

## **Arbeitgeberverpflichtungen bei Abschluss des Arbeitsvertrages**

von *Mihai Lanțoș LL.M.*

*Rechtsanwalt (RO), Insolvenzverwalter (RO)*

In Rumänien sind sowohl das Arbeitsrecht als auch die Gerichts- und Behördenpraxis arbeitnehmerfreundlich. Dem Arbeitgeber obliegen daher bereits vor bzw. bei Abschluss des Arbeitsvertrages erhebliche Verpflichtungen.

Nachfolgend erwähnen wir oft übersehene oder vernachlässigte Verpflichtungen, die in der Praxis relevant sind.

### **Abschluss des Arbeitsvertrags**

Der Arbeitsvertrag stellt die Grundlage der Arbeitsbeziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer dar. Dadurch wird nicht nur bestimmt, dass der Arbeitnehmer sich verpflichtet, für den Arbeitgeber und unter seiner Aufsicht eine bestimmte Arbeit zu leisten, sondern die wesentlichen Rechte und Pflichten der Parteien, insbesondere die Entlohnung des Arbeitnehmers und alle anderen Gehaltsbestandteile (z.B. Krankenversicherungen, Essenstickets, verschiedene Sachvorteile wie medizinische Leistungen, Fitnessstudio, usw.) vereinbart.

Minderjährige dürfen ab 16 Jahren (u.U. sogar mit 15) einen Arbeitsvertrag abschließen.

Der Arbeitsvertrag wird üblicherweise unbefristet abgeschlossen; die Befristung ist nur ausnahmsweise in den abschließend gesetzlich geregelten Fällen zulässig.

Eine wichtige Rechtsbestimmung bezieht sich auf die Form des Vertrags. Dieser muss, unter Androhung der Nichtigkeit, in Schriftform abgeschlossen werden. Art. 16 Abs. (1) des rumänischen Arbeitsgesetzbuches bestimmt, dass diese Verpflichtung dem Arbeitgeber obliegt. Eine unterzeichnete Kopie des Arbeitsvertrages muss dem Arbeitnehmer überreicht werden; in der Praxis ist es absolut empfehlenswert, sich dies vom Arbeitnehmer schriftlich bestätigen zu lassen.

Die rumänische Rechtsprechung hat bestimmt, dass der Arbeitnehmer in dem Fall, in dem der Arbeitgeber dieser Verpflichtung nicht nachkommt, den Vertrag mit jedwedem Beweismittel (z.B. Zahlungen, die als Gehalt betrachtet werden könnten, usw.) nachweisen kann.

Der Arbeitsvertrag muss spätestens einen Tag vor dem tatsächlichen Beginn der Aktivität abgeschlossen und im allgemeinen Register der Arbeitnehmer (*rum. registrul general de evidență al salariaților* oder *REVISAL*) eingetragen werden.

Ausländischen Unternehmen ist oft unbekannt, dass Arbeitsverträge in Rumänien einer bestimmten gesetzlichen Vorlage entsprechen müssen. Diese kann (und sollte) in der Praxis ergänzt werden, wobei auf die Rechtmäßigkeit der Ergänzungen zu achten ist.

### **Informierung des Arbeitnehmers**

Nach Art. 17 des Arbeitsgesetzbuches ist der Arbeitgeber verpflichtet den Arbeitnehmer über alle Umstände der Arbeit, d.h. Art der Arbeit, Arbeitszeiten, Arbeitsbedingungen, Arbeitsplatz, Bestimmungen in Bezug auf Arbeitssicherheit, uvm. im Voraus zu informieren. Bei Abschluss des schriftlichen Arbeitsvertrages gilt die Informationspflicht als erfüllt.

Darüber hinaus müssen die Betriebsordnung, die für verschiedene Aspekte zuständigen Personen (z.B. Vorgesetzte und deren Zuständigkeit), und andere Regelungen bekannt gemacht werden, um dem Arbeitnehmer entgegenhaltbar zu werden.

In der Praxis sollte unbedingt der Nachweis der Kenntnisnahme der o.g. Aspekte erfolgen, da ansonsten u.U. erhebliche Streitigkeiten drohen können. Eine Variante besteht auch darin, die internen Regelungen des Arbeitgebers zusammen mit dem Arbeitsvertrag unterzeichnen zu lassen.

### **Die Stellenbeschreibung**

Gegenstand der Informationspflicht gegenüber dem Arbeitnehmer sind auch die Dienstaufgaben. Hierfür ist nach rumänischem Recht zwingend eine Stellenbeschreibung (*fisa postului*) zu erstellen und als Anlage zum Arbeitsvertrag unterzeichnet werden. Arbeitsverpflichtungen, die in der Stellenbeschreibung nicht erwähnt sind, können durch den Arbeitnehmer verweigert werden. Einseitige Änderungen der Dienstaufgaben sind nur in Ausnahmefällen möglich.

### **Medizinische Untersuchung, Arbeitsschutz**

Aufgrund des Arbeitsgesetzbuches ist vor jeder Einstellung eine medizinische Untersuchung des Arbeitnehmers erforderlich, die die Arbeitsfähigkeit für die konkrete Stelle prüft. Fehlt diese Standarduntersuchung, führt dies zu der Nichtigkeit des Arbeitsvertrages.

Ebenso ist nach der Einstellung auf Arbeitsschutzmaßnahmen, insbesondere die anfängliche und anschließend periodische Unterweisung in Arbeitsschutzfragen, zu achten. Deren Unterlassung kann z.B. bei Arbeitsunfällen extrem problematisch werden und u.U. die Haftung des Arbeitgebers auslösen.

### **Fazit**

Nach rumänischem Recht hat der Arbeitnehmer eine relativ starke Position gegenüber dem Arbeitgeber, die durch die Gerichte im Streitfall auch oft durchgesetzt wird. Nicht selten gewinnt der Arbeitnehmer Streitigkeiten wegen Unachtsamkeiten, Formfehlern oder Unerfahrenheit des Arbeitgebers.

Aus diesen Gründen ist in Rumänien bereits vor dem Abschluss des Arbeitsvertrages (wo noch kein Rechtsstreit in Aussicht steht), eine erhöhte Aufmerksamkeit des Arbeitgebers erforderlich.

### **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)