Dosarul nr.2-5891/2024 (2-24046584-12-2-26042024-1)

H O T Ă R Â R E
în numele Legii

dispozitivul hotărârii a fost pronunțat public la data de 12.12.2024

hotărîrea motivată a fost redactată la data de 16.01.2025

Judecătoria Chişinău, sediul Centru
Instanța în componenţă:
preşedintele şedinţei
judecător Iraida Secrieru-Coşleț
grefier Carolina Domnișor

examinând, în şedinţă publică, pricina civilă la cererea de chemare în judecată a SRL"Media show grup" împotriva lui Duminica(Duplava) Luminița privind încasarea sumei, *și,* acțiunea reconvențională a lui Duminica(Duplava) Luminița împotriva SRL"Media show grup" privind declararea nulității clauzelor contractuale

constată

La data de 25.04.2024, SRL"Media show grup" a depus în instanța de judecată acțiune împotriva lui Duminica(Duplava) Luminița privind încasarea sumei.

În motivarea cererii s-a indicat că, la data de 01.10.2018, între SRL „Media Show Grup", în calitate de angajator și Duplava (Duminica) Luminița, în calitate de angajat, a fost încheiat contractul individual de muncă. Susține că, contractul dat a fost încheiat în condiții de legalitate, fiind guvernat de voința părților semnatare, prin acceptarea tuturor clauzelor contractuale, fiecare parte luând cunoștință de contract și de condițiile de realizare, fiind asumate anumite drepturi și obligații prevăzute de contract.

A făcut referire reclamantul la art. 9 alin. 2 lit. a) Codul Civil, care implică că, drepturile și obligațiile civile apar din contracte și din alte acte juridice. Și, a menționat că, reieșind din prevederile contractului de muncă, pârâtul Duplava (Duminica) Luminița, în calitate de salariat s-a angajat și și-a asumat anumite obligații față de reclamant, în calitate de angajator, pentru care poartă răspundere juridică și materială.

Astfel, conform pct. 2.2. lit.h) din contract, salariatul se obligă să nu dezvăluie și să nu utilizeze în scopul primirii veniturilor propriu, sau persoanelor terțe/afiliate de la utilizarea informațiilor care constituie un secret comercial/informația confidențială al angajatorului. Informațiile care constituie un secret comercial și informații confidențiale ale angajatorului sunt definite în Regulamentul privind secretul comercial și informațiile confidențiale care fac parte din acest contract sau va fi adus la cunoștință salariatului prin alt act intern. Salariatul recunoaște și își asumă angajamentul necondiționat că, pentru dezvăluirea informațiilor care i-a devenit cunoscută și care constituie informații confidențiale/secret comercial ale companiei sau partenerii acestuia el va fi atras la răspundere și o va achita angajatorului o compensație a pagubei materiale în valoarea de minimum 5.000,00 EUR și pot fi supus unei acțiuni administrative și disciplinare, civile, penale până la eliberarea din funcție conform art. 86 din Codul muncii.

Mai indică că, potrivit pct. 2.2 lit. 1) din contract, salariatul își asumă angajamentul, sub sancțiunea recuperării pagubei materiale depline ca în decurs de 5 (cinci) ani după eliberarea din companie să nu utilizeze informația, tehnologii comerciale, planuri de marketing sau alte informații prevăzute în pct 2.2. lit. h) din prezentul contract și alte acte interne al companiei prin angajarea la companiile concurente în domeniul show industriei și de divertisment sau crearea/sau devenirea asociatului/persoana afiliată al companiei similare.

Precizează că, la aceiași dată, părțile au semnat un acord de confidențialitate în temeiul căreia au prevăzut la pct.5 și pct.8 că, durata de păstrare a confidențialității contractului de muncă este nedeterminată.

A citat reclamantul prevederile art. 53 alin.(1)-(2) Codul muncii, care stabilește că, prin clauza de confidențialitate părțile convin ca pe toată durata contractului individual de muncă și timp de cei mult 2 ani după încetarea acestuia, să nu divulge date sau informații de care au luat cunoștință în perioada executării contractului individual de muncă, în condițiile stabilite de regulamentul intern al unității, dacă acesta este elaborat și aprobat de angajator, de contractul colectiv sau de cel individual de muncă. Nerespectarea clauzei de confidențialitate atrage obligarea părții vinovate la repararea prejudiciului cauzat.

În continuare, menționează reclamantul că, la data de 29.04.2022 a emis ordinul nr.19-p prin care a fost desfăcut contractul de muncă cu pârâta, în baza cererii acesteia, începând cu data de 01.05.2022.

Reiterează că, reieșind din prevederile contractuale ce are putere de lege pentru părțile semnatare, s-a convenit și s-a instituit pentru pârât o obligație de „a nu face” anumite acte sau fapte, care urmau a fi îndeplinită cu bună-credință.

Prin urmare, indică că, pârâtul Duplava (Duminica) Luminița și-a asumat angajamentul, sub sancțiunea de plată a pagubei materiale în cuantum de 5.000,00 EUR, să nu întreprindă acțiuni de angajare la companiile concurente în domeniul show industriei și de divertisment, respectiv de creare/sau devenire asociat/persoană afiliată la o companie similară. Însă, contrar acestor prevederi contractuale, pârâtul a întreprins acțiuni care au derogat de la stipulația contractuală și de la obligația care a fost instituită în beneficiul său, și a dispus fondarea unei întreprinderi cu exact aceleași genuri de activitate ca și a reclamantului. Și, anume la data de 22.05.2023, pârâta a fondat întreprinderea SRL"Agenția de Creație TRIB", IDNO *****, având aceleași genuri de activitate ca a reclamantului.

În acest sens, menționează că, se constată o încălcare a obligației contractuale de către pârât, precum că în interiorul termenului de 5 ani convenit, stabilit și asumat de către pârât în temeiul contractului de muncă, acesta a întreprins acțiuni care contravin obligației sale contractuale asumate.

Consideră SRL „Media Show Grup" că, are tot dreptul legal de a pretinde în temeiul pct. 2.2. lit. 1) din contractul de muncă, de la pârâtul Duplava (Duminica) Luminița recuperarea prejudiciului ce a i-a fost cauzat prin încălcarea clauzei contractuale.

A făcut referire la art. 19 alin.(1)-(2) Cod civil, care prevede că, în condițiile legii, persoana lezată într-un drept al ei sau într-un interes recunoscut de lege poate cere repararea integrală a prejudiciului patrimonial și nepatrimonial cauzat astfel. Se consideră prejudiciu patrimonial cheltuielile pe care persoana lezată le-a suportat sau urmează să le suporte la restabilirea dreptului sau interesului recunoscut de lege încălcat, distrugerea sau deteriorarea bunurilor sale (daună reală), precum și profitul ratat ca urmare a încălcării dreptului sau interesului recunoscut de lege (profit ratat).

Mai menționează reclamantul că, contrar obligațiilor asumate pârâta Duplava (Duminica) Luminița în cadrul SRL „Agenția de Creație TRIB", înaintează cereri către lista sa de parteneri, efectuând careva oferte de activitate.

În continuarea cererii a menționat că, deoarece pârât nu și-a respectat obligațiunile contractuale, s-a încercat o aplanare a conflictului pe cale amiabilă. Astfel, la data de 05.12.2023, iar, ulterior la data de 25.03.2024 a expediat în adresa pârâtei notificare privind achitarea prejudiciului, fapt confirmat prin dovada expedierii poștale și plicul returnat din 25.03.2024.

A citat și prevederile art.22 Cod civil, care prevede că, se consideră notificare comunicarea unui act juridic sau a unei informații într-un scop juridic. Notificarea

poate fi făcută prin orice mijloace adecvate circumstanțelor dacă legea sau actul juridic nu impune o anumită cerință de formă. Notificarea produce efecte din momentul când ajunge la destinatar, cu excepția cazului în care aceasta prevede un efect întârziat. Notificarea se consideră ajunsă la destinatar: a) când este predată destinatarului; b) când este predată la adresa poștală indicată de destinatar în acest scop ori, în lipsa acesteia, la sediul destinatarului persoană juridică sau la domiciliul destinatarului persoană fizică; c) în cazul unei notificări transmise prin poștă electronică sau prin alt mijloc de comunicare individuală, când poate fi accesată de către destinatar; sau d) când este pusă în orice altfel la dispoziția destinatarului într-un loc și într-un mod care fac posibil în mod rezonabil accesul destinatarului, fără întârziere.

În altă ordine de idei, indică reclamantul că, prin acțiunile sale ilegale, pârâtul încalcă și normele de drept ce reglementează executarea obligațiilor de către participanții la circuitul civil, stipulate în art. 858 Cod Civil, care reiterează că, temeiul executării rezidă în existența unei obligații, iar obligația trebuie executată în modul corespunzător, cu bună credință, la locul și în momentul stabilit. Or, efectul general al oricărei obligații este de a da creditorului dreptul de a obține de la debitor îndeplinirea exactă a prestației la care s-a obligat.

Reiterează că, este evident faptul că pârâtul, acționând cu rea credință încalcă legislația și se eschivează prin orice modalități de la executarea obligației sale, iar conform art. 901 Cod civil atunci când, fără justificare, debitorul nu își execută obligația, creditorul poate, în condițiile legii și, după caz, ale contractului, la alegerea sa: a) să ceară executarea silită a obligației; b) să suspende executarea obligației corelative; c) să reducă obligația sa corelativă; d) să recurgă la rezoluțiunea contractului; e) să ceară plata de despăgubiri pentru prejudiciul suferit prin neexecutare; f) să exercite orice alt mijloc juridic de apărare, prevăzut de lege sau contract, pentru realizarea dreptului său încălcat prin neexecutare.

De asemenea, a invocat și alin. (5) al aceluiași articol, care prevede că, neexecutarea obligației înseamnă orice abatere, cu sau fără justificare, de la executarea corespunzătoare a obligației și include neexecutarea totală sau parțială a obligației, executarea necorespunzătoare sau cu întârziere a obligației.

A citat și art.992 din Codul civil, care stabilește că, contractul reprezintă un acord de voință realizat între două sau mai multe persoane prin care se stabilesc, se modifică sau se sting raporturile juridice, acestuia fiindu-i aplicate normele de drept cu privire la actul juridic. Aceste principii ce identifică efectele actului juridic se regăsesc și sunt în mod expres reglementate de legislația civilă în vigoare a Republicii Moldova. Cu referire la suma solicitată o indică reclamantul de 5mii

euro cu titlul de prejudiciu, iar prin prisma normelor procesual civile invocă cheltuieli de judecată.

A solicitat reclamantul încasarea de la Duplava (Duminica) Luminița a sumei de 5000,00 Euro, cu titlu de prejudiciu conform cursului BNM din ziua achitării; încasarea taxei de stat achitată la înaintarea acțiunii și toate cheltuielile de judecată ce vor fi suportate pe marginea examinării prezentei acțiuni.

La data de 26.06.2024, Duminica (Duplava) Luminița a depus cerere reconvențională împotriva SRL „Media show grup" privind declararea nulității clauzelor contractuale.(f.d.38-40)

În motivarea cererii reconvenționale s-a făcut referire la art.172, 173 CPC, și, s- a indicat că, la data de 01.10.2018, între SRL „Media Show Grup", în calitate de angajator și Duminica Luminița, în calitate de angajată, a fost încheiat un contract individual de muncă însoțit de acordul de confidențialitate.

Conform pct. 2.2 lit. h), l) acesta conține așa zisele clauze de confidențialitate și neconcurentă, și anume: salariatul se obligă: h) să nu dezvăluie informații care constituie un secret comercial al angajatorului. Informațiile care constituie un secret comercial și informații confidențiale ale angajatorului sunt definite în Regulamentul privind secretul comercial și informațiile confidențiale care fac parte din acest contract. Un angajat al companiei pentru dezvăluirea informațiilor despre care știe că constituie informații confidențiale ale companiei plătește o amendă de 5000 EUR și este supus unei acțiuni administrative și disciplinare, până la eliberarea din funcție; l) angajatul nu are dreptul în decurs de 5 (cinci) ani după eliberarea din companie să se angajeze la companiile concurente în domeniul show industriei și de divertisment.

A citat prevederile art. 53/1 alin.(1), (2) codul muncii, care stabilește că, părțile pot negocia o clauză de neconcurență prin care salariatul să fie obligat ca după încetarea contractului individual de muncă să nu presteze, în interes propriu sau al unui terț, o activitate care se află în concurență cu cea prestată la angajatorul său, pe perioada negociată de părți, dar nu mai mult de 1 an. Pe parcursul acestei perioade, angajatorul îi achită salariatului o indemnizație lunară, a cărei mărime va fi negociată de salariat și angajator, dar care nu va fi mai mică de 50% din salariul mediu lunar al salariatului. O clauză de neconcurență care interzice salariatului în totalitate exercitarea profesiei sale (conform diplomelor sale de studii) va fi considerată nulă. Clauza de neconcurență trebuie să prevadă expres aria geografică a unităților administrativ-teritoriale pentru care se aplică, activitățile pentru care este valabilă, perioada pentru care își produce efectele, cuantumul indemnizației de neconcurență lunară, termenele și modul de plată a acesteia.

Astfel, referitor la clauza de neconcurență, indică că, fosta salariată - reclamanta reconvențională nu a beneficiat de nicio indemnizație de neconcurență în urma încetării raportului de muncă, nemaivorbind de lipsa unei prevederi exprese în contract a ariei geografice, activitățile specifice interzise, cuantumul indemnizației de neconcurență și termenele de plată, ce consideră că, contravenind astfel cerințelor imperative impuse de codul muncii și confirmă inaplicabilitatea și nulitatea acesteia.

Cu privire la clauza de confidențialitate, menționează că, SRL „Media Show Grup", nu a furnizat dovezi concrete care să demonstreze încălcarea clauzelor de confidențialitate, acuzațiile societății fiind nefondate.

Precizează că, din cauza lipsei de dovezi, SRL „Media Show Grup" sau reprezentantul acesteia a considerat oportun să modifice și parafrazeze clauze în contractul individual de muncă post-factum, adică după încetarea raportului de muncă. Ori, cuvintele "salariatul își asumă angajamentul, sub sancțiunea recuperării pagubei materiale depline, ca în decurs de 5 (cinci) ani după eliberarea din companie, să nu utilizeze informația, tehnologiile comerciale, planurile de marketing sau alte informații prevăzute în pct. 2.2. lit. h) din prezentul contract și alte acte interne ale companiei prin angajarea la companiile concurente în domeniul show industriei și de divertisment sau crearea/sau devenirea asociatului/persoanei afiliate al unei companii similare", lipsesc totalmente în contractul de muncă care l-a semnat Duminica Luminița.

A făcut referire la art. 19 alin. (1) din Codul civil care prevede că, persoana lezată într-un drept al ei sau într-un interes recunoscut de lege poate cere repararea integrală a prejudiciului patrimonial și nepatrimonial cauzat astfel.

Astfel, reiterează că, SRL „Media Show Grup" nu a suferit niciun prejudiciu real și demonstrabil ca urmare a acțiunilor lui Duminica Luminița, astfel, consideră că, cererea de chemare în judecată este vădit nefondată.

La fel, precizează că, SRL „Media Show Grup" nu are temei legal de a pretinde în temeiul pct. 2.2. lit. l) din contract de la Duminica Luminița recuperarea prejudiciului ce i-a fost cauzat prin pretinsa încălcarea a clauzei contractuale. Mai mult, nu a fost probat nicio încălcare în acest sens, chiar în ipoteza legalității acestora clauze. Și, consideră că, clauza este nulă prin efectul prevederilor imperative prevăzute de Codul muncii și faptelor descrise supra.

A solicitat respingerea cererii de chemare în judecată formulată de SRL „Media Show Grup" ca fiind vădit nefondată, constatarea nulității clauzei de neconcurență inserate în contractul individual de muncă și compensarea

cheltuielilor de judecată în valoare de 450 lei care constituie taxa de stat și taxa de timbru.

Se menționează că, inițial, conform încheierii din data de 29.04.2024, acțiunea conform cererii inițiale, a fost primită în procedura cererilor cu valoare redusă.(f.d.28-29) Iar, ulterior, prin încheierea din data de 26.06.2024(f.d.42-43), examinarea cauzei a fost trecută în ședință publică cu citarea părților.

Prin încheierea protocolară din data de 25.07.2024, acțiunea reconvențională a fost primită spre examinare concomitent cu cererea inițială.(f.d.56)

În ședința de judecată reprezentantul reclamantului SRL „Media Show Grup" – Timotin Iulian s-a prezentat, cererea de chemare în judecată inițială a susținut și a solicitat admiterea ei. Referitor la cererea reconvențională a indicat că, nu o recunoaște și a solicitat respingerea ei.

Pîrîta – Duminica (Duplava) Luminița în ședința de judecată nu s-a prezentat, acționând prin reprezentant.

Reprezentantul pîrîtei – Bercu Vlad, în ședința de judecată s-a prezentat, cererea inițială nu a recunoscut și a solicitat respingerea ei cu admiterea cererii reconvenționale.

Ascultând părțile, studiind materialele dosarului, instanța va respinge cererea inițială și va admite parțial cererea reconvențională, din următoarele considerente.

Rezultând din obiectul complex al acțiunii la caz, instanța se va expune inițial asupra *cererii reconvenționale*, soluția căreia determină parțial soluția acțiunii inițiale, după cum urmează.

Conform art.11 codul muncii, nivelul minim al drepturilor şi garanţiilor de muncă pentru salariaţi se stabileşte de prezentul cod şi de alte acte normative ce conţin norme ale dreptului muncii. Contractele individuale de muncă, contractele colective de muncă şi convenţiile colective pot stabili pentru salariaţi drepturi şi garanţii de muncă suplimentare la cele prevăzute de prezentul cod şi de alte acte normative.

Conform art.12 codul muncii, clauzele din contractele individuale de muncă, din contractele colective de muncă şi din convenţiile colective sau din actele juridice emise de autorităţile administraţiei publice menţionate la art.4 lit.d) şi e), care înrăutăţesc situaţia salariaţilor în comparaţie cu legislaţia muncii sînt nule şi nu produc efecte juridice.

Conform art.45 codul muncii, contractul individual de muncă este înţelegerea dintre salariat şi angajator, prin care salariatul se obligă să presteze o muncă într-o anumită specialitate, calificare sau funcţie, să respecte regulamentul intern al unităţii, dacă este elaborat şi aprobat de angajator, iar angajatorul se obligă să-i

asigure condiţiile de muncă prevăzute de prezentul cod, de alte acte normative ce conţin norme ale dreptului muncii, de contractul colectiv de muncă, precum şi să achite la timp şi integral salariul.

Conform art.51 codul muncii, în afara clauzelor generale prevăzute la art.49, părţile pot negocia şi include în contractul individual de muncă clauze specifice, cum ar fi:a) clauza de mobilitate;b) clauza de confidenţialitate;c) clauze referitoare la compensarea cheltuielilor de transport, la compensarea serviciilor comunale, la acordarea spaţiului locativ;d) alte clauze care nu contravin legislaţiei în vigoare. În schimbul respectării unora dintre clauzele prevăzute la alin.(1), salariatul poate beneficia de dreptul la o indemnizaţie specifică şi/sau de alte drepturi, conform contractului individual de muncă. În cazul nerespectării acestor clauze, salariatul poate fi privat de drepturile acordate şi, după caz, obligat să repare prejudiciul cauzat angajatorului.

Conform art.53 codul muncii, prin clauza de confidenţialitate părţile convin ca, pe toată durata contractului individual de muncă şi timp de cel mult 2 ani după încetarea acestuia, să nu divulge date sau informaţii de care au luat cunoştinţă în perioada executării contractului individual de muncă, în condiţiile stabilite de regulamentul intern al unităţii, dacă acesta este elaborat şi aprobat de angajator, de contractul colectiv sau de cel individual de muncă. Nerespectarea clauzei de confidenţialitate atrage obligarea părţii vinovate la repararea prejudiciului cauzat.

Conform art.53[1] codul muncii, părţile pot negocia o clauză de neconcurenţă prin care salariatul să fie obligat ca după încetarea contractului individual de muncă să nu presteze, în interes propriu sau al unui terţ, o activitate care se află în concurenţă cu cea prestată la angajatorul său, pe perioada negociată de părţi, dar nu mai mult de 1 an. Pe parcursul acestei perioade, angajatorul îi achită salariatului o indemnizaţie lunară, a cărei mărime va fi negociată de salariat şi angajator, dar care nu va fi mai mică de 50% din salariul mediu lunar al salariatului. O clauză de neconcurenţă care interzice salariatului în totalitate exercitarea profesiei sale (conform diplomelor sale de studii) va fi considerată nulă. Clauza de neconcurenţă trebuie să prevadă expres aria geografică a unităţilor administrativ-teritoriale pentru care se aplică, activităţile pentru care este valabilă, perioada pentru care îşi produce efectele, cuantumul indemnizaţiei de neconcurenţă lunară, termenele şi modul de plată a acesteia. Pentru încălcarea clauzei de neconcurenţă, salariatul urmează să restituie indemnizaţia primită şi să recupereze angajatorului prejudiciul cauzat. Dacă părţile nu au prevăzut altfel prin clauza de neconcurenţă, cu condiţia notificării şi a plăţii a 3 indemnizaţii lunare, angajatorul poate înceta unilateral clauza de neconcurenţă. Notificarea de încetare va produce efecte numai pentru

viitor. Dacă părţile nu au prevăzut altfel prin clauza de neconcurenţă, cu condiţia notificării în formă scrisă, salariatul poate înceta clauza de neconcurenţă în cazul în care angajatorul întârzie, cel puţin cu o lună, achitarea indemnizaţiei. Prezentul articol nu aduce atingere dispoziţiilor privind obligaţia de neconcurenţă a administratorului persoanei juridice, stabilite în Codul civil.

Astfel, în ședința de judecată s-a stabilit că, la data de 01.10.2018, părțile SRL"Media show grup" în calitate de angajator și Duminica(Duplava) Luminița în calitate de angajat au încheiat contractul individual de muncă.(f.d.7-10) Conform actului juridic dat, Duminica(Duplava) Luminița a fost angajată în funcție de manager proiect pentru o perioadă nedeterminată.

Totodată, conform invocărilor din cererea de chemare în judecată, fapt indicat de părți și în ședința de judecată, părțile, odată cu încheierea contractului individual de muncă, au încheiat și acordul de confidențialitate obiectul căruia consta în asigurarea confidențialității tuturor datelor și informațiilor ce au devenit cunoscut salariatului în legătură cu exercitarea funcției conform contractului de muncă, precum și proiectelor puse la dispoziția salariatului sau de care a luat cunoștință pe toată durata angajării. (f.d.11-12) În art.2 al acordului dat se definește informația confidențială ca fiind informația conținută în înscrisuri, imprimări pe bandă magnetică, secrete profesionale, tehnici, proiecte, machete, programe de calculator, planuri strategice, planuri de marketing ș.a Iar, în art.3 se indică că, salariatul va trata informațiile confidențiale furnizate cu aceeași atenție cu care tratează alte informații similare. Precum și se indică că, salariatul nu are dreptul să transmită către terțe persoane informațiile confidențiale, sau să le permită terților accesul la informațiile confidențiale decît în cazurile strict determinate și reglementate prin actele legislative, sau normative ale RM, fiind obligate în acest scop. În art.4 a acordului se reglementează dezvăluirea neautorizată a informației confidențiale, iar în art.5 durata de păstrare cu mențiunea de obligație de păstrare a confidențialității pe o durată nedeterminată.

În continuare se indică că, prin ordinul din 29.04.2022, nr.19-p în temeiul art.81, alin.(1), lit.b), alin.(2), alin.(3), art.85, alin.(3/1)Codul muncii, a fost desfăcut contractul individual de muncă din data de 01.10.2018 începând cu data de 01.05.2022, din proprie inițiativă.(f.d.13)

Conform cererii reconvenționale, se invocă nulității clauzei de neconcurență inserate în contractul individual de muncă.

Astfel, în pct.II al contractului individual de muncă sunt indicate drepturile și obligațiile salariatului. La pct.2.2 lit.l) sunt stabilite obligațiile salariatul cu mențiunea – angajatul nu are dreptul în decurs de 5(cinci) ani după eliberarea din

companie să se angajeze în companiile concurente în domeniul show industriei și divertisment.

Conform actelor dosarului, fapt indicat și recunoscut de ambele părți la data de 22.05.2023, Duminica(Duplava) Luminița a fondat SRL"Agenția de creație Trib", care are mai multe genuri de activitate, inclusiv, activitate de gestionare a sălilor de spectacol, activități de interpretare artistică, activități suport pentru interpretare artistică șa. Acest fapt fiind confirmat și prin extrasul din Registrul de stat al persoanelor juridice.(f.d.14-15)

Norma art.53/1 codul muncii indicată supra reglementează clauza de neconcurență cu mențiunea că, părţile pot negocia o clauză de neconcurenţă prin care salariatul să fie obligat ca după încetarea contractului individual de muncă să nu presteze, în interes propriu sau al unui terţ, o activitate care se află în concurenţă cu cea prestată la angajatorul său, pe perioada negociată de părţi, dar nu mai mult de 1 an.

Astfel, norma dată reglementează posibilitatea convenirii de către părțile contractului individual de muncă a unei clauze de neconcurență, dar pentru aceasta stabilește un termen și anume nu mai mult de un an. Adică, termenul în care fostul salariat, după eliberare din funcție, are obligați a nu presta, în interes propriu sau al unui terţ, o activitate care se află în concurenţă cu cea prestată la angajatorul său. Mai mult decât atât aceiași normă stabilește că, pe parcursul acestei perioade, angajatorul îi achită salariatului o indemnizaţie lunară, a cărei mărime va fi negociată de salariat şi angajator, dar care nu va fi mai mică de 50% din salariul mediu lunar al salariatului și că, clauza de neconcurenţă trebuie să prevadă expres aria geografică a unităţilor administrativ-teritoriale pentru care se aplică, activităţile pentru care este valabilă. Iar, alin.(3) implică că, clauză de neconcurenţă care interzice salariatului în totalitate exercitarea profesiei sale (conform diplomelor sale de studii) va fi considerată nulă.

La caz, conform clauzei contractuale analizate, termenul de aplicare a clauzei de neconcurență este stabilit de 5(cinci) ani după eliberarea din companie. Corespunzător, prin prisma normei idem survine nulitatea absolută a acestea, odată ce contravine legii.

Totodată se menționează că, prin prisma art.4 a codului muncii instanța consideră aplicabil speței prevederile art.332, alin.(4)cod civil, care indică că, dacă dispoziţia legală imperativă prevede că durata de existenţă a unui drept sau de producere a efectelor juridice de către un act juridic nu poate depăşi un anumit termen, în caz de depășire, *durata convenită este nulă şi se înlocuieşte de drept cu termenul maxim permis de lege*.

În asemenea condiții instanța consideră aplicabilă prevederea dată cu declararea nulității clauzei contractuale analizate în partea depășirii termenului legal stabilit pentru clauzele de neconcurență.

Astfel, în reiterarea soluției conform acțiunii reconvenționale, instanța indică că, în ședința de judecată s-a stabilit cu certitudine, prin prisma normelor analizate, că, clauza de neconcurență de la pct.2.2 lit.l) – salariatul se obligă – angajatul nu are dreptul în decurs de 5(cinci) ani după eliberarea din companie să se angajeze în companiile concurente în domeniul show industriei și divertisment, este contrară normei art.53/1 codul muncii, motiv pentru care survine consecința stabilită de aceiași normă – nulitatea, care în coraborare cu norma art.332, alin.(4) codul civil urmează să fie declarată în partea depășirii termenului legal imperativ de producere a efectelor juridice a clauzei de neconcurență.

În altă ordine de idei se menționează că, norma art.53/1 codul muncii implică că, pe parcursul acestui termen angajatorul urmează să achite o indemnizație salariatului său, care la caz, se constată a nu fi realizată, aici cu respingerea argumentului reprezentantului pârâtului reconvențional de lipsă a unei solicitări în acest sens, or norma dată nu prevede necesitatea unei solicitări din partea salariului de achitare a îndemnizației, ci indică că în această perioadă angajatorul achită o îndemnizație, stabilind astfel obligați acestuia de achitare fără obligația corelativă a salariatului de a cere.

La fel, se menționează că, aceiași normă stabilește că, în cadrul clauzei de neconcurență trebuie să se prevadă expres aria geografică a unităţilor administrativ-teritoriale pentru care se aplică activităţile pentru care este valabilă, care raportate la caz, la fel nu se atestă.

Aceste ultime mențiuni, instanța le indică cu titlu suplimentar, temeiul principal al soluției asupra acțiunii reconvenționale este determinat de depășirea termenului clauzei de neconcurență, care implică nulitatea clauzei date în partea depășirii acestuia și nu conform modului solicitat de reclamantul reconvențional, mai mult că, sancțiunea de nulitate survine prin prisma art.53/1, alin.(1) codul munci din cauza depășirii termenului legal pentru clauza de neconcurență în coraborare cu art.332, alin.(4) cod civil, dar nu prin prisma alin.(2), al art.53/1 codul muncii, sau clauza de neconcurență analizată la caz, nu interzice salariatului în totalitate exercitarea profesiei sale (conform diplomelor sale de studii).

Cu referire la art. 94 Cod de procedură civilă, dat fiind soluția la caz pentru acțiunea reconvențională și solicitarea reclamantului reconvențional de compensare a cheltuielilor de judecată se va încasa de la SRL”Media show grup” în beneficiul lui Duminica(Duplava) Luminița cheltuielile de judecată în sumă totală de 450 lei, care constituie taxa de stat și timbru achitate la depunerea acțiunii reconvenționale. Aceasta în situația în care sunt întrunite premisele legale, or reclamantul reconvențional a câștigat procesul, și cheltuielile date au fost suportate de acesta, fapt confirma prin notele de plată prezentate în acest sens.(f.d.34-37).

Cu referire la *acțiunea inițială*, instanța o va respinge din motivele ce urmează.

În cererea de chemare în judecată cu referire la pct.2.2, lit.h) k) și l) din contractul individual de muncă, reclamantul inițial pretinde de la pârâtul inițial prejudiciul în sumă de 5mii euro.

Astfel, în pct.2.2 lit.h) din contractul individual de muncă încheiat între părți se indică că, salariatul este obligat să nu dezvăluie informații care constituie un secret comercial al angajatorului. Informațiile care constituie un secret comercial și informații confidențiale ale angajatorului sunt definite în Regulamentul privind secretul comercial și informațiile confidențiale care fac parte din acest contract. Un angajat al companiei pentru dezvăluirea informațiilor despre care i se știe că constituie informații confidențiale ale companiei plătește o amendă de 5000 EUR și este supus unei acțiuni administrative și disciplinare, până la eliberarea din funcție conform articolului.

Lit.k), pct. 2.2 din contractul individual de muncă dintre părți implică că, dacă a fost la orice tip de perfecționare din contul mijloacelor financiare a companiei (conform Anexei la CIM – contract de formare profesională), salariatul este obligat să lucreze în companie timp de 5 ani după perfecționare. În caz că se întrerup relațiile de muncă mai devreme, salariatul este obligat să restituie toate cheltuielile legate de cursurile de perfecționare și în plus să achite amendă în valoare de - 5000 EUR.

Și, la lit.l), pct.2.2 din contractul individual de muncă, analizată și supra în cadrul soluției asupra cererii reconvenționale se indică că, angajatul nu are dreptul în decurs de 5 (cinci) ani după eliberarea din companie să se se angajeze în companiile concurente în domeniul show industriei și de divertisment.

Astfel, instanța menționează că, prima clauză în baza căreia reclamantul inițial solicită repararea prejudiciului este cea de la pct.2.2, lit.h) din contract referitor la care instanța indică ca fiind o clauză care raportate la circumstanțe stabilite în ședința de judecată, nu implică răspunderea materială a lui Duminica(Duplava) Luminița din următoarele considerente.

Art.53 codul muncii definește clauza de confidențialitate - prin clauza de confidenţialitate părţile convin ca, pe toată durata contractului individual de muncă şi timp de cel mult 2 ani după încetarea acestuia, să nu divulge date sau informaţii de care au luat cunoştinţă în perioada executării contractului individual de muncă, în condiţiile stabilite de regulamentul intern al unităţii, dacă acesta este elaborat şi aprobat de angajator, de contractul colectiv sau de cel individual de muncă. Nerespectarea clauzei de confidenţialitate atrage obligarea părţii vinovate la repararea prejudiciului cauzat.

Se menționează că, în ședința de judecată reclamantul inițial nu a prezentat instanței Regulamentul privind secretul comercial și informațiile confidențiale care

se indică în clauza analizată că, face parte din contractul individual de muncă ca instanța să poată analiza informațiile a cărei dezvăluire se invocă. Iar, reținând definirea informațiilor confidențiale conform pct.2 din acordul de confidențialitate, se atestă că, nu au fost prezentate probe prin prisma art.118 CPC, care ar confirma dezvăluirea acestora. Or, doar invocarea acestui fapt fără probe pertinente și concludente nu poate fi reținută. Precum și nici invocările reclamantului prin prisma declarațiilor martorului audiat în ședința de judecată Legoșina Natalia, sau aceasta a făcut referire la niște aspecte de abordare de către pârâta inițială a foștilor clienți, dar probe concrete în acest sens nu au fost prezentate. Iar, mențiunea de folosire de către pârâta inițială a informației aflate în cadrul companiei reclamantei inițiale, inclusiv prin folosirea acelorași logouri în activitatea inițiată de ea conform înscrisurilor prezentate la f.d.63-83 nu poate fi reținută, când prin prisma atribuțiilor instanței se deduce expres diferență dintre acestea, iar o concluzie contrară a expertului, specialistului instanței nu i-a fost prezentată.

Astfel, în aceste circumstanțe când în ședința de judecată reclamantul inițial nu a prezentat nici o probă concludentă și pertinentă de încălcare a clauzei de confidențialitate conform clauzei contractuale analizate, instanța indică că, este neîntemeiată solicitarea acestui de a pretinde încasarea prejudiciului de la pârâtă.

Cu referire la invocarea încălcării de către pârâtă a clauzei contractuale de la lit.k) pct.2.2 din contractul individual de muncă încheiat între părți, instanța menționează următoarele. Clauza contractuală dată implică răspunderea salariatului dacă a fost la orice tip de perfecționare din contul mijloacelor financiare a companiei și nu a lucrat în companie timp de 5 ani după perfecționare.

Astfel, în ședința de judecată reprezentantul reclamantului inițial a susținut că, în cadrul activității pârâtei în companie, aceasta a participat la perfecționări, dar, nu a respectat termenul de muncă în companie conform clauzei date după participarea la aceste perfecționări, și, consideră că, urmează să achite prejudiciul în sumă de 5 mii euro.

Instanța menționează că, din actele dosarului se deduce că, pârâta a activat în compania reclamantă din data de 01.10.2018 până la data de 01.05.2022, cînd contractul de muncă conform ordinului 19-p din data de 19.04.2022 a fost desfăcut.

Totodată, instanța atestă că, deși, reclamantul inițial invocă participarea de către pârâtă la perfecționări, acesta nu a prezentat nici o probă care ar confirma, demonstra acest fapt – de participare.

În altă ordine de idei, instanța indică că, în ședința de judecată martorul audiat Legoșina Natalia a declarat că, în cadrul companiei colaboratorii sunt instruiți continuu, cu referire la pârâta Duminica(Duplava) Luminița a explicat că, aceasta a fost instruită pentru a putea să-și exercite atribuțiile de serviciu și aceste instruiri erau în cadrul companiei.

Instanța menționează că, în primul, careva probe că, într-adevăr Duminica(Duplava) Luminița ar fi fost instruită instanței nu i-au fost prezentate. Totodată, în eventualitatea admiterii instruirii conform modului indicat de martorul audiat în ședința de judecată, aceasta implică inițierea pentru exercitarea atribuțiilor de serviciu, iar conform clauzei contractuale analizate, răspunderea salariatului se implică dacă a participat la perfecționări, care sunt două noțiuni diferite. Mai mult decât atât mai este stabilită o condiție conform clauzei date pentru survenirea răspunderii salariatului și anume ca aceste perfecționări, oricare ar fi tipul lor să fie din contul mijloacelor financiare ale companiei reclamante, iar în ședința de judecată, pe lîngă faptul că, nu au fost prezentate probe de participare a lui Duminica(Duplava) Luminița la perfecționări de oricare timp, mai puțin decât atât nu a fost prezentate nici probe de suportare de către compania reclamantă a cărorva cheltuieli pentru acest fapt.

În concluzia celor analizate supra, instanța reiterează că, în ședința de judecată reclamantul inițial nu a prezentat nici o probă pertinentă și concludentă a faptului participării lui Duminica(Duplava) Luminița la perfecționare de orice tip din contul companiei, iar în așa mod, nu se implică, și, reclamantul nu poate pretinde prejudiciul/amenda conform normei analizate. Aceasta chiar și în situația în care termenul general de activitate a lui Duminica(Duplava) Luminița în compania reclamantă nu depășește termenul de 5 ani, sau obligația de a lucra timp de 5 ani după participare la oricare tip de perfecționare din mijloacele financiare ale companiei, cu eventualitatea survenirii răspunderii în caz contrar, era direct proporțională cu participarea la cursurile date de perfecționare, în lipsa acestora, nu se poate pretinde obligația pârâtei de lucra termenul dat și nici nu poate surveni vreo consecință materială pentru aceasta.

Și, cu referire la lit.l), pct.2.2 din contractul de muncă, instanța menționează că, aceasta a fost analizată în cadrul acțiunii reconvenționale conform modului supra, și, odată ce a fost declarată nulă clauza dată, instanța indică că, reclamantul inițial nu mai poate pretinde careva răspundere din partea pârâtei. Mai mult că, pentru încălcarea acestei clauze nu a fost stabilită careva răspundere materială pentru pârâtă, iar suportarea căruiva prejudiciu de către reclamant nu a fost probată de acesta. Aceasta și în situația când activitatea inițiată de pârâtă în cadrul persoanei juridice fondate SRL" Agenția de creție"Trib"" ar fi una similară activității companiei reclamante, ori de la încetarea contractului individual de muncă 01.05.2022 pînă la data inițierii activității conform întreprinderii date – 22.05.2023 este respectat termenul legal pentru clauza de neconcurență conform normei art.53/1, alin.(1) codul muncii.

Astfel, în reiterarea soluției conform cererii inițiale instanța indică că, în ședința de judecată reclamantul nu a prezentat probe concludente și pertinente pentru a demonstra

încălcarea de către pârâtă a clauzelor contractuale în baza cărora solicită repararea prejudiciului, or, nu a fost demonstrată divulgarea informației, încălcarea clauzei de confidențialitate, când probe concrete în acest sens nu au fost prezentate decât invocări; nu s-a demonstrat participarea de către pârâtă la cursuri de perfecționare din contul companiei reclamante, când, dacă nu a fi lucrat 5 ani după aceasta ar fi survenit răspunderea materială, și, când clauza de neconcurență a fost declarată nulă în partea depășirii termenului legal pentru care se permite stabilirea acesteia, iar termenul legal de un an a fost respectat de pârâtă de la eliberare din funcție până la fondarea întreprinderii a cărui gen de activitate se pretinde similar cu cel al reclamantului. Iar, aceasta implică soluția de netemeinicie a cererii inițiale și soluția de respingere a ei, cu respingerea și solicitării de compensare a cheltuielilor de judecată prin prisma art.94, 96 CPC, ori nu sunt întrunite condițiile pentru aceasta, reclamantul pierzând procesul.

Corespunzător, soluția instanței conform acțiunii în speță implică respingerea acțiunii la cererea SRL"Media show grup" împotriva lui Duminica(Duplava) Luminița privind încasarea sumei ca neîntemeiată, cu admiterea parțială a acțiunii reconvenționale a lui Duminica(Duplava) Luminița împotriva SRL"Media show grup" privind declararea nulității clauzelor contractuale, și, clauza contractuală din contractul de muncă din data de 01.10.2018 încheiat între SRL"Media show grup" și Duminica(Duplava) Luminița de la pct.2.2 lit.l) – salariatul se obligă – angajatul nu are dreptul în decurs de 5(cinci) ani după eliberarea din companie să se angajeze în companiile concurente în domeniul show industriei și divertisment, se va declară nulă în partea depășirii termenului legal imperativ de producere a efectelor juridice a clauzei de neconcurență și se vor înacasa de la SRL"Media show grup" în beneficiul lui Duminica(Duplava) Luminița cheltuielile de judecată în sumă totală de 450(patru sute cincizeci) lei.

În conformitate cu prevederile art.art.238-241 Cod de procedură civilă, instanţa de judecată,

hotărăște:

Acțiunea la cererea SRL"Media show grup" împotriva lui Duminica(Duplava) Luminița privind încasarea sumei, se respinge ca neîntemeiată.

Acțiunea reconvențională a lui Duminica(Duplava) Luminița împotriva SRL"Media show grup" privind declararea nulității clauzelor contractuale, se admite parțial.

Clauza contractuală din contractul de muncă din data de 01.10.2018 încheiat între SRL"Media show grup" și Duminica(Duplava) Luminița de la pct.2.2 lit.l) – salariatul se obligă – angajatul nu are dreptul în decurs de 5(cinci) ani după eliberarea din

companie să se angajeze în companiile concurente în domeniul show industriei și divertisment, se declară nulă în partea depășirii termenului legal imperativ de producere a efectelor juridice a clauzei de neconcurență.

Se încasează de la SRL"Media show grup", c/f ***** cu sediul în mun.Chișinău, str.***** în beneficiul lui Duminica(Duplava) Luminița – a.n.*****, domiciliată în mun.Chișinău, str.T***** cheltuielile de judecată în sumă totală de 450(patru sute cincizeci) lei.

În rest, acțiunea reconvențională se respinge ca neîntemeiată.

Hotărârea este cu drept de apel în Curtea de Apel Chişinău în termen de 30 zile de la pronunţare, prin intermediul judecătoriei Chişinău, sediul Centru.

Preşedintele şedinţei
Judecător Iraida Secrieru-Coșleț