

**Propunere legislativă privind modificarea și completarea Articolului 21 din Legea nr. 53/2003
privind Codul muncii, republicată**

EXPUNERE DE MOTIVE

Clauza de neconcurență este una din clauzele specifice contractelor de muncă, alături de clauza de formare profesională, de mobilitate și de confidențialitate. Includerea ei în contract este una facultativă, bazându-se pe acordul între părți. Ea este reglementată acum prin articolele 21-24 din Codul muncii, care detaliază condițiile de aplicare.

Clauza de neconcurență permite companiilor să își protejeze interesele legitime de business. Astfel, companiile fac investiții considerabile în formarea și dezvoltarea resursei umane prin programe de training și perfecționare sau formare la locul de muncă. Această investiție poate fi protejată în fața altei companii prin aplicarea clauzei de neconcurență. Mai mult, clauza poate servi ca o garanție în plus în ce privește protejarea confidențialității informațiilor la care au acces angajații pe perioada desfășurării activității într-o companie. În situația în care un fost salariat al unei companii se angajează la o companie concurentă, acesta este mai predispus în a pune la dispoziția noului angajator bagajul său de informații (inclusiv referitoare la clienți) și cunoștințe dobândite la fostul loc de muncă.

Prevederile clauzei de neconcurență trebuie să fie rezonabile pentru angajat. Aplicarea sa are câteva condiții specifice menite să protejeze angajatul, precum: plata unei indemnizații de minim 50% din media veniturilor brute ale angajatului din ultimele 6 luni de zile dinaintea încetării activității, definirea punctuală a activităților pe care salariatul nu le va putea desfășura, nominalizarea terților pentru care acesta nu va putea presta activități, definirea unei arii geografice clare în care acesta nu va putea desfășura aceste activități, precum și limitarea aplicării clauzei pentru o perioadă de maxim 2 ani.

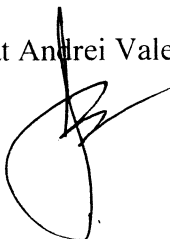
Totuși, o protecție corectă și adecvată a angajatului se poate obține în situația în care acesta știe cu exactitate, chiar din momentul includerii clauzei de neconcurență în contract, care este suma pe care o primește ca indemnizație de neconcurență.

Așa cum este reglementată acum, clauza de neconcurență este un acord între părți care implică plata unei sume de bani al cărui quantum nu poate fi clar determinat la momentul semnării clauzei. El va putea fi stabilit doar la încheierea activității prin calcularea mediei veniturilor brute ale angajatului din ultimele 6 luni de zile dinaintea încetării activității și aplicarea procentului negociat (de minim 50%). De aceea, considerăm că la momentul încheierii clauzei de neconcurență, cele două părți trebuie să cunoască valoarea exactă a indemnizației. Corelată cu posibilitatea ca indemnizația să fie plătită înainte sau în timpul exercitării activității, această modificare ar oferi ambelor părți ocazia de a-și face niște estimări bugetare mai clare. Pentru salariat sau viitor salariat încasarea indemnizației încă din timpul derulării activității este cea mai bună garanție că indemnizația îi este plătită. Pentru

companii, această modificare oferă oportunitatea unor fundamentări și proiecții bugetare anuale mai precise, posibilitatea de a plăti din timp acești bani în cazul unor situații dificile care implică diverse crize sau o sistare temporară a activității companiei.

Prin urmare, prin prezentul proiect, propunem ca valoarea indemnizației să fie stabilită la momentul încheierii clauzei, iar plata ei să poată fi făcută încă dinainte sau din timpul derulării activității de către salariat.

Deputat Andrei Valentin Sava

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized 'S' followed by a horizontal stroke and a small upward flick.