



Bulgarien: Arbeitsrechtliche Besonderheiten

Autorin: Norma Möller

Das bulgarische Arbeitsrecht wurde in den letzten Jahren fortwährend überarbeitet und beinhaltet aus Schweizer Sicht eine Reihe von Besonderheiten, die im nachfolgenden Abschnitt aufgeführt sind

Arbeitsvertrag

Arbeitsverträge können mit einer einzelnen Person oder mit einer Gruppe von Personen abgeschlossen werden. Wenn der Arbeitsvertrag mit einer Gruppe abgeschlossen wird, gelten die im Arbeitsvertrag festgehaltenen Regelungen für alle Personen gleichermassen. Für bulgarische Arbeitsverträge ist grundsätzlich die Schriftform erforderlich und es müssen im Arbeitstrag gewisse gesetzliche und tarifliche Bestimmungen zwingend aufgenommen werden. Diese umfassen unter anderem die Vertragsparteien, den Arbeitsort, die Stellenbezeichnung, die Art der Arbeit, die Vergütung und die Arbeitszeit. Wenn im Arbeitsvertrag kein Anfangsdatum festgehalten ist, beginnt das Arbeitsverhältnis eine Woche nach Vertragsunterzeichnung. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem zukünftigen Mitarbeiter bei Vertragsunterzeichnung eine Stellenbeschreibung auszuhändigen und den Arbeitsvertrag innerhalb von 15 Tagen bei der Sozialversicherungsbehörde zu registrieren. Vom bulgarischen Arbeitsrecht und den geltenden Tarifverträgen darf nicht zu Ungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden. Dies gilt insbesondere für Vorschriften zum Mindestlohn, zur Arbeitszeit, den Urlaub sowie Arbeitssicherheitsbestimmungen.

Arbeitsbuch

Arbeitnehmer in Bulgarien sind verpflichtet ein Arbeitsbuch zu führen, in dem der Arbeitgeber Angaben zum Gehalt, zum Anstellungsdatum und zur Stellenbezeichnung festhält. Etwaige Änderungen während des Anstellungsverhältnisses werden, ebenso wie der Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, im Arbeitsbuch eingetragen. Für die Arbeitnehmer ist das Arbeitsbuch von Bedeutung, um Sozial- und Rentenleistungen zu beantragen.

Rechtswahl

Auch wenn der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber ausländisches, d.h. nicht bulgarisches Arbeitsrecht vereinbart haben, muss trotzdem den zwingenden Bestimmungen des bulgarischen Arbeitsrechts Folge geleistet werden. Wenn die Vertragsparteien keine Rechtswahl getroffen haben, kommt für Arbeitsverhältnisse zwischen in Bulgarien ansässigen Unternehmen und Arbeitnehmern sowie bei ausländischen Unternehmen und bulgarischen Staatsbürgern grundsätzlich bulgarisches Arbeitsrecht zum Tragen.

Überstunden

Strenggenommen sind Überstunden nach bulgarischem Arbeitsrecht nicht erlaubt, so dass Arbeitnehmer die Leistung von Überstunden verweigern können. In Ausnahmesituationen (zum Beispiel Saisonarbeit, Notfälle) kann der Arbeitgeber die Arbeitszeit auf bis zu 10 Stunden pro Tag ausweiten. Eine allein mündliche Anordnung ist bei der temporären Ausweitung der Arbeitszeit jedoch nicht zulässig. Überstunden müssen daher grundsätzlich schriftlich angeordnet werden. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Überstunden im Arbeitsbuch einzutragen.

Urlaubsanspruch

Mit der Anpassung des Arbeitsgesetzes müssen Arbeitgeber seit dem 1. Januar 2011 einen jährlichen Urlaubsplan erstellen. Der Arbeitgeber muss den im Vorjahr festgelegten Urlaub gewähren, es sei denn, es kommt zu wichtigen Hinderungsgründen aufgrund des Produktionsprozesses. Es können dabei jedoch nur 10 Urlaubstage auf das Folgejahr übertragen werden. Ab dem 1. Januar 2012 müssen Arbeitnehmer ihren Jahresurlaub zwingend im selben Jahr nehmen und können maximal 10 Urlaubstage, die aus produktionsbedingten Gründen nicht genommen werden konnten, auf das Folgejahr übertragen. Alle anderen nicht genommenen Urlaubstage verfallen mit Beginn des Folgejahres.

Besitzstandswahrung

Der Grossteil der Arbeitgeberleistungen beruht auf Gesetzen sowie auf Tarifverträgen. Wenn der Arbeitgeber jedoch wiederholt bestimmte Leistungen an den Arbeitnehmer gewährt, so ergibt sich hieraus einen dauerhaften Anspruch für den Mitarbeiter, sofern der Arbeitgeber nicht ausdrücklich erwähnt hat, dass es sich hier um rein



freiwillige Leistungen handelt. Bei Unternehmenskäufen und -zusammenschlüssen werden die von Arbeitnehmern erworbenen Rechte auf den neuen Arbeitgeber übertragen.

Vertragsbeendigung

Aufgrund von Fehlern bei der Vertragsbeendigung kommt es in Bulgarien häufig zu langen und aufwendigen Gerichtsverfahren. Bei der Vertragsbeendigung muss immer die Schriftform gewahrt werden. Bei einem unbefristeten Vertrag gilt für den Arbeitnehmer und -geber eine Mindestkündigungspflicht von 30 Tagen. Es können vertraglich auch andere Kündigungsfristen vereinbart werden, die aber bei unbefristeten Verträgen nicht mehr als 3 Monate betragen dürfen. Bei befristeten Arbeitsverträgen beträgt die Kündigungsfrist in jedem Fall 3 Monate, jedoch längstens bis zum ursprünglich vereinbarten Vertragsende.

HINWEIS:

Die Inhalte dieses Artikels stellen lediglich eine allgemeine Information dar und ersetzen in keinem Fall eine individuelle Beratung. Die Inhalte wurden mit grosser Sorgfalt ausgewählt, jedoch übernimmt CONVINUS keine Haftung für Schäden, welcher Art auch immer, aufgrund der Verwendung der hier angebotenen Informationen.

Der gesamte Inhalt des Artikels ist geistiges Eigentum von CONVINUS und steht unter Urheberrecht. Jegliche Veränderung, Vervielfältigung, Verbreitung und öffentliche Wiedergabe des Inhaltes oder Teilen hiervon bedarf der vorherigen schriftlichen Genehmigung durch CONVINUS.