Newsletter Recht Mai 2023

Änderungen des Gesetzes über den sozialen Dialog und des Arbeitsgesetzbuchs durch Regierungsnotverordnung Nr. 42/2023

Mit Regierungsnotverordnung Nr. 42/2023 werden Gesetzesänderungen im Arbeitsgesetzbuch sowie im Gesetz über den sozialen Dialog eingeführt.

Laut Erläuterung zu Regierungsnotverordnung Nr. 42/2023 wurden die Änderungen im Arbeitsgesetzbuch sowie im Gesetz über den sozialen Dialog verabschiedet, um bestimmte Elemente hinsichtlich Gesetzgebungsmethodik, Korrelation widersprüchlicher Bestimmungen, Korrektur wesentlicher Fehler und irrtümlicher Verweise einschließlich unklarer und unvollständiger Bestimmungen sowie Festlegung/Klärung der sachlichen Zuständigkeit der Gerichte betreffend die Rahmenbedingungen für den sozialen Dialog klarzustellen. Weiters wurden einige der maßgeblichen Elemente betreffend die Sozialpartner und die Bestimmungen betreffend Verhandlungspartner auf allen Ebenen der Kollektivvertragsverhandlungen überarbeitet.

Mit Regierungsnotverordnung Nr. 42/2023 werden zwei Änderungen des Arbeitsgesetzbuchs eingeführt:

- Die Aufnahme von Kollektivvertragsverhandlungen wird nun für Arbeitgeber mit mindestens 10 Arbeitnehmern verpflichtend
- Die Bestimmungen des Gesetzes über den sozialen Dialog wurden im Hinblick auf die Festlegung der Zuständigkeit des Gerichts als für die Beurteilung individueller und kollektiver arbeitsrechtlicher Streitigkeiten zuständiges Forum mit jenen des Arbeitsgesetzbuchs in Einklang gebracht, angesichts der Tatsache, dass zuvor die Bestimmungen über die Zuständigkeit sowie sämtliche Verweise auf individuelle arbeitsrechtliche Streitigkeiten durch das neue Gesetz über den sozialen Dialog gestrichen worden waren. Somit werden sämtliche Zweideutigkeiten in der arbeitsrechtlichen Rechtsprechung ausgeräumt

Mit Regierungsnotverordnung Nr. 42/2023 werden – weniger als ein halbes Jahr nach seinem Inkrafttreten – Änderungen im Gesetz über den sozialen Dialog eingeführt, die folgende Auswirkungen haben:

- Dem Arbeitgeber wird eine Frist von 5 Kalendertagen gesetzt, um durch Festlegung und Abhaltung der ersten Verhandlungssitzung das Verhandlungsverfahren einzuleiten
- Die für nationale Kollektivverträge geltenden Bestimmungen werden mit den für kollektive Betriebsvereinbarungen geltenden Bestimmungen in Einklang gebracht
- Ein von Rechts wegen zur Teilnahme an den Verhandlungen berechtigter Vertreter der KMU-Arbeitgeberverbände nimmt an den Verhandlungen betreffend eine kollektive Betriebsvereinbarung auf Sektorebene teil; eine schriftliche Ablehnung der Teilnahme/Unterzeichnung stellt jedoch keinen Grund für die Nichtregistrierung der kollektiven Betriebsvereinbarung dar
- Jede Einmischung von Arbeitgebern oder Arbeitgeberverbänden, ob direkt oder über ihre Vertreter oder Mitglieder, in die Gründung von Gewerkschaftsverbänden oder die Ausübung ihrer Rechte ist untersagt und strafbar
- Der Begriff „Kollektivvertragssektoren“ wird neu definiert als Bereiche der Volkswirtschaft, in denen die Sozialpartner Kollektivvertragsverhandlungen vereinbaren und die durch den Nationalen Dreiparteienrat für den sozialen Dialog festgelegt werden; diese Sektoren werden durch Erlass des für den sozialen Dialog zuständigen Ministers genehmigt und in Teil I des rumänischen Amtsblatts veröffentlicht
- Für die Dauer der Teilnahme an einem Streik werden individuelle Dienstverträge bzw. Dienstverhältnisse auf Initiative der Arbeitnehmer und nicht von Rechts wegen ausgesetzt
- Bei Abschluss eines individuellen Dienstvertrages oder während seiner Laufzeit können die Parteien eine Klausel in den Vertrag aufnehmen, die vorsieht, dass jede individuelle arbeitsrechtliche Streitigkeit gütlich durch ein Schlichtungsverfahren beigelegt wird; diese Bestimmung fördert die gütliche und rasche Beilegung individueller arbeitsrechtlicher Streitigkeiten.

Newsletter Recht Mai 2023

Diese Gesetzesänderungen bringen den Wunsch der rumänischen Regierung zum Ausdruck, die gesetzlichen Rahmenbedingungen für einen offenen Dialog und Konsultationen zwischen der Regierung, den Gewerkschaften und den Arbeitgebern zu verbessern, und zwar unabhängig vom jeweiligen Sektor.

Kritik an diesen Rechtsvorschriften lässt sich jedoch im Hinblick auf das Recht des streikenden Arbeitnehmers üben, die Aussetzung seines Dienstvertrages zu beantragen, was zur Unterbrechung der Betriebszugehörigkeit führt. Hingegen erfolgte die Aussetzung des Dienstvertrages gemäß den früheren Bestimmungen von Rechts wegen und hatte keinerlei Auswirkungen auf die Betriebszugehörigkeit.

Abschließend lässt sich sagen, dass wir erst nach korrekter Umsetzung dieser Bestimmungen wissen werden, ob die Gesetzeslücken mit den potentiell negativen wirtschaftlichen Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt geschlossen wurden, ob das Recht auf Streik respektiert wird und ob auf die derzeitige Situation angepasste rechtliche Rahmenbedingungen festgelegt wurden.

Quelle: Regierungsnotverordnung Nr. 42 vom 24. Mai 2023 zur Änderung und Ergänzung von Gesetz Nr. 367/2022 über den sozialen Dialog und Gesetz Nr. 53/2003 (Arbeitsgesetzbuch).

Dieser Newsletter ist ein Service von TPA.

Mit freundlichen Grüßen,
Ihr TPA Team

TPA Rumänien
Str. Grigore Cobălcescu 46, 010196 Bukarest
Tel.: +40 21 310 06-69
Fax: +40 21 310 06-68
http://www.tpa-group.ro
http://www.tpa-group.com
www.tpa-group.com

Um regelmäßig aktuelle Informationen von TPA Rumänien zu erhalten, abonnieren Sie bitte unseren Newsletter.

Cristina Gheorghiță
Legal Partner

E-Mail: cristina.gheorghita@tpa-group.ro

IMPRESSUM Stand: 31 mai 2023. Diese Informationen sind vereinfacht und können eine individuelle Beratung nicht ersetzen. Verantwortlich für den Inhalt: Cristina Gheorghiță, Legal Partner, TPA Rumänien, Str. Grigore Cobălcescu 46, 010196 Bukarest, Rumänien.
TPA Rumänien ist ein unabhängiges Mitglied der Baker Tilly Europe Alliance. Tel: +40 21 3100669. Homepage: www.tpa-group.ro; Konzept und Gestaltung: TPA Rumänien

Copyright @2023 TPA Rumänien, Str. Grigore Cobălcescu 46, 010196 Bukarest, Rumänien
Alle Rechte vorbehalten