de timp.

Dacă o clauză este considerată nerezonabilă, o instanță ar putea să o anuleze sau să îi reducă domeniul de aplicare.

CROAȚIA

În Croația, cadrul juridic privind concurența neloială, inclusiv în rândul medicilor esteticieni, este reglementat în principal de [Legea concurenței](#) (Zakon o zaštiti tržišnog natjecanja) și de legislația UE relevantă în materie de concurență. Deși nu există o lege specifică privind concurența neloială pentru medicii esteticieni, se aplică principiile generale ale dreptului concurenței și ale protecției consumatorilor.

Publicitatea procedurilor medicale și cosmetice este supusă unor reglementări specifice, adesea aliniate la directivele UE. Afirmările privind efectele trebuie să se bazeze pe dovezi, să fie corecte și să permită luarea deciziilor în cunoștință de cauză. Afirmările înșelătoare sunt interzise.

Reglementările recente² ale Ministerului Sănătății impun cerințe mai stricte pentru medicii care lucrează în clinici private, inclusiv experiență minimă și considerații privind listele de așteptare ale spitalelor publice. Acest lucru are un impact indirect asupra peisajului concurențial prin stabilirea unor bariere la intrarea pe piață sau la practica duală.

Concurența neloială între medicii esteticieni din Croația implică:

Publicitate înșelătoare: formularea de afirmații false sau exagerate cu privire la eficacitatea, siguranța sau permanența procedurilor estetice, calificările personalului sau prețurile.

Defăimarea sau denigrarea concurenților: răspândirea de informații negative false sau nefondate despre alți medici sau clinici de estetică.

² [https://www.lets-learn.eu/croatian/news/new-regulations-for-croatian-doctors-private-practice#:~:text=Advanced%3A%20Reports%20from%20Croatia&New%20Rules%20for%20Doctors%3A%20Allowed,of%20Experience%20\(Index.hr\)](https://www.lets-learn.eu/croatian/news/new-regulations-for-croatian-doctors-private-practice#:~:text=Advanced%3A%20Reports%20from%20Croatia&New%20Rules%20for%20Doctors%3A%20Allowed,of%20Experience%20(Index.hr))

Atragerea prin mijloace mai puțin etice a clienților: angajarea în practici care influențează în mod nejustificat sau constrâng pacienții sau oferirea de stimulente necorespunzătoare.

Încălcarea eticii profesionale: încălcarea Codului de etică al Camerei Medicale Croate referitor la publicitate, relațiile cu pacienții sau integritatea profesională.

Abuz de poziție dominantă: în cazul în care o clinică mare de estetică s-ar angaja în practici care înăbușă concurența din partea clinicilor mai mici.

Orice parte vătămată (concurrent sau consumator) poate depune o plângere la AZTN³ (Agenția pentru protecția concurenței pe piață) pentru încălcări ale dreptului concurenței sau la organismele relevante de protecție a consumatorilor pentru practici comerciale neloiale. În plus, încălcările eticii profesionale ar putea conduce la acțiuni disciplinare din partea Camerei Medicale Croate.

ESTONIA

În Estonia, cadrul juridic privind concurența neloială între medicii esteticieni este cuprinzător, bazându-se pe legislația generală privind concurența, pe reglementările privind protecția consumatorilor, precum și pe legi specifice și orientări etice care reglementează profesia medicală. La fel ca în alte state membre ale UE, legislația estonă se aliniază cadrelor UE.

[Legea concurenței](#) (Konkurentsiseadus): această lege este piatra de temelie a dreptului concurenței în Estonia, având ca scop protejarea liberei întreprinderi și prevenirea practicilor anticoncurențiale. Se aplică tuturor întreprinderilor, inclusiv cabinetelor medicale și clinicilor de estetică.

Practici interzise⁴:

- acordurile, practicile concertate și deciziile asociațiilor de întreprinderi care restrâng concurența: aceasta include fixarea prețurilor, împărțirea pieței, limitarea producției sau a dezvoltării tehnice sau aplicarea unor condiții diferite pentru tranzacții echivalente. În cazul medicilor esteticieni, aceasta ar însemna înțelegerea asupra prețurilor pentru proceduri sau acordul de a nu oferi anumite servicii în anumite zone.
- abuzul de poziție dominantă: în cazul în care o clinică de estetică deține o cotă de piață semnificativă, aceasta nu poate abuza de această poziție, de exemplu, prin impunerea unor condiții comerciale neloiale, prin limitarea serviciilor în detrimentul consumatorilor sau prin practicarea unor prețuri prădătoare pentru a elimina concurenții.

³ <https://www.aztn.hr/en/about-us/>

⁴ <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/519012015013/consolide>

[Autoritatea estoniană pentru concurență](#) (Konkurentsiamet) este responsabilă cu aplicarea Legii concurenței, investigarea încălcărilor și impunerea de sancțiuni.

[Legea privind publicitatea](#) (Reklaamiseadus) și [Legea privind protecția consumatorilor](#) (Tarbijakaitseseadus):

Estonia a transpus Directiva UE privind practicile comerciale neloiale (UCPD) în legislația sa națională, în principal prin Legea privind protecția consumatorilor. Această lege interzice practicile comerciale neloiale, care includ:

- acțiuni înșelătoare: furnizarea de informații false sau înșelarea consumatorilor cu privire la natura, caracteristicile, prețul sau rezultatele serviciilor estetice. Aceasta ar putea implica afirmații exagerate cu privire la ratele de succes, siguranță sau calificările practicienilor.
- omisiuni înșelătoare: omisiunea de a furniza informații importante de care un consumator are nevoie pentru a lua o decizie în cunoștință de cauză, cum ar fi riscurile potențiale, efectele secundare sau tratamentele alternative.
- practici comerciale agresive: utilizarea hărțuirii, constrângerii sau influenței nejustificate pentru a exercita presiuni asupra consumatorilor în vederea achiziționării de servicii.
- publicitatea serviciilor de sănătate: legea privind publicitatea conține dispoziții specifice referitoare la serviciile de sănătate. În special, aceasta interzice, în general, publicitatea serviciilor de sănătate în sine. Cu toate acestea, furnizorii de servicii medicale sunt autorizați să publice informații referitoare la activitatea lor în presa scrisă sau audiovizuală. Aceasta înseamnă că informațiile generale despre clinică, serviciile sale și calificările personalului său pot fi permise, dar „publicitatea” directă în sens promoțional este restricționată.
- publicitatea comparativă este permisă, dar trebuie să se bazeze pe caracteristici relevante, materiale și verificabile și nu trebuie să creeze confuzie sau să exploateze reputația unui concurent.

[Autoritatea pentru protecția consumatorilor și reglementare tehnică](#) (Tarbijakaitses ja Tehnilise Järelevalve Amet - TTJA) supraveghează aplicarea drepturilor consumatorilor și a Legii privind publicitatea. Aceasta tratează plângerile privind practicile comerciale neloiale și publicitatea înșelătoare.

[Legea privind organizarea serviciilor de asistență medicală](#) (Tervishoiuteenuste korraldamise seadus): această lege reglementează organizarea și furnizarea de servicii de asistență medicală în Estonia. Acesta stabilește cerințele pentru furnizorii de servicii medicale, inclusiv licențierea, asigurarea calității și drepturile pacienților.

Deși nu este în mod explicit o lege privind „concurența neloială”, această lege, împreună cu codurile de etică profesională (de exemplu, ale Asociației Medicale Estoniene - [Eesti Arstide Liit](#)), modelează implicit peisajul concurențial prin stabilirea unor limite etice pentru conduita profesională, inclusiv:

- Diligența profesională: solicitarea ca medicii să acționeze cu un standard ridicat de competență și îngrijire.
- Îngrijirea centrată pe pacient: prioritizarea bunăstării pacientului asupra câștigurilor comerciale.

Restricții privind autopromovarea: etica profesională include adesea orientări cu privire la modul în care medicii se pot prezenta pe ei înșiși și serviciile lor, punând de obicei accentul pe informațiile factice în detrimentul promovării comerciale evidente. Afirmările exagerate sau comparațiile menite doar să atragă pacienți ar putea fi considerate ne-etice și ar putea face obiectul unor acțiuni disciplinare din partea Asociației Medicale.

FINLANDA

În Finlanda, cadrul juridic care abordează concurența neloială între medicii esteticieni poate avea mai multe aspecte, bazându-se pe dreptul general al concurenței, pe legislația privind protecția consumatorilor și pe reglementări specifice și orientări etice pentru profesioniștii din domeniul sănătății. Ca stat membru al UE, legislația finlandeză se aliniază, în general, directivelor UE relevante.

Legea concurenței (Kilpailulaki): această lege constituie principalul temei juridic pentru reglementarea concurenței în Finlanda. Scopul său este de a asigura o concurență sănătoasă și eficientă pe piață prin prevenirea și eliminarea practicilor anticoncurențiale în toate sectoarele, inclusiv serviciile de asistență medicală.

Legea interzice:

- Acordurile restrictive: acorduri, practici concertate și decizii care au ca obiect sau efect împiedicarea, restricționarea sau denaturarea semnificativă a concurenței. Aceasta ar putea implica fixarea prețurilor, alocarea pieței sau limitarea accesului la anumite proceduri sau tehnologii estetice între clinici.
- Abuzul de poziție dominantă: unei întreprinderi care deține o poziție dominantă pe piață îi este interzis să abuzeze de această poziție. Aceasta ar putea include stabilirea unor prețuri prădătoare (stabilirea unor prețuri artificial scăzute pentru a alunga concurenții), impunerea unor condiții comerciale neloiale sau refuzul de a furniza servicii fără un motiv justificat.

Autoritatea finlandeză pentru concurență și consumatori (Kilpailu- ja kuluttajavirasto - FCCA) este principalul organism responsabil cu aplicarea Legii concurenței⁵. Aceasta investighează încălcările suspectate și poate impune amenzi sau alte măsuri corective.

Legea privind practicile comerciale neloiale (Laki sopimattomasta menettelystä elinkeinotoiminnassa / Lag om otillbörligt förfarande i näringsverksamhet)

⁵ <https://avi.fi/en/services/individuals/enforcement-and-reporting-violations/competition-and-consumer-affairs/competition-enforcement>

(1978/1061): această lege se referă în special la practicile neloiale sau inadecvate între întreprinderi (relații B2B) în marketing sau alte activități comerciale.

Relevantă pentru medicii esteticieni: în timp ce Legea privind protecția consumatorilor reglementează practicile dintre întreprinderi și consumatori, această lege poate fi relevantă dacă, de exemplu, o clinică de estetică se angajează în practici care prejudiciază în mod incorect activitatea unui concurent direct, cum ar fi:

- Inducerea în eroare sau denigrarea unui concurent: răspândirea de informații false sau înșelătoare cu privire la serviciile, calificările sau prețurile unui concurent.
- Exploatarea secretelor comerciale: obținerea sau utilizarea pe nedrept a informațiilor comerciale confidențiale ale unui concurent.
- Imitarea înșelătoare: imitarea serviciilor distinctive, a marketingului sau a modelului de afaceri al unui concurent într-un mod care creează confuzie sau induce în eroare consumatorii cu privire la originea serviciilor.

[Legea privind protecția consumatorilor](#) (Kuluttajansuojalaki) bazată în mare parte pe Directiva UE privind practicile comerciale neloiale (UCPD), interzice practicile comerciale neloiale în relațiile dintre întreprinderi și consumatori. Acestea includ:

- Acțiuni înșelătoare: furnizarea de informații false sau înșelătoare consumatorilor cu privire la caracteristicile, prețul, rezultatele sau siguranța tratamentelor estetice, calificările practicienilor sau natura clinicii. Chiar dacă informațiile sunt corecte din punct de vedere faptic, impresia generală poate fi înșelătoare.
- Omisțiuni înșelătoare: omisiunea de a furniza informații materiale de care un consumator mediu are nevoie pentru a lua o decizie în cunoștință de cauză, cum ar fi riscurile potențiale, efectele secundare sau îngrijirea ulterioară necesară pentru procedurile estetice.
- Practici comerciale agresive: utilizarea hărțuirii, constrângerii sau influenței nejustificate pentru a exercita presiuni asupra consumatorilor în vederea achiziționării de servicii.

Publicitatea serviciilor de sănătate: [Legea privind publicitatea](#) (Reklaamiseadus) și [Legea privind protecția consumatorilor](#) conțin dispoziții specifice privind publicitatea serviciilor medicale. În Finlanda, publicitatea serviciilor de sănătate este, în general, reglementată pentru a se asigura că este veridică, factuală și nu creează așteptări nerealiste sau nu induce în eroare consumatorii.

Sunt interzise afirmațiile exagerate privind rezultatele unor ipotetice „vindecări miraculoase” sau minimizarea riscurilor.

[Ombudsmanul consumatorilor](#) (Kuluttaja-asiamies), care funcționează ca parte a FCCA, supraveghează respectarea Legii privind protecția consumatorilor, inclusiv a reglementărilor privind marketingul și publicitatea. Acesta poate interveni în cazul practicilor neloiale, poate negocia cu întreprinderile și, dacă este necesar, poate sesiza [Tribunalul pieței](#) (Markkinaoikeus).

Legislația privind îngrijirea sănătății și etica profesională

[Legea privind cadrele medicale](#) (Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä): stabilește cerințele generale pentru toți profesioniștii din domeniul sănătății, inclusiv medicii, în ceea ce privește calificările, obligațiile profesionale și conduita etică.

Codul de etică al Asociației Medicale Finlandeze ([Suomen Lääkäriliitto](#)): Deși nu este obligatoriu din punct de vedere juridic în același mod ca legislația, codul de etică al Asociației Medicale Finlandeze oferă orientări profesionale ferme pentru medici. Aceste coduri abordează adesea:

- Conduita profesională: cer medicilor să mențină un standard ridicat de integritate profesională și să evite acțiunile care ar putea afecta încrederea publicului în profesia medicală.
- Publicitatea: orientările etice prevăd, de obicei, că publicitatea medicilor trebuie să fie factuală, de bun gust și să nu senzaționalizeze tratamentele sau să facă afirmații nejustificate. Ea ar trebui să se concentreze pe furnizarea de informații pacienților, mai degrabă decât pe autopromovarea agresivă.
- Siguranța și bunăstarea pacienților: sublinierea faptului că interesele comerciale nu ar trebui să prevaleze asupra intereselor și siguranței pacienților.
- Supravegherea serviciilor de sănătate: autoritatea națională de supraveghere pentru asistență socială și sănătate ([Valvira](#)) și agențiile administrative regionale de stat ([Aluehallintovirastot](#) - AVI) supraveghează serviciile de asistență medicală din Finlanda, asigurându-se că furnizorii de asistență medicală respectă legile și reglementările. Acestea pot lua măsuri împotriva medicilor sau clinicilor care încalcă standardele profesionale sau furnizează servicii nesigure, ceea ce poate fi, de asemenea, un element de concurență neloială dacă creează un avantaj neloial.

FRANȚA

În Franța, concurența neloială între medicii esteticieni - ca în cazul tuturor profesioniștilor - este reglementată în primul rând de principiile generale ale dreptului comercial și civil, completate de reglementările profesionale aplicabile profesiei medicale.

Articolul 1240 din [Codul civil](#), acest articol pune bazele răspunderii civile delictuale:

"Tout fait quelconque de l'homme, qui cause à autrui un dommage, oblige celui par la faute duquel il est arrivé à le réparer." (Orice act al persoanei care cauzează un prejudiciu alteia o obligă pe cea din vina căreia s-a produs să îl repare – responsabilitatea civilă delictuală).

Aplicat la concurența neloială: un medic poate fi tras la răspundere dacă prin comportamentul său prejudiciază în mod injust un alt medic.

Concurența neloială ([Concurrence déloyale](#))

Instanțele franceze recunosc diferite acte drept concurență neloială, printre care:

- Dénigrement (Denigrarea): criticarea publică a unui coleg pentru a obține un avantaj pe piață.
- Confuzia: utilizarea unui nume, a unei sigle sau a unei mărci care ar putea induce în eroare pacienții, făcându-i să creadă că cineva este asociat cu un alt practician sau clinică.
- Parazitism: profitarea fără autorizație de reputația, munca sau investițiile altei persoane (de exemplu, copierea materialelor de comunicare sau a stilului de marketing).
- Braconaj: solicitarea ilegală a pacienților altui medic, în special prin publicitate înșelătoare.

Norme deontologice medicale ([Déontologie Médicale](#))

[Code de la santé publique](#) (CSP) - Codul sănătății publice

Medicii din Franța trebuie să respecte normele de etică profesională din articolele R.4127-1 până la R.4127-112 din Codul sănătății publice.

Principalele norme etice legate de concurență:

- Articolul R.4127-19: Medicii nu trebuie să utilizeze publicitatea pentru autopromovare.
- Articolul R.4127-20: Interzice concurența neloială și trebuie să asigure echitatea între colegi.
- Articolul R.4127-21: Interzice orice practică care este în esență mercantilă sau comercială.
- Articolul R.4127-22: Obligă la onestitate în toate comunicările profesionale.

Încălcărilor pot conduce la măsuri disciplinare din partea [Conseil de l'Ordre des Médecins](#) (Consiliul Ordinului Medicilor), inclusiv avertismente, suspendare sau excludere din profesie.

Medicii francezi, în special în domeniul esteticii, se confruntă cu constrângeri stricte privind prezența online:

[Code de la santé publique](#) (CSP) - Codul sănătății publice

Articole cheie:

- Articolul R.4127-13: Toate comunicările trebuie să fie exacte, clare și să nu inducă în eroare.
- Articolul R.4127-19: Medicina nu poate fi practică ca o afacere (interzicerea autopromovării).
- Articolul R.4127-20: Medicii nu trebuie să utilizeze metode asemănătoare cu publicitatea sau prospectarea pentru a atrage pacienți.
- Articolul R.4127-21: Medicii nu trebuie să își prezinte cabinetul într-un mod care să le ofere un avantaj neloial.

În urma unei decizii a Consiliului de Stat din 2019 și a orientărilor Curții Europene de Justiție, unele libertăți de comunicare au fost acordate - dar în condiții stricte:

Informarea publicului este permisă (de exemplu, serviciile oferite, taxele, datele de contact, diplomele), dar limbajul promoțional și afirmațiile comparative rămân interzise.

- Publicitatea directă este, în general, interzisă.
- Conținutul informațional (de exemplu, un site web care explică serviciile) este permis dacă este factic, nepromoțional și justificat din punct de vedere medical.
- Parteneriatele cu influencerii, înainte de anul 2021, se aflau într-o zonă gri din punct de vedere juridic, dar deciziile recente (în special actualizarea din 2022 a Codului de sănătate publică) au clarificat faptul că promovarea plătită a influencerilor de către profesioniștii din domeniul sănătății este interzisă.

Un medic prejudiciat de acțiunile unui concurent poate:

- să intenteze o acțiune civilă pentru concurență neloială (în fața Tribunal Judiciaire⁶).
- să depună o plângere la [Conseil de l'Ordre](#).
- să solicite despăgubiri pentru pierderea reputației sau a clientelei.

Dovezile (de exemplu, capturi de ecran, mărturii, analize ale experților) sunt esențiale.

Medicii care se angajează în practici înșelătoare sau promoționale se pot confrunta cu răspundere civilă, sancțiuni profesionale și chiar consecințe penale în unele cazuri (de exemplu, publicitate falsă).

În Franța, libertatea de a practica medicina include libertatea de a înființa un cabinet, chiar și în imediata apropiere a unui fost supraveghetor sau angajator. Acest drept este protejat în temeiul: Legislației europene și franceză privind libertatea profesională

Nicio "clauză de neconcurență" nu este aplicabilă în mod automat, cu excepția cazului în care există un contract semnat.

Cu toate acestea, această libertate nu este absolută: ea nu trebuie exercitată în mod abuziv.

Problema apare în cazul în care noul medic „captează” activ sau implicit clientela fostului profesor, în special prin utilizarea unor metode care încalcă:

- Etica medicală
- Obligațiile de loialitate
- Principiile concurenței loiale - aceasta include:

⁶ <https://www.tribunal-de-paris.justice.fr/75>

- Utilizarea numelui profesorului, a reputației sau a asocierii anterioare în strategia de marketing;
- Comunicarea cu pacienții profesorului sau solicitarea acestora;
- Crearea de confuzie (de exemplu, deschiderea în aceeași clădire cu semnalizare similară);
- Preluarea dosarelor pacienților, a listelor de contacte sau a fotografiilor (chiar și în mod informal);
- Limitarea stilurilor, a decorului sau a procedurilor de consult.

Conform *Code de la santé publique* (CSP), articolul R.4127-56: "Medicii trebuie să mențină relații bune între ei." Iar articolul R.4127-19 interzice autopromovarea care poate echivala cu publicitate sau concurență.

Astfel, un fost medic debutant trebuie să evite acțiunile care ar putea fi considerate drept o valorificare a numelui sau a reputației mentorului sau o solicitare a bazei sale de pacienți.

Medicii din Franța, inclusiv medicii esteticieni, sunt supuși unui cod etic strict ([Code de déontologie médicale](#)) pus în aplicare de Consiliul Național al Ordinului Medicilor (Conseil National de l'Ordre des Médecins).

Din punct de vedere istoric, publicitatea pentru cadrele medicale a fost aproape complet interzisă. Deși a existat o anumită liberalizare pentru a se conforma legislației UE, publicitatea medicală rămâne reglementată cu strictețe.

Clauzele de neconcurență (Clause de non-concurrence): reprezintă cel mai important punct din perspectiva angajării. Dacă medicul a avut un contract de muncă cu un profesor, acesta ar putea conține o clauză de neconcurență. Pentru ca o astfel de clauză să fie valabilă și aplicabilă în Franța, aceasta trebuie să îndeplinească condiții cumulative stricte, definite de jurisprudență:

- să fie indispensabilă pentru protejarea intereselor legitime ale societății (de exemplu, protejarea secretelor comerciale, a know-how-ului specific sau a bazei de clienți pentru un angajat-cheie).
- să fie limitată în timp: de obicei, maxim 1 sau 2 ani, adesea mai puțin pentru medici.
- să fie limitată în ceea ce privește domeniul de aplicare geografic: trebuie să definească o zonă specifică, rezonabilă, în care concurența este limitată.
- să fie limitată în ceea ce privește domeniul profesional: trebuie să specifice tipul de activități interzise (de exemplu, chirurgia estetică).
- să ofere o compensație financiară (indemnité compensatrice): aceasta este obligatorie și trebuie să fie plătită angajatului pe durata restricției, indiferent dacă angajatorul suferă sau nu un prejudiciu. În cazul în care compensația nu este plătită, clauza este nulă și neavenită.

Dacă o clauză de neconcurență nu îndeplinește toate aceste condiții, ea este considerată nulă și neavenită, iar medicul este liber să concureze.

Clauza de confidențialitate: chiar și în lipsa unei clauze de neconcurență, medicul rămâne obligat să păstreze confidențialitatea cu privire la informațiile despre pacienți

și la orice secrete comerciale (de exemplu, metode operaționale specifice, strategii de marketing, liste de clienți) dobândite în timpul activității sale. Utilizarea abuzivă a acestor informații confidențiale pentru a atrage clienți ar constitui o încălcare gravă și o formă de concurență neloială.

GERMANIA

În Germania, cadrul juridic pentru concurența neloială între medicii esteticieni (și toți ceilalți profesioniști și întreprinderi) este reglementat în principal de [Legea împotriva concurenței neloiale](#) (Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb - UWG).

[Legea împotriva concurenței neloiale](#) oferă cadrul juridic general pentru o concurență loială pe piață. Scopul său este de a proteja concurenții, consumatorii și interesul public împotriva practicilor comerciale neloiale. Principalele dispoziții relevante pentru medicii esteticieni includ:

- Clauza generală (§ 3 UWG): interzice practicile comerciale neloiale care sunt „nerezonabile” pentru participanții la piață (concurenți, consumatori) și sunt susceptibile de a influența în mod semnificativ deciziile lor tranzacționale.
- Practici comerciale înșelătoare (§ 5 UWG): aceasta este una dintre cele mai importante dispoziții ce interzice orice practică comercială care este înșelătoare și susceptibilă de a determina un consumator sau un alt participant la piață să ia o decizie tranzacțională pe care nu ar fi luat-o altfel. Pentru medicii esteticieni, aceasta poate include:
 - Publicitate înșelătoare: afirmații false sau înșelătoare privind calificările, experiența, ratele de succes, prețurile, metodele de tratament sau rezultatele procedurilor estetice.
 - Promisiuni exagerate: afirmații care presupun un succes garantat sau absența efectelor secundare, ceea ce este rar posibil în cazul procedurilor medicale.
 - Ascunderea de informații importante: omiterea unor fapte esențiale care ar putea influența decizia unui pacient (de exemplu, riscurile, tratamentele ulterioare necesare, costurile reale).
 - Implicarea unei afiliere care nu există: sugerarea unei legături sau a unei aprobări din partea unei instituții sau a unei persoane bine cunoscute (de exemplu, un profesor) atunci când nu există.
- Practici comerciale agresive (§ 4a UWG): interzice practicile comerciale care afectează în mod semnificativ libertatea de alegere sau comportamentul unui consumator prin hărțuire, constrângere sau influență nejustificată. Aceasta s-ar putea aplica încercărilor excesiv de persistente sau intruzive de a atrage pacienți.
- Publicitatea comparativă (§ 6 UWG): deși este permisă în general, publicitatea comparativă trebuie să fie obiectivă, verificabilă și să nu inducă în eroare sau să denigreze un concurent. Compararea tratamentelor

estetice ale unei persoane cu cele ale alteia trebuie să se bazeze pe diferențe factice și dovedibile, nu pe afirmații subiective sau denigratoare.

- Exploatarea reputației (§ 4 Nr. 9 UWG, parțial acoperit de § 3 UWG): beneficierea pe nedrept de reputația sau fondul de comerț al unui concurent, de exemplu, prin utilizarea unor nume de practici, logo-uri sau stiluri publicitare similare care creează confuzie.
- Încălcarea dispozițiilor legale (§ 3a UWG): în cazul în care o practică comercială încalcă o normă juridică care este, de asemenea, destinată să reglementeze comportamentul pieței în interesul participanților la piață (de exemplu, reglementări specifice privind publicitatea medicală), aceasta poate constitui, de asemenea, concurență neloială.

Legea privind publicitatea produselor terapeutice (Heilmittelwerbegesetz - HWG):

HWG este o lege specifică care reglementează publicitatea în sectorul sănătății, inclusiv medicamentele, dispozitivele medicale și serviciile medicale. Aceasta completează UWG prin impunerea unor norme mai stricte pentru publicitatea medicală, în special pentru a proteja consumatorii/pacienții. Pentru medicii esteticieni, HWG este foarte relevantă atunci când fac publicitate tratamentelor care implică proceduri sau substanțe medicale. Aspectele cheie includ:

- Interzicerea publicității înșelătoare: similar cu UWG, dar cu interdicții mai specifice privind afirmațiile referitoare la eficacitatea terapeutică, siguranță sau absența efectelor secundare.
- Restricții privind publicitatea pentru anumite afecțiuni: publicitatea pentru tratamentul bolilor grave sau netratabile este adesea restricționată sau interzisă.
- Interzicerea fotografiilor „înainte și după” cu o „garanție de succes”: deși pot fi utilizate fotografii „înainte și după”, acestea trebuie să fie însoțite de avertismente clare că rezultatele variază și nu sunt garantate. Acestea nu pot sugera o certitudine a succesului.
- Interzicerea mărturiilor înșelătoare sau care creează așteptări false: mărturiile pacienților trebuie să fie autentice și să nu creeze o impresie de rezultate garantate.
- Restricții privind publicitatea pentru produsele eliberate numai pe bază de rețetă: publicitatea pentru anumite substanțe medicale (de exemplu, Botox, alte materiale medicale) care se eliberează numai pe bază de rețetă este, în general, limitată la cadrele medicale.

Deși nu reprezintă o concurență neloială în sine, clauzele de neconcurență din contractele de muncă pentru medici (de exemplu, pentru un medic asistent care lucrează pentru un medic estetician cu experiență) sunt relevante. Aceste clauze sunt strict reglementate în Germania și, în general, sunt aplicabile numai dacă au o durată limitată (maximum 2 ani) și includ o compensație financiară semnificativă pentru fostul angajat. Fără această compensație, acestea sunt de obicei nule.

Legislația germană permite, în general, concurența, inclusiv „furtul” de clienți, atât timp cât aceasta se face în mod corect. Simpla deschidere a unui cabinet în apropiere și oferirea de servicii similare nu este considerată, de obicei, concurență neloială în sine. Problema apare atunci când sunt utilizate mijloace neloiale pentru a atrage clienți.

GRECIA

În Grecia, cadrul juridic pentru concurența neloială, inclusiv pentru profesioniștii din domeniul medical, cum ar fi medicii esteticieni, este reglementat în principal de [Legea 146/1914 privind concurența neloială](#), care a fost actualizată de-a lungul anilor, în special prin [Legea 3784/2009](#).

Legea 146/1914 privind concurența neloială: principiul său de bază, la fel ca în Germania, este interzicerea practicilor comerciale care sunt contrare „practicilor oneste” sau „eticii și moralei comerciale”.

Clauza generală (§ 1 Legea 146/1914): această dispoziție generală prevede că orice act comercial întreprins în scopuri concurențiale care este contrar practicilor oneste (sau „bonos mores”) este interzis. Aceasta oferă instanțelor o marjă de apreciere semnificativă pentru a determina ce constituie concurență neloială de la caz la caz, luând în considerare factori precum:

- mijloacele, intensitatea și durata practicii concurențiale.
- dacă aceasta pune în pericol buna funcționare a pieței relevante.
- morala și etica comercială predominante.

Interdicții specifice (exemple neexhaustive): deși clauza generală este esențială, legea prezintă și tipuri specifice de practici neloiale, care pot include:

- Publicitate înșelătoare: formularea de afirmații false sau înșelătoare despre calificările, experiența, ratele de succes, prețurile sau rezultatele tratamentelor. Acesta este un domeniu de dispută foarte frecvent.
- Denigrarea concurenților: răspândirea de informații false sau dăunătoare despre serviciile sau reputația unui concurent.
- Exploatarea reputației/bunăvoinței altei persoane: utilizarea de nume, logo-uri sau stiluri publicitare similare pentru a crea confuzie cu practica unui concurent consacrat, beneficiind astfel în mod nedrept de reputația acestuia.
- Solicitare neloială a clienților: deși, în general, medicii pot atrage clienți, practicile agresive sau înșelătoare care vizează în mod specific clienții unui fost angajator (de exemplu, prin contact direct, nesolicitat, bazat pe liste confidențiale de pacienți) ar putea fi considerate neloiale, mai ales dacă implică denaturări sau încălcări ale confidențialității.

Publicitatea medicamentelor și a dispozitivelor medicale:

[Organizația Națională pentru Medicamente](#) (EOF) joacă un rol crucial în reglementarea publicității pentru produse farmaceutice și dispozitive medicale în Grecia. Acest lucru are un impact direct asupra medicilor esteticieni care utilizează astfel de produse (de exemplu, Botox, umpluturi dermale, lasere).

Publicitatea pentru medicamentele eliberate numai pe bază de rețetă sau pentru tratamentele medicale specifice care implică aceste medicamente este foarte restricționată, fiind adesea permisă numai pentru profesioniștii din domeniul sănătății și cu avertismente specifice. Fotografiile „înainte și după”, deși pot fi permise, nu trebuie să inducă în eroare sau să implice rezultate garantate și sunt adesea însoțite de cerințe stricte privind clauzele de exonerare de răspundere.

ITALIA

Codul Civil din Italia conține mai multe reglementări referitoare la neconcurență și la loialitate. Astfel, pactul de neconcurență cu salariații este reglementat de lege prin **articolul 2125⁷ din Codul Civil**. Acesta stabilește regulile de referință cu privire la metodele de stipulare și limitele de durată ale prezentului acord:

„Acordul prin care se limitează desfășurarea activității salariatului, pentru perioada următoare încetării contractului, este nul dacă nu este consemnat în scris, dacă nu se convine o contraprestație în favoarea salariatului și dacă restricția nu este cuprinsă în anumite limite de obiect, timp și loc. Durata restricției nu poate depăși cinci ani, în cazul directorilor, și trei ani în celelalte cazuri. Dacă se convine o durată mai mare, aceasta se reduce cu cuantumul indicat la alineatul precedent.”

Acest articol diferă de **clauza de neconcurență, reglementată prin articolul 2105⁸**, care este operațională, fără a fi nevoie de vreun acord, pe durata derulării raportului de muncă:

„Salariatul nu trebuie să desfășoare activități comerciale, în nume propriu sau în numele unor terți, în concurență cu antreprenorul, nici să divulge informații referitoare la organizarea și metodele de producție ale companiei sau să le utilizeze într-un mod care ar putea cauza prejudicii acesteia.”

În schimbul acestor limitări, acordul prevede și o compensație pentru lucrător⁹. Suma poate fi calculată ca sumă fixă sau ca procent din salariu și, deși nu există linii directoare definitive, aceasta ar trebui să fie între 15% și 40% din salariul brut anual al angajatului, în funcție de durata acordului de neconcurență, durata raportului de muncă și nivelul de clasificare al angajatului.

Nerespectarea acordului de către angajați ar putea duce, de fapt, la solicitarea de restituire a compensației economice de către companie, dar și la solicitarea de

⁷ <https://www.brocardi.it/codice-civile/libro-quinto/titolo-ii/capo-i/sezione-iii/art2125.html>

⁸ <https://www.brocardi.it/codice-civile/libro-quinto/titolo-ii/capo-i/sezione-iii/art2105.html>

⁹ <https://factorial.it/blog/guida-al-patto-di-non-concorrenza-dipendente/>

despăgubiri pentru daune. În cele din urmă, în funcție de gravitatea situației, angajatorul poate solicita o măsură de urgență instanței competente pentru a bloca activitatea concurențială pe care o desfășoară fostul angajat.

De asemenea, Codul Civil italian prevede, la **articolul 2557¹⁰**, **și interdicții de neconcurență pentru cei care își vând afacerea**:

„Oricine vinde afacerea trebuie să se abțină, timp de cinci ani de la transfer, de la înființarea unei noi afaceri care, prin obiectul, amplasamentul sau alte împrejurări, este de natură să devieze clientela afacerii transferate.

Acordul de abținere de la concurență în limite mai largi decât cele prevăzute în paragraful precedent este valabil, cu condiția să nu împiedice nicio activitate profesională a cedentului. Acesta nu poate depăși o durată de cinci ani de la transfer.

Dacă în acord este indicată o durată mai lungă sau durata nu este stabilită, interdicția de concurență este valabilă pentru o perioadă de cinci ani de la transfer”.

Legislația din Italia nu conține reglementări în domeniul clauzelor de neconcurență care să conțină prevederi specifice / diferite pentru domeniul medical, dar de principiu, un medic care a obținut cunoștințe sub îndrumarea unui profesor chirurg plastician poate alege un cabinet privat de chirurgie estetică în apropierea profesorului său, atât timp cât respectă normele deontologice și nu se angajează într-un practici de concurență neloială, mai ales că articolul 41 din Constituție¹¹ prevede libertatea inițiativei economice private.

Legea federală împotriva concurenței neloiale 241/1986¹² prevede că orice conduită sau practică comercială care este înșelătoare sau care încalcă în alt mod regulile bunei-credințe și care afectează relațiile dintre concurenți sau dintre furnizori și clienți este nedreaptă și ilegală. Articolul 3 al legii menționate detaliază practicile neloiale, printre care se numără:

- Denigrarea concurenței prin formularea de declarații inexacte, înșelătoare sau inutil de dăunătoare;
- Oferirea de informații inexacte sau înșelătoare despre sine, compania sa, denumirea afacerii sale, bunurile, lucrările, serviciile sale sau prețurile acestora, stocurile sale, metodele sale de vânzare sau relațiile sale de afaceri
- Oferirea de servicii la preț sub-cost în mod repetat (dumping de prețuri)
- Publicitatea înșelătoare și agresivă
- Imitarea produselor, serviciilor ori a semnelor distinctive ale concurenței cu scopul de a genera confuzie în rândul pacienților

¹⁰ <https://www.brocardi.it/codice-civile/libro-quinto/titolo-viii/capo-i/art2557.html>

¹¹ <https://www.senato.it/istituzione/la-costituzione/parte-i/titolo-iii/articolo-41>

¹² https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1988/223_223_223/it

Însă, atâta timp cât nu se folosesc practici de concurență neloială, în Italia funcționează principiul libertății concurenței, care permite profesioniștilor să se angajeze în activități similare în vecinătatea colegilor.

LETONIA

În Letonia, articolele 84 și 85 din Codul Muncii¹³ sunt cele care reglementează acordurile dintre un angajator și un angajat privind restricționarea concurenței pentru angajat după încetarea raportului de muncă.

Concret, legea prevede că un angajat și un angajator pot conveni asupra diferitelor tipuri de restricții ale concurenței pentru o anumită perioadă de timp după încetarea raportului de muncă și enumeră mai multe tipuri de restricții ale concurenței ca exemple - o restricție privind angajarea unui angajat de către un alt angajator, o restricție privind activitatea economică concurențială independentă a unui angajat, precum și o interdicție de a solicita clienți sau angajați ai unui fost angajator.

Un astfel de acord trebuie încheiat în scris, în format pe hârtie sau prin semnătură electronică securizată și se încheie de obicei odată cu contractul de muncă. Codul Muncii prevede că durata unei restricții/clauze de neconcurență nu poate depăși doi ani, de la data încetării raportului de muncă.

În ceea ce privește încetarea unui astfel de acord, angajatorul are dreptul să se retragă unilateral din acesta numai înainte de încetarea sau simultan cu încetarea.

De asemenea, în cadrul unui astfel de acord trebuie plătită o remunerație angajatului pe întreaga perioadă a restricției de neconcurență. Aceasta trebuie să fie o remunerație lunară adecvată pentru respectarea restricției de neconcurență. Legea nu definește mai detaliat ce înseamnă o remunerație „adecvată”. Aceasta trebuie evaluată în fiecare situație specifică, inclusiv în funcție de amploarea și durata restricției. În practică, această remunerație este de obicei determinată ca procent din salariu la momentul încetării raportului de muncă (mai degrabă decât să se prevadă o sumă specifică, deoarece salariul plătit angajatului se poate modifica de-a lungul anilor).

Situațiile variază, dar în practică este mai frecvent ca părțile să convină asupra unei restricții complexe a concurenței care include toate sau mai multe dintre tipurile de exemple de restricții ale concurenței¹⁴. De exemplu, o astfel de restricție complexă ar putea include următoarele:

➤ **Restricție privind angajarea de către un alt angajator concurent**

O astfel de restricție ar putea, de exemplu, să interzică unui angajat, după încetarea contractului de muncă la o companie care activează în domeniul de activitate al angajatorului, să facă următoarele: să dețină funcții electice sau să intre

¹³ <https://likumi.lv/ta/id/26019-darba-likums>

¹⁴ <https://ellex.legal.lv/konkurences-ierobejojums-darbiniekam-pec-darba-tiesisko-attiecibu-izbeigšanas/>

în câmpul muncii la o astfel de companie în orice poziție în care angajatul ar putea utiliza cunoștințe profesionale care ar oferi acelei companii un avantaj în concurența cu angajatorul.

➤ **Restricționarea activității economice concurențiale independente a angajatului**

Aceasta ar putea fi, de exemplu, o interdicție impusă unui angajat, individual sau împreună cu terți, de a începe o activitate care este concurențială cu angajatorul, inclusiv înființarea sau deținerea unei companii concurente sau consultarea unei companii concurente.

➤ **Interdicția de a solicita clienți sau angajați ai unui fost angajator**

De exemplu, unui angajat i s-ar putea interzice să ofere, în nume propriu sau în numele oricărei terțe părți, unui alt angajat sau client, dreptul de a rezilia un raport de muncă sau un alt tip de contract încheiat cu angajatorul și, în schimb, de a încheia un contract cu o companie concurentă și/sau cu angajatul însuși.

Legislația din Letonia nu conține reglementări speciale pentru domeniul medical în ceea ce privește clauzele de neconcurență.

LITUANIA

În Lituania, în urma creșterii masive a numărului proceselor în instanță pe tema concurenței neloiale¹⁵, legiuitorul a stabilit norme juridice în Codul Muncii care permit alinierea intereselor atât ale angajatorului, cât și ale angajatului - pentru a limita libertatea unui angajat, ale cărui cunoștințe și competențe pot fi folosite într-o luptă concurențială împotriva angajatorului, de a-și alege locul de muncă, angajatorul compensând angajatul pentru oportunitatea pierdută de a primi remunerație pentru cunoștințele și calificările sale. Astfel, Codul Muncii prevede, la articolul 38¹⁶:

*1. Părțile la un contract de muncă pot conveni ca angajatul să nu desfășoare anumite activități de muncă în cadrul unui contract de muncă cu un alt angajator pentru o anumită perioadă de timp, precum și să nu desfășoare activități comerciale sau de producție independente legate de funcțiile de muncă, dacă aceste activități ar intra în concurență directă cu activitățile desfășurate de angajator. **Acest acord poate fi încheiat pe durata contractului de muncă și/sau după încetarea contractului de muncă. După încetarea contractului de muncă, prezentul acord va fi valabil cel mult doi ani de la încetarea contractului de muncă.***

*2. Acordurile de neconcurență sunt posibile numai cu angajații care posedă **cunoștințe sau abilități speciale** ce pot fi aplicate într-o companie, instituție, organizație care concurează cu angajatorul sau la începerea unor activități independente și, astfel, cauzează prejudicii angajatorului.*

¹⁵ <https://linden.lt/tinklarastis/reikalavimai-susitarimams-del-nekonkuravimo-2/>

¹⁶ <https://www.infolex.lt/ta/368200:str38#>

3. *Acordul de neconcurență trebuie să definească munca sau activitatea profesională interzisă angajatului, cuantumul despăgubirii de neconcurență acordate angajatului, teritoriul acordului de neconcurență și termenul de valabilitate al acordului de neconcurență. **Pe durata acordului de neconcurență cu angajatorul, angajatului trebuie să i se plătească o despăgubire, al cărei cuantum nu este mai mic de patruzeci la sută din salariul mediu al angajatului.***

4. *Un angajat care a încălcat un acord de neconcurență trebuie să înceteze activitatea profesională sau activitatea concurențială pe perioada convenită în cadrul acordului de neconcurență, să returneze compensațiile primite și să despăgubească angajatorul pentru prejudiciul cauzat. Acordurile anterioare privind penalitățile care depășesc compensația de neconcurență primită de angajat timp de trei luni sunt nule.*

5. *Un angajat are dreptul de a rezilia unilateral un acord de neconcurență atunci când angajatorul întârzie cu mai mult de două luni plata despăgubirii de neconcurență sau a unei părți a acesteia.*

Nu există reglementări în domeniu care să conțină prevederi specifice pentru medici, însă, în contextul respectării acordului de neconcurență, un medic care s-a format sub îndrumarea unui profesor medic estetician poate deschide un cabinet privat de chirurgie estetică în apropierea celui în care a lucrat, cu condiția respectării în activitatea sa a Legii Concurenței¹⁷.

LUXEMBURG

În Luxemburg, clauzele de neconcurență sunt permise, dar trebuie să respecte anumite reguli. Acestea nu se pot aplica mai mult de 12 luni de la încetarea raportului de muncă și trebuie să se refere la un sector sau o activitate specifică, comparabilă cu cea a fostului angajator. Clauza de neconcurență trebuie să se refere la un domeniu de activitate specific și să nu fie atât de largă încât să constituie efectiv o interdicție profesională.

Potrivit articolului L. 125-8 din Codul Muncii¹⁸, prin semnarea unei clauze de neconcurență, angajatul renunță la dreptul de a-și înființa propria firmă cu un scop comercial similar cu cel al fostului angajator după încetarea raportului de muncă și, astfel, de a concura cu fostul angajator. Această clauză de neconcurență este adesea înțeleasă greșit de angajatori, care o invocă nu pentru a se proteja de un fost angajat care a devenit antreprenor, ci mai degrabă pentru a interzice angajatului respectiv să fie angajat de un alt angajator din aceeași industrie¹⁹.

Legea prevede că, sub sancțiunea nulității, clauza de neconcurență trebuie consemnată în scris.

¹⁷ <https://www.infolex.lt/ta/37214>

¹⁸ https://legilux.public.lu/eli/etat/leg/code/travail/20240227#art_I_125_8

¹⁹ <https://www.csl.lu/de/ihre-rechte/arbeitnehmer/ende-des-arbeitsvertrages/wettbewerbsverbot/>

Ea se consideră nulă atunci când, la momentul semnării acordului, salariatul este minor sau angajatul are un venit brut anual mai mic de 64.382,45 EUR (indicele 944,43 valabil de la 1 ianuarie 2024). În plus, trebuie să fie limitată geografic, adică trebuie să se limiteze la zona în care angajatul poate reprezenta o concurență reală pentru fostul său angajator. Nu se aplică în afara Marelui Ducat al Luxemburgului.

În plus, clauza de neconcurență trebuie să fie limitată în timp. Se aplică pentru o perioadă de maximum 12 luni de la încetarea raportului de muncă și poate viza doar o activitate comercială identică sau comparabilă cu cea a angajatorului.

Atunci când salariul anual depășește nivelul stabilit prin regulamentul Marelui Ducat, clauza de neconcurență intră în vigoare numai în următoarele condiții:

- trebuie să se refere la un sector profesional specific și la activități similare cu cele desfășurate de angajator;
- nu poate prevedea o perioadă mai mare de 12 luni începând cu ziua în care a încetat contractul de muncă;
- trebuie să fie limitat geografic la localitățile în care angajatul poate oferi concurență reală angajatorului, ținând cont de natura companiei și de zona sa de operare; în niciun caz nu poate fi extins dincolo de teritoriul național.

Legislația din Luxemburg nu conține reglementări în domeniu cu prevederi speciale pentru domeniul medical, aplicându-se deci legislația generală în cazul cabinetelor medicale.

Dreptul concurenței²⁰ din Luxemburg prevede că toate companiile private și publice trebuie să respecte libera concurență și să se asigure că nu se angajează în practici anticoncurențiale, reglementare care se aplică inclusiv cabinetelor de medicină estetică. De asemenea, chiar dacă legea nu pedepsește pozițiile dominante pe piață, ea limitează posibilitatea unui comportament abuziv inclusiv prin sancționarea abuzului de excludere (prin practici care au ca efect excluderea sau împiedicarea unui concurent să intre sau să se dezvolte pe o piață prin alte mijloace decât cele care intră sub incidența concurenței pe merit).

POLONIA

Codul Muncii din Polonia are un capitol dedicat²¹ interzicerii concurenței care prevede:

Art. 101¹ - Interzicerea concurenței pe durata raportului de muncă

§ 1. În măsura specificată într-un acord separat, un angajat nu poate desfășura nicio activitate care intră în concurență cu angajatorul și nici nu poate presta muncă în cadrul unui raport de muncă sau pe orice altă bază în beneficiul unei entități care desfășoară o astfel de activitate (clauză de neconcurență).

²⁰ <https://concurrence.public.lu/fr/regles-concurrence/concurrence/abus.html>

²¹ <https://lexlege.pl/kp/rozdzial-ii-a-zakaz-konkurencji/258/>

§2. Angajatorul care a suferit un prejudiciu ca urmare a încălcării de către un angajat a clauzei de neconcurență prevăzute în contract poate solicita despăgubiri pentru acest prejudiciu de la angajat, în condițiile prevăzute în prevederile Capitolului I, Secțiunea a Cinci.

Art. 101 ² Interzicerea concurenței după încetarea contractului de muncă

§1. Dispoziția art. 101 ¹ de neconcurență pe durata raportului de muncă se aplică în mod corespunzător atunci când un angajator și un angajat care au acces la informații deosebit de importante, a căror divulgare ar putea expune angajatorul la prejudicii, încheie un acord de neconcurență după încetarea raportului de muncă. Acordul va specifica, de asemenea, perioada clauzei de neconcurență și cuantumul despăgubirilor cuvenite angajatului din partea angajatorului, sub rezerva prevederilor § 2 și 3.

§2. Interdicția de concurență menționată la §1 încetează să se aplice înainte de expirarea perioadei pentru care a fost încheiat contractul prevăzut de prezenta dispoziție, dacă motivele care justifică o astfel de interdicție încetează să existe sau dacă angajatorul nu își îndeplinește obligația de plată a despăgubirilor.

§3. Indemnizația menționată la §1 nu poate fi mai mică de 25% din remunerația primită de angajat înainte de încetarea raportului de muncă pentru o perioadă corespunzătoare perioadei clauzei de neconcurență; indemnizația poate fi plătită în rate lunare. În caz de litigiu privind indemnizația, se va pronunța instanța de muncă.

Pentru încălcarea clauzei de neconcurență pe durata raportului de muncă, angajatul este răspunzător pentru daune în conformitate cu Codul Muncii. Dacă angajatul provoacă daune în mod neintenționat, răspunderea sa pentru daune se limitează la pierderea reală a angajatorului și la trei luni de salariu (articolele 114-115 și 119 din Codul Muncii). Totuși, dacă angajatul a cauzat prejudiciul în mod intenționat, acesta este răspunzător nelimitat pentru pierderile și profitul ratat ale angajatorului, fără a se limita la trei luni de salariu (articolul 122 din Codul Muncii).

Răspunderea pentru daune-interese pentru încălcarea clauzei de neconcurență după încetarea contractului de muncă este supusă Codului Civil²². Aceasta înseamnă că limitările de răspundere rezultate din Codul Muncii nu se aplică acesteia. Prin urmare, fostul angajator poate solicita despăgubiri pentru daune care acoperă integral pierderile și profiturile ratate, fără nicio limită.

În ceea ce privește aplicarea acestor reglementări în domeniu medical, în perioada epidemiei de Covid-19 în Polonia a fost o întreagă dezbatere pe această temă.

Potrivit specialiștilor în dreptul muncii, legislatorul a oferit o soluție separată pentru medici și angajatorii acestora în Legea de modificare a Legii privind serviciile de asistență medicală finanțate din fonduri publice și anumite alte legi adoptate la 5 iulie 2018 (Monitorul Oficial din 2018, punctul 1532), care, printre altele, asigură o creștere a salariilor de bază ale medicilor specialiști la 6.750 PLN brut pe lună, dacă

²² <https://tajemnica-przedsiębiorstwa.pl/zakaz-konkurencji/#:~:text=Umowa%20o%20zakazie%20konkurencji%2C%20zar%C3%B3wno,odr%C4%99bn%C4%85%20od%20umowy%20o%20prac%C4%99>

aceștia se angajează față de angajator să nu furnizeze servicii de asistență medicală în cadrul unei alte entități care desfășoară activități medicale²³. Conform legii, dreptul la o remunerație mai mare se acordă unui medic specialist care, în primul rând, este angajat pe baza unui raport de muncă cu un furnizor de servicii (angajator) care a încheiat un acord cu Fondul Național de Sănătate care acoperă furnizarea de servicii medicale 24 de ore din 24 sau pe tot parcursul zilei și participă la furnizarea acestor servicii; în al doilea rând, s-a angajat față de acest furnizor de servicii să nu furnizeze servicii medicale plătite 24 de ore din 24 sau pe tot parcursul zilei cu un alt furnizor de servicii care implementează un acord cu Fondul Național de Sănătate, inclusiv în domeniul: tratamentului spitalicesc, îngrijirii psihiatrice și tratamentului dependenței, serviciilor de asistență medicală și îngrijire ca parte a îngrijirii pe termen lung, tratamentului balnear, serviciilor medicale de urgență, îngrijirilor paliative și hospice (hospice implică unități sanitare cu paturi, destinate exclusiv acordării de îngrijiri paliative pacienților cu boli cronice progresive și care pot furniza servicii specializate de îngrijiri paliative și la domiciliu) sau serviciilor înalt specializate. Prin urmare, legea nu acordă dreptul la o creștere a salariului de bază pentru toți medicii cu o specializare, deoarece nu acoperă medicii specialiști care furnizează servicii de asistență medicală, printre altele, în cadrul asistenței medicale primare sau al asistenței medicale specializate ambulatorii. Întreaga analiză, care conține și un studiu de caz, poate fi citită [aici](#). Alte două analize pe subiect pot fi consultate [aici](#) și [aici](#).

PORTUGALIA

În Portugalia, o clauză de neconcurență, cunoscută și sub denumirea de pact de neconcurență, este un acord contractual care limitează libertatea angajatului de a-și practica profesia într-o companie concurentă după încetarea contractului de muncă. Acest pact își propune să protejeze activitatea economică a angajatorului, de obicei în sectoarele în care sunt implicate informații confidențiale sau secrete comerciale.

Dreptul muncii portughez definește acordul de neconcurență ca fiind un acord între un angajator și un angajat, prin care acesta din urmă își asumă ca după încetarea raportului de muncă să nu desfășoare activități concurențiale pentru fostul său angajator, în schimbul unei compensații. Potrivit articolului 136 din Codul Muncii²⁴, este legală limitarea activității lucrătorului pe o perioadă maximă de doi ani de la încetarea contractului de muncă (trei ani pentru angajații care au acces la informații extrem de sensibile), în următoarele condiții:

- Să fie inclus într-un acord scris, în special într-un contract de muncă sau în revocarea acestuia;
- Este o activitate a cărei exercitare ar putea cauza prejudicii angajatorului;

²³ [https://durajreck.com/blog/prawo-medyczne/zakaz-konkurencji-dla-lekarzy/#:~:text=akt%20II%20PK%20268/07\).%20W%20my%C5%9B%20art.,kt%C3%B3rych%20ujawnienie%20mog%C5%82oby%20narazi%C4%87%20pracodawc%C4%99%20na%20szkod%C4%99](https://durajreck.com/blog/prawo-medyczne/zakaz-konkurencji-dla-lekarzy/#:~:text=akt%20II%20PK%20268/07).%20W%20my%C5%9B%20art.,kt%C3%B3rych%20ujawnienie%20mog%C5%82oby%20narazi%C4%87%20pracodawc%C4%99%20na%20szkod%C4%99)

²⁴ <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475-46734575>

- Să acorde salariatului, pe perioada de prescripție a activității, o indemnizație care poate fi redusă în mod egal atunci când angajatorul a suportat cheltuieli mari cu formarea sa profesională.

De asemenea, Codul Muncii portughez prevede, la articolul 137²⁵, și un pact de permanență reglementare care presupune că părțile pot conveni ca angajatul să nu rezilieze contractul de muncă, pe o perioadă de cel mult trei ani, ca despăgubire pentru angajator pentru cheltuielile mari suportate cu formarea sa profesională.

Lucrătorul poate fi exonerat de respectarea acordului de neconcurență prin plata sumei corespunzătoare cheltuielilor menționate în acesta.

Nu există în legislația portugheză prevederi specifice privind aplicarea acordului de concurență în domeniul medical, însă articolul 9 din Regulamentul nr. 698/2019 privind actele specifice medicilor²⁶ reglementează libertatea de exercițiu a doctorilor:

“Medicii se bucură de deplină libertate de a îndeplini actele inerente profesiei lor, în conformitate cu legea și deontologia medicală și pot, în acest scop, solicita punerea la dispoziție a unor resurse materiale adecvate pentru executarea acestora, ori de câte ori acest lucru se dovedește indispensabil, recurgând, dacă este necesar, la cooperarea entităților publice sau private.”

De asemenea, în desfășurarea activității lor, medicii trebuie să respecte Legea 19/2002 privind concurența²⁷, precum și Statutului Asociației Medicale Portugheze reglementat prin Legea 117/2015²⁸.

SLOVACIA

În Slovacia, opțiunea clauzei de neconcurență a fost legalizată la 1 septembrie 2011, odată cu intrarea în vigoare a unui amendament la Codul Muncii. Acesta a creat posibilitatea restricționării desfășurării activității lucrative pe durata raportului de muncă. Este reglementată mai detaliat în Secțiunea 83 din Codul Muncii²⁹, care reglementează clauza de neconcurență chiar și după încetarea raportului de muncă.

Astfel, un angajat poate, pe lângă activitatea sa, să desfășoare o altă activitate lucrativă care este concurentă cu obiectul de activitate al angajatorului numai cu acordul prealabil scris al angajatorului. Dacă angajatorul nu răspunde în termen de 15 zile de la primirea solicitării angajatului, se consideră că acesta și-a dat consimțământul. Angajatorul poate revoca în scris consimțământul acordat din motive întemeiate, pe care este obligat să le menționeze. După ce angajatorul revocă

²⁵ <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475-46734675>

²⁶ <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/regulamento/698-2019-124448873>

²⁷ <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/19-2012-553391>

²⁸ <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/117-2015-70139953>

²⁹ <https://www.zakonypreludi.sk/zz/2001-311#cast2>

consimțământul, angajatul este obligat să înceteze orice altă activitate lucrativă fără întârzieri nejustificate, într-un mod care rezultă din reglementările legale relevante.

De asemenea, angajatorul și salariatul pot conveni în contractul de muncă ca, după încetarea raportului de muncă, salariatul să nu desfășoare, pentru o anumită perioadă de timp, care nu depășește un an, o activitate lucrativă care este concurentă cu obiectul de muncă al angajatorului, însă doar dacă lucrătorul, pe durata raportului de muncă, are posibilitatea de a dobândi informații sau cunoștințe care nu sunt disponibile în mod normal și a căror utilizare ar putea cauza prejudicii semnificative angajatorului. În plus, angajatorul este obligat, în această situație, să ofere o compensație financiară adecvată în cuantum de cel puțin 50% din câștigul mediu lunar al angajatului pentru fiecare lună de îndeplinire a obligației de neconcurență după încetarea raportului de muncă.

Pentru a evita posibile litigii sau invaliditatea unei clauze de neconcurență, aceasta trebuie să îndeplinească următoarele cerințe³⁰:

- trebuie convenit în scris
- trebuie să descrie în mod clar specificațiile activității concurențiale care este interzisă
- definește clar cercul de persoane cărora li se aplică interdicția
- are o durată clar definită a interdicției, care nu poate depăși 2 ani de la încetarea contractului
- a stabilit o compensație pentru interdicție.

SLOVENIA

Legislația din Slovenia distinge, în articolele 39-42 din Legea privind relațiile de muncă³¹, între interdicția de neconcurență și clauza de neconcurență.

Interdicția concurenței înseamnă că, pe durata raportului de muncă, un angajat nu poate, fără acordul scris al angajatorului, să efectueze muncă sau să încheie tranzacții în cont propriu sau în contul altei persoane care se încadrează în activitatea efectiv desfășurată de angajator și care constituie sau ar putea constitui concurență pentru angajator. Interdicția poate fi revocată doar cu acordul scris al angajatorului, iar în caz de încălcare atrage răspunderea pentru daune pentru angajat. Prin urmare, angajatorul poate solicita despăgubiri pentru orice daună cauzată de comportamentul angajatului.

O clauză de neconcurență este o prevedere contractuală prin care un angajat și angajatorul convin să interzică desfășurarea unei activități concurente după încetarea raportului de muncă. Este posibilă dacă angajatul dobândește cunoștințe tehnice, de producție sau de afaceri și relații de afaceri în cursul

³⁰ https://www.zakonypreludi.sk/blog/co-je-konkurencna-dolozka-a-co-je-podstatou-zakazu-konkurencie.htm#google_vignette

³¹ <https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=ZAKO5944>

activității sale sau în legătură cu activitatea sa. Această clauză poate fi convenită pentru o perioadă maximă de doi ani după încetarea raportului de muncă. Acordul este posibil numai în cazurile de încetare a raportului de muncă prin acordul părților, din cauza concedierii regulate de către angajat, concedierii regulate a angajatului din culpă sau concedierii extraordinare a angajatului de către angajator.

Dacă respectarea clauzei de neconcurență ar împiedica angajatul să obțină un venit comparabil cu salariul său anterior, angajatorul trebuie să îi plătească o compensație financiară lunară pentru întreaga perioadă de respectare a interdicției (art. 41 Legea privind relațiile de muncă). Quantumul compensației trebuie stabilit prin contractul de muncă. Dacă compensația financiară nu este stabilită prin contractul de muncă, clauza de neconcurență nu se aplică³².

În ceea ce privește domeniul medical, Curtea Constituțională a stabilit, prin decizia UI-52/18 din 16 februarie 2023, că reglementarea interdicției de concurență și a restricțiilor privind munca suplimentară doar pentru profesioniștii din domeniul sănătății în temeiul Legii privind asistența medicală (ZZDej)³³ nu este incompatibilă cu Constituția³⁴.

Reclamantul, Uniunea Medicilor de Medicină de Familie din Slovenia Praktik.um Ptuj, a depus o cerere de evaluare a constituționalității articolului 53a din ZZDej, care reglementează posibilitatea furnizării de servicii medicale de către lucrătorii din domeniul sănătății angajați în instituții publice de sănătate la un alt furnizor de servicii medicale sau în mod independent, ca furnizor de servicii medicale. Reclamantul a invocat neconformitatea cu articolele 14, 49 și 74 din Constituția Republicii Slovenia. Potrivit reclamantului, în temeiul articolului 53 din ZZDej, orice activitate, nu doar cea concurențială, putea fi considerată o încălcare a interdicției, ceea ce ar fi putut duce la aplicarea unei amenzi și la rezilierea extraordinară a contractului de muncă în afara prevederilor de protecție ale Legii relațiilor de muncă (ZDR-1).

SPANIA

În Spania, acordul de neconcurență sau post-contractual obligă salariatul, odată ce raportul său de muncă cu societatea a încetat, să se abțină, pentru o perioadă limitată de timp, de la desfășurarea oricărei activități profesionale care ar putea reprezenta concurență pentru fostul său angajator. El este reglementat prin articolul 21 din Statutul Lucrătorului³⁵, care prevede:

Articolul 21. Pactul de neconcurență și de permanență în cadrul societății.

1. *Un lucrător nu poate fi angajat de mai mulți angajatori atunci când se consideră că există concurență neloială sau când se convine dedicarea*

³²<https://www.ozs.si/svetovanje/blogi/ali-poznate-razliko-med-konkurencno-prepovedjo-ter-konkurencno-klavzulo-65156f15216d47086fe16e0e>

³³<https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=ZAKO214>

³⁴<https://www.iusinfo.si/medijsko-sredisce/novica/2/304351>

³⁵<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430&tn=1&p=20250103#a21>

deplină printr-o compensație financiară expresă, în condițiile convenite în acest scop.

2. *Pactul de neconcurență pentru perioada ulterioară încetării contractului de muncă, care nu poate depăși doi ani pentru tehnicieni și șase luni pentru ceilalți lucrători, va fi valabil numai dacă sunt îndeplinite următoarele cerințe:*
 - a) *Că antreprenorul are un interes industrial sau comercial efectiv în aceasta.*
 - b) *Ca lucrătorul să primească o compensație financiară adecvată.*
3. *În cazul unei compensații financiare pentru dedicarea deplină, angajatul poate rezilia acordul și își poate recăpăta libertatea de a lucra într-un alt loc de muncă printr-un preaviz scris de treizeci de zile adresat angajatorului. În acest caz, angajatul va pierde compensația financiară sau alte drepturi asociate cu dedicarea deplină.*
4. *Atunci când angajatul a beneficiat de formare profesională pe cheltuiala angajatorului pentru a implementa proiecte specifice sau a efectua o muncă specifică, angajatorul poate conveni să continue lucrul pentru o perioadă determinată. Acordul nu va depăși doi ani și va fi întotdeauna formalizat în scris. Dacă angajatul părăsește locul de muncă înainte de termenul limită, angajatorul are dreptul la despăgubiri pentru daunele suferite.*

Acordul post-contractual de neconcurență este una dintre circumstanțele excepționale în care poate fi limitat principiul libertății de muncă protejat de articolul 35 din Constituția spaniolă, care prevede la alineatul 1 că *"Toți spaniolii au datoria de a munci și dreptul la muncă, la alegerea liberă a unei profesii sau a unei meserii, la promovare prin muncă și la o remunerație suficientă pentru a-și satisface nevoile și pe cele ale familiei lor, fără nicio discriminare bazată pe sex."*³⁶.

Pentru ca un acord de neconcurență să fie valid, compensația financiară pe care o primim trebuie să fie proporțională și suficientă în raport cu restricțiile impuse de clauza în sine (accesul la locuri de muncă similare sau în același sector). Prin aceasta, înțelegem că acordul de neconcurență impune o restricție severă asupra capacității angajatului de a găsi un nou loc de muncă. Acest lucru se datorează tocmai faptului că îi interzice angajatului să își desfășoare activitatea cu care este familiarizat. Hotărârea Curții Supreme 1018/2021 (Rec. 3769/2018)³⁷, din 19 noiembrie 2021, a declarat abuzivă și, prin urmare, nulă pactul de neconcurență plătit de o companie în valoare de 35 de euro pe lună, corespunzător a 1,76% din salariul brut anual al angajatului.

³⁶ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229#a35>

³⁷ <https://www.iberley.es/jurisprudencia/sentencia-social-n-1018-2021-ts-sala-social-sec-1-rec-3769-2018-18-10-2021-48383831>

Legislația din Spania nu conține reglementări speciale pentru domeniul medical în privința aspectelor analizate mai sus.

SUEDIA

În Suedia, Legea (1915:218) privind contractele și alte documente juridice în domeniul dreptului de proprietate³⁸ prevede, la articolul 38:

“Dacă, pentru a preveni concurența, cineva a impus altei persoane o condiție ca aceasta din urmă să nu se angajeze într-un anumit tip de activitate sau să nu se angajeze cu cineva care desfășoară o astfel de activitate, persoana care și-a asumat angajamentul nu este obligată de acesta în măsura în care angajamentul depășește ceea ce poate fi considerat rezonabil.”.

Un acord colectiv de muncă din 1969 între Confederația Întreprinderilor Suedeze (pe atunci Asociația Patronală Suedeză, SAF) și sindicatele Unionen (fosta SIF), Ledarna (fosta SALF) și Sveriges Ingenjörer (fosta CF) a reglementat utilizarea clauzelor de neconcurență. Principalele puncte ale acordului sunt următoarele³⁹:

- clauza de neconcurență include interdicția ca angajatul să se angajeze la o companie concurentă, să devină partener sau să asiste în alt mod o companie concurentă sau să înființeze o afacere concurentă singur sau prin intermediul altcuiva.
- clauza de neconcurență ar trebui să se aplice numai angajatorilor care depind de dezvoltarea independentă de produse sau metode și care, prin activități de dezvoltare de tipul specificat, dobândesc secrete de fabricație sau know-how specific companiei, a cărui divulgare către concurenți ar putea cauza prejudicii semnificative. Același lucru este valabil și pentru companiile care au dobândit secrete de fabricație etc. prin acorduri.
- clauza de neconcurență ar trebui luată în considerare doar pentru angajații care, în cadrul activității lor, obțin acces la secrete de fabricație sau la know-how comparabil și care, prin formare sau experiență, au posibilitatea de a utiliza aceste cunoștințe.
- secretul comercial nu înseamnă / nu implică abilitățile personale, cunoștințele personale și experiențele personale ale angajatului.
- perioada obligatorie nu trebuie să depășească durata de viață estimată a „know-how-ului” protejat al angajatorului (de obicei, maximum 24 de luni).
- penalizarea contractuală ar trebui să fie în raport rezonabil cu salariul angajatului. O penalizare echivalentă cu șase câștiguri lunare medii ar trebui să ofere o protecție suficientă.
- pentru ca angajații să fie obligați să respecte termenii și condițiile de angajare, se presupune că fiecare clauză de neconcurență este încheiată

³⁸ https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-1915218-om-avtal-och-andra-rattshandlingar_sfs-1915-218/

³⁹ <https://akademssr.se/ion-karriar/yrkesfragor/chef/anstallning-och-avtal/konkurrensklausuler>

după examinarea fiecărui caz individual la nivel individual, conform unui formular stabilit de părțile contractante.

- dacă angajatorul dorește să aplice clauza de neconcurență, acesta este obligat să plătească diferența dintre salariul anterior al angajatului și salariul mai mic pe care angajatul l-ar putea câștiga în noul loc de muncă pentru perioada în care se aplică clauza de neconcurență.

Clauzele de neconcurență din contractele de muncă permit unui angajator, în anumite condiții, să împiedice un angajat să înceapă să lucreze pentru un concurent. Interdicția se aplică adesea pentru o anumită perioadă de timp sau într-o anumită zonă geografică. Clauzele de neconcurență care au ca scop exclusiv păstrarea angajaților cu cunoștințe și competențe specifice în cadrul contractelor lor de muncă sunt interzise.

La clauza de neconcurență poate fi atașată o clauză penală. Dacă angajatorul concediază angajatul fără ca concedierea să fie cauzată de o încălcare a contractului din partea angajatului, angajatorul nu poate, în mod normal, invoca clauza de neconcurență. Acesta poate fi cazul, de exemplu, atunci când angajatul este concediat din cauza lipsei de muncă.

ȚĂRILE DE JOS

Codul Civil olandez prevede posibilitatea unei clauze de neconcurență în baza articolului 7:653 BW⁴⁰. Într-o clauză de neconcurență, angajatorii și angajații convin între ei că este interzisă desfășurarea anumitor activități pentru companii concurente după încetarea contractului de muncă.

Pentru a putea vorbi despre o clauză de neconcurență valabilă din punct de vedere juridic, trebuie îndeplinite cumulativ șase cerințe:

- Relația dintre angajator și angajat : o clauză de neconcurență există numai dacă a fost convenită între un angajat și un angajator, în cadrul unui contract de muncă.
- Trebuie să se refere la activitățile pe care cineva le desfășoară după expirarea contractului de muncă. Dacă se referă la activități pe care cineva nu are voie să le desfășoare în timp ce este angajat de angajator, atunci nu există o clauză de neconcurență.
- Trebuie să se refere la anumite activități menționate explicit în clauza de neconcurență care sunt interzise. Nu se poate interzice unui fost angajat să aibă un interes financiar într-o companie concurentă.
- Clauza de neconcurență poate fi convenită legal numai dacă există un contract de muncă pe perioadă nedeterminată. Acesta se numește și „contract permanent”. Există o excepție de la fiecare regulă principală, și acesta este cazul și aici. În articolul 7:653

⁴⁰ <https://wetboekplus.nl/burgerlijk-wetboek-boek-7-artikel-653-concurrentiebeding/#:~:text=Wat%20is%20een%20concurrentiebeding?,na%20afloop%20van%20de%20arbeidsovereenkomst.>

alineatul 2 BW, se oferă imediat posibilitatea de a include o clauză de neconcurență într-un contract de muncă pe perioadă determinată - adică un contract de muncă temporară.

- Clauza de neconcurență trebuie convenită în scris.

Începând cu 1 ianuarie 2020, angajatorii guvernamentali din domeniul sănătății, cum ar fi Spitalele Academice, pot încheia acorduri și cu privire la o clauză de neconcurență⁴¹. De altfel, în contractul de muncă poate fi inclusă și o așa-numită clauză de relație. Această clauză limitează libertatea angajatului de a face afaceri cu rudele fostului angajator după încetarea contractului de muncă. În acest fel, angajatorul își poate proteja și „politica companiei”.

Justiția olandeză a judecat mai multe cazuri privind nerespectarea clauzei de neconcurență de către medici, inclusiv în domeniul îngrijirii dentare. Tribunalul Districtual din Amsterdam a publicat în 2022 o hotărâre în care se punea întrebarea dacă medicii dentiști erau obligați să respecte clauza de neconcurență și de relație dintr-un contract de cesiune, care poate fi citită [aici](#). De asemenea, o analiză cu privire la acest caz poate fi consultată [aici](#).

UNGARIA

În Ungaria, acordul de neconcurență este reglementat prin articolul 228 din Legea I privind Codul Muncii⁴², care prevede:

(1) Prin acordul părților, salariatul nu poate, pentru o perioadă de cel mult doi ani de la încetarea raportului de muncă, să se angajeze în niciun comportament care ar dăuna sau ar pune în pericol interesele economice legitime ale angajatorului său.

*(2) Angajatorul plătește o contra-prestație corespunzătoare pentru îndeplinirea obligației prevăzute la alineatul (1). La stabilirea cuantumului contraprestației, se ține seama în special de măsura în care acordul împiedică angajatul să intre într-un nou raport de muncă, în special în ceea ce privește calificările și experiența sa. **Contraprestația nu trebuie să fie mai mică de o treime din salariul de bază pentru aceeași perioadă pe durata acordului.***

(3) Acordul de neconcurență trebuie să fie în scris.

(4) Angajatul se poate retrage din acord în cazul în care își încetează contractul de muncă în temeiul secțiunii 78 alineatul (1).

(5) În cazul schimbării angajatorului, drepturile și obligațiile care decurg din acord sunt transferate angajatorului cesionar.

(6) În cazul unei clauze de plată fixă, se aplică dispozițiile din Codul civil. 6:186-189 din Codul civil.

⁴¹ <https://capra.nl/let-op-bij-het-maken-van-een-concurrentiebeding-ook-in-de-zorg/>

⁴² <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1200001.tv>

Pentru a evita litigiile ulterioare, este recomandat⁴³ ca acordul de neconcurență să conțină domeniul de activitate, cât mai detaliat explicat, și zona geografică acoperită de interdicția care îl afectează pe angajat. Domeniul de activitate interzis trebuie definit în mod adecvat pentru a proteja interesele economice ale angajatorului, dar nu trebuie să restricționeze în mod nedrept și excesiv activitățile generatoare de venituri ale angajatului.

WEBOGRAFIE

AUSTRIA

<https://www.usp.gv.at/en/themen/betrieb-und-umwelt/laufender-betrieb/wettbewerb.html>

<https://www.bwb.gv.at/en/>

<https://www.workinaustria.com/en/your-personal-guide/health-social-services/healthcare-services/>

<https://biolegis.com/the-advertising-of-medical-devices-in-austria/>

<https://ts.at/en/lauterkeitsrecht-uwg/>

BELGIA

<https://www.lexgo.be/en/news-and-articles/10845-interesting-development-regarding-belgian-non-compete-clauses>

<https://www.partena-professional.be/en/our-insights/infoflashes/wage-thresholds-regard-employment-contracts-2025>

BULGARIA

<https://lex.bg/laws/ldoc/2135607845>

CEHIA

<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2001-143>

<https://uohs.gov.cz/cs/uvodni-stranka.html>

CIPRU

<https://cyma.org.cy/>

⁴³ <https://www.drkatonacsaba.hu/munkajog/2021/01/13/versenytilalmi-megallapodas/>

CROAȚIA

<https://www.aztn.hr/en/competition/legal-framework/>

[https://www.lets-learn.eu/croatian/news/new-regulations-for-croatian-doctors-private-practice#:~:text=Advanced%3A%20Reports%20from%20Croatia&New%20Rules%20for%20Doctors%3A%20Allowed,of%20Experience%20\(Index.hr\)](https://www.lets-learn.eu/croatian/news/new-regulations-for-croatian-doctors-private-practice#:~:text=Advanced%3A%20Reports%20from%20Croatia&New%20Rules%20for%20Doctors%3A%20Allowed,of%20Experience%20(Index.hr))

<https://www.aztn.hr/en/about-us/>

ESTONIA

<https://lawyersestonia.com/competition-law-in-estonia/>

<https://www.riigiteataja.ee/en/eli/519012015013/consolide>

<https://www.konkurentsiamet.ee/>

<https://www.riigiteataja.ee/akt/RekS>

<https://www.riigiteataja.ee/en/eli/ee/526072023003/consolide>

FINLANDA

<https://avi.fi/en/services/individuals/enforcement-and-reporting-violations/competition-and-consumer-affairs/competition-enforcement>

FRANȚA

<https://www.tribunal-de-paris.justice.fr/75>

GERMANIA

https://www.healthlawyer.de/Health_lawyer/Law_on_competition/law_on_competition.html

<https://cms-lawnow.com/en/ealerts/2023/11/lawfulness-of-ai-assisted-advertising-under-the-german-unfair-competition-act>

<https://www.skwschwarz.de/en/news/the-return-of-a-compliance-classic-hospitality-for-healthcare-professionals-what-is-currently-to-be-observed>

GRECIA

<https://www.greeklawdigest.gr/topics/competition-antitrust/item/206-unfair-competition>

ITALIA

<https://www.brocardi.it/codice-civile/libro-quinto/titolo-ii/capo-i/sezione-iii/art2125.html>

<https://www.brocardi.it/codice-civile/libro-quinto/titolo-ii/capo-i/sezione-iii/art2105.html>

<https://factorial.it/blog/guida-al-patto-di-non-concorrenza-dipendente/>

<https://www.brocardi.it/codice-civile/libro-quinto/titolo-viii/capo-i/art2557.html>

<https://www.senato.it/istituzione/la-costituzione/parte-i/titolo-iii/articolo-41>

https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1988/223_223_223/it

LETONIA

<https://likumi.lv/ta/id/26019-darba-likums>

<https://ellex.legal.lv/konkurences-ierobejojums-darbiniekam-pec-darba-tiesisko-attiecibu-izbeigšanas/>

LITUANIA

<https://linden.lt/tinklarastis/reikalavimai-susitarimams-del-nekonkuravimo-2/>

<https://www.infolex.lt/ta/368200:str38#>

<https://www.infolex.lt/ta/37214>

LUXEMBURG

https://legilux.public.lu/eli/etat/leg/code/travail/20240227#art_I_125_8

<https://www.csl.lu/de/ihre-rechte/arbeitnehmer/ende-des-arbeitsvertrages/wettbewerbsverbot/>

<https://concurrency.public.lu/fr/regles-concurrency/concurrency/abus.html>

POLONIA

<https://lexlege.pl/kp/rozdzial-ia-zakaz-konkurencji/258/>

<https://tajemnica-przedsiębiorstwa.pl/zakaz-konkurencji/#:~:text=Umowa%20o%20zakazie%20konkurencji%2C%20zar%C3%B3wno,odr%C4%99bn%C4%85%20od%20umowy%20o%20prac%C4%99>

[https://durajreck.com/blog/prawo-medyczne/zakaz-konkurencji-dla-lekarzy/#:~:text=akt%20II%20PK%20268/07\).%20W%20my%C5%9BI%20art.,kt%C3%B3rych%20ujawnienie%20mog%C5%82oby%20narazi%C4%87%20pracodawc%C4%99%20na%20szkod%C4%99](https://durajreck.com/blog/prawo-medyczne/zakaz-konkurencji-dla-lekarzy/#:~:text=akt%20II%20PK%20268/07).%20W%20my%C5%9BI%20art.,kt%C3%B3rych%20ujawnienie%20mog%C5%82oby%20narazi%C4%87%20pracodawc%C4%99%20na%20szkod%C4%99)

PORTUGALIA

<https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475-46734575>

<https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475-46734675>

<https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/regulamento/698-2019-124448873>

<https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/19-2012-553391>

<https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/117-2015-70139953>

SLOVACIA

<https://www.zakonypreludi.sk/zz/2001-311#cast2>

https://www.zakonypreludi.sk/blog/co-je-konkurencna-dolozka-a-co-je-podstatou-zakazu-konkurencie.htm#google_vignette

SLOVENIA

<https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=ZAKO5944>

<https://www.ozs.si/svetovanje/blogi/ali-poznate-razliko-med-konkurencno-prepovedjo-ter-konkurencno-klavzulo-65156f15216d47086fe16e0e>

<https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=ZAKO214>

<https://www.iusinfo.si/medijsko-sredisce/novica/2/304351>

SPANIA

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430&tn=1&p=20250103#a21>

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229#a35>

<https://www.iberley.es/jurisprudencia/sentencia-social-n-1018-2021-ts-sala-social-sec-1-rec-3769-2018-18-10-2021-48383831>

SUEDIA

https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-1915218-om-avtal-och-andra-rattshandlingar_sfs-1915-218/

<https://akademssr.se/ion-karriar/yrkesfragor/chef/anstallning-och-avtal/konkurrensklausuler>

<https://www.akavia.se/rad-och-stod/anstallningsavtal/villkor-och-anstallningsformer/om-regler-mot-konkurrens-i-anstallningsavtal/#:~:text=Vad%C3%A4r%20en%20konkurrensklausul?%20Konkurrensklausuler%20inneb%C3%A4r%20att,hj%C3%A4lpa%20konkurrerande%20verksamheter%20%C3%A4ven%20efter%20avslutad%20anst%C3%A4llning>

ȚĂRILE DE JOS

<https://wetboekplus.nl/burgerlijk-wetboek-boek-7-artikel-653-concurrentiebeding/#:~:text=Wat%20is%20een%20concurrentiebeding?,na%20afloop%20van%20de%20arbeidsovereenkomst>

<https://capra.nl/let-op-bij-het-maken-van-een-concurrentiebeding-ook-in-de-zorg/>

<https://uitspraken.rechtspraak.nl/details?id=ECLI:NL:RBAMS:2022:7934&keyword=%22zorg%22>

UNGARIA

<https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1200001.tv>

<https://www.drkatonacsaba.hu/munkajog/2021/01/13/versenytilalmi-megallapodas/>