

Arbeitsrecht in Rumänien

Stand: Januar 2017

Inhalt:

Geltungsbereich

Der Einzelarbeitsvertrag

Dienstreise und befristete Versetzung

Arbeitnehmerschutz im Falle der Geschäftsübertragung

Kündigung

Kündigungsfrist

Das Vorverfahren bei Disziplinarstrafen

Befristeter Einzelarbeitsvertrag

Teilzeiteinzelarbeitsvertrag

Arbeitszeiten

Nachtarbeit

Urlaub und Feiertage

Überstunden

Lohn- und Gehaltsabzüge

Zeitweilige Unterbrechung der Tätigkeit des Arbeitgebers

Berufliche Ausbildung

Gesundheit und Arbeitssicherheit

Interne Dienstvorschrift

Rechtshaftung

Im Merkblatt finden Sie weiter unten ausgeführt die wichtigsten Regelungen, die das rumänische Arbeitsgesetz betreffen. Die verwendeten Quellen sind das Arbeitsgesetz, das Gesetz für die Lehrlinge sowie weitere ergänzende gesetzliche Bestimmungen.

Geltungsbereich

Die in diesem Gesetzbuch enthaltenen Bestimmungen gelten für:

- (i) die rumänischen Staatsbürger, die mit Einzelarbeitsvertrag angestellt sind und die Arbeit in Rumänien leisten,
- (ii) die rumänischen Staatsbürger, die mit Einzelarbeitsvertrag im Ausland angestellt sind, aufgrund der mit den rumänischen Arbeitgebern abgeschlossenen Verträgen, ausgenommen der Fall, in dem die Gesetzgebung des betreffenden Staates günstiger ist,
- (iii) die ausländischen Staatsbürger oder die Staatslosen, die mit Einzelarbeitsvertrag angestellt sind und für einen rumänischen Arbeitgeber in Rumänien arbeiten,
- (iv) die Flüchtlinge, die unter gesetzlichen Bedingungen in Rumänien arbeiten,
- (v) die Arbeitgeber, natürliche oder juristische Personen, und
- (vi) die Gewerkschafts- und Arbeitgeberverbände.

Der Einzelarbeitsvertrag

Der Abschluss des Einzelarbeitsvertrages vor Beginn der Tätigkeit des Arbeitnehmers ist Pflicht des Arbeitgebers. Er wird in Zustimmung beider Parteien, in schriftlicher Form und in rumänischer Form abgeschlossen.

Bevor des tatsächlichen Arbeitsbeginns ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeitnehmer ein Exemplar des Einzelarbeitsvertrages zu geben. Ein Pflichtteil des Einzelarbeitsvertrages soll die Stellebeschreibung sein.

Spätestens ein Tag vor Arbeitsbeginn hat der Arbeitgeber den von beiden Parteien unterzeichneten Arbeitsvertrag an das zuständige Arbeitsamt elektronisch weiterzuleiten.

Informationspflicht

Vor Abschluss oder Änderung des Einzelarbeitsvertrages ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Arbeitnehmer über die Klauseln zu informieren, die man beabsichtigt, im Vertrag zu übernehmen oder zu ändern.

Jedwelche Änderung während der Erfüllung des Vertrags verpflichtet zum Abschluss eines Zusatzaktes zum Vertrag binnen 20 Arbeitstagen ab der schriftlichen Mitteilung an den Arbeitnehmer. Falls der Arbeitgeber der Informationspflicht nicht binnen 20 Arbeitstagen ab dem Zeitpunkt des Abschlusses oder Änderung des Einzelarbeitsvertrages erfüllt, hat der Arbeitnehmer das Recht, sich binnen 30 Tagen an die zuständige Gerichtsinstanz zu wenden und Schadenersatz zu beantragen. Das Gesetzbuch bestimmt keinen Grenztermin, der zwischen der Erfüllung der Informationspflicht und dem Abschluss oder der Änderung des Einzelarbeitsvertrags ablaufen muss.

Spezifische Klauseln

Anlässlich des Abschlusses des Einzelarbeitsvertrages können die Parteien einige spezifische Klauseln verhandeln, wie zum Beispiel:

- die Klausel betreffend die Berufsausbildung;
- die Wettbewerbsklausel;
- die Beweglichkeitsklausel;
- die Vertraulichkeitsklausel.

Die Wettbewerbsklausel

Die Wettbewerbsklausel bedeutet für den Arbeitnehmer die Pflicht, nach Beenden des Arbeitsvertrages, im eigenen Interesse oder im Interesse eines Dritten keine Tätigkeit aufzunehmen, die im Wettbewerb mit der bei seinem Arbeitgeber geleisteten Tätigkeit tritt, oder keine Tätigkeit aufzunehmen zugunsten eines Dritten, der sich im Wettbewerb mit seinem Arbeitgeber befindet.

Diese Klausel gilt nur wenn

- (i) im Einzelarbeitsvertrag die konkreten Tätigkeiten angegeben sind, die dem Arbeitnehmer während der Vertragsdauer verboten sind, und
- (ii) die Bezahlung einer zusätzlichen, zwischen den beiden Parteien zu verhandelnde Zulage im Wert von mindestens 50% des kumulierten Bruttolohnes bzw. -gehaltes der letzten 6 Monaten stattfindet.

Die Wettbewerbsklausel ist maximal 2 Jahre nach Beenden des Arbeitsvertrages gültig. Sie kann jedoch nicht das uneingeschränkte Verbot der Ausübung des Berufes oder des Spezialfaches des Arbeitnehmers zur Folge haben.

Wenn der Einzelarbeitsvertrag rechtlich oder aus Gründen beendet wird, die nicht von dem Arbeitnehmer abhängig sind, verliert die Wettbewerbsklausel ihre Gültigkeit. Falls der Arbeitnehmer die Wettbewerbsklausel aus eigener Schuld nicht einhält, kann er gezwungen werden, Schadenersatz für den verursachten Schaden zu bezahlen.

Der Arbeitgeber kann einseitig die Wettbewerbsklausel aufgeben.

Die Beweglichkeitsklausel

Die Beweglichkeitsklausel bedeutet die Möglichkeit der Parteien, im Vertrag zu vereinbaren, dass die Arbeitsaufgaben des Arbeitnehmers nicht an einem festen Ort erfüllt werden, folglich kann der Arbeitnehmer zusätzliche Geldleistungen oder Leistungen in Naturerzeugnissen erhalten.

Die Vertraulichkeitsklausel

Durch die Vertraulichkeitsklausel können die Parteien vereinbaren, auf die gesamte Dauer des Einzelarbeitsvertrages und nach dessen Beendigung, bestimmte Daten oder Informationen nicht weiterzugeben. Die Nichtachtung dieser Klausel seitens der Parteien führt zur Zahlung von Entschädigungen.

Der Arbeitgeber kann Informationen über die anzustellende Person von den ehemaligen Arbeitgebern verlangen, aber nur bezüglich der bekleideten Ämter und der Anstellungsdauer und nur nach vorheriger in Kenntnis Setzung der betreffenden Person.

Probezeit

Die Probezeit beträgt maximal 90 Tage bei ausführenden Positionen und maximal 120 Tage bei Führungspositionen.

Aufeinanderfolgende Probezeiten für eine bestimmte Arbeitsstelle dürfen den Zeitraum von 12 Monaten nicht überschreiten.

Während und bei Beenden der Probezeit kann der Arbeitsvertrag aufhören, mittels einer schriftlichen Bekanntmachung jedwelcher Partei.

Dienstreise und befristete Versetzung

Grundsätzlich kann der Einzelarbeitsvertrag nicht einseitig vom Arbeitgeber geändert werden. Als Ausnahme kann der Arbeitsort einseitig vom Arbeitgeber geändert werden, durch eine Dienstreise oder eine befristete Versetzung des Arbeitnehmers an einen anderen Arbeitsort als im Einzelarbeitsvertrag vorgesehen, unter Einhaltung der Vorschriften des Arbeitsgesetzes, der anwendbaren Tarifverträge und des Einzelarbeitsvertrages.

Die Dienstreise kann für eine Zeitspanne von höchstens 60 Tagen während 12 Monaten bestimmt werden und kann mit der Zustimmung des Arbeitnehmers mit aufeinanderfolgenden Zeitspannen von höchstens 60 Tagen verlängert werden. Der Arbeitnehmer kann die Dienstreise nicht ablehnen, aber die Verlängerung der Dienstreisezeit doch.

Die befristete Versetzung bedeutet die befristete Änderung des Arbeitsortes von einem Arbeitgeber zu einem anderen Arbeitgeber zwecks Ausführung einiger Arbeiten im Interesse des Letzteren, für eine Zeitspanne von höchstens einem Jahr. Ausnahmsweise kann die befristete Versetzung aus objektiven Gründen von 6 zu 6 Monaten verlängert werden. Der Arbeitnehmer kann die befristete Versetzung nur aus sachlichen Gründen ablehnen.

Schwangere Frauen und stillende Mütter können nur mit ihrer Zustimmung Dienstreisen antreten oder versetzt werden.

Arbeitnehmerschutz im Falle der Geschäftsübertragung

Die Rechte der Arbeitnehmer sind geschützt, falls eine Geschäftsübertragung oder die Übertragung eines Geschäftsteils an einen anderen Arbeitgeber stattfindet. Die aus einem zur Zeit der Übertragung vorhandenen Arbeitsvertrag ergebenden Rechte und Pflichten der Person, die das Geschäft überträgt, werden vollständig an den neuen Arbeitgeber abgetreten; die Abtretung kann nicht ein Grund für die individuelle oder kollektive Kündigung der Arbeitnehmer seitens des Abtreters oder Rechtsübernehmers bilden. Das Arbeitsgesetz bestimmt die Pflicht zur Information und Befragung der Gewerkschaft oder der Vertreter der Arbeitnehmer vor der Übertragung betreffend die daraus resultierenden Folgen.

Kündigung (einseitige Auflösung des Einzelarbeitsvertrages durch den Arbeitgeber)

Das Arbeitsgesetz bestimmt die Situationen, in denen die Kündigung seitens des Arbeitgebers nicht erlaubt ist:

- während der befristeten, durch das ärztliche Zeugnis festgestellten Arbeitsunfähigkeit,
- während der Schwangerschaft, wenn der Arbeitgeber vor dem Kündigungsbeschluss von dem Schwangerschaftszustand Kenntnis hatte
- während des Mutterschaftsurlaubs,
- während der Pflege des Kindes bis zum Alter von 2 Jahren,
- während des Wehrdienstes,

- während des Urlaubs usw.

Die o.g. Ausnahmen gelten nicht, wenn das Unternehmen als Folge einer insolvenzbedingten Zwangsverwaltung umorganisiert wird.

Der Arbeitgeber kann dem Arbeitnehmer in folgenden Situationen kündigen:

- (i) der Arbeitnehmer hat einen schweren Verstoß oder wiederholte Verstöße gegen die Arbeitsordnungsregeln oder gegen die durch den Einzelarbeitsvertrag, Tarifvertrag oder die interne Dienstvorschrift festgelegten Regeln begangen (Disziplinarstrafe);
- (ii) der Arbeitnehmer befindet sich in Untersuchungshaft für eine Zeit länger als 30 Tage;
- (iii) es wird eine physische und/oder psychische Unfähigkeit des Arbeitnehmers festgestellt, weshalb dieser seine, dem Arbeitsort entsprechende, Aufgaben nicht erfüllen kann;
- (iv) der Arbeitnehmer entspricht nicht der Arbeitsstelle aus professioneller Sicht,
- (v) der Arbeitnehmer hat das Rentenalter erreicht.

Falls eine der oben genannten Situationen festgestellt wird, hat der Arbeitgeber die Pflicht, binnen 30 Kalendertagen ab Datum der Feststellung des Kündigungsgrundes die Kündigungsaussprechung zu fassen.

Bei Disziplinarstrafen und wenn der Arbeitnehmer beruflich nicht entspricht, ist ein Untersuchungsverfahren vor Erlass des Kündigungsbeschlusses verpflichtend.

Die sog. *kollektive* Kündigung erfolgt, wenn Arbeitsplätze abgeschafft werden wegen wirtschaftlichen Schwierigkeiten des Arbeitgebers, der Neugestaltung der Tätigkeit oder der Technologisierung einiger von dem Arbeitgeber abgewickelter Tätigkeiten.

Die Kündigung wird kollektiv, wenn binnen 30 Kalendertagen der Arbeitgeber die Kündigung für

- wenigstens 10 Arbeitnehmer (bei Arbeitgebern mit einer Arbeitnehmerzahl zwischen 20 und 99),
- 10% der Arbeitnehmer (bei Arbeitgebern mit einer Arbeitnehmerzahl zwischen 100 und 299),
- 30 Arbeitnehmer (bei Arbeitgebern mit einer Arbeitnehmerzahl größer als 300)

ausspricht. Die kollektive Kündigung setzt ein Vorverfahren voraus für die Information der Gewerkschaft / der Vertreter der Arbeitnehmer, des territorialen Arbeitsamtes hinsichtlich Kollektivkündigungsplan und Sozialmaßnahmen, das mindestens 30 Kalendertage vor dem Kündigungsbeschluss durchgeführt werden muss.

Wenn die Probleme betreffend Kollektivkündigung nicht gelöst werden können, kann das territoriale Arbeitsamt auf Verlangen jeder der Parteien die Verlängerung der Frist auf höchstens 10 Tage bestimmen. Der Kündigungsbescheid ist individuell und die Gewährung der Kündigungsfrist ist verpflichtend.

Der Arbeitgeber, der Kollektivkündigungen bestimmt hat, kann innerhalb 45 Tage keine Neuanstellungen für diejenigen Positionen vornehmen, denen gekündigt wurde. Wenn die Arbeitnehmer, die das Recht auf die Wiedereinstellung haben, innerhalb 5 Tagen von diesem Recht nicht Gebrauch machen, kann der Arbeitgeber neue Anstellungen für die freien Stellen machen.

Kürzung der Arbeitszeit

Sollte die Arbeitszeit aus wirtschaftlichen, strukturellen, technischen oder ähnlichen Gründen für mehr als 30 Tage gekürzt werden müssen, dann kann der Arbeitgeber die Arbeitszeit von 5 auf 4 Tage pro Woche senken. Die Vergütung wird entsprechend reduziert.

Kündigungsfrist

Die Personen, denen gekündigt wurde, weil sie

- (i) physisch unfähig sind,
- (ii) beruflich nicht entsprechen oder
- (iii) aus Gründen, die unabhängig vom Arbeitnehmer sind,

haben das Recht auf eine Kündigungsfrist, die nicht kürzer als 20 Arbeitstage sein darf.

Die Kündigung muss dem Arbeitnehmer schriftlich mitgeteilt werden und muss u.a. folgendes enthalten: die Kündigungsgründe, die Kündigungsfrist, die Liste der verfügbaren Stellen und die Frist, innerhalb deren der Arbeitnehmer sich für eine freie Stelle entscheiden muss.

Wenn der Arbeitnehmer kündigen möchte, muss er dies dem Arbeitgeber schriftlich mitteilen. Die Auflösung des Vertrags erfolgt nach Ablauf einer Kündigungsfrist. Die für den Arbeitnehmer verbindliche Kündigungsfrist ist die Frist, die im Rahmen des Einzelarbeitsvertrages von den Parteien vereinbart wurde, oder die in den Tarifverträgen vorgesehene Frist, die aber nicht länger als 20 Arbeitstage für die Arbeitnehmer ohne Führungsposition bzw. 45 Arbeitstage für leitende Angestellte sein kann.

Das Vorfahren bei Disziplinarverfahren

Keine disziplinarische Maßnahme kann ohne die Durchführung einer disziplinarischen Voruntersuchung bestimmt werden; zu diesem Zweck muss der Arbeitnehmer schriftlich von der Person, die die Untersuchung führt, vorgeladen werden. Während der disziplinarischen Voruntersuchung hat der Arbeitnehmer das Recht auf Beistand seitens eines Vertreters der Gewerkschaft.

Der Arbeitgeber bestimmt das Auferlegen der disziplinarischen Strafe durch einen in schriftlicher Form ausgestellten Beschluss binnen 30 Tagen ab Datum der Kenntnisaufnahme über die Begehung des Verstoßes aber spätestens 6 Monate ab der Begehung des Verstoßes. Der Bestrafungsbeschluss muss dem Arbeitnehmer spätestens 5 Tage ab dem Datum der Ausstellung mitgeteilt werden.

Befristeter Einzelarbeitsvertrag (Zeitvertrag)

Einzelarbeitsverträge werden grundsätzlich auf unbegrenzter Dauer abgeschlossen. Der Einzelarbeitsvertrag kann in bestimmten Fällen auf begrenzter Dauer abgeschlossen werden:

- (i) wenn ein Arbeitnehmer ersetzt wird, im Falle der Aufhebung seines Arbeitsvertrages (z.B. Schwangerschaftsurlaub);
- (ii) wenn vorübergehend die Tätigkeit des Arbeitgebers zunimmt;
- (iii) wenn Tätigkeiten mit Saisoncharakter abgewickelt werden;
- (iv) wenn der Vertrag auf Grund der gesetzlichen Vorschriften, zwecks der befristeten Förderung einiger Kategorien von Personen ohne Arbeitsstelle, abgeschlossen wird
- (v) wenn eine arbeitssuchende Person angestellt wird, die in 5 Jahren das Rentenalter erreicht,
- (vi) wenn es sich um eine Führungsposition in einer Gewerkschaft, in einem Arbeitgeberverband oder einer non-regierenden Organisation handelt,
- (vii) wenn ein Rentner angestellt wird, dessen Renteneinkommen gesetzlich mit dem Lohn- bzw. Gehaltseinkommen kumuliert werden darf
- (viii) bei Durchführung von Arbeiten, Projekten, Programmen oder unter sonstigen besonderen gesetzlichen Bedingungen.

Der befristete Einzelarbeitsvertrag kann nicht für eine Dauer länger als 36 Monate abgeschlossen werden, mit der Möglichkeit der dreimaligen nacheinander folgenden 12 Monate Verlängerung, wobei die kumulierte Zeit die oben erwähnte Dauer nicht überschreiten kann.

Nach Ablauf des befristeten Einzelarbeitsvertrages wird für die betreffende Position ein Arbeitnehmer mit unbefristetem Einzelarbeitsvertrag angestellt werden.

Teilzeiteinzelarbeitsvertrag

Die wöchentliche Arbeitszeit eines Arbeitnehmers, der mit Teilzeiteinzelarbeitsvertrag angestellt ist, kann nicht geringer sein als 10 Stunden, beziehungsweise 2 Stunden pro Tag. In diesem Fall kann der Arbeitnehmer keine Überstunden leisten, ausgenommen die Notsituationen. Der Lohn wird verhältnismäßig mit der effektiven Arbeitszeit gezahlt.

Teilzeitarbeitsverträge können für einen Zeitraum von höchstens 24 Monaten abgeschlossen werden. Die Dauer kann verlängert werden, darf jedoch einen Gesamtzeitraum von 36 Monaten nicht überschreiten.

Arbeitszeiten

Für die Arbeitnehmer mit voller Norm beträgt die normale Arbeitszeit 8 Stunden täglich und 40 Stunden wöchentlich.

Die gesetzliche Maximalarbeitszeit kann durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich, einschließlich Überstunden, nicht überschreiten. Die Arbeitszeit einschließlich Überstunden kann ausnahmsweise über 48 Stunden betragen, wenn innerhalb von 4 Monaten im Durchschnitt 48 Stunden wöchentlich nicht überschritten werden.

Die tägliche Maximalarbeitszeit beträgt 12 Stunden, nach der eine Ruhezeit von 24 Stunden folgen muss. Ungleichmäßige Arbeitszeiten sind möglich, nur wenn das ausdrücklich im Einzelarbeitsvertrag vorgesehen wurde.

Die *zwei Ruhetage* in der Woche sind zwei auf einander folgende Tage, i.d.R. Samstag und Sonntag. Sollten diese zwei Tage die normale Tätigkeitsdurchführung beeinträchtigen, werden die zwei auf einander folgende Ruhetage an anderen Wochentagen gewährt. In diesem Fall werden Lohn- und Gehaltszulagen gewährt, die im individuellen oder kollektiven Arbeitsvertrag vorgesehen werden. Eine Mindestgrenze gibt der Gesetzgeber nicht an.

In Ausnahmefällen, wenn die zwei auf einander folgenden Ruhetage nicht innerhalb einer Woche gewährt werden können, sind spätestens nach 14 Kalendertagen zu gewähren. Diese Ausnahme ist von dem lokalen Arbeitsamt zu genehmigen und die Gewerkschaft bzw. der Arbeitnehmervertreter hat zuzustimmen.

Nachtarbeit

Als Nachtarbeit gilt die zwischen 22.00 – 6.00 Uhr (mit der Möglichkeit: +/- 1 Std.) geleistete Arbeit. Nachtarbeit gilt wenn min. 3 Stunden der täglichen Arbeitszeit oder min. 30% der monatlichen Arbeitszeit in der Nacht geleistet werden. Es sind 8 Stunden Nachtarbeit innerhalb von 24 Stunden erlaubt. Das lokale Arbeitsamt muss bei öfters vorkommender oder ständiger Nachtarbeit darüber informiert sein.

Der Arbeitnehmer, der min. 3 Stunden Nachtarbeit leistet, verfügt

- entweder über mit 1 Stunde verkürztes Arbeitsprogramm, ohne Lohkürzung, oder
- über ein Minimum von 25%-gen Lohnzuschlag.

Jugendliche unter 18 Jahren dürfen keine Nachtarbeit leisten, ebenso schwangere Frauen und stillende Mütter.

Urlaub und Feiertage

Die Mindestdauer des Erholungsurlaubs beträgt 20 Arbeitstage jährlich. Pro Jahr müssen mindestens 10 aufeinanderfolgende Arbeitstage Urlaub effektiv geleistet werden. Für die Dauer des Erholungsurlaubs bekommt der Arbeitnehmer eine Urlaubszulage, die mindestens dem Lohn bzw. Gehalt aus der betreffenden Zeitspanne entspricht.

Bei besonderen Familienereignissen (z.B. Hochzeit, Todesfall) haben die Arbeitnehmer das Recht auf bezahlte freie Tage, die nicht in die Dauer des Erholungsurlaubs eingeschlossen sind. Diese besonderen Situationen und die Zahl der bezahlten freien dazugehörigen Tage sind vom Arbeitgeber intern festzulegen.

Der *Bildungsurlaub*, worauf die Arbeitnehmer Recht haben, kann gegen oder ohne Entgelt gewährt werden. Der Antrag für den Urlaub ohne Entgelt zur Berufsausbildung muss bei dem Arbeitgeber mindestens einen Monat vor der Durchführung des Urlaubs eingereicht werden und muss folgendes enthalten: das Anfangsdatum für die Vorbereitungszeit, den Bereich und die Dauer, den Namen der Berufsausbildungseinrichtung. Falls für die Arbeitnehmer die Teilnahme an einer Berufsausbildung auf Kosten des Arbeitgebers nicht gesichert wurde, hat der Arbeitnehmer das Recht auf einen vom Arbeitgeber bezahlten Berufsausbildungsurlaub, für eine Dauer von höchstens 10 Arbeitstagen oder 80 Stunden. Die Urlaubsdauer für Berufsausbildung kann nicht aus dem jährlichen Erholungsurlaub abgezogen werden und ist einer effektiven Arbeitszeit gleichzustellen in Hinsicht auf die Bezugsrechte, andere als der Lohn des Arbeitnehmers.

Arbeitnehmer haben das Recht auf 30 nicht bezahlte Urlaubstage für die *Vorbereitung der Diplomarbeit*.

Der *Vor- und Mutterschaftsurlaub* beträgt insgesamt 126 Kalendertage, wobei min. 42 Tage nach der Geburt verpflichtend sind. Für den *Urlaub zur Erziehung des Kindes* beträgt die Vergütung 85% des Durchschnittseinkommens der letzten 12 Monate netto, jedoch nicht weniger als 85% des brutto Mindestlohnes; wenn die junge Mutter vor 2 Jahren die Arbeit aufnimmt, stehen ihr monatlich 530 RON (ab April 2017: 650 RON) netto vom rumänischen Staat zusätzlich zum Gehalt zu.

Die bezahlten Feiertage sind:

- der 1. und 2. Januar (Neujahr),
- der 24. Januar (Vereinigung der Rumänischen Fürstentümer),
- der erste und der zweite Ostertag,
- der 1. Mai (Internationaler Arbeitstag),
- der 1. Juni (Kindertag)
- der erste und der zweite Pfingsten Tag,
- der 15. August (Maria Himmelfahrt),
- der 30. November (Tag des Heiligen Andrei),
- der 1. Dezember (Nationalfeiertag),
- der 25. und der 26. Dezember (Weihnachten),
- je 2 religiöse Feiertage im Jahr für Nicht-Christen.

Die Arbeit an den gesetzlichen Feiertagen wird mit einer mindestens 100%-igen Zulage entlohnt.

Überstunden

Überstunden werden durch bezahlte freie Stunden in den folgenden 60 Tagen nach der Durchführung der Arbeit ausgeglichen. Wenn dies nicht möglich ist, werden im nächsten Monat die Überstunden samt Zuschlag ausgezahlt; dieser Zuschlag soll nicht weniger als 75% des Grundlohnes sein.

Die Durchführung von Überstunden über die vom Arbeitsgesetz festgelegte kumulative Grenze (normale Stunden und Überstunden) von 48 Stunden pro Woche ist verboten.

Schwangere Frauen (nach dem 5. Monat) und stillende Mütter müssen keine Überstunden leisten.

In Zeiten von *gekürzter Arbeitszeit* kann der Arbeitgeber bezahlte freie Tage gewähren, die dann die Überstunden in den nächsten 12 Monaten ausgleichen.

Lohn- und Gehaltsabzüge

Die Abzüge wegen Rückforderungen in Verbindung mit Schäden, die dem Arbeitgeber zugefügt wurden, können nur getätigt werden, wenn:

- (i) die Schuld des Arbeitnehmers fällig, liquide und eintreibbar ist und
- (ii) die Schuld durch einen endgültigen und unwiderruflichen gerichtlichen Beschluss festgestellt wurde.

Somit ist dem Arbeitgeber die Möglichkeit nicht gegeben, Abzüge vom Lohn als Entschädigung für Schulden des Arbeitnehmers auf Grund einer einfachen, vom Arbeitgeber erstellten Rückforderung zu tätigen.

Die für die Deckung des verursachten Schadens festgelegte Summe wird in monatlichen Raten vom Lohn abgezogen, wobei die Raten nicht höher als 1/3 des monatlichen Nettolohnes sein dürfen. Die kumulierten Abzüge können monatlich nicht die Hälfte des Nettolohnes überschreiten.

Zeitweilige Unterbrechung der Tätigkeit des Arbeitgebers

Während einer zeitweiligen Unterbrechung der Unternehmenstätigkeit – sei es aus wirtschaftlichen, technischen oder strukturellen Gründen – bekommen die Arbeitnehmer eine aus dem Gehaltsfond ausgezahlte Geldzulage, die nicht niedriger als 75% des dem Arbeitsplatz entsprechenden Grundlohns sein darf. Während der zeitweiligen Unterbrechung stehen die Arbeitnehmer dem Arbeitgeber zur Verfügung, der jederzeit die Möglichkeit hat, die Wiederaufnahme der Arbeit zu bestimmen.

Berufliche Ausbildung

Der Arbeitgeber wird allen Mitarbeitern die Möglichkeit geben, an Ausbildungskursen teilzunehmen und die Kosten dafür tragen wie folgt:

- mindestens alle 2 Jahre, bei über 21 Mitarbeiter und
- mindestens alle 3 Jahre, bei unter 21 Mitarbeitern.

Die Arbeitnehmer, die einen Kurs oder eine Berufsbildungsmaßnahme länger als 60 Tage besucht haben, können für eine Dauer von mindestens 3 Jahren ab dem Datum des Abschlusses der Kurse nicht von selbst kündigen. Bei Nichtachtung dieser Vorschrift ist der Arbeitnehmer verpflichtet, alle Kosten betreffend die berufliche Ausbildung zu tragen.

Gesundheit und Arbeitssicherheit

Eine Einschulung zum Thema Gesundheit und Arbeitssicherheit ist verpflichtend:

- für die neuen Angestellten,
- im Falle des Wechsels des Arbeitsplatzes,
- im Falle einer Arbeitsunterbrechung, die 6 Monate überschreitet,
- im Falle einer Gesetzesänderung.

Ein Ausschuss für Gesundheit und Arbeitssicherheit wird bei Arbeitgebern mit min. 50 Arbeitnehmern (für schwere, schädliche oder gefährliche Arbeitsbedingungen auch für weniger Angestellte) eingerichtet.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, min. 1 Mal pro Jahr die kostenfreie Untersuchung der jeweiligen Arbeitnehmer zu sichern.

Für die Arbeit, die unter schweren, schädlichen, gefährlichen oder peinlichen Bedingungen ausgeführt wird, haben die Arbeitnehmer das Recht auf Gehaltzulage (10% aus dem Grundlohn), Verringerung der Arbeitszeit, entsprechende Nahrung, kostenfreie Schutzausrüstung, sanitär-hygienische Materialien, zusätzliche Urlaubstage (von den entsprechenden kollektiven Arbeitsverträgen bestimmt) sowie auf Verminderung des Rentenalters.

Interne Dienstvorschrift

Die interne Dienstvorschrift enthält Aspekte der Arbeitsorganisation, die Struktur der Stellen, Arbeitszeiten, Arbeitsnormen, Arbeitsschutzvorschriften, der Disziplin am Arbeitsplatz, der Pflichten und Rechte der Arbeitnehmer usw. Falls es für den betreffenden Arbeitgeber keinen Tarifvertrag gibt, muss die interne Dienstvorschrift auch Elemente, die sonst von diesem Vertrag vorgesehen werden, enthalten.

Die interne Dienstvorschrift wird vom Arbeitgeber mit Befragung der Gewerkschaft oder der Vertreter der Arbeitnehmer ausgearbeitet, und wird vom Arbeitgeber zur Kenntnis der Arbeitnehmer gebracht. Die interne Dienstvorschrift ist für die Arbeitnehmer ab Datum der Mitteilung gültig. Die interne Dienstvorschrift muss am Sitz des Arbeitgebers ausgehängt werden. Für die Kontrolle der Gesetzmäßigkeit der Vorschriften sind die Gerichte zuständig; diese können binnen 30 Tagen ab Datum der Mitteilung seitens des Arbeitgebers bezüglich der Lösungsart des erhobenen Einspruchs eingeschaltet werden.

Sozialer Dialog und Arbeitskonflikte

Für ein stabiles Wirtschaftsklima im Unternehmen sorgt der Dialog zwischen Gewerkschaften oder Arbeitnehmervertreter und Arbeitgeber.

Die Gewerkschaften bzw. Arbeitnehmervertreter verhandeln mit dem Arbeitgeber den *Kollektiven Arbeitsvertrag*. Dieser wird für eine Dauer von mindestens 12 Monaten abgeschlossen. Die Klauseln des Kollektiven Arbeitsvertrages werden sich auch in den Einzelarbeitsverträgen wiederfinden.

Führungskräften der Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretern stehen während der Amtszeit unter Kündigungsschutz.

Die Teilnahme der Arbeitnehmer an einem Streik ist frei, unter Einhaltung der gesetzlichen Bedingungen, und kann vom Arbeitgeber nicht bestraft werden.

Rechtshaftung

Der Arbeitgeber hat das Recht, Disziplinarstrafen aufzulegen. Diese können

- schriftliche Mahnungen,
- Aufhebung des Einzelarbeitsvertrages für maximal 10 Arbeitstagen,
- Rückversetzung in der Position und die entsprechende Gehaltsminderung für maximal 60 Tagen,
- Reduzierung des Grundlohnes für 1 – 3 Monaten mit 5 – 10%,

Falls dem Arbeitnehmer ein Schaden während der Arbeitszeit und -tätigkeit entstanden ist, aus von ihm unabhängigen Gründen, dann ist der Arbeitgeber verpflichtet, ihn zu entschädigen. Der Arbeitnehmer haftet für die Schäden, die er dem Unternehmenseigentum aus eigener Schuld angebracht hat.

Januar 2017: 1 € = 4,50 RON

Für die Richtigkeit dieser Angaben übernehmen wir keine Haftung.