

Bedeutende Änderungen im rumänischen Arbeitsrecht *von Carmen Rădulescu, Avocat (Rechtsanwältin RO)*

Zum 22.10 2022 wurde das rumänische Arbeitsrecht durch das Gesetz 283/2022 erheblich geändert; alle Arbeitgeber müssen dies beachten/ ggf. umsetzen. Das Gesetz setzt europäische Richtlinien um.

Die wichtigsten Änderungen werden nachfolgend zusammengefasst:

1. Änderung von Arbeitsverträgen

Es wurden **neue Vertragselemente eingeführt** werden, die **in jedem individuellen Arbeitsvertrag vorhanden sein müssen**. Folgende Angaben sind u.a. erforderlich:

- a. ob der Arbeitgeber bei **mobilen Arbeitnehmern** die Beförderung zwischen mehreren Arbeitsplätzen sichert oder finanziert;
- b. alle Gehaltsbestandteile (z.B. Leistungen, Prämien);
- c. die Art und Weise der Gehaltsgewährung (Zahlungsmodalitäten, etc);
- d. die Regelarbeitszeit in Täg- und/oder Wochenstunden (früher waren beide Angaben erforderlich);
- e. Bedingungen für die Ableistung und Abgeltung von Überstunden;
- f. die Organisation der Schichtarbeit;
- g. Bedingungen der Probezeit;
- h. Recht auf eine vom Arbeitgeber angebotene Aus- und Fortbildung;
- i. Alle Geldleistungen, v.a. die Übernahme der Kosten privater Krankenversicherung/ zusätzlicher Beiträge zur freiwilligen oder betrieblichen Altersversorgung des Arbeitnehmers (Änderungen dieser Leistungen bedürfen somit der Zustimmung des Arbeitnehmers).

Eine aktualisierte Vorlage des Arbeitsvertrags, die die neuen Änderungen berücksichtigt, wird voraussichtlich bis zum 19. November veröffentlicht.

Bzgl. einiger weiterer Elemente unterliegt der Arbeitgeber einer Informationspflicht gegenüber dem Arbeitnehmer.

Bei bereits laufenden Arbeitsverträgen muss der Arbeitnehmer auf dessen schriftliche Anfrage (nur) innerhalb von 30 Werktagen über die neuen Vertragselemente informiert werden.

2. Neue Urlaube für die Mitarbeiter

- a. **Urlaub für pflegende Angehörige**

Ein neuer **Pflegeurlaub von 5 Arbeitstagen pro Kalenderjahr** steht Arbeitnehmern zu, die einen Angehörigen oder eine Person, die im selben Haushalt lebt, aus schwerwiegenden medizinischen Gründen pflegen oder persönlich unterstützen.

b. Arbeitsfreistellung aufgrund höherer Gewalt

Arbeitnehmer haben Anspruch auf Abwesenheit von maximal **10 Arbeitstagen pro Kalenderjahr bei** unvorhersehbaren Ereignissen, die durch familiäre Notfälle aufgrund von Krankheit oder Unfall verursacht werden. Ein Ausgleich ist erforderlich.

c. Vaterschaftsurlaub

Auf Antrag besteht Anspruch auf **Vaterschaftsurlaub** in Höhe von **10 Arbeitstagen. Dieser war** im Gesetz 210/1999 über Vaterschaftsurlaub ohnehin geregelt.

3. Betriebsordnung

Betriebsordnungen, zu deren Aufstellung jeder Arbeitgeber verpflichtet ist, müssen durch **zwei neue Klauseln**, die Folgendes betreffen, ergänzt werden:

- a. Regelungen bzgl. Kündigungsfristen
- b. Informationen zur allgemeinen Politik für die Schulung der Arbeitnehmer, falls vorhanden.

Der Arbeitgeber muss jeden Arbeitnehmer **am ersten Arbeitstag** über den **Inhalt der Betriebsordnung informieren** und die Erfüllung dieser Verpflichtung nachweisen.

An dieser Stelle weisen wir darauf hin, dass auch KMU inzwischen wieder Betriebsordnungen erstellen müssen.

4. Sonstige Änderungen

Das neue Gesetz 282/2022 führt zudem Änderungen in Bezug auf Arbeitszeit, Arbeitnehmerrechte, Probezeit etc. eing. Hierzu gehören u.a. Folgende:

- a. Im Arbeitsvertrag kann keine Probezeit vereinbart werden, **wenn innerhalb von 12 Monaten** ein neuer Arbeitsvertrag zwischen denselben Parteien für dieselbe **Stelle und mit den gleichen Aufgaben** abgeschlossen wird;
- b. Das bereits zuvor geregelte Recht des Arbeitnehmers, für verschiedene Arbeitgeber zu arbeiten, darf neuerdings **nicht zu Überschneidung der Arbeitszeiten** führen;
- c. Der Arbeitnehmer kann beantragen, einer freien Stelle zugewiesen zu werden, die ihm günstigere Bedingungen bietet, wenn er die Probezeit bestanden hat und mindestens 6 Monate Erfahrung bei demselben Arbeitgeber hat, wobei der Arbeitgeber verpflichtet ist, innerhalb von 30 Tagen eine schriftliche Antwort in dieser Hinsicht vorzulegen;

- d. Flexible Arbeitszeiten sind nun ausdrücklich gesetzlich definiert als die Möglichkeit des Arbeitnehmers auf Anpassung der Arbeitszeiten, u.a. durch Einsatz von Remote-Arbeit, individualisierten Arbeitsprogrammen oder Arbeitsprogrammen mit reduzierter Arbeitszeit. Jede Ablehnung des Ersuchens eines Arbeitnehmers um ein flexibles Arbeitsprogramm muss innerhalb von 5 Werktagen schriftlich begründet werden;
- e. Arbeitnehmer, die der Ansicht sind, gekündigt worden zu sein, weil sie bestimmte gesetzlich vorgesehene Rechte ausgeübt haben, können den Arbeitgeber auffordern, zusätzlich zum Kündigungsbeschluss die Kündigungsgründe schriftlich darzulegen.

Die Änderungen werfen bereits eine Reihe praktischer Fragen hinsichtlich ihrer Umsetzung und Folgen auf. Dennoch zeigen sie deutlich, dass der jüngste Trend, die Arbeitsbeziehungen flexibler zu gestalten und einen besseren Schutz der Arbeitnehmer bei der Ausübung ihrer gesetzlichen Rechte zu gewährleisten, beibehalten und sogar verbessert wird.

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