

| <b>Vereinbarung über die Führung eines Arbeitszeitkontos</b>  | <b>Înțelegere cu privire la înființarea și ținerea la zi a unui cont de timp de muncă</b>   |
|---|---|
| <p><b>§ 1 Arbeitszeitkonto</b></p> <p>(1) Der/Die Arbeitnehmer/-in ist verpflichtet, Nacht-, Wechselschicht, Feiertags- und Sonntagsarbeit sowie Rufbereitschaft zu leisten, soweit dies aus betrieblichen Gründen erforderlich und gesetzlich zulässig ist.</p> <p>(2) Der/Die Arbeitnehmer/-in ist verpflichtet, Mehr- und Überarbeit zu leisten, soweit dies aus betrieblichen Gründen erforderlich und gesetzlich zulässig ist. Mehr- und Überarbeitsstunden sind die auf Anordnung oder auf nachträgliche Genehmigung des Arbeitgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die vereinbarte Arbeitszeit hinausgehen.</p> <p>(3) Für den/die Arbeitnehmer/-in wird ab dem ..... {TT.MM.JJJJ} vom Arbeitgeber ein Arbeitszeitkonto auf Basis der arbeitsvertraglich vereinbarten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eingeführt.</p> <p>(4) Das Arbeitszeitkonto wird durch den Arbeitgeber schriftlich geführt.</p> <p>(5) Dem/der Arbeitnehmer/-in wird auf sein/ihr Verlangen hin jederzeit Einblick in das für ihn/sie geführte Arbeitszeitkonto gewährt.</p> <p>(6) Weicht die tatsächliche Arbeitszeit von der festgelegten durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit ab, wird dieses auf dem Arbeitszeitkonto gut- bzw. abgeschrieben. Demgemäß ist der Arbeitgeber berechtigt Guthabenstunden mit Negativstunden zu verrechnen.</p> <p>(7) Die dem Arbeitszeitkonto gutgeschriebenen Arbeitsstunden dürfen monatlich jeweils 50 Prozent der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit nicht übersteigen. Darüber hinaus gehende Arbeitsstunden sind dem Arbeitszeitkonto nicht gutzuschreiben, sondern zu vergüten und spätestens am letzten Bankarbeitstag des auf</p> | <p><b>§ 1 Contul de timp de muncă</b></p> <p>(1) În măsura în care acest lucru este necesar din motive operaționale ale întreprinderii și admisibil din punct de vedere legal, salariața(ul) are obligația de a presta muncă pe timp de noapte, în schimburi alternante, în zilele de duminică și sărbători legale precum și muncă la apel.</p> <p>(2) În măsura în care acest lucru este necesar din motive operaționale ale întreprinderii și admisibil din punct de vedere legal, salariața(ul) are obligația de a presta ore suplimentare de muncă, compensate sau nu prin timp liber acordat ulterior. Orele suplimentare, compensate sau nu prin timp liber acordat ulterior, sunt orele de muncă care se prestează, din dispoziția sau cu aprobarea ulterioară a angajatorului, în mod suplimentar față de timpul de muncă convenit.</p> <p>(3) Cu începere din data de..... {ZZ.LL.AAAA} angajatorul înființează și ține la zi pentru salariat(ă) un cont de timp de muncă pe baza timpului de muncă săptămânal regulat convenit.</p> <p>(4) Angajatorul va ține în scris acest cont la zi.</p> <p>(5) La cererea sa, salariatei(ului) i se va permite oricând consultarea contului său de timp de muncă.</p> <p>(6) În cazul în care timpul de muncă efectiv prestat este diferit de timpul de muncă mediu săptămânal convenit, timpul prestat în plus sau în minus va fi contabilizat în mod corespunzător în cont. Angajatorul are dreptul de a compensa orele prestate în plus cu orele prestate în minus.</p> <p>(7) Orele de muncă cu care se creditează contul de timp de muncă nu au voie să depășească pe lună câte 50 de procente din timpul de muncă convenit prin contract. Orele de muncă prestate peste limita de mai sus nu vor fi contabilizate în contul de timp de muncă ci remunerate, remunerația respectivă trebuind să-i fie plătită salariatei(ului) cel mai târziu în ultima zi bancară</p> |

die geleisteten Stunden folgenden Kalendermonats auszuzahlen. Der Arbeitgeber hat dies spätestens am Ende eines jeden Kalendermonats zu überprüfen.

## **§ 2 Arbeitszeitausgleich**

(1) Auf dem Arbeitszeitkonto eingestellte Arbeitsstunden sind spätestens innerhalb von zwölf Kalendermonaten nach ihrer monatlichen Erfassung durch bezahlte Freizeitgewährung oder Zahlung des jeweils geltenden Mindestlohns auszugleichen.

(2) Im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist das Arbeitszeitkonto vor dem Beendigungszeitpunkt durch Inanspruchnahme von Freizeit (bei positivem Arbeitszeitkonto) oder durch Nacharbeit (bei negativem Arbeitszeitkonto) auf „Null“ auszugleichen. Der Arbeitgeber ist berechtigt die Freizeitnahme oder Nacharbeit im Rahmen des Zumutbaren anzuordnen.

(3) Kann kein Ausgleich des Arbeitszeitkontos auf „Null“ durch Freizeitgewährung vor dem Beendigungszeitpunkt herbeigeführt werden, hat der Arbeitgeber nicht ausgeglichene positive Arbeitsstunden spätestens in dem auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses folgenden Kalendermonat durch Zahlung des jeweils geltenden Mindestlohns auszugleichen. Ein etwaig bestehender negativer Restsaldo auf dem Arbeitszeitkonto im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wird mit dem/der Arbeitnehmer/-in noch zustehenden Entgeltansprüchen verrechnet.

## **§ 3 Schriftform**

Änderungen und Ergänzungen dieser Vereinbarung bedürfen der Schriftform. Dies gilt auch für die Aufhebung des vor genannten Schriftformerfordernisses. Ausgenommen hiervon sind mündliche Vereinbarungen, die unmittelbar nach Abschluss dieser Vereinbarung getroffen wurden.

a lunii calendaristice care urmează nemijlocit după luna în care orele respective au fost prestate. Angajatorul are obligația de a verifica la sfârșitul fiecărei luni calendaristice dacă s-a înregistrat o atare situație.

## **§ 2 Compensarea timpului de muncă**

(1) Orele de muncă suplimentare prestate și contabilizate în contul individual de timp de muncă vor trebui fie compensate prin acordarea de ore libere plătite, fie remunerate, cel mai târziu în cursul celor douăsprezece luni calendaristice care urmează după contabilizarea lor, cu retribuiția minimă valabilă în momentul respectiv.

(2) În cazul unei încetări a raporturilor de muncă, înainte ca încetarea să devină efectivă, contul de timp de muncă trebuie să fie adus la soldul "zero", fie prin acordarea de timp liber (în cazul unui sold pozitiv), fie prin prestarea de ore suplimentare (în cazul unui sold negativ). Angajatorul este îndreptățit să dispună în limita rezonabilului fie acordarea de timp liber, fie prestarea de muncă suplimentară.

(3) În cazurile în care aducerea la "zero" a soldului contului de timp de muncă nu este posibilă până în momentul în care încetarea raporturilor de muncă devine efectivă, angajatorul este obligat de a remunera, prin plata retribuiției minime valabile în momentul respectiv, orele suplimentare prestate și necompensate cel mai târziu în cursul lunii calendaristice care urmează după încetarea raporturilor de muncă. În cazul în care în momentul încetării raporturilor de muncă în contul individual există un sold negativ, acesta va fi compensat din drepturile de retribuiție ce i se mai cuvin salariatai(ului).

## **§ 3 Forma scrisă**

Modificări sau completări ale acestei înțelegeri se pot face numai în formă scrisă. Această clauză se aplică și unei eventuale anulări a obligativității formei scrise. Excepție de la această regulă fac înțelegeri verbale care au avut loc nemijlocit după încheierea acestei convenții.

|                    |              |
|--------------------|--------------|
| <hr/>              | <hr/>        |
| Ort,               | Localitatea, |
| <hr/>              | <hr/>        |
| Datum {TT.MM.JJJJ} | {ZZ.LL.AAAA} |
| <hr/>              | <hr/>        |
| Arbeitgeber        | Angajator    |
| <hr/>              | <hr/>        |
| Arbeitnehmer/-in   | Salariat(ă)  |
| <hr/>              | <hr/>        |