

CLAUZE FACULTATIVE ÎN CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

MIHAELA TOFAN*

Optional Clauses in the Individual Working Contract

Abstract

The Labor Code, that is Law no. 53 from 2003 in Romanian legal framework, mainly rules the individual working contract. This is the first time when the working contract is established to have not only general clauses, but also some particular clauses. The employers and employees may now negotiate special rights and liabilities, such as competitions clause, mobility clause, confidentiality clause and the clause concerning continuous professional forming.

Besides these clauses that are in the Labor Code, the parts may also agree on different clauses that are not in a specific law, but are permitted and used in practice, such as the clause of conscience, the objective clause and the clause concerning intellectual property rights.

Key words: working contract, labour law, competition clause, mobility clause

1 Introducere

Relațiile de muncă au primit în dreptul român o reglementare nouă prin Legea nr. 53/2003 (Codul muncii). Conținutul contractului individual de muncă a fost abordat prin această lege dintr-un punct de vedere diferit, clauzele obligatorii competându-se cu o serie de clauze facultative, asupra cărora părțile au posibilitatea de a negocia pe larg și de a decide o formă cât mai aproape de interesele lor.

Reglementarea clauzelor facultative a fost realizată din nevoia practică de a oferi părților unui contract individual de muncă un cadru cât mai flexibil pentru drepturile și obligațiile lor.

2 Reglementarea clauzelelor facultative ale contractului individual de muncă din Codul muncii român

Cu privire la clauzele facultative reglementate expres în Codul muncii, enumerarea codului nu este limitativă și cuprinde clauza cu privire la formarea profesională, clauza de neconcurență, clauza de mobilitate și clauza de confidențialitate. Opțiunea legiutorului de a oferi un cadru reglementativ expres tocmai acestor clauze se explică prin realitățile din câmpul muncii de până la apariția noului cod.

În reglementarea mai veche, asemenea clauze nu erau prohibite dar nici nu beneficiau de un text de lege care să le legitimeze inserarea în contractele individuale de muncă. Mai

* Asistent doctorand, Catedra de Finanțe și Monedă, Facultatea de Economie și Administrarea Afacerilor, Universitatea „Alexandru Ioan Cuza”, e-mail mtofan@uaic.ro

mult, Inspectoratele Teritoriale de Muncă obișnuiau să pună la dispoziția angajatorilor un formular tip pentru încheierea contractelor individuale de muncă, ceea ce a condus la o uniformizare a acestor contracte. Angajatorii cu o activitate aparte, marcată de un specific anume, lucrau greu cu contractele individuale de muncă tipizate. Singura manieră pentru a particulariza aceste contracte era să includă a rubrica alte mențiuni din contractul tipizat o serie de clauze convenționale negociate de părți care să nuanțeze munca prestată funcție de specificul activității angajatorului. Din această realitate s-au născut diverse formulări pentru clauze de confidențialitate, fidelitate, neconcurență etc. De multe ori însă formularea acestor clauze era abuzivă, încălcând normele legale imperative din sfera răspunderii pentru fapta proprie. Urmărind preîntâmpinarea includerii în contractele individuale de muncă a unor asemenea clauze care, în cele din urmă, vor fi declarate nule și nu își vor atinge scopul urmărit la negocierea lor, legiuitorul a reglementat o serie de clauze specifice ale contractului individual de muncă. Această reglementare are drept efect limitarea sferei de negociere a părților semnatare ale contractului individual de muncă la cadrul normativ al clauzei respective, ocrotind în același timp și drepturile părților de eventualele abuzuri care se pot naște.

Prima clauză specifică reglementată de Codul muncii în art. 20 este **clauza cu privire la formarea profesională**.

Perfecționarea profesională este atât un drept cât și o obligație a fiecărui salariat în parte. Modificările, progresele și tehnicile noi apărute în orice domeniu de activitate obligă ocupantul unui post să fie la curent și să poată face aplicarea noilor idei și metodologii.

Formarea profesională a salariaților se poate realiza prin următoarele **forme**:

- a) participarea la cursuri organizate de către angajator sau de către furnizorii de servicii de formare profesională din țară sau din străinătate;
- b) stagiile de adaptare profesională la cerințele postului și ale locului de muncă;
- c) stagiile de practică și specializare în țară și în străinătate;
- d) ucenicie organizată la locul de muncă;
- e) formarea individualizată;
- f) alte forme de pregătire convenite între angajator și salariat.

Angajatorul, în conformitate cu prevederile art. 190 din cod, are obligația de a asigura salariaților acces periodic la formarea profesională. În acest sens, angajatorul elaborează, după consultarea cu sindicatul sau cu reprezentanții salariaților, planuri anuale cu privire la formarea profesională. Aceste planuri anuale fac parte integrantă din contractul colectiv de muncă din unitate.

Formarea profesională individualizată se stabilește de către angajator împreună cu salariatul în cauză, ținând seama de criteriile avute în vedere în cadrul planului anual de formare profesională și de condițiile de desfășurare a activității la locul de muncă. Modalitatea concretă de formare profesională, drepturile și obligațiile părților, durata formării profesionale precum și orice alte aspecte legate de formarea profesională fac obiectul unor clauze cu privire la formarea profesională incluse în contractul individual de muncă sau în acte adiționale.

Observăm că legea nu prevede sumele pe care angajatorul este obligat să se folosească pentru formarea profesională a salariaților săi. Însă art. 194 prevede că, în situația în care participarea la cursurile sau stagiile de formare profesională este inițiată de angajator, toate cheltuielile vor fi suportate de către acesta.

Art. 195 din Codul muncii prevede că salariații care au beneficiat de un curs sau stagiul de formare profesională mai mare de 60 de zile, din inițiativa angajatorului, nu pot avea inițiativa încetării contractului individual de muncă o perioadă de cel puțin 3 ani de la data absolvirii cursurilor sau stagiului de formare profesională. Prevederea se referă la

posibilitatea salariaților de a denunța unilateral contractul individual de muncă, înaintând angajatorului o demisie.

Dacă salariatul are inițiativa încetării contractului individual de muncă deși a beneficiat de stagii de pregătire plătite de angajator cu durata de peste 60 de zile, acesta va fi obligat să suporte toate cheltuielile ocazionate de formarea profesională, proporțional cu perioada nelucrată din perioada stabilită conform actului adițional la contractul individual de muncă. Chiar dacă legea prevede expres termenul de 3 ani de zile, apreciem că părțile contractului individual de muncă pot negocia o perioadă de timp mai îndelungată în care salariatul să nu poată demisiona, decât sub amenințarea achitării daunelor aferente.

Această obligație incumbă următoarelor categorii de salariați:

- cei care, deși au beneficiat de cursuri sau stagii de pregătire au solicitat încetarea unilaterală a contractului individual de muncă (au demisionat) mai înainte de expirarea perioadei de timp în care trebuiau să lucreze în favoarea angajatorului finanțator;
- cei care, în același interval de timp, au fost concediați pentru motive de indisciplină;
- al căror contract individual de muncă a încetat ca urmare a arestării preventive pe o perioadă mai mare de 60 de zile;
- în situația condamnării printr-o hotărâre judecătorească definitivă pentru o infracțiune în legătură cu munca lor;
- în cazul în care instanța penală a pronunțat interdicția de exercitare a profesiei, temporar sau definitiv.

În conformitate cu prevederile Codului muncii, **clauza de neconcurență** (art. 21-24) îl obligă pe salariat ca după încetarea contractului să nu presteze, în interesul propriu sau al unui terț, o activitate care se află în concurență cu cea prestată la angajatorul său, în schimbul unei indemnizații lunare pe care angajatorul se obligă să o plătească pe toată perioada de neconcurență.

Clauza de neconcurență își produce efectele numai dacă în cuprinsul contractului individual de muncă sunt prevăzute în mod concret activitățile ce sunt interzise salariatului la data încetării contractului, cuantumul indemnizației de neconcurență lunare, perioada pentru care produce efecte clauza de neconcurență, terții în favoarea cărora se interzice prestarea activității, precum și aria geografică unde salariatul poate fi în reală competiție cu angajatorul.

Indemnizația de neconcurență lunară datorată salariatului nu este de natură salarială, se negociază și este de cel puțin 50% din media veniturilor salariale brute ale salariatului din ultimele 6 luni anterioare datei încetării contractului individual de muncă sau, în cazul în care durata contractului individual de muncă a fost mai mică de 6 luni, din media veniturilor salariale brute convenite acestuia pe durata contractului.

Indemnizația de neconcurență reprezintă o cheltuială efectuată de angajator, este deductibilă la calculul profitului impozabil și se impozitează la persoana fizică beneficiară, potrivit legii.

Conform art. 22 din Codul muncii, clauza de neconcurență își poate produce efectele pentru o perioadă de maximum 2 ani de la data încetării contractului individual de muncă.

Clauza de neconcurență nu poate avea ca efect interzicerea în mod absolut a exercitării profesiei salariatului sau a specializării pe care o deține. La sesizarea salariatului sau a Inspectoratului Teritorial de Muncă la care este înregistrat contractul individual de muncă respectiv, instanța competentă poate diminua efectele clauzei de neconcurență.

Reglementarea actuală a clauzei de neconcurență s-a realizat prin Ordonanța de Guvern nr. 65/2005, care a operat o schimbare radicală asupra concepției cu privire la clauza de neconcurență, efectele producându-se după încetarea contractului individual de muncă și nu

în timpul contractului, cum prevedea codul în varianta inițială. [Ion Traian Ștefănescu, 2005, 28-29]

Clauza de mobilitate este reglementată de art. 25 din Codul muncii. Prin clauza de mobilitate părțile din contractul individual de muncă stabilesc că, în considerarea specificului muncii, executarea obligațiilor de serviciu de către salariat nu se realizează într-un loc stabil de muncă. Această clauză a fost până la actuala reglementare subînțeleasă în orice contract individual de muncă în care specificul muncii prestate presupunea deplasarea angajatului de la sediul firmei. E cazul agenților de vânzări, agenților de marketing, agenților de asigurări etc.

Noutatea pe care o aduce însă reglementarea din Codul muncii vizează dreptul salariatului care acceptă clauza de mobilitate de a beneficia de prestații suplimentare în bani sau în natură. Întrucât legea se aplică tuturor situațiilor care intră sub ipoteza normei ce le reglementează, înseamnă că și în situația contractelor care au inclus o clauză de mobilitate și au fost încheiate mai înainte de intrarea în vigoare a codului se vor aplica aceste completări. Prin urmare, salariații care nu au locul de muncă într-o locație stabilă sunt îndreptățiți să pretindă angajatorilor lor prestații suplimentare în bani sau natură.

Deoarece legea nu precizează expres, apreciem că prestații suplimentare în natură constau, de exemplu, în folosirea unui autoturism al firmei pentru îndeplinirea obligațiilor de serviciu, posibilitatea de a beneficia de serviciile sau produsele firmei la prețuri mai mici etc.

Prin **clauza de confidențialitate** (art. 26 din Codul muncii) părțile convin ca pe toată durata contractului individual de muncă și după încetarea acestuia, să nu transmită date sau informații de care a luat cunoștință în timpul executării contractului, în condițiile stabilite în regulamentele interne, în contractele colective de muncă sau în contractele individuale de muncă. Nerespectarea acestei clauze de oricare dintre părți atrage obligarea celui în culpă la plata de daune-interese. Pentru dreptul român, clauza de confidențialitate are consacrare și în sfera ilicitului penal, sub aspectul incriminării infracțiunii de divulgare a secretului profesional.

3 Clauze facultative nereglementate expres în Codul muncii, dar utilizate în practică

Clauzele facultative din contractului individual de muncă nu pot fi enumerate exhaustiv, atât timp cât, în baza principiilor generale de drept, părțile pot negocia orice clauză care nu contravine prevederilor imperative ale legii și bunelor moravuri.

În literatura de specialitate s-a analizat posibilitatea de a include în contractele individuale de muncă cu titlu de clauză facultativă a **clauzei de conștiință**. Deși nu există o reglementare expresă a acestei clauze, includerea ei în contractul individual de muncă are drept scop posibilitatea salariatului de a refuza executarea dispoziției primite, dacă este contrară conștiinței sale. De exemplu, refuzul unui ziarist de a scrie și publica un articol de popularizare a unor concepții ateiste. [Gheorghe Filip, Dumitru Crăciun, Mihai Mantale, Septimiu Panainte, Romeo Butnariu, 2001, 164]

Din punct de vedere al salariatului, motivația clauzei de conștiință poate fi întemeiată pe următoarele rațiuni:

- religioase (spre exemplu refuzul de a scrie critic la adresa cultului legal din care face parte salariatul în cauză sau de a face propagandă ateistă);
- morale (de pildă, refuzul de a scrie materiale din care să rezulte o apologie a unui mod de viață care să contravină trăsăturilor specifice ale poporului român);

- politice (spre exemplu, refuzul de a scrie critic în legătură cu ideologia sau platforma politică a unei anumite formațiuni politice);
- de politețe (cum ar fi refuzul de a utiliza expresii sau calificative dure la adresa unei/unor persoane).

Clauza de conștiință vizează exclusiv posibilitatea pentru salariat de a refuza executarea unui ordin legal de serviciu, fără a suferi consecințe disciplinare. Într-un fel, clauza de conștiință se poate asimila cu o cauză contractuală de exonerare a răspunderii disciplinare a salariatului respectiv. [Ion Traian Ștefănescu, 2000, 153]

Nici un salariat nu poate invoca clauza de conștiință pentru a nu executa o obligație legală impusă printr-o normă imperativă. Spre exemplu, sub motivul clauzei de conștiință nici un salariat nu poate absenta, într-o zi când legal se lucrează, invocând argumentul că, potrivit convingerilor sale, acea zi este nelucrătoare.

Clauza de conștiință nu trebuie confundată cu dreptul salariatului de a nu executa un ordin de serviciu vădit ilegal, în caz contrar fiind răspunzător disciplinar, pentru că cel ce invocă propria conștiință are în vedere refuzul de a executa o dispoziție legală, dar care este în contradicție cu propriile sale norme morale. [Romulus Gidro, 2002, 25]

Cu titlu de clauză facultativă în contractul individual de muncă, angajatorul și angajatul pot negocia, dacă este oportun, introducerea în contractul individual de muncă a unei **clauze cu privire la drepturile de autor**.

Salariații care pe parcursul derulării contractului de muncă realizează opere de creație intelectuală și artistică au o situație specială. Drepturile de autor și drepturile conexe, drepturile patrimoniale născute pentru operele de creație artistică aparțin, ca regulă, autorului lor. Atunci când o persoană realizează opere protejate prin intermediul legislației drepturilor de autor în timpul exercitării sarcinilor sale de serviciu, aceste drepturi se consideră că aparțin angajatorului, ca drept dobândit în considerația faptului că angajatorul este beneficiarul muncii prestate de salariatul său. Dacă există o clauză contractuală contrară, semnificația ei constă în cesiunea drepturilor patrimoniale de autor care ar trebui să aparțină angajatorului către salariatul care le-a realizat, parte în contractul individual de muncă. [Ion Traian Ștefănescu, Magda Volonciu, Raluca Dimitriu, 2000, 89]

Și în cazul programelor pe calculator sau al operelor fotografice realizate cu prilejul executării unui contract individual de muncă, drepturile patrimoniale de autor aparțin, potrivit legislației române, angajatorului, afară de situația în care există o clauză contractuală contrară.

În practică, se întâlnesc și alte clauze facultative în contractele individuale de muncă, printre care **clauza de stabilitate** (sau de durată minimă a contractului individual de muncă), **clauza de risc**, **clauza de obiectiv** etc.

Clauza de obiectiv, deocamdată sumar analizată în literatura juridică, este acea clauză cuprinsă în contractul individual de muncă prin care salariatului i se cere și el se obligă să realizeze, de regulă într-un interval de timp, o anumită lucrare, un anumit bun. Ea poate fi denumită și clauză de succes sau performanță.

Posibilitatea inserării unei clauze de obiectiv în contractul de muncă reprezintă unul dintre argumentele în favoarea nuanțării opiniei potrivit căreia în acest tip de contract ar interesa întotdeauna numai prestarea muncii, altfel spus “munca vie”, în timp ce convenția civilă de prestări servicii ar interesa exclusiv rezultatul muncii. [Ion Traian Ștefănescu, Șerban Beligrădeanu, 2003, 30]

Contractul individual de muncă ce cuprinde o clauză de obiectiv are același obiect ca și convenția civilă de prestări servicii. Pe lângă facilitățile fiscale, faptul că o convenție civilă de prestări servicii presupune din start realizarea unui anumit obiectiv este un motiv pentru

care patronii preferă să încheie o convenție civilă de prestări servicii și nu un contract de muncă.

4 Concluzii

Clauzele facultative pentru contractul individual de muncă beneficiază de reglementare legală doar de trei ani. În practică însă, aceste clauze s-au utilizat pe măsură ce pe piața muncii s-a concretizat nevoia de a avea instrumente mai puternice pentru prevederea drepturilor și obligațiilor angajaților. Nu doar salariații, ci și angajatorii au de câștigat utilizând astfel de clauze, contractele individuale de muncă cuprinzând reglementări mai concrete și simple de înțeles. Deoarece enumerarea din textele normative nu este exhaustivă, partenerii de pe piața muncii completează și dezvoltă continuu prevederi contractuale noi, cât mai precise pentru reglementarea drepturilor și obligațiilor angajaților.

Bibliografie

- Filip, G., Crăciun, D., Mantale, M., Panainte, S., Butnariu, R., *Dreptul muncii și securității sociale*, Editura Junimea, Iași, 2001.
- Gidro, R., *Opinii asupra unor dispoziții din proiectul Codului Muncii cu privire la încheierea și conținutul contractului individual de muncă*, în Revista Română de Dreptul Muncii nr. 1/2002.
- Ștefănescu, I.T., *Dreptul muncii*, Editura Lumina Lex, București, 2000.
- Ștefănescu, I.T., *Modificările Codului muncii comentate – OUG nr. 65/2005*, Editura Lumina Lex, București, 2005.
- Ștefănescu, I.T., Volonciu, M., Dimitriu, R., *Dreptul muncii*, Editura Academiei de Studii Economice București – Catedra de Drept, București, 1997.