

Lohneinbehalt in Rumänien – ein stets aktuelles Thema im Arbeitsrecht

von *Lavinia Cioc-Scarlat*

Senior Lawyer, Expertin für Arbeitsrecht

Einbehalte aus Gehältern waren schon immer sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer ein Thema von großem Interesse. Arbeitnehmer wollen die vorübergehende Kürzung des Gehalts, die sich auch auf ihr Privat-/ Familienleben auswirkt, vermeiden, während Arbeitgeber daran interessiert sind, dass ihre Ansprüche und gesetzliche Vorgaben erfüllt werden.

Alle Teilnehmer sollten über die rechtlichen Mechanismen im Zusammenhang mit dem Einbehalt von Gehältern informiert sein, um das Gesetz zu beachten und Risiken (Klagen vor Gericht, Geldbußen usw.) zu vermeiden.

Rechtslage

Gemäß Art. 169 des rumänischen Arbeitsgesetzbuchs (ArbG) darf ein Lohneinbehalt nur unter den gesetzlich vorgesehenen Bedingungen und in den gesetzlich vorgesehenen Fällen erfolgen. Dies betrifft Einbehalte aufgrund:

- (i) des Gesetzes;
- (ii) vollstreckbarer Titel;
- (iii) der Vereinbarung der Parteien unter den im ArbG vorgesehenen Bedingungen.

(i) Gesetzliche Einbehalte

Gesetzlich geregelte Einbehalte betreffen Einkommenssteuer, Sozialversicherungsbeiträge, Mitgliedsbeiträge für Gewerkschaften und Sicherheiten für Verwaltungsangestellte (*gestionari*). Diese sind für den Arbeitgeber idR verpflichtend.

(ii) Einbehalt aufgrund von Vollstreckungstiteln

Folgende Dokumente gelten nach dem Gesetz grdstzl. als Vollstreckungstitel: vollstreckbare und rechtskräftige Gerichtsurteile, Rechtsberatungsverträge, notariell beurkundete Originaldokumente, Hypotheken, Wechsel, Sicherheitenvereinbarungen mit Kreditinstituten bei der Kreditvergabe, usw.

➤ wegen Schulden gegenüber Arbeitgebern

Fügt der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber schuldhaft in Verbindung mit der Arbeit Schaden zu, haftet er diesem gegenüber gemäß Art. 254 ArbG auf Schadensersatz.

Gehaltseinbehalte zum Schadensersatz sind nur zulässig, wenn die Verbindlichkeit des Arbeitnehmers fällig, bestimmt und unbestritten und durch ein rechtskräftiges Gerichtsurteil festgestellt worden ist. Das Urteil ist Titel für die Vollstreckung.

➤ wegen Schulden gegenüber Dritten

Hat ein Dritter einen Vollstreckungstitel auf Zahlung einer Summe gegen den Arbeitnehmer, kann er dessen Gehalt zum Teil pfänden.

Der Arbeitgeber erhält in diesem Fall eine Aufforderung des Gerichtsvollziehers, einen Teil des Gehalts einzubehalten und statt dem Arbeitnehmer an diesen zu bezahlen; hierzu ist er verpflichtet.

Grenzen der Vollstreckung

Nach dem Gesetz bestehen folgende Grenzen für den Lohneinbehalt:

I.d.R. ist 1/3 des monatlichen Nettogehalts des Arbeitnehmers „verfolgbar“; mehrere Einbehalte verschiedener Gläubiger dürfen 1/2 dieses Gehalts nicht überschreiten. Bei der Berechnung können weitere regelmäßige Zahlungen wie Zuschläge, Boni oder Managementzulagen bei der Berechnung der einzubehaltenden Beträge berücksichtigt werden.

Darüber hinaus bestehen laut Zivilprozessordnung Einschränkungen für die Vollstreckung in bestimmte Einkommenskategorien. So kann z.B. in Kindergeld, Mutterschaftsgeld, staatliche Beihilfen, Beihilfen für die Pflege kranker Kinder, Sterbegeld, staatliche Stipendien, etc. nicht vollstreckt werden, während dies in vorübergehende Arbeitsunfähigkeitsentschädigungen, Abfindungen bei Entlassungen, Arbeitslosengeld u.a. nur beschränkt zulässig ist.

(iii) Einbehalt im gegenseitigen Einvernehmen der Parteien

Aufgrund Art. 254 des rumänischen Arbeitsgesetzbuches kann der Arbeitgeber den Schaden, den der Arbeitnehmer ihm zugefügt hat, auch aufgrund eines einvernehmlichen Vermerks zur Feststellung und Bewertung dieses Schadens mit dem Arbeitnehmer einbehalten.

Die Bedingungen für die Ausübung dieser Option sind:

- der Arbeitgeber erstellt einen solchen Vermerk, um den vom Arbeitnehmer verursachten Schaden festzustellen und zu bewerten;
- der Arbeitnehmer erklärt sein schriftliches Einverständnis zum Ersatz des Schadens durch Lohneinbehalt, der frühestens 30 Tage ab dem Datum des Erhalts des Vermerks möglich ist;
- der Gegenwert des Schadens, der im gegenseitigen Einvernehmen der Parteien ersetzt werden kann, darf den Gegenwert von 5 gesetzlich geregelten Mindestbruttogehältern (d.h. derzeit 15.0000,- RON) nicht überschreiten.

Gehaltseinbehalte, die so im gegenseitigen Einvernehmen der Parteien erfolgen, müssen ebenfalls die oben genannten Grenzen einhalten; d.h. sie dürfen 1/3 des monatlichen Nettolohns nicht überschreiten, ohne zusammen mit anderen Einbehalten, die der Arbeitnehmer möglicherweise zu beachten hat, 1/2 dieses Gehalts zu übersteigen.

Fazit

Wie man sieht, ist der Lohneinbehalt in Rumänien ein sehr sensibles Thema, das die Einhaltung sehr strenger Regeln und Verfahren erfordert. Daher sollten Arbeitgeber allen Aspekten, die mit diesem Thema zusammenhängen, besondere Aufmerksamkeit widmen, um den Einbehalt korrekt und gesetzesgemäß durchzuführen.

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