

## **Arbeitsrecht: Änderungen zur Anpassung an EU- Recht stehen bevor**

*von Octavian Teletin, Avocat (Rechtsanwalt RO)*

Der Juli wird wahrscheinlich Änderungen im Bereich des individuellen Arbeitsrechts mit sich bringen. Zwei wichtige europäische Richtlinien, die Neuerungen im Bereich der Arbeitsbeziehungen enthalten, werden in nationales Recht umgesetzt; ein Gesetzesentwurf existiert bereits.

### **Hintergrund**

Die **Richtlinie 2019/1152** bezweckt transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der EU.

Die **Richtlinie 2019/1158** zielt hingegen auf die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige ab.

Der umsetzende Gesetzesentwurf wurde im Senat bereits verabschiedet; die Abgeordnetenkammer wird final darüber entscheiden.

### **Zusätzliche Informationen für Bewerber und Arbeitnehmer**

Der Arbeitgeber muss Bewerber und Arbeitnehmer z.B. über Folgendes informieren:

- den Arbeitsort; falls dieser nicht fest oder vorherrschend ist;
- die Art der Auszahlung der Vergütung;
- nicht nur die Dauer, sondern auch die Bedingungen einer Probezeit;
- ggf. Schichtbetrieb;
- Anspruch und Bedingungen der Aus- und Fortbildung;
- Vergütungsbestandteile oder Sachleistungen (private Krankenversicherung, zusätzliche Beiträge zu einer freiwilligen/ berufsständischen Rente).

Bei Nichtbeachtung der Informationsverpflichtungen kann sich der Betroffene zunächst an den Arbeitgeber und danach je nach Fall an die zuständigen Gerichte oder die Arbeitsinspektion wenden.

### **Benachteiligungsverbote**

Jegliche Benachteiligung von Arbeitnehmern aufgrund der Geltendmachung oder Ausübung bestimmter im Arbeitsgesetzbuch vorgesehener Rechte, einschließlich desjenigen auf Entgelt,

Ruhezeiten, Ausübung mehrerer Tätigkeiten, Erholungsurlaub oder Kollektiv- und Einzelverhandlungen, wird ausdrücklich untersagt.

Der Begriff der Viktimisierung wird erweitert; er soll u.a. die Benachteiligung als Reaktion auf die Anrufung zuständiger Behörden durch den Arbeitnehmer oder Beschwerden/ Klagen etc. in diesem Zusammenhang umfassen.

### **Verlängerung der Probezeit, Versetzung auf eine andere Stelle**

Der Entwurf sieht die Möglichkeit vor, die Probezeit aufgrund Spezialgesetzen zu verlängern.

Arbeitnehmer, die mindestens 6 Monate (mit abgeschlossener Probezeit) bei demselben Arbeitgeber beschäftigt sind, erhalten zudem die Möglichkeit, eine Versetzung auf eine andere Arbeitsstelle zu beantragen, die berechenbarere und sicherere Arbeitsbedingungen bietet.

Der Arbeitgeber hat hierauf innerhalb von 30 Tagen schriftlich und begründet zu antworten; die Verweigerung der Versetzung hat keine negative Auswirkungen auf ihn.

### **Unvorhersehbare oder flexible Arbeitszeiten**

Der Entwurf führt das Konzept der unvorhersehbareren Arbeitszeiten bei Teilzeit ein, und regelt die Voraussetzungen sowie die Rechte und Pflichten der Parteien.

Vollzeitarbeitnehmer dürfen individualisierte Arbeitszeiten beantragen; der Arbeitgeber muss hierüber binnen 3 Arbeitstagen begründet entscheiden.

### **Pflegeurlaub, Abwesenheit bei Familiennotfall, Vaterschaftsurlaub**

Ein Urlaub von bis zu fünf Arbeitstagen pro Jahr muss vom Arbeitgeber gewährt werden, wenn der Arbeitnehmer einen Angehörigen (Sohn, Tochter, Mutter, Vater oder Ehepartner) oder eine schwerkranke Person, mit der er in demselben Haushalt lebt, pflegen muss.

Der neue Urlaub für pflegende Angehörige wird zusätzlich zum Erholungsurlaub gewährt.

Neu ist auch die Einführung der Möglichkeit für Arbeitnehmer, bei familiären Notfällen (Krankheit oder Unfall) bis zu zehn Arbeitstagen pro Jahr abwesend zu sein. Der Arbeitgeber muss im Voraus informiert werden, und die Fehlzeiten sind mit dessen Zustimmung nachzuholen.

Laut Entwurf wird ferner der Vaterschaftsurlaub von 10 Tagen in das Arbeitsgesetz eingeführt.

### **Kündigungsschutz**

Laut Gesetzentwurf werden die gesetzlichen Fälle, in denen eine Kündigung verboten ist, ergänzt. Im Einklang mit den vorgeschlagenen Neuerungen werden Kündigungen wegen der Ausübung eines der neu vorgesehenen Rechte, wie z. B. Antrag auf Versetzung auf eine freie Stelle mit besseren Bedingungen nach sechs Monaten, Abschluss mehrerer Arbeitsverträge gleichzeitig oder während des Elternurlaubs, des Betreuungsurlaubs oder Abwesenheit wegen familiärer Notfälle, unzulässig.

## **Betriebsordnung**

Der Entwurf regelt die Aufnahme neuer Informationen, z.B. über die Kündigungsfristen oder die Politik zur Förderung der Arbeitnehmer, in die Betriebsordnung, sowie eine Frist zur Bekanntmachung der Betriebsordnung.

Die o.g. Aufzählung ist nicht abschließend; der Entwurf ist umfangreich.

## **Fazit**

Die zwei Richtlinien, die den Schutz der Arbeitnehmer, müssen bis zum 1 August ins rumänische Recht umgesetzt werden.

Da die Nichteinhaltung der Frist zur Sanktionen führen kann, rechnen wir mit einer baldigen Verabschiedung des Gesetzes. Aufgrund des relativ umfangreichen Inhalts der Richtlinien warten wir den endgültigen Inhalt des Gesetzes gespannt ab.

Wir werden nach der Veröffentlichung ausführlich berichten.

## **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](mailto:bukarest@stalfort.ro)

[www.stalfort.ro](http://www.stalfort.ro)