

Neues Gesetz über die Telearbeit – manche Arbeitsverträge müssen geändert werden

Von Alexandru Volcov, Avocat (Rechtsanwalt RO)

Am 02.04.2018 wurde das Gesetz über die Telearbeit¹ (nachfolgend „**das Gesetz**“) veröffentlicht. Es findet auf eine Vielzahl von Arbeitnehmern, die ihre Tätigkeit außerhalb ihres Arbeitsplatzes ausüben, Anwendung. Die Arbeitsverträge dieser Arbeitnehmer müssen geändert werden.

Hintergrund und Anwendungsbereich

Das Gesetz setzt eine Rahmenvereinbarung², die auf EU- Ebene geschlossen wurde, um.

Es findet Anwendung auf alle Arbeitnehmer („Telearbeiter“), die

- mindestens einen Tag pro Monat ihre Arbeit außerhalb des vom Arbeitgeber eingerichteten Arbeitsplatzes tätig sind
- dabei Informationstechnologie (d. h. Internet etc.) verwenden.

Diese Definition ist sehr weit; sie erfasst auch Arbeitnehmer, die gelegentlich oder regelmäßig von zu Hause arbeiten können.

Grundsätzliche Regelungen

Telearbeit ist nur mit Einwilligung des Telearbeiters möglich. Diese muss im Arbeitsvertrag oder bei bestehenden Arbeitsverträgen in einer Zusatzurkunde erteilt werden. Die Weigerung des Arbeitnehmers zur Ableistung von Telearbeit darf keinen Grund für die Änderung des Arbeitsvertrags oder Sanktionen sein.

Telearbeiter dürfen ihre Arbeitszeit im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber grundsätzlich selbst einteilen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, ihre Arbeit zu den Bedingungen gemäß Arbeits- oder Tarifvertrag bzw. Betriebsordnung vor Ort zu überprüfen.

Wichtig ist, dass Telearbeiter mit ihrer Zustimmung auf Anfrage des Arbeitgebers Überstunden leisten dürfen (*Anmerkung*: dies war in einer ursprünglichen Gesetzesfassung nicht enthalten; wäre dies beibehalten worden, hätte dies in der Praxis vermutlich zum Wegfall der Telearbeit geführt).

Änderung der Arbeitsverträge erforderlich

Aufgrund des neuen Gesetzes müssen Verträge über Telearbeit u.a. die folgenden besonderen Inhalte aufweisen:

- Ausdrücklicher Hinweis auf die Telearbeit;

¹ Gesetz Nr. 81/ 2018, veröffentlicht im Amtsblatt (Teil I) nr. 296/ 02.04.2018

² Rahmenvereinbarung über Telearbeit 2002

- Zeitraum oder Tage, an denen die Arbeit am vom Arbeitgeber eingerichteten Arbeitsplatz erfolgt;
- Vereinbarte Orte, an denen die Telearbeit stattfindet;
- Zeitraum und Verfahren für die Kontrolle des Arbeitnehmers am Telearbeitsplatz;
- Art und Weise der Zeiterfassung durch den Telearbeiter;
- Vereinbarte Zuständigkeiten im Bereich Arbeitsschutz;
- Sicherung der An- und Ablieferung von Waren von und zum Telearbeiter;
- Pflicht zur Information des Telearbeiters über Regelungen zum Schutz persönlicher Daten laut Arbeitsvertrag oder Betriebsordnung;
- Maßnahmen zur Verhinderung der Isolation des Telearbeiters von seinen Kollegen.

Diese und einige weitere Informationen sind zwingender Bestandteil des Arbeitsvertrages neuer Telearbeiter. Bisherige Arbeitnehmer, die mit Inkrafttreten des Gesetzes zu Telearbeitern werden, müssen in diesem Sinn Zusatzurkunden zu dem o.g. Arbeitsvertrag abschließen.

Sonderbestimmungen zum Arbeitsschutz

Erwartungsgemäß enthält das Gesetz Verpflichtungen in Verbindung mit dem Arbeitsschutz. So muss der Arbeitgeber (mangels anderweitiger Vereinbarung)

- Sichere Mittel der Informationstechnologie bzw. Arbeitsausrüstung zur Verfügung zu stellen,
- Arbeitsausrüstung stellen,
- Die Bedingungen für die Arbeitsschutzunterweisungen für Telearbeiter gewährleisten.

Der Telearbeiter muss ebenfalls auf Arbeitsschutz achten. U.a. muss er

- Den Arbeitgeber über Arbeitsausrüstung zu informieren und dessen Zugang zu sichern;
- Die Bedingungen am Telearbeitsplatz nicht verändern
- Die Regelungen des Arbeitgebers in dieser Hinsicht beachten.

Erwähnenswert ist, dass auch Gewerkschaften aus dem Betrieb oder Arbeitnehmervertreter Zugang zu dem Telearbeitsplatz haben, um „die Arbeitsbedingungen des Telearbeiters anzuwenden und zu überprüfen“. Dies gilt grundsätzlich auch für Behörden, die die Beachtung der Arbeitsschutzregelungen prüfen. Findet die Telearbeit am Wohnsitz des Telearbeiters statt, gilt dies nur vorbehaltlich dessen Zustimmung.

Fazit

Das Telearbeitsgesetz ist grundsätzlich begrüßenswert, zumal, es europäisches Recht umsetzt und die heutzutage nötige Flexibilisierung von Arbeitsverhältnissen bezweckt. Allerdings kann man sich die Frage nach dessen Erforderlichkeit stellen, da Telearbeit grundsätzlich auch aufgrund des bis vor kurzem geltenden Rechts möglich war.

Infolge des Inkrafttretens des Telearbeitsgesetzes wird die Änderung einer Vielzahl von Arbeitsverträgen erforderlich sein – so etwa derjenigen von Arbeitnehmern, die regelmäßig (auch nur einmal pro Monat) vom Home- Office aus arbeiten. Glücklicherweise wurde das Gesetz während des Gesetzgebungsverfahrens dahingehend geändert, dass Überstunden möglich sind. Anderenfalls wäre es der Flexibilisierung der Arbeitsverhältnisse in der Praxis abträglich gewesen.

Kontakt und weitere Informationen:



STALFORT Legal. Tax. Audit.

Bukarest – Bistrița – Sibiu

Büro Bukarest:

T.: +40 – ²¹ – 301 03 53

F: +40 – 21 – 315 78 36

M: bukarest@stalfort.ro
www.stalfort.ro