

Arbeitsrecht: Update zum Herbst

von Christian Weident, Rechtsanwalt

Im Oktober wurden praxisrelevante Änderungen des Arbeitsrechts in Rumänien eingeführt. Die wichtigsten Rechtsquellen waren die Dringlichkeitsverordnung („DVO“) Nr. 110,111, und 117/2021. Wichtige Neuregelungen werden nachstehend zusammengefasst

Nicht oder unzureichend erklärte Arbeit

Im Bereich der nicht erklärten Arbeit (*munca nedecarată*) wurde der Tatbestand in Verbindung mit der Teilzeitarbeit geändert. Als nicht erklärte Arbeit gilt somit die Beschäftigung von Teilzeitarbeitern unter Überschreitung der vertraglich festgelegten Arbeitszeit, es sei denn, es liegt ein Grund für die ausnahmsweise Zulässigkeit von Überstunden vor. Bekanntlich herrscht in Rumänien bis auf wenige gesetzliche Ausnahmen ein strenges Überstundenverbot für Teilzeitarbeitnehmer.

Neu eingeführt wurde der Begriff der unzureichend erklärten Arbeit (*munca subdeclarată*). Dies bedeutet die Gewährung eines Nettogehalts, das über dem in den steuerlichen/sozialversicherungsrechtlichen Erklärungen und Dokumenten des Arbeitgebers liegt.

Die arbeitsrechtlichen Geldbußen für nicht erklärte Arbeit betragen zwischen 10.000,- und 15.000,- RON pro Mitarbeiter, insgesamt jedoch maximal 200.000,- RON. Unzureichend erklärte Arbeit wird mit 8.000,- bis 10.000,- RON, insgesamt jedoch höchstens 100.000,- RON sanktioniert. Steuerliche und evtl. strafrechtliche Folgen bleiben hier unerwähnt.

Zeitraum für den Freizeitausgleich bei Überstunden

Der Zeitraum, innerhalb dessen der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer nach der Ableistung von Überstunden bezahlte Freizeit zu gewähren hat, wurde von 60 auf 90 Tage verlängert. In der Praxis dürfte dies willkommen sein, wenngleich eine wirkliche Flexibilität nur durch anderweitige Maßnahmen, z.B. die Einführung von Zeitkonten, erreicht werden könnte.

Gehalt

Viel früher als bislang üblich wurde bereits am 05.10. das rumänische Mindestgehalt erhöht. Dieses beträgt ab dem 01.01.2022 2.550,- RON.

Das 2019 eingeführte abweichende Mindestgehalt für Arbeitnehmer, deren Stellen ein Hochschulstudium voraussetzen, wurde aufgehoben.

Unberührt bleibt aber das nach wie vor existierende Mindestgehalt von **3.000,- RON** für Arbeitnehmer, deren Arbeitgeber aufgrund der DVO 114/2018 im Bauwesen tätig sind.

Neu eingeführt wurde ein Bußgeldtatbestand, bestehend aus der Verzögerung der Gehaltszahlung um mehr als einen Monat im Vergleich zu den arbeits- oder tarifvertraglich festgelegten Terminen.

Erneut COVID- Maßnahmen

Für Zeiträume, in denen der Präsenzunterricht von Kindern in Bildungseinrichtungen pandemiebedingt ausfällt, hat ein Elternteil, der Arbeitnehmer ist, Anspruch auf Freizeitgewährung durch den Arbeitgeber, wenn bestimmte Voraussetzungen erfüllt sind (u.a.

dass die Tätigkeit nicht als Telearbeit durchführbar ist, etc.). Hierfür erhält er/ sie pro Tag eine Vergütung in Höhe von 75% des täglichen Grundgehalts, maximal jedoch 75% des für das Sozialversicherungsbudget verwendeten Bruttodurchschnittsgehalts. Die Vergütung ist somit auf 4.071,75 RON begrenzt.

Ebenso wurde erneut eine Regelung eingeführt, wonach der Arbeitgeber bei vollständiger oder teilweiser Unterbrechung der Tätigkeit, die auf den Effekten der Coronavirus- Pandemie beruht, berechtigt ist, die sog. technische Arbeitslosigkeit (*șomajul tehnic*) zu verfügen und damit die betroffenen Arbeitsverträge zu suspendieren (ruhend zu stellen). Er bezahlt den betroffenen Mitarbeitern in diesem Fall eine Entschädigung in derselben Höhe wie oben erwähnt (75% des täglichen Grundgehalts, maximal jedoch 4.071,75 RON).

In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage nach der Kurzarbeit, die nach wie vor geregelt und anwendbar ist. Im Rahmen der Kurzarbeit kann der Arbeitgeber bei Erfüllung aller Voraussetzungen die Arbeitszeit und das Gehalt um bis zu 80% kürzen und den Arbeitnehmer entsprechend einsetzen und auch vergüten. Dieser erhält über das geringere Gehalt hinaus ein Kurzarbeitergeld in Höhe von 75% des Grundgehaltsausfalls vom Staat.

Der Arbeitgeber hat, wenn die Voraussetzungen erfüllt sind, damit die Wahl, ob er die technische Arbeitslosigkeit oder die Kurzarbeit oder gar beide Rechtsinstitute einsetzen möchte. Beide haben dabei Vor- und Nachteile. So beruht die technische Arbeitslosigkeit bezogen auf den Arbeitnehmer auf dem Prinzip „alles oder nichts“; sie führt automatisch zur vollständigen Suspendierung des Arbeitsvertrages. Andererseits erhält der Arbeitgeber die Vergütung des Arbeitnehmers vom Staat und leitet diese erst danach an den Arbeitnehmer weiter. Dahingegen ist die Kurzarbeit von Flexibilität gekennzeichnet: der Arbeitgeber bestimmt, in welchem Ausmaß und wann er Arbeitszeiten kürzt; insbesondere kann er sich während der Kurzarbeit inzwischen flexibel auf Änderungen einstellen und das Programm wieder ändern. Allerdings muss er das Kurzarbeitergeld vorschießen, und hat er einen etwas erhöhten Aufwand für die Vorbereitung.

Was im Einzelfall anwendbar und ratsam ist, muss für jeden Arbeitgeber untersucht werden.

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