

Wichtige Änderungen im Arbeitsrecht in Rumänien diesen Sommer

von Carmen Rădulescu, Avocat (Rechtsanwältin RO)

Nach den erheblichen Neurungen im rumänischen Arbeitsrecht am Ende des letzten Jahres bringt dieser Sommer neue relevante Änderungen mit sich. Es handelt sich unter anderem um Änderungen zum Arbeitsgesetzbuch, zum kollektiven Arbeitsrecht in Rumänien, sowie zu der Dringlichkeitsverordnung (DVO) Nr. 158/ 2005 bezüglich Krankheitsurlaub und Krankengeld. Wichtige Neuerungen werden nachstehend zusammengefasst.

Zusätzliche Unterstützungsmaßnahmen für Eltern

Das Gesetz Nr. 241/ 20.07.2023 zur Änderung des Arbeitsgesetzbuchs (in Kraft ab dem 24.07.) sieht vor, dass Arbeitnehmer mit unterhaltsberechtigten Kinder bis zu einem Alter von 11 Jahren das Recht haben, ihre Tätigkeiten 4 (vier) Tage im Monat von zu Hause oder als Telearbeit durchzuführen, es sei denn, die Art der Tätigkeiten lässt die Ausübung der Arbeit unter solchen Bedingungen nicht zu.

Um dieses Recht in Anspruch nehmen zu können, muss der Arbeitnehmer beim Arbeitgeber einen Antrag stellen. Sind beide Elternteile (oder gesetzliche Vertreter) Arbeitnehmer, ist dem vorgenannten Antrag eine eigenverantwortliche Erklärung des anderen Elternteils beizufügen, wonach er/ sie für denselben Zeitraum nicht gleichzeitig einen ähnlichen Antrag gestellt hat.

Das Gesetz 81/ 2018 bezüglich der Telearbeit sieht eine Reihe von Verpflichtungen vor, die von Arbeitgebern und Arbeitnehmern im Rahmen der Telearbeit beachtet werden müssen (z.B. die grundsätzliche Pflicht des Arbeitgebers, die für die IT/ Kommunikation erforderlichen Mittel und sichere Arbeitsausrüstung zur Verfügung zu stellen sowie diese zu installieren, zu warten und zu prüfen (abbedingbar), die Festlegung der Bedingungen, unter denen der Arbeitgeber die mit der Telearbeit verbundenen Kosten trägt, Arbeitsschutz, Maßnahmen zur Vermeidung der Isolation des Arbeitnehmers, etc. im Arbeitsvertrag). Abweichend von den Vorschriften des Gesetzes 81/2018 sieht das neue Gesetz vor, dass Arbeitnehmer, die Telearbeit aufgrund der Neuregelungen in Anspruch nehmen, über alle notwendigen Mittel zur Erfüllung ihrer Aufgaben gemäß der Stellenbeschreibung verfügen müssen.

Urlaub für die Pflege kranker Kinder

Das Gesetz Nr. 179/ 22.06.2023 (in Kraft ab 26.06) hat die DVO 158/2005 derart geändert, dass Versicherte nun Anspruch auf Urlaub und entsprechendes Krankengeld für die Pflege eines kranken Kindes bis zum Alter von 12 Jahren (vorher 7 Jahren) haben. Da Kinder im Alter zwischen 7 und 12 Jahren im Krankheitsfall naturgemäß nicht für sich selbst sorgen können, ist diese Änderung begrüßenswert.

Das Krankengeld wird für eine Maximaldauer von 45 Kalendertagen im Jahr pro Kind (mit Ausnahme medizinischer Sonderfälle) gewährt, wenn der Versicherte eine Beitragszeit von mindestens 6 Monaten in den letzten 12 Monaten vor der Beantragung aufweist. Die Anwendungsvorschriften zur DVO 158/ 2005 wurden Mitte Juli 2023 (durch die Anordnung Nr. 2386/ 2023) entsprechend angepasst.

Änderungen zu dem Sozialdialoggesetz

Ende Mai wurde auch das kollektive Arbeitsrecht in Rumänien (Sozialdialoggesetz, Gesetz 367/ 2022) erneut geändert. Einige der relevanten Änderungen beziehen sich auf Folgendes:

- Hinsichtlich der Aufnahme von Tarifverhandlungen stehen dem Arbeitgeber nun 15 Tage (vorher 5 Tage) ab dem Beginn des Verhandlungsverfahrens zur Verfügung, um die erste Verhandlungssitzung einzuberufen und zu organisieren. Erwähnenswert ist, dass Tarifverhandlungen auf Betriebsebene inzwischen bereits in Betrieben mit mindestens 10 Arbeitnehmern obligatorisch sind.
- Während der gesamten Dauer einer Streikbeteiligung wird der Arbeitsvertrag des Arbeitnehmers auf Initiative des Arbeitnehmers (und nicht von Rechts wegen wie vorher) suspendiert. Während der Suspendierung bleiben nur die Krankenversicherungsansprüche bestehen.
- Jegliches Eingreifen von Behörden oder Arbeitgebern in die Wahl von Arbeitnehmervertretern oder die Verhinderung der Durchführung deren Wahlen wird mit Geldbuße zwischen 30.000,- und 50.000,- RON sanktioniert;
- In allen Tarifverträgen, die auf Sektor- oder Nationalebene geschlossen werden, werden spezifische Klauseln für jede Kategorie kleiner und mittlerer Unternehmen (KMU) eingeführt (KMU werden im Gesetz Nr. 346/2004 definiert). Dies gilt, wenn auf Sektorebene KMU bestehen oder gegründet werden. Sind im dem auf Sektor- oder Nationalebene abgeschlossenen Tarifvertrag keine derartige spezifische Klausel für KMU vorgesehen, sind diese KMU zu der Anwendung des betreffenden Tarifvertrags nicht verpflichtet.

Fazit

Die Arbeitsgesetzgebung hat im letzten Jahr angesichts der Vielzahl neu eingeführter gesetzlicher Bestimmungen eine Reform erlebt. Die oben dargestellten Gesetzesänderungen und -ergänzungen sind willkommen, da sie einige Gesetzeslücken oder Unstimmigkeiten schließen bzw. ausräumen.

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