

## **WERSJA SKRÓCONA KRAJOWEJ UMOWY O PRACĘ POMOCY DOMOWEJ**

### **ZATRUDNIENIE art. 5**

Zatrudnienie pracownika następuje zgodnie z przepisami prawa.

Strony muszą podpisać umowę o pracę (w formie listu), w której podane są następujące dane:

- a) data rozpoczęcia stosunku pracy;
- b) zaszeregowanie w kategorii,
- c) czas okresu próbnego;
- d) mieszkanie wspólne lub oddzielne;
- e) miejsce stałego zameldowania pracownika oraz ewentualny inny adres, ważny dla stosunku pracy;
- f) godziny pracy z wyszczególnieniem ich rozłożenia;
- g) uzgodnione wynagrodzenie za godzinę lub miesiąc;
- i) dodatkowy dzień wolny od pracy poza niedzielą;
- k) wskazanie odpowiedniego miejsca, w którym pracownik będzie miał prawo wypoczywać i przechowywać osobiste przedmioty w wypadku wspólnego mieszkania;
- l) miejsce wykonywania pracy, a także przewidziane ewentualne czasowe wyjazdy w miejsce wczasów lub z innych powodów rodzinnych (wyjazdy służbowe);
- m) uzgodniony okres wykorzystania rocznego urlopu;

2. Strony będą musiały wymienić między sobą list z umową o pracę, podpisany przez pracownika i przez pracodawcę.

### **ZATRUDNIENIE NA CZAS OGRANICZONY art. 7**

Przewidziane jest zatrudnienie na czas ograniczony, na podstawie zawartej przez strony umowy o pracę **w formie pisemnej** (patrz Ustawa 230 30/4/62 i Ustawa 56 28/2/87), w następujących wypadkach:

wykonanie określonej pracy lub pracy w ustalonym z góry okresie czasu, również w sposób powtarzający się;

zastąpienie – również częściowo – pracowników, których stosunek pracy został chwilowo zawieszony z powodów rodzinnych, łącznie z koniecznością wyjazdu do swej rodziny zamieszkałej za granicą;

zastąpienie pracowników nieobecnych z powodu urlopu, choroby, nieszczęśliwego wypadku, urlopu macierzyńskiego, lub korzystających z uprawnień przewidzianych prawem.

- celem świadczenia opieki poza miejscem zamieszkania osobom nie samowystarczalnym, które są hospitalizowane w szpitalach, prywatnych klinikach, ośrodkach leczniczych pomocy społecznej lub domach starców.

Ogólny okres zatrudnienia na czas ograniczony w żadnym wypadku nie będzie mógł przekraczać trzech lat, łącznie z ewentualnym przedłużeniem.

W powyższych wypadkach pracodawcy będą mogli zatrudniać pracowników również za pośrednictwem agencji pracy czasowej, zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa.

### **PRACA DLA DWOJGA art. 8**

Dozwolone jest zatrudnienie dwóch pracowników, którzy razem podejmują się obowiązków służbowych; każdy z dwóch pracowników jest osobiście i bezpośrednio odpowiedzialny za wykonaną pracę.

3. Umowa o pracę dla dwojga musi być sporządzona w formie pisemnej. W liście z umową o pracę musi być podane wynagrodzenie oraz zasady zatrudnienia każdego pracownika zgodnie z niniejszą umową zbiorową, część procentowa pracy wykonywanej dziennie,

tygodniowo, miesięcznie lub rocznie, przewidzianej dla każdego z dwóch pracowników, a także godziny pracy.

Dwaj pracownicy mają prawo do ustalania wzajemnych zastępstw. Wynagrodzenie będzie obliczane proporcjonalnie do przepracowanych w rzeczywistości godzin pracy.

Nie zezwala się na ewentualne zastępstwa przez osoby trzecie.

Rezygnacja z pracy lub zwolnienie jednego z dwóch pracowników powoduje ustanie stosunku pracy również dla drugiego pracownika. W wyjątkowym wypadku pozostający pracownik może wystąpić o wykonywanie pracy w pełnym wymiarze godzin albo wskazać osobę, z którą zamierza pracować dalej w systemie pracy dla dwoga, o ile pracodawca uprzednio wyrazi na to zgodę.

### **ZWOLNIENIA NA SZKOLENIE ZAWODOWE art. 9**

Osobom zatrudnionym w pełnym wymiarze godzin i na czas nieograniczony, które pracują co najmniej od 12 miesięcy u tego samego pracodawcy, przysługuje wynagrodzenie za 40 godzin rocznie, podczas których uczęszczały na kursy szkolenia zawodowego, przygotowujące do podjęcia pracy jako pomoc domowa lub opiekun.

### **USŁUGI POLEGAJĄCE NA OPIECE W PORZE NOCNEJ – ŚWIADCZONE W SPOSÓB NIE CIĄGŁY art. 11**

Personel nie pielęgniarSKI, specjalnie zatrudniony celem świadczenia nie ciągłych usług polegających na opiece w porze nocnej. Personel zaszerogowany w kategoriach B super, C super, D super.

Zatrudnienie musi wynikać z treści specjalnego dokumentu, który strony podpisują i wymieniają między sobą. W dokumencie tym należy podać godzinę rozpoczynania i kończenia opieki oraz zaznaczyć nie ciągły charakter świadczonej usługi.

Czas świadczenia usługi musi mieścić się w godzinach 20 – 8. **Wysokość wynagrodzenia podana jest w tabeli D**, łącznie z obowiązkiem zapewnienia kolacji, śniadania i odpowiednich warunków nocnego czuwania.

Tego rodzaju pracownikowi należy zapewnić jedenaście godzin ciągłego odpoczynku na dobę.

### **USŁUGI POLEGAJĄCE WYŁĄCZNIE NA OBECNOŚCI W PORZE NOCNEJ art. 12**

Personel zatrudniony wyłącznie celem zagwarantowania obecności osoby w nocy.

Czas świadczenia usługi musi mieścić się w godzinach 21 - 8, łącznie z obowiązkiem zapewnienia pracownikowi warunków **całkowitego** odpoczynku w nocy, w odpowiednim pomieszczeniu. **Wysokość wynagrodzenia podana jest w tabeli C**. W wypadku gdyby wymagane było świadczenie usług **innych niż sama obecność**, za usługi te **przysługuje pracownikowi dodatkowe wynagrodzenie w wysokości ustalonej w oparciu o tabelę B (2-ga kategoria) za każdą godzinę pracy**.

3. Zatrudnienie musi wynikać z treści specjalnego dokumentu, który strony podpisują i wymieniają między sobą.

### **CZAS WOLNY OD PRACY W TYGODNIU art. 14**

Pracownikowi przysługuje 36 godzin tygodniowo odpoczynku, które częściowo muszą być wykorzystane w niedzielę – 24 godziny, a pozostałe 12 godzin można wykorzystać w każdym innym dniu tygodnia, ustalonym w porozumieniu z pracodawcą. Jeżeli pracownik wykonuje pracę w czasie przysługujących mu 12 godzin wypoczynku w dniu innym niż niedziela, wynagrodzenie za te przepracowane godziny musi być podwyższone o 40%. W wypadku, gdy pracuje w niedzielę, wynagrodzenie za przepracowane godziny musi być podwyższone o 60% oraz musi otrzymać jeden dzień urlopu.

4. Jeśli pracownik jest wyznawcą wiary religijnej, która przewiduje święto w dniu innym niż niedziela, strony, zgodnie z przepisami umowy, mogą wspólnie uzgodnić zamianę niedzieli

na inny dzień tygodnia. W wypadku braku porozumienia, będą w całości stosowane przepisy powyższych ustępów.

### **CZAS PRACY art. 15**

Zwykły czas pracy zostaje uzgodniony przez strony; nie może jednakże przekroczyć podanego niżej czasu:

w wypadku wspólnego mieszkania, 10 godzin dziennie z przerwami, a w sumie 54 godziny tygodniowo.

W wypadku pracowników nie mieszkających wspólnie z pracodawcą maksymalny czas pracy wynosi 8 godzin dziennie z przerwami, a w sumie 40 godzin tygodniowo, przepracowanych w ciągu 5 lub 6 dni.

Pracownikowi, który pracuje sześć lub więcej godzin dziennie przysługuje wydanie posiłku albo – w wypadku jego nie otrzymania – dodatek pieniężny równy konwencjonalnej wartości posiłku. Czas konieczny na spożycie posiłku nie zostaje uwzględniony w czasie pracy.

Pracownikowi mieszkającemu wspólnie z pracodawcą przysługuje odpoczynek nie mniej niż 11 godzin bez przerwy w ciągu tego samego dnia oraz odpoczynek w ciągu dnia, zwykle w godzinach popołudniowych, nie krótszy niż dwie godziny, za który nie otrzymuje wynagrodzenia. Czynności związane z zajmowaniem się swoją osobą oraz przedmiotami osobistymi, będą wykonywane poza godzinami pracy, o ile nie są związane ze świadczoną pracą. Czas spożywania posiłku w miejscu pracy będzie uzgodniony między stronami i nie podlega wynagrodzeniu.

2. Pracownicy mieszkający wspólnie z pracodawcą, zaszeregowani w kategoriach C, B i B super, a także osoby uczące się w wieku 16 - 40 lat, które uczęszczają do szkół lub na uczelnie, po ukończeniu których otrzymuje się tytuł uznawany przez organy państwowe, mogą być zatrudniani na zasadach wspólnego mieszkania i w wymiarze nie przekraczającym 30 godzin pracy tygodniowo. Ich czas pracy musi być następujący:

- a) mieści się w całości w godzinach od 6.00 do 14.00;
- b) mieści się w całości w godzinach od 14.00 do 22.00;
- c) maksymalnie 10 godzin dziennie z przerwami, mieszczących się w maksymalnej liczbie trzech dni w tygodniu.

Wynagrodzenie przysługuje w wysokości podanej w tabeli B niezależnie od przepracowanego czasu poniżej 30 godzin w tygodniu.

Jeżeli od pracownika wymaga się świadczenia pracy poza godzinami pracy ustalonymi na piśmie w umowie:

- ❖ jeśli mieści się w wyżej wymienionych przedziałach czasowych – prawo jedynie do wynagrodzenia godzinnego za godziny przepracowane poza czasem pracy,
- ❖ jeśli nie mieści się w wyżej wymienionych przedziałach czasowych – prawo do wynagrodzenia równego całości otrzymywanego wynagrodzenia godzinnego, podwyższonego o kwotę przewidzianą za godziny nadliczbowe (art. 16).

### **ŚWIADCZENIE PRACY W PORZE NOCNEJ art. 16**

Za wyjątkiem usług polegających na opiece w porze nocnej lub też samej obecności w nocy, za czas przepracowany w godzinach 22.00 – 6.00 pracownik otrzymuje wynagrodzenie podwyższone o 20%, jeżeli jest to zwykły czas pracy lub podwyższone o 50%, jeżeli są to godziny nadliczbowe przepracowane poza zwykłym czasem pracy.

### **PRACA W GODZINACH NADLICZBOWYCH art. 16**

Od pracownika można wymagać dodatkowego świadczenia pracy, poza ustalonym czasem pracy, zarówno w dzień jak i w porze nocnej, o ile nie istnieją usprawiedliwione przeszkody.

Za pracę w godzinach nadliczbowych uważa się pracę wykonywaną poza maksymalnym czasem pracy dziennym lub tygodniowym, ustalonym w zapisie 1-go ustępu art. 17 umowy o pracę, za wyjątkiem przedłużonego czasu pracy, uzgodnionego wcześniej celem odpracowania wolnych godzin. Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych równa się całości otrzymywanego wynagrodzenia godzinnego podwyższonego w następujący sposób:

o 25% jeżeli praca ta wykonywana jest w godzinach 6.00 - 22.00

o 50% jeżeli praca ta wykonywana jest w godzinach 22.00 - 6.00

o 60% jeżeli praca ta wykonywana jest w niedzielę lub w jednym z dni świątecznych, o których mowa w art. 19.

O wykonanie pracy w godzinach nadliczbowych należy zwrócić się co najmniej z jednodniowym wyprzedzeniem, za wyjątkiem nagłych przypadków. W takim wypadku usługi świadczone w czasie przeznaczonym na odpoczynek w porze nocnej lub w ciągu dnia, uważane są za zwykły czas pracy i powodują jedynie przedłużenie czasu odpoczynku.

### **ŚWIĘTA PAŃSTWOWE I INNE DNI ŚWIĄTECZNE art. 17**

Za dni świąteczne przewidziane prawem uważa się następujące dni: 1 stycznia, 6 stycznia, poniedziałek po Wielkanocy, 25 kwietnia, 1 maja, 2 czerwca, 15 sierpnia, 1 listopada, 8 grudnia, 25 i 26 grudnia, święto Patrona miasta. Dni te są całkowicie wolne od pracy i pracownik otrzymuje za nie wynagrodzenie. Jeżeli w czasie tych dni pracuje, poza zwykłym wynagrodzeniem przysługuje mu ekwiwalent w wysokości 60% zwykłego wynagrodzenia.

### **URLOP WYPOCZYNKOWY art. 18**

Za każdy przepracowany rok pracownikowi przysługuje urlop wypoczynkowy wynoszący 26 dni, niezależnie od czasu wykonywanej tygodniowo pracy. Okres urlopu może być rozłożony w ciągu roku na nie więcej niż dwie części, w sposób uzgodniony między stronami. Za każdy dzień urlopu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie w wysokości 1/26 wynagrodzenia miesięcznego. Pracownicy nie posiadający obywatelstwa włoskiego, którzy potrzebują dłuższego urlopu, mogą zgromadzić dni urlopu przysługujące za okres dwóch lat, jeśli zwrócą się z taką prośbą i otrzymają zgodę pracodawcy. Pracownikowi zatrudnionemu z mieszkaniem i utrzymaniem, w wypadku nie wykorzystania urlopu wypoczynkowego przysługuje wynagrodzenie w formie konwencjonalnego ekwiwalentu za każdy dzień niewykorzystanego urlopu.

Na przykład:

Umowa podpisana w dniu 1.01.96, której termin upływa z dniem 30.6.96 (6 miesięcy)

26 dni po roku pracy przez 6/12 mies. = 13 dni

wynagrodzenie miesięczne 600 euro

600 euro : 26 (dni roboczych) = 23,076 euro (wynagrodzenie dzienne) +

4,467 (konwencjonalny dodatek za pełne utrzymanie)

razem 27,54 euro x 13 dni = 358,07 euro

### **NIEOBECNOŚĆ W PRACY I ZWOLNIENIA art. 20 i 21**

Na odbywanie w godzinach pracy wizyt lekarskich, udokumentowanych zaświadczeniem, pracownik ma prawo otrzymać w ciągu roku:

16 godzin zwolnienia od pracy z zachowaniem wynagrodzenia, jeśli zatrudniony jest z pełnym utrzymaniem.

12 godzin zwolnienia od pracy z zachowaniem wynagrodzenia, jeśli pracuje powyżej 30 godzin tygodniowo.

W wypadku pracowników zatrudnionych bez utrzymania, których tygodniowy czas pracy wynosi mniej niż 30 godzin, czas 12 godzin będzie odpowiednio krótszy, proporcjonalnie do czasu wykonywanej pracy.

Pracownicy będą mogli ponadto korzystać ze zwolnień od pracy w tym samym celu, bez prawa do wynagrodzenia.

W wypadku **śmierci członków rodziny** (do drugiego stopnia pokrewieństwa) przysługują **3 dni kalendarzowe z prawem do wynagrodzenia**.

Pracownikowi mężczyźnie z okazji **urodzin dziecka** przysługują **2 dni zwolnienia od pracy z prawem do wynagrodzenia**.

### **URLOP Z OKAZJI ŚLUBU art. 23**

Z okazji zawarcia związku małżeńskiego pracownikowi przysługuje urlop okolicznościowy w okresie 15 dni kalendarzowych, z prawem do wynagrodzenia.

### **URLOP MACIERZYŃSKI art. 24**

Zabronione jest zatrudnianie kobiet:

podczas dwóch miesięcy poprzedzających przewidywaną datę porodu lub jeśli korzysta z wcześniejszego urlopu macierzyńskiego przewidzianego przepisami prawa;

w okresie trzech miesięcy po porodzie.

Okres urlopu macierzyńskiego musi być wliczony do stażu pracy i uznany za okres zatrudnienia wraz ze wszystkimi skutkami prawnymi, łącznie z prawem do trzynastej pensji i do urlopu.

Od momentu zajścia w ciążę, o ile miało to miejsce w okresie trwania stosunku pracy, aż do upływu prawnie przysługującego okresu zwolnienia od pracy, pracownicy nie wolno zwolnić z pracy, za wyjątkiem uzasadnionej przyczyny.

### **ZWOLNIENIE Z POWODU CHOROBY art. 26**

Nieobecność w pracy z powodu choroby musi być usprawiedliwiona przedstawionym zwolnieniem lekarskim, które należy wysłać pocztą przed upływem trzech dni od początku choroby, listem poleconym z pokwitowaniem odbioru.

Utrzymanie miejsca pracy, w skali roku kalendarzowego

w przypadku stażu pracy poniżej sześciu miesięcy: 10 dni kalendarzowych

w przypadku stażu pracy powyżej sześciu miesięcy i poniżej dwóch lat: 45 dni kalendarzowych

w przypadku stażu pracy powyżej dwóch lat: 180 dni kalendarzowych

### **ZASIŁEK CHOROBY**

w przypadku stażu pracy poniżej 6 miesięcy: pierwsze 3 dni - 50% wynagrodzenia, od 4-go dnia - 100% wynagrodzenia przez okres nie przekraczający 8 dni;

w przypadku stażu pracy od 7 miesięcy do 2 lat: pierwsze 3 dni - 50% wynagrodzenia, od 4-go dnia - 100% wynagrodzenia przez okres nie przekraczający 10 dni;

w przypadku stażu pracy powyżej 2 lat: pierwsze 3 dni - 100% wynagrodzenia, od 4-go dnia - 100% wynagrodzenia przez okres nie przekraczający 15 dni.

Dodatek w postaci ekwiwalentu za utrzymanie i mieszkanie, w wypadku pracowników, którzy zwykle go otrzymują, będzie przysługiwać jedynie wówczas, gdy chory pracownik nie przebywa w szpitalu lub też w mieszkaniu pracodawcy.

### **NIESZCZĘŚLIWY WYPADEK art. 27**

Musi być udokumentowany przy pomocy odpowiednich świadectw lekarskich. Pracownicy zatrudnieni z pełnym utrzymaniem będą mieli prawo do zasiłku zastępczego jedynie w wypadku, gdy nie przebywają w szpitalu lub w mieszkaniu pracodawcy.

**UTRZYMANIE MIEJSCA PRACY** patrz zapis dotyczący zwolnień z powodu choroby  
**ŚWIADCZENIA PIENIĘŻNE**

Przez pierwsze 3 dni płaci pracodawca. Przez następny okres zasiłek jest wypłacany przez INAIL (Państwowy Zakład Ubezpieczeń od Wypadków przy Pracy).

### **WYNAGRODZENIE art. 32/35**

Możliwe jest indywidualne wynegocjowanie płacy za godzinę lub miesiąc. Najlepiej zrobić to zawsze w formie pisemnej.

W każdym razie w umowie podana jest minimalna gwarantowana wysokość wynagrodzenia. Wartości minimalnego uposażenia podane są w tabelkach A, B, C i D, załączonych do niniejszej umowy. Są one co roku podwyższane przez specjalną Krajową Komisję.

Jeżeli pracownik mieszka wspólnie z pracodawcą, ma prawo do wyżywienia, na które składać się będą zdrowe i wystarczające posiłki oraz do odpowiedniego pomieszczenia, które pozwoli mu godnie mieszkać.

Konwencjonalna wartość wyżywienia i mieszkania podana jest w tabeli E załączonej do niniejszej umowy. Co roku jest ona podwyższana przez specjalną Krajową Komisję.

Za każde dwa lata przepracowane u tego samego pracodawcy należy się podwyżka płacy o 4% minimalnego wynagrodzenia zagwarantowanego w umowie. Takich dwuletnich okresów może być maksymalnie 7.

We wszystkich sprawach związanych z umową, aby obliczyć **płacę dzienną**, należy podzielić wynagrodzenie przez **26**. Jeśli w umowie mowa jest o dniach kalendarzowych, należy podzielić przez 30.

Obliczanie **wynagrodzenia miesięcznego**:

**liczba godzin przepracowanych tygodniowo x 52** (tygodnie) : **12** (miesiące) + wartość utrzymania i mieszkania, jeśli się z niego korzysta.

We wszystkich sprawach związanych z umową (13. pensja – urlop – odprawy pracownicze) przy obliczaniu 12 pensji, okresy **równe 15 dniom lub dłuższe** odpowiadają **1 części**.

### **TRZYNASTA PENSJA art. 37**

Z okazji świąt obchodzonych pod koniec roku pracownik otrzymuje dodatkową miesięczną pensję, która powinna być wypłacona przed końcem grudnia, na Boże Narodzenie.

Jeżeli stosunek pracy obejmuje okres krótszy niż jeden rok, pracownikowi zostanie wypłacona pensja miesięczna za przepracowane miesiące, na przykład:

Umowa podpisana w dniu 1.1.96, a wygasa w dniu 30.06.96 = 6 miesięcy pracy

Wynagrodzenie miesięczne	600 euro
Konwencjonalny dodatek za wyżywienie i mieszkanie	134 euro
Razem	734 euro x 6/12 mies. = 367 euro

### **PRZENIESIENIE PRACOWNIKA art. 30**

W wypadku przeniesienia do innej gminy, pracownik musi być o tym powiadomiony na piśmie, co najmniej z piętnastodniowym wyprzedzeniem.

Za pierwsze 15 dni pracownikowi przysługuje dieta w wysokości 20% całości otrzymywanego wynagrodzenia;

koszty podróży i przewozu pracownika oraz jego osobistych rzeczy pokrywa pracodawca.

Pracownik, który nie został uprzedzony i nie wyraża zgody na przeniesienie, ma prawo do odszkodowania za brak powiadomienia w odpowiednim czasie.

### **WYJAZDY SŁUŻBOWE art. 31**

1. Pracownik mieszkający wspólnie z pracodawcą obowiązany jest towarzyszyć pracodawcy lub osobie, którą się opiekuje, podczas czasowych pobytów w innej gminie i/lub w miejscu będącym jego drugim mieszkaniem.

W tych miejscowościach pracownikowi przysługuje czas wolny od pracy w tygodniu.

Ma prawo do zwrotu poniesionych ewentualnie kosztów podróży.

Ma prawo do dziennej diety w wysokości 20% minimalnego dziennego wynagrodzenia, przewidzianego w układzie zbiorowym i podanego w tabeli A, o ile odnośny obowiązek nie został przewidziany w umowie o pracę sporządzonej w formie listu.

### **ROZWIĄZANIE STOSUNKU PRACY art. 38**

Stosunek pracy może być rozwiązany przez każdą stronę przy pomocy wypowiedzenia. Wypowiedzenie jest to zawiadomienie złożone przez jedną stronę, która zamierza rozwiązać stosunek pracy przed ustalonym terminem. W wypadku zwolnienia z pracy przez pracodawcę, wypowiedzenie musi być piętnastodniowe (15 dni kalendarzowych), jeżeli staż pracy wynosi 5 lat; jeżeli staż pracy przekracza 5 lat, wypowiedzenie musi być trzydziestodniowe.

W wypadku rezygnacji z pracy przez pracownika, okres wypowiedzenia jest skrócony o 50%.

W wypadku zatrudnienia, w którym czas pracy nie przekracza 25 godzin tygodniowo, wypowiedzenie jest ośmiodniowe (8 dni kalendarzowych), jeżeli staż pracy wynosi dwa lata; piętnastodniowe, jeżeli staż pracy przekracza dwa lata.

Wypowiedzenie musi być w formie pisemnej (listem poleconym z pokwitowaniem odbioru, aby uniknąć zakwestionowania ze strony pracodawcy).

W wypadku rezygnacji z pracy: jeżeli pracownik łamie przepisy dotyczące zasad wypowiedzenia, od odprawy lub ostatniej płacy zostanie potrącone wynagrodzenie za nie przepracowane dni.

W wypadku zwolnienia z pracy: jeżeli pracodawca nie składa wypowiedzenia lub uniemożliwia pracownikowi wykonywanie pracy, będzie zmuszony wypłacić wynagrodzenie za wszystkie dni.

### **ODPRAWA PRACOWNICZA art. 39**

Pracownik, który rezygnuje z pracy lub z pracy zostaje zwolniony, ma prawo do odprawy pieniężnej w związku z rozwiązaniem stosunku pracy.