

**Executive Summary 2009**  
(EN, FR, DE)



**Implementation Report for Romania**

**Directive 1997/81/EC of 15 December 1997  
concerning the framework agreement on part-time work  
concluded by UNICE, CEEP and the ETUC**

## EXECUTIVE SUMMARY

### 1. Introduction

The previous Romanian Labour Code (Law no. 10/1972) and supplementary labour legislation adopted during the communist regime (even after 1990) did not contain any provisions regulating part-time work. However, in practice part-time work was used and this increased after the fall of the communist regime when the national economy began to adapt to market rules and employment relationships required more flexibility.

The use of part-time employment contracts was not considered as breaching the provisions of the previous Labour Code. Generally part-time contracts were used for 2, 4 or 6 hours per day. There were very few cases in which such contracts were used for part-time work for several days during the working week.

Since 1993, collective labour agreements (concluded at the national level) and later collective labour agreements (concluded at branch and company levels) included provisions relating to part-time employment contracts. Thus, for some activities, workplaces and categories of employees listed in the collective labour agreement concluded at the company level, part-time work schedules could be established corresponding to fractions of 6, 4 or 2 hours. Part-time employees' rights are granted proportionally with the duration of working time. One of the major achievements of these collective labour agreements is that, upon their request, part-time employees have the right to be transferred to full-time positions if vacant positions exist in the company and if they meet the requirements to occupy such positions.

The Directive 97/81/EC concerning the framework agreement on part-time work concluded by UNICE, CEEP and ETUC has been transposed into the Romanian Legislation through the new Romanian Labour Code (Law no. 53/2003, adopted on 24 January 2003 and published in the Official Journal of Romania on 5 February 2003).

The transposition of the Directive was initially incomplete and incorrect as regards the duration of part-time work; the definition of the comparable full-time employee and the obligation of the employer to provide appropriate information to existing bodies representing workers. Thus, the Labour Code of 2003 (hereinafter LC) imposed a minimum of 2 hours per day/10 hours per week as a requirement for the conclusion of a part-time employment contract. In addition, the definition of the comparable full-time employee was incomplete. Moreover, the obligation of the employer to provide appropriate information to existing bodies representing workers about part-time work in the enterprise was not transposed. Furthermore, the duration of the contribution period to the social insurance system was calculated proportionally with the duration of working time. Thus, a part-time employee who worked for 2 hours per day for a period of 10 years and paid social contribution throughout this period was counted as having 2.5 years worth of contributions. This provision was considered to discriminate against part-time employees and it was repealed by Government Emergency Ordinance no. 65/2005 amending the LC.

After the adoption of the initial version of the LC of 2003, some implementation problems occurred in practice. On the one side (as regards the minimum duration of a part-time contract of 2 hours per day/10 hours per week as a requirement for the conclusion of such contract) it was not clear whether employers were allowed to conclude part-time contracts for less than 2 hours per day/10 hours per week. Until the adoption of the LC of 2003, the legislation in force regulated the possibility to conclude civil contracts for performance of services which had until 2003 a "lighter" regime from both fiscal legislation and labour legislation perspective (less social contributions to be paid, easier conditions for conclusion and termination of such contracts). Such legal provisions were repealed in 2003 within the general context of the Government's intention to prohibit their use. Within this

---

context the issue concerned the nature of contractual relationships regarding work for less than 2 hours per day/10 hours per week.

On the other hand, according to the legislation applicable in the area of social security, the duration of the contribution period for the pension's insurance system was to be calculated proportionally with the duration of working time. The duration of contribution period within the unemployment insurance system is calculated by taking into account the amount of working time corresponding to the part-time contract. Consequently, such provisions determined implementation issues: as long as the Directive requires that the non-discrimination principle is applicable, part-time employees should benefit from pension insurance under the same conditions as full-time employees.

Consequently, the LC was amended and supplemented through Government Emergency Ordinance no. 55/2006 which aimed at amending and supplementing the LC as to ensure full compliance of its provisions with the European legislation. The GEO 55/2006 reflects a necessity to comply with the obligations undertaken by Romania during the negotiations carried out on chapter 13 "Employment and social policies" to approximate the national legislation to the *acquis communautaire*.

The minimum of 2 hours per day/10 hours per week as a requirement for the conclusion of a part-time employment contract was removed and the definition of the comparable full-time employee was effectively transposed. However, the obligation of the employer to provide appropriate information to existing bodies representing workers about part-time working in the enterprise was incorrectly transposed.

The collective labour contracts in force at the national, branch and employer's level do not provide for additional requirements as regards part-time work. These collective labour contracts only confirm the possibility to conclude part-time employment contracts granting to the employees rights proportionally with the duration of working time and giving them the possibility to be transferred, upon request, to full-time program if there are vacant positions in the company and if they meet the requirements to occupy such positions.

## **2. Legal analysis of the transporting measures and their practical implementation for Directive 97/81/EC in Romania**

The Part-Time Work Directive has been generally correctly transposed by the Romanian LC. However, two non-conformity issues have been found.

Clause 5 (3) (e) of the Directive was *incorrectly transposed*. The Directive requires that as far as possible, employers should give consideration to the provision of appropriate information to existing bodies representing workers about part-time working in the enterprise, which requirement was incorrectly transposed by Art. 104 (2<sup>1</sup>) of LC. The Romanian text provides that one copy of the announcement provided for at paragraph (2) shall be immediately provided to the trade union or employees' representatives. However, as mentioned above, the announcement mentioned by the Romanian text refers to availability of part-time or full-time positions, while the Directive requires for the provision of appropriate information about part-time working in the enterprise, which is more general. Therefore, the requirement of the Directive is not ensured.

A *minor issue* of non-conformity has been noticed with respect to the compliance with the Directive's requirement at Article 2 (2<sup>nd</sup> part) that when Member States adopt the measures referred to in the first subparagraph, they shall contain a reference to this Directive or shall be accompanied by such reference on the occasion of their official publication. The LC does not make any reference to the Directive it has transposed.

All the stakeholders interviewed mentioned that the legal provisions transposing the Directive are generally correctly implemented. They consider that part-time employees are not discriminated as

---

compared with the full-time employees. The use of part-time contracts increased after the entry into force of the Labour Code of 2003 which transposed the Directive (BNS). There are cases of abuse when the employees are hired for part-time work and actually work full time while the work exceeding the part-time schedule is not registered and not paid (BNS). Part-time work is generally used by SMEs, where the trade unions are not established (Cartel Alfa). Part-time work is generally used by SMEs - 15-20 % of the employees of such companies are part-time employees - for areas such as accountability, legal counselling, human resources (FSIA).

Regarding the implementation of the LC provisions on part-time work, some difficulties have been identified. On the one side, such implementation issues refer to the provisions of the LC (prohibitions to perform overtime and the modality of establishing the duration of work both as hours per day and hours per week). On the other hand, there are implementation issues related to the connected legislation (calculation of duration of the contribution period to the pensions and unemployment insurance system, duration of the health and safety training in case of part-time employees). These obstacles could be considered as a violation of Clause 5.1 which requires an evaluation of any obstacles to the performance of part-time work.

### **3. Analysis of progress and regression in the implementation of Directive 97/81/EC**

The new LC of 2003 has transposed the Part-Time Work Directive for the first time. However, the transposition of the Directive was initially incomplete and incorrect as regards some of its requirements: imposing a minimum of 2 hours per day/10 hours per week as a requirement for the conclusion of a part-time employment contract, while the Directive does not provide for such minimum duration; the incomplete transposition of the definition of the comparable full-time employee; the failure to transpose the obligation of the employer to provide appropriate information to existing bodies representing workers about part-time working in the enterprise.

The necessity to comply with the obligations undertaken by Romania during the negotiations carried out on chapter 13 "Employment and social policies" aiming at approximating the national legislation to the *acquis communautaire* required the full transposition of Directive 97/81/EC concerning the framework agreement on part-time work concluded by UNICE, CEEP and ETUC. After the transposition of the Directive by means of the new Romanian Labour Code, the Labour Code was amended and supplemented through GEO 65/2005 and GEO 55/2006 and most of the inconsistencies have been remedied. These amendments represent real progress in both transposition and implementation of the Directive since most of the inconsistencies have been removed.

Regarding the implementation of the LC provisions on part-time work, it should be noted that there are currently some difficulties in practice in implementing the LC's provisions on part-time work. However, it is difficult to assess whether there is progress or regression in the implementation. The use of part-time employment contracts increased but, according to the trade unions interviewed, such contracts are still used by SMEs. Before implementation, since there was no provision in the previous Labour Code regarding part-time employment contracts, overtime was not prohibited. Therefore the implementation of such non-existing provision could not raise any issues. However, the modality of establishing the duration of work both as hours per day and hours per week and calculating the length of the contribution period for pensions and the unemployment insurance system determined implementation problems even before the transposition of the Part-Time Work Directive by the LC of 2003. Therefore, the transposition did not determine any changes in this respect and the amendment of the related social insurance legislation would be necessary.

As regards the duration of two types of health and safety training in case of part-time employees (of at least eight hours each independently of the duration of the working time of the respective employees) such provisions have been included in the health and safety at work legislation before the transposition of the Part-Time Work Directive by the LC of 2003. Therefore, such provisions determined implementation problems before transposition and the transposition did not change the situation.

---

#### **4. Conclusions**

The Part-Time Work Directive is generally correctly transposed into the Romanian legislation by the LC. The collective labour contracts in force at the national, branch and employer's level do not provide for additional requirements as regards the part-time work.

One serious issue of conformity consists of the incorrect transposition of the Directive's requirement that employers should give consideration to the provision of appropriate information to existing bodies representing workers about part-time working in the enterprise. This problem of conformity must be remedied.

As mentioned above with respect to the implementation of the LC provisions on part-time work, some difficulties were found in practice. Some implementation issues are related to the prohibition to perform overtime work; the modality of establishing the duration of work both as hours per day and hours per week; calculation of the duration of the contribution period to the social insurance system (the pensions insurance system) and the unemployment insurance system, duration of the health and safety training in case of part-time employees.

---

## RESUME

### 1. Introduction

L'ancien Code du Travail roumain (loi no. 10/1972) et la législation du travail complémentaire adoptés sous le régime communiste (même après 1990) ne contenaient pas de dispositions réglementant le travail à temps partiel. Cependant, en pratique, le travail à temps partiel était utilisé et son usage a augmenté après la chute du régime communiste, lorsque l'économie nationale a commencé à s'adapter aux règles du marché et que les relations de travail nécessitaient une plus grande flexibilité.

L'utilisation des contrats d'emploi à temps partiel n'était pas considérée comme une infraction aux dispositions de l'ancien Code du Travail. En général, les contrats à temps partiel étaient utilisés pour 2, 4 ou 6 heures de travail par jour. Ces contrats étaient rarement utilisés pour du travail à temps partiel pendant plusieurs jours de travail durant la semaine.

Depuis 1993, des dispositions relatives aux contrats de travail à temps partiel ont commencé à figurer dans les conventions collectives de travail conclues au niveau national et plus tard celles conclues au niveau sectoriel et au niveau de l'entreprise. Ainsi, pour certaines activités, et certains lieux de travail et catégories de salariés visés par la convention collective de travail conclue avec l'entreprise, des horaires de travail à temps partiel de 6, 4 ou 2 heures pouvaient être fixés. Les droits des employés à temps partiel sont accordés proportionnellement à la durée du temps de travail. L'un des exploits majeurs de ces conventions collectives de travail est que, s'ils le demandent, les employés à temps partiel ont le droit d'être mutés à des postes à temps plein si des postes vacants existent dans la société et s'ils répondent aux exigences pour occuper de tels postes.

La directive 97/81/CE concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES a été transposée dans la législation roumaine par l'intermédiaire du nouveau Code du Travail roumain (loi no. 53/2003, adoptée le 24 janvier 2003 et publiée au Journal officiel de la Roumanie, le 5 février 2003).

La transposition de la directive était initialement incomplète et inexacte concernant la durée du travail à temps partiel, la définition du travailleur à plein temps comparable et l'obligation de l'employeur de fournir des informations appropriées aux organes existants représentant les travailleurs. Ainsi, le Code du Travail de 2003 (ci-après CDT) a imposé un minimum de 2 heures par jour/10 heures par semaine comme critère pour la conclusion d'un contrat de travail à mi-temps. En outre, la définition comparative du travailleur à temps plein était incomplète. De plus, l'obligation de l'employeur de fournir des informations appropriées aux organes existants représentant les travailleurs à temps partiel dans l'entreprise n'a pas été transposée. Par ailleurs, la durée de la période de cotisation au régime d'assurance sociale a été calculée proportionnellement à la durée du temps de travail. Ainsi, un travailleur à temps partiel ayant travaillé pendant 2 heures par jour pour une période de 10 ans et ayant payé des cotisations sociales tout au long de cette période était considéré comme ayant 2,5 années de cotisations. Cette disposition a été jugée discriminatoire envers les employés à temps partiel et a été abrogée par l'Ordonnance Gouvernementale d'Urgence no. 65/2005 modifiant le CDT.

Après l'adoption de la version initiale du CDT de 2003, certains problèmes d'application sont apparus. D'une part, (en ce qui concerne la durée minimale d'un contrat à temps partiel de 2 heures par jour/10 heures par semaine comme critère pour la conclusion d'un tel contrat), il n'était pas clair si les employeurs étaient autorisés à conclure des contrats à temps partiel pour moins de 2 heures par jour/10 heures par semaine. Avant l'adoption du CDT de 2003, la législation réglementait la possibilité de conclure des contrats civils pour la prestation de services ayant un régime "allégé" concernant la législation fiscale et la législation du travail (moins de cotisations sociales à payer, conditions plus faciles pour la conclusion et la résiliation de ces contrats). Ces dispositions légales ont été abrogées en 2003 car le gouvernement souhaitait interdire leur utilisation. Dans ce contexte, se posait la question

---

de la nature des relations contractuelles concernant le travail de moins de 2 heures par jour/10 heures par semaine.

D'autre part, selon la législation applicable dans le domaine de la sécurité sociale, la durée de la période de cotisation pour le système d'assurance de la pension devait être calculée proportionnellement à la durée du temps de travail. La durée de la période de cotisation au régime d'assurance chômage est calculée en prenant en compte le montant du temps de travail correspondant au contrat à temps partiel. Par conséquent, ces dispositions déterminaient les questions d'application: compte tenu de ce que la directive prescrit l'application du principe de non-discrimination, les travailleurs à temps partiel devraient bénéficier de l'assurance retraite dans les mêmes conditions que les salariés à temps plein.

Par conséquent, le CDT a été modifié et complété par l'Ordonnance d'Urgence du Gouvernement no. 55/2006 qui visait à assurer le respect complet de la législation européenne. L'OGU 55/2006 reflète une nécessité de se conformer aux obligations contractées par la Roumanie lors des négociations menées sur le chapitre 13 'Emploi et politiques sociales' visant à rapprocher les législations nationales de l'acquis communautaire.

Le critère minimum de 2 heures par jour/10 heures par semaine pour la conclusion d'un contrat de travail à mi-temps a été supprimé et la définition de l'employé à plein temps par comparaison a été convenablement transposée. Toutefois, l'obligation de l'employeur de fournir des informations appropriées sur le travail à temps partiel dans l'entreprise aux organes existants représentant les travailleurs n'a pas été correctement transposée.

Les contrats collectifs de travail en vigueur à l'échelon national, sectoriel et au niveau de l'employeur ne prévoient pas d'exigences supplémentaires en matière de travail à temps partiel. Ces contrats collectifs de travail ne font que confirmer la possibilité de conclure des contrats de travail à temps partiel octroyant des droits aux salariés proportionnellement à la durée du temps de travail et en leur donnant la possibilité d'être transférés, sur demande, au programme à temps plein s'il y a des postes vacants dans la société et s'ils répondent aux exigences pour occuper de tels postes.

## **2. Analyse juridique des mesures de transposition et mise en œuvre pratique de la directive 97/81/CE en Roumanie**

Dans l'ensemble, la directive sur le travail à temps partiel a été correctement transposée par le CDT roumain. Cependant, deux problèmes de non-conformité ont été identifiés.

L'alinéa 5 (3) (e) de la directive a été transposé de manière incorrecte. La directive exige que dans la mesure du possible, les employeurs fournissent aux organes représentant les travailleurs des informations appropriées sur le travail à temps partiel dans l'entreprise.

Cette exigence a été incorrectement transposée par l'Art. 104 (21) du CDT. Le texte roumain prévoit qu'une copie de l'annonce prévue au paragraphe (2) doit être immédiatement transmise au syndicat ou aux représentants des salariés. Cependant, ainsi qu'indiqué ci-dessus, l'annonce mentionnée par le texte roumain se réfère à la disponibilité des postes à temps partiel ou à temps plein, alors que la directive exige la fourniture d'informations appropriées sur le travail à temps partiel dans l'entreprise, ce qui est plus général. Par conséquent, cette disposition de la directive n'est pas transposée.

Un problème mineur de non-conformité a été noté en ce qui concerne l'obligation prévue à l'Article 2 (2<sup>ème</sup> partie) de la directive, selon lequel lorsque les États membres adoptent les mesures visées au premier alinéa, celles-ci doivent contenir une référence à la présente directive ou être accompagnées d'une telle référence lors de leur publication officielle. Le CDT ne fait aucune référence à la directive qu'il a transposée.

---

Tous les intervenants interrogés ont mentionné que les dispositions légales transposant la directive sont généralement correctement appliquées. Ils considèrent que les salariés à temps partiel ne sont pas traités de manière discriminatoire par rapport aux salariés à temps plein. L'utilisation de contrats à temps partiel a augmenté après l'entrée en vigueur du Code du Travail de 2003 qui a transposé la **BNS** (directive). Il y a des cas d'abus lorsque les travailleurs sont embauchés pour travailler à temps partiel alors qu'en réalité ils travaillent à plein temps sans que le travail dépassant l'horaire à temps partiel ne soit enregistré et rémunéré (BNS). Le travail à temps partiel est généralement utilisé par les PME où les syndicats ne sont pas établis (Cartel Alfa). Le travail à temps partiel est également surtout utilisé par les PME - 15-20% des salariés de ces sociétés sont employés à temps partiel - dans des domaines tels que la comptabilité, le conseil juridique et les ressources humaines (FSIA).

En ce qui concerne la mise en œuvre des dispositions du CDT sur le travail à temps partiel, quelques difficultés ont été identifiées. D'une part, des questions se posent concernant les dispositions du Code du Travail (interdiction de faire des heures supplémentaires et les modalités d'établissement de la durée du travail sous forme d'heures par jour et heures par semaine). D'autre part, il existe des problèmes d'application liés à la législation connexe (calcul de la durée de la période de cotisation au régime de retraite et d'assurance-chômage, la durée de la formation en santé et sécurité pour les employés à temps partiel). Ces obstacles pourraient être considérés comme une violation de la clause 5.1 qui prévoit une évaluation de tous les obstacles qui peuvent limiter les possibilités de travail à temps partiel.

### **3. Analyse des progrès et des reculs dans l'application de la directive 97/81/CE**

Le nouveau CDT de 2003 a transposé la directive sur le travail à temps partiel dans un premier temps. Toutefois, la transposition de la directive était d'abord incomplète et erronée en ce qui concerne certaines de ses exigences: l'imposition d'un minimum de 2 heures par jour/10 heures par semaine comme critère pour la conclusion d'un contrat de travail à mi-temps, alors que la directive ne prévoit pas de telle durée minimale ; la transposition incomplète de la définition du travailleur à temps plein comparable ; la non-transposition de l'obligation de l'employeur de fournir aux organes existants représentant les travailleurs des informations appropriées sur le travail à temps partiel dans l'entreprise.

La nécessité de se conformer aux obligations contractées par la Roumanie lors des négociations menées sur le chapitre 13 «Emploi et politiques sociales » en vue de rapprocher la législation nationale de l'acquis communautaire requiert la transposition intégrale de la directive 97/81/CE concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES. Suite à la transposition de la directive par le biais du nouveau Code du Travail roumain, le Code du Travail a été modifié et complété par LOGU 65/2005 et 55/2006 et la plupart des incohérences ont été corrigées. Ces modifications représentent un progrès réel à la fois dans la transposition et dans l'application de la directive, puisque la plupart des incohérences ont été supprimées.

En ce qui concerne la mise en œuvre des dispositions du CDT concernant le travail à temps partiel, il convient de noter qu'il existe actuellement quelques difficultés pratiques. Néanmoins, il est difficile d'évaluer s'il y a eu des progrès ou un recul dans la mise en œuvre. L'utilisation de contrats de travail à temps partiel a augmenté, mais, selon les syndicats interrogés, ces contrats sont encore utilisés par les PME. Avant la mise en œuvre des dispositions du CDT, puisqu'il n'y avait aucune disposition dans l'ancien Code du Travail concernant les contrats de travail, les heures supplémentaires n'étaient pas interdites. Par conséquent, la mise en œuvre d'une disposition non-existante ne pouvait pas soulever de questions. Toutefois, les modalités d'établissement de la durée du travail sous forme d'heures par jour et d'heures par semaine, ainsi que le calcul de la durée de la période de cotisation pour les retraites et le système d'assurance-chômage entraînaient des problèmes d'application avant même la transposition de la directive sur le travail à temps partiel par le CDT de 2003. Par conséquent, la

---



transposition n'a pas pu apporter de changement dans ce domaine et la modification de la législation en matière d'assurance sociale serait nécessaire.

En ce qui concerne la durée des deux types de formations dans le domaine de la santé et de la sécurité pour les travailleurs à temps partiel (d'au moins huit heures chacune, indépendamment de la durée du temps de travail des travailleurs respectifs), de telles dispositions ont été incluses dans la législation concernant la santé et la sécurité au travail avant la transposition de la directive sur le travail à temps partiel par le CDT de 2003. Par conséquent, ces dispositions **créaient des problèmes d'application** avant même la transposition et celle-ci n'a pas changé la situation.

#### **4. Conclusions**

La directive sur le travail à temps partiel est en général correctement transposée dans la législation roumaine par le CDT. Les contrats collectifs de travail en vigueur à l'échelon national, sectoriel et au niveau de l'employeur ne prévoient pas d'exigences supplémentaires en ce qui concerne le travail à temps partiel.

Un sérieux problème de conformité est posé par la transposition incorrecte de l'exigence de la directive selon laquelle les employeurs devraient fournir aux organes existants représentant les travailleurs des informations appropriées sur le travail à temps partiel dans l'entreprise. Ce problème de conformité devra être corrigé.

Ainsi qu'indiqué ci-dessus, quelques difficultés pratiques ont été relevées en matière de mise en œuvre des dispositions du CDT sur le travail à temps partiel. Certains problèmes de mise en œuvre sont liés à l'interdiction d'effectuer des heures supplémentaires; aux modalités d'établissement de la durée du travail sous forme d'heures par jour et d'heures par semaine; le calcul de la durée de la période de cotisation au régime d'assurance sociale (le système de d'assurance retraite) et le système d'assurance chômage, la durée de la formation en santé et sécurité pour les employés à temps partiel.

---

## ZUSAMMENFASSUNG

### 1. Einleitung

Das bisherige rumänische Arbeitsgesetzbuch (Gesetz Nr. 10/1972) und die ergänzenden arbeitsrechtlichen Vorschriften, die während des kommunistischen Regimes (und auch nach 1990) genommen wurden, enthielten keine Bestimmungen über die Teilzeitarbeit. In der Praxis wurde Teilzeitarbeit jedoch genutzt, und dies hat sich nach dem Fall des kommunistischen Regimes erhöht, als die Volkswirtschaft begann, sich an die Regeln der freien Marktwirtschaft anzupassen, und die Arbeitsverhältnisse mehr Flexibilität benötigten.

Der Einsatz von Teilzeitarbeitsverträgen wurde nicht als Verstoß gegen die Bestimmungen des früheren Arbeitsgesetzbuches betrachtet. Generell wurden Teilzeitverträge für zwei, vier oder sechs Stunden pro Tag verwendet. Es gab nur sehr wenige Fälle, in denen diese Verträge für eine auf mehrere Tage wöchentlich begrenzte Teilzeitarbeit genutzt wurden.

Seit 1993 sehen Tarifverträge auf nationaler Ebene, und später Tarifverträge auf Branchen- und Unternehmensebene, Bestimmungen über die Teilzeitarbeitsverträge vor. So konnten für manche Tätigkeiten, Arbeitsplätze und Arbeitnehmerkategorien, die in auf Betriebsebene abgeschlossenen Tarifverträgen vorgesehenen wurden, Regelungen zur Teilzeitarbeit getroffen werden, die eine Teilzeit von sechs, vier oder zwei Stunden vorsahen. Die Rechte der Teilzeitbeschäftigten sind verhältnismäßig zur Dauer der Arbeitszeit gewährt. Eine der wichtigsten Errungenschaften dieser Tarifverträge ist, dass auf ihr Ersuchen hin Teilzeitbeschäftigte das Recht haben, auf Vollzeitstellen zu wechseln, wenn freie Stellen im Unternehmen vorhanden sind und sie den Anforderungen zur Besetzung dieser Positionen gerecht werden.

Die Richtlinie 97/81/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit wurde in die rumänischen Rechtsordnung anhand des neuen rumänische Arbeitsgesetzbuches umgesetzt (Gesetz Nr. 53/2003, verabschiedet am 24. Januar 2003 und veröffentlicht im Amtsblatt von Rumänien am 5. Februar 2003).

Die Umsetzung der Richtlinie war zunächst unvollständig und falsch in Bezug auf die Dauer der Teilzeitarbeit, die Definition des vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten und die Pflicht des Arbeitgebers, angemessene Informationen an bestehende, die Arbeitnehmer vertretende, Einrichtungen weiterzureichen. So führte das Arbeitsgesetzbuch von 2003 (im Folgenden: Labour Code, LC) ein Minimum von zwei Stunden täglich / zehn Stunden wöchentlich als Voraussetzung für den Abschluss eines Teilzeitarbeitsvertrages ein. Ferner war die Definition des vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten unvollständig. Darüber hinaus war die Pflicht des Arbeitgebers, angemessene Informationen über Teilzeitarbeit im Betrieb den bestehenden Arbeitnehmervertretungsgremien zur Verfügung zu stellen nicht umgesetzt. Außerdem wurde die Dauer der Beitragszeit für das Sozialversicherungssystem verhältnismäßig zur Dauer der Arbeitszeit berechnet. So wurde ein Teilzeitbeschäftigter, der während einem Zeitraum von zehn Jahren zwei Stunden pro Tag gearbeitet hat und während dieser Zeit Sozialabgaben zahlte, behandelt, als hätte er während zweieinhalb Jahren volle Sozialabgaben geleistet. Diese Bestimmung wurde als Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten empfunden, und durch die Dringlichkeitsverordnung Nr. 65/2005 zur Änderung des LC aufgehoben.

Nach der Verabschiedung der ursprünglichen Fassung des LC aus dem Jahr 2003 gab es einige Probleme bei der tatsächlichen Umsetzung. Auf der einen Seite (in Bezug auf die Mindestdauer der Arbeitszeit von zwei Stunden pro Tag / zehn Stunden pro Woche als Voraussetzung für den Abschluss eines Teilzeitarbeitsvertrags) war es nicht klar, ob die Arbeitgeber Teilzeitverträge für weniger als zwei Stunden täglich / zehn Stunden wöchentlich abschließen durften. Bis zur Verabschiedung des LC von 2003, regelte das geltende Recht die Möglichkeit, zivilrechtliche Verträge für die Erbringung von Dienstleistungen abzuschließen, die bis 2003 eine „günstigere“ Regelung sowohl aus steuer- und

---

arbeitsrechtlicher Perspektive hatten (weniger Sozialabgaben zu zahlen, leichtere Bedingungen für den Abschluss und die Beendigung dieser Verträge). Diese gesetzlichen Bestimmungen wurden im Jahr 2003 in dem allgemeinen Kontext der Absicht der Regierung, ihre Verwendung zu verbieten, aufgehoben. In diesem Zusammenhang kam die Frage auf, wie vertragliche Beziehungen in Bezug auf Arbeit von weniger als zwei Stunden pro Tag / zehn Stunden pro Woche einzustufen sind.

Auf der anderen Seite wurde nach den im Bereich der Sozialversicherung geltenden Rechtsvorschriften die Dauer der Beitragszeit für die Rentenvorsorge verhältnismäßig zu der Dauer der Arbeitszeit berechnet. Die Dauer der Beitragszeit in der Arbeitslosenversicherung wird unter Berücksichtigung der Höhe der im Teilzeitarbeitsvertrag vorgesehenen Arbeitszeit berechnet. Deswegen sind solche Vorschriften die Ursache bestimmter Umsetzungsschwierigkeiten: soweit die Richtlinie den Nichtdiskriminierungsgrundsatz vorsieht, müssen Teilzeitbeschäftigte unter den gleichen Bedingungen wie Vollzeitbeschäftigte Rentenversicherung in Anspruch nehmen können.

Daher wurde das LC geändert und die Dringlichkeitsverordnung Nr. 55/2006, ergänzt, die auf eine Änderung und Ergänzung des LC abzielt, um die vollständige Übereinstimmung seiner Vorschriften mit dem Gemeinschaftsrecht zu gewährleisten. Die GEO Nr. 55/2006 spiegelt die Notwendigkeit wider, den Verpflichtungen nachzukommen, die Rumänien in den Verhandlungen zu Kapitel 13 "Beschäftigung und Sozialpolitik" eingegangen ist, um die nationalen Rechtsvorschriften an den Acquis communautaire anzugleichen.

Das Minimum von 2 Stunden pro Tag und 10 Stunden pro Woche als Voraussetzung für den Abschluss eines Teilzeitarbeitsverhältnisses wurde abgeschaffen und die Definition des vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten wurde effektiv umgesetzt. Die Pflicht der Arbeitgeber, den bestehenden Arbeitnehmervertretungsgremien geeignete Informationen über die Teilzeitarbeit in dem Unternehmen zur Verfügung zu stellen wurde nicht korrekt umgesetzt.

Die anwendbaren Tarifverträge auf Landes-, Branchen- und Arbeitgeberebene sehen keine zusätzlichen Anforderungen in Bezug auf Teilzeitarbeit vor. Diese Tarifverträge bestätigen nur die Möglichkeit zum Abschluss von Teilzeitarbeitsverträgen, die den Mitarbeitern Rechte gewähren, die zu der Arbeitszeitdauer verhältnismäßig sind, und bieten ihnen die Möglichkeit auf Anfrage in eine Vollzeitbeschäftigung zu wechseln, wenn im Unternehmen Stellen frei sind und sie den Anforderungen zur Besetzung dieser Positionen gerecht werden.

## **2. Rechtliche Analyse der Umsetzung und Durchführung der Richtlinie 97/81/EG in Rumänien**

Die Teilzeitarbeitrichtlinie wurde im Allgemeinen richtig von dem rumänischen LC umgesetzt. Es wurden jedoch zwei Nichtübereinstimmungen ausgemacht.

Paragraph 5 (3) (e) der Richtlinie wurde falsch umgesetzt. Die Richtlinie schreibt vor, dass die Arbeitgeber, soweit dies möglich ist, bemüht sein sollten, den bestehenden Arbeitnehmervertretungsgremien geeignete Informationen über die Teilzeitarbeit in dem Unternehmen zur Verfügung zu stellen, was fehlerhaft von Artikel 104 (2<sup>1</sup>) des LC umgesetzt wurde. Der rumänische Text sieht vor, dass eine Kopie der in Absatz 2 vorgesehenen Ankündigung unverzüglich an die Gewerkschaft oder Arbeitnehmervertreter übermittelt werden soll. Wie oben erwähnt bezieht sich jedoch die Ankündigung, die der rumänische Text erwähnt, auf die Verfügbarkeit von Teilzeit- oder Vollzeit Arbeitsplätzen, während die Richtlinie geeignete Informationen über die Teilzeitarbeit in dem Unternehmen verlangt, was weitreichender ist. Daher ist die Voraussetzung der Richtlinie nicht gewährleistet.

Ein bedeutungsloserer Fall der Nichtübereinstimmung wurde im Hinblick auf die Einhaltung der Anforderungen des Artikels 2 (1) Unterabsatz 1 der Richtlinie festgestellt. Dieser sieht vor, dass die Mitgliedstaaten, wenn sie die Vorschriften nach Unterabsatz 1 erlassen, sie in den Vorschriften selbst

---

oder bei der amtlichen Veröffentlichung auf diese Richtlinie Bezug nehmen. Das LC macht keinen Verweis auf die Richtlinie, die es umgesetzt hat.

Alle befragten betroffenen Interessensvertreter erwähnten, dass die gesetzlichen Bestimmungen zur Umsetzung der Richtlinie im Allgemeinen korrekt durchgeführt werden. Sie sind der Auffassung, dass Teilzeitarbeiter nicht im Vergleich zu Vollzeitbeschäftigten diskriminiert werden. Der Einsatz von Teilzeitarbeitsverträgen hat sich nach dem Inkrafttreten des Arbeitsgesetzbuches von 2003, das die Richtlinie umsetzt, gesteigert (BNS). Es gibt Fälle von Missbrauch, wenn die Mitarbeiter für Teilzeitarbeit eingestellt werden, tatsächlich jedoch Vollzeit arbeiten, der über die geplante Arbeitszeit hinausgehende Teil der Arbeit hingegen nicht aufgezeichnet und nicht bezahlt wird (BNS). Die Teilzeitarbeit ist in der Regel von kleineren und mittleren Unternehmen verwendet in denen die Gewerkschaften nicht ansässig sind (Cartel Alfa). 15-20% der Mitarbeiter von kleineren und mittleren Unternehmen sind Teilzeit-Mitarbeiter, in Bereichen wie Rechnungswesen, Rechtsberatung und Humanressourcen (FSIA).

Was die Durchführung der Bestimmungen des LC über die Teilzeitarbeit betrifft, wurden einige Schwierigkeiten identifiziert. Auf der einen Seite gehen solche Umsetzungsschwierigkeiten auf Bestimmungen des LC zurück (Verbote von Überstunden und die Modalitäten der Festlegung der täglichen und der wöchentlichen Arbeitszeitdauer). Auf der anderen Seite gibt es Umsetzungsschwierigkeiten in Verbindung mit der zusammenhängenden Gesetzgebung (Berechnung der Dauer der Beitragszeit für die Renten- und Arbeitslosenversicherung, die Dauer des Gesundheits- und Sicherheitstrainings von Teilzeitbeschäftigten). Diese Hindernisse könnten als eine Verletzung von Paragraph 5.1 betrachtet werden, der eine Bewertung der Hindernisse, die die Teilzeitarbeitsmöglichkeiten beschränken können, erfordert.

### **3. Analyse der Fort- und Rückschritte in der Umsetzung der Richtlinie 97/81/EG**

Das neue LC aus dem Jahr 2003 hat die Arbeitszeitrichtlinie zum ersten Mal umgesetzt. Allerdings war die Umsetzung der Richtlinie zunächst unvollständig und falsch in Bezug auf einige ihrer Anforderungen: Einführung einer Mindestdauer von zwei Stunden pro Tag / zehn Stunden pro Woche als Voraussetzung für den Abschluss eines Teilzeitarbeitsverhältnisses, während die Richtlinie nicht eine solche Mindestdauer vorsieht; die unvollständige Umsetzung der Definition des vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten; die mangelnde Umsetzung der Pflicht der Arbeitgeber, den bestehenden Arbeitnehmervertretungsgremien geeignete Informationen über die Teilzeitarbeit in dem Unternehmen zur Verfügung zu stellen.

Die Notwendigkeit den Verpflichtungen nachzukommen, die Rumänien in den Verhandlungen zu Kapitel 13 "Beschäftigung und Sozialpolitik" eingegangen ist, um die nationalen Rechtsvorschriften an den Acquis communautaire anzugleichen, erforderte die vollständige Umsetzung der Richtlinie 97/81/EG zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit. Nach der Umsetzung der Richtlinie durch das neue rumänische Arbeitsgesetzbuch, wurde das Arbeitsgesetzbuch durch GEO Nr. 65/2005 und GEO Nr. 55/2006 geändert und die meisten Unstimmigkeiten wurden beseitigt. Diese Änderungen stellen einen echten Fortschritt sowohl bei der Umsetzung und der Durchführung der Richtlinie dar, da die meisten Unstimmigkeiten beseitigt wurden.

Was die Umsetzung der Bestimmungen des LC über Teilzeitarbeit betrifft, sollte darauf hingewiesen werden, dass es derzeit einige Schwierigkeiten in der Praxis bei der Durchführung der Bestimmungen des LC über die Teilzeitarbeit gibt. Es ist jedoch schwierig zu beurteilen, ob es Fortschritte oder Rückschritte bei der Umsetzung gibt. Die Anzahl von Teilzeitarbeitsverträgen steigt, aber laut den befragten Gewerkschaften sind diese Verträge noch immer von kleineren und mittleren Unternehmen eingesetzt. Vor der Umsetzung waren Überstunden nicht verboten, da es keine Bestimmung in dem Arbeitsgesetzbuch über Teilzeitarbeitsverträge gab. Folglich konnte die Durchführung einer solchen nicht-vorhandenen Bestimmung keinen Anlass zu Schwierigkeiten bieten. Doch die Modalitäten der

---

Festlegung der Arbeitszeitdauer, sowohl der Stunden pro Tag und der Stunden pro Woche, und die Berechnung der Dauer der Beitragszeit für die Renten- und die Arbeitslosenversicherung verursachten Durchführungsprobleme noch vor der Umsetzung der Arbeitszeitrichtlinie durch das LC aus dem Jahr 2003. Daher hat die Umsetzung zu keinen Änderungen in dieser Hinsicht geführt und die Änderung des betroffenen Sozialversicherungsrechts wäre nötig.

In Bezug auf die Dauer von zwei Arten von Gesundheits- und Sicherheitstraining von Teilzeitmitarbeitern (von jeweils mindestens acht Stunden, unabhängig von der Dauer der Arbeitszeit der jeweiligen Mitarbeiter) wurden diese Bestimmungen vor der Umsetzung der Arbeitszeitrichtlinie durch das LC von 2003 in die Gesetzgebung über Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz aufgenommen. Daher verursachten diese Bestimmungen Durchführungsprobleme vor der Umsetzung der Richtlinie, und die Umsetzung hat diese Situation nicht geändert.

#### **4. Schlussfolgerungen**

Die Arbeitszeitrichtlinie ist anhand des LC in der Regel korrekt in die rumänische Rechtsordnung umgesetzt. Die anwendbaren Tarifverträge auf Landes-, Branchen- und Arbeitgeberebene stellen keine zusätzlichen Anforderungen in Bezug auf Teilzeitarbeit.

Ein ernstes Problem der Nichtübereinstimmung betrifft die inkorrekte Umsetzung der Anforderung der Richtlinie, die Arbeitgeber dazu zu verpflichten, den bestehenden Arbeitnehmervertretungsgremien geeignete Informationen über die Teilzeitarbeit in dem Unternehmen zur Verfügung zu stellen. Dieses Konformitätsproblem muss behoben werden.

Wie bereits in Bezug auf die Durchführung der Bestimmungen des LC über die Teilzeitarbeit erwähnt, wurden einige Schwierigkeiten in der Praxis gefunden. Einige Durchführungsschwierigkeiten sind auf das Verbot der Überstunden zurückzuführen; die Modalitäten der Festlegung der täglichen und der wöchentlichen Arbeitszeitdauer; die Berechnung der Dauer der Beitragszeit für die Sozialversicherung, (die Rentenversicherung), und die Arbeitslosenversicherung; die Dauer des Gesundheits- und Sicherheitstrainings im Falle der Teilzeitbeschäftigten.

---