

Moje prawa w opiece domowej

(opiece całodobowej)

Poradnik dla pracowników delegowanych

Najważniejsze informacje dla opiekunów/opiekunek
oddelegowanych do pracy w Niemczech



fair
Fair Mobility



DGB
BILDUNGSWERK

BUND



"This publication has received financial support from the European Union Programme for Employment and Social Innovation »EaSI« (2014-2020). For further information please consult: <https://ec.europa.eu/social/easi>

The information contained in this publication does not necessarily reflect the official position of the European Commission."



Moje prawa w opiece domowej (opiece całodobowej)

Poradnik dla pracowników delegowanych

Najważniejsze informacje dla opiekunów/opiekunek
oddelegowanych do pracy w Niemczech

Publikacja przygotowana została w ramach dwuletniego projektu (2019-2021) „Sprawiedliwe warunki pracy: Dostęp do sprawiedliwych warunków pracy dla pracowników delegowanych poprzez udzielanie informacji i współpracy w wybranych sektorach”¹, współfinansowanego przez Komisję Europejską i realizowanego przez DGB Bildungswerk e.V. (Niemcy), BNS - Blocul Nationala Sindical (Rumunia), OPZZ – Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych (Polska), SSSH - Savez samostalnih sindikata Hrvatske (Chorwacja), Vasas Szakszervezeti Szövetség (Węgry) i ZSSS-Zveza svobodnih sindikatov Slovenije (Słowenia).

¹ „Fair Working Conditions: Access to Fair Working Conditions for Posted Workers through Sector-Specific Information and Cooperation“ (VP/2018/0453)

Spis treści

Wstęp	5
Najważniejsze informacje prawne o delegowaniu w opiece całodobowej	7
Delegowanie pracowników	7
Okres delegowania	8
Płaca minimalna	8
Maksymalny wymiar czasu pracy	8
Przerwy w pracy	9
Minimalny wymiar rocznego urlopu wypoczynkowego	9
Ewidencja czasu pracy	9
Bezpieczeństwo i higiena pracy	10
Koszty podróży, wyżywienia i zakwaterowania	10
Czytaj uważnie co podpisujesz i nie wyjeżdżaj do Niemiec bez umowy	11
Postanowienia umowy	12
Umowa o pracę a umowa zlecenie	13
Zaświadczenie A1	13
Składki na ubezpieczenie społeczne	14
Wypadek przy pracy	15
Zasiłek chorobowy i choroba	15
Przekroczenie uprawnień	15
Pomoc w przypadku przemocy psychicznej i fizycznej	16
Dalsze informacje	17
Gdzie szukać bezpośredniej porady?	18

Wstęp

Jak dobrze wiesz praca w opiece domowej (tzw. opiece całodobowej) nie jest pracą łatwą. Wymaga ona nie tylko wytężonej pracy fizycznej i wiedzy, ale przede wszystkim zaangażowania emocjonalnego oraz empatii. Nie każdy może być opiekunką i opiekunem osób starszych, tak samo jak nie każdy może być pielęgniarką czy lekarzem. Do tego trzeba dysponować specyficznymi predyspozycjami psychofizycznymi.

Niestety praca opiekunki domowej pomimo jej ważnej roli w społeczeństwie, jaką jest opieka nad osobami starszymi czy niepełnosprawnymi, jest jedną z najmniej docenianych. Brak jej docenienia przez społeczeństwo oraz fakt, że w większości wykonywana jest przez kobiety, przyczynia się do tego, że jest ona również niskopłatna. Jednym z kolejnych negatywnych aspektów jest brak wystarczającego wsparcia finansowego dla wykonywania stacjonarnej (domy starców) czy domowej opieki nad osobami starszymi. Dlatego nie jest przypadkiem, że w Niemczech pracuje około 250 000 opiekunek i opiekunów, z czego najwięcej jest tam Polek i Polaków. Jesteś jedną z tych osób, które pełnią bardzo ważną rolę w społeczeństwie niemieckim. Bez Ciebie oraz Twoich koleżanek i kolegów co dziesiąta rodzina niemiecka nie byłaby w stanie zapewnić opieki nad swoimi starszymi czy niepełnosprawnymi bliskimi². Niestety do dziś, wykonywany przez Ciebie zawód opiekunki domowej, nie doczekał się w Niemczech odpowiedniego uregulowania prawnego.

Wykonujesz bardzo odpowiedzialną pracę wymagającą znaczącego zaangażowania emocjonalnego oraz zapewniasz funkcjonowanie niemieckiego systemu opieki nad osobami starszymi. Nie jesteś również sama, jesteś częścią 250 000 grupy opiekunek i opiekunów w Niemczech, którzy - zapewne tak samo jak Ty - mają podobne problemy.

Żeby jednak dobrze wykonywać swoją pracę musisz przede wszystkim dbać o swoje zdrowie, wypoczynek oraz wiedzieć jakie prawa Ci przysługują. Pamiętaj, że zmęczona czy zestresowana

² *Badania Fundacji Hansa-Böcklera z 2017*

opiekunka nie jest w stanie zapewnić dobrej opieki. Dlatego dbanie o Twoje prawa i jakość wykonywanej pracy jest w interesie Twojego podopiecznego oraz niemieckiego społeczeństwa.

W tej broszurze przygotowaliśmy najważniejsze informacje dotyczące praw pracowników delegowanych do wykonywania pracy w opiece domowej w Niemczech. Znajdziesz w niej również dane kontaktowe do biura porad Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych – OPZZ, organizowanego w ramach dwuletniego projektu Unii Europejskiej „Dostęp do sprawiedliwych warunków pracy dla pracowników delegowanych poprzez udzielanie informacji i współpracy w wybranych sektorach”, jak również dane kontaktowe do biura porad prawnych w projekcie prowadzonych przez Niemiecką Konfederację Związków Zawodowych DGB.

Broszura ta jest przygotowana dla osób oddelegowanych do pracy w opiece do Niemiec, lub takich które myślą o podjęciu w przyszłości takiej pracy.

Zapotrzebowanie na opiekunki w związku ze starzeniem się społeczeństwa niemieckiego i rośnie z roku na rok. Dlatego warto jest dbać o swoje prawa i negocjować dobre warunki pracy, gwarantujące dobrej jakości opiekę dla Twoich podopiecznych.

Biorąc pod uwagę, że w opiece całodobowej w większości pracują kobiety, w broszurze używana jest forma żeńska, która również dotyczy mężczyzn.

Dziękujemy dr. Sylwii Timm za jej wsparcie eksperckie przy przygotowaniu tej broszury.

Dr Adam Rogalewski

Doradca w projekcie „Sprawiedliwe warunki pracy: Dostęp do sprawiedliwych warunków pracy dla pracowników delegowanych poprzez udzielanie informacji i współpracy w wybranych sektorach” z ramienia OPZZ.

Najważniejsze informacje prawne o delegowaniu w opiece całodobowej

Delegowanie pracowników

Delegowanie w ramach świadczenia usług w Unii Europejskiej co do zasady polega na tym, że pracodawca z jednego kraju członkowskiego UE (np. z Polski) wysyła pracownika na pewien okres do pracy w innym państwie członkowskim (np. w Niemczech).

W przypadku opieki domowej oddelegowana opiekunka pozostaje nadal pracownikiem polskiej firmy, która wysłała ją za granicę, a jej pobyt za granicą w ramach wykonywanej usługi opiekuńczej w domu prywatnym w Niemczech jest tymczasowy.

Należy zwrócić uwagę na to, że przepisy unijne dotyczące delegowania przyjmują szeroką definicję pracownika oddelegowanego. W związku z czym przepisy chroniące prawa pracownicze mają zastosowanie zarówno do osób, które zostały oddelegowane na podstawie umowy o pracę, jak i innych umów cywilnoprawnych takich jak np. umowa zlecenie lub umowa o dzieło.

W szczególności dotyczy to prawa do:

- minimalnej stawki wynagrodzenia,
- maksymalnego wymiaru czasu pracy,
- minimalnego wymiaru urlopu wypoczynkowego i przerw w pracy,
- bezpieczeństwa i zdrowia w pracy,
- ochrony kobiet w ciąży i w połogu,
- równego traktowania mężczyzn i kobiet.

Okres delegowania

Delegowanie do pracy za granicą jest ograniczone w czasie. Okres delegowania nie powinien być dłuższy niż 24 miesiące.

Delegowanie nie może być wykorzystywane przez firmy jako stała forma świadczenia usług poprzez powtarzające się delegowanie różnych opiekunek na te same stanowiska pracy u tej samej rodziny, w celu realizacji tych samych zadań lub celów.

Jeśli kolejne delegowanie dotyczy tej samej opiekunki/opiekuna, tej samej firmy/pracodawcy i tego samego państwa członkowskiego, konieczna jest co najmniej 2-miesięczna przerwa między delegowaniami. Przepisy stanowią jasno, że krótka przerwa w wykonywaniu pracy za granicą, bez względu na jej przyczynę (powrót do kraju ze względu na chorobę, szkolenie w firmie lub wykorzystanie urlopu), nie jest traktowana jako przerwa w okresie delegowania.

Płaca minimalna

Zgodnie z przepisami dyrektywy o delegowaniu pracowników Twoje wynagrodzenie nie może być niższe niż obowiązujące w danym państwie wynagrodzenie minimalne lub obowiązujące tam wynagrodzenie określone na podstawie powszechnie wiążących układów zbiorowych w sektorze opiekuńczym.

Od 1 stycznia 2019 roku stawka wynagrodzenia minimalnego w Niemczech wynosi 9,19 Euro za godzinę brutto. Pamiętaj, że masz zagwarantowane prawo co najmniej do takiej stawki i że stawka ta ma również zastosowanie w przypadku opiekunek oddelegowanych przez firmę na podstawie umowy zlecenia.

Maksymalny wymiar czasu pracy

Nie możesz pracować dłużej niż 8 godzin dziennie i 48 godzin w tygodniu. Istnieje możliwość wydłużenia czasu pracy do 10 godzin dziennie, pod warunkiem, że w okresie 24 tygodni

lub 6 miesięcy średnia czasu pracy nie będzie przekraczać 8 godzin dziennie.

Poza tym masz prawo do przynajmniej jednego dnia w tygodniu wolnego od pracy.

Przerwy w pracy

W przypadku 8-godzinnego dnia pracy masz prawo do 30 minutowej przerwy w pracy, z której najpóźniej możesz skorzystać po 6 godzinach pracy. W przypadku dnia pracy dłuższego niż 9 godzin przysługuje Ci i 45-minutowa przerwa.

Przerwa jest bezpłatna i nie podlega zaliczeniu do czasu pracy.

Minimalny wymiar rocznego urlopu wypoczynkowego

Bez względu na to czy jesteś oddelegowana na podstawie umowy o pracę czy na podstawie zlecenia przysługuje Ci płatny urlop wypoczynkowy w wymiarze 24 dni roboczych. Do dni roboczych zalicza się wszystkie dni kalendarzowe (także soboty) oprócz niedziel i dni ustawowo wolnych od pracy.

Ewidencja czasu pracy

Niestety w pracy w opiece pojawiają się nadużycia rozliczaniu godzin czasu pracy. Często polskie i niemieckie agencje twierdzą, że w przypadku opieki całodobowej nie mamy do czynienia z pracą przez 24 godziny na dobę tylko z pozostawianiem przez pewną jej część w dyspozycji, a ta jako taka nie jest pracą. Dlatego agencje oczekują od Ciebie podpisania rozliczenia czasu pracy, który nie uwzględnia wszystkich przepracowanych faktycznie przez Ciebie godzin. Również czas pracy w nocy (np. wstawanie, żeby odprowadzić podopiecznego do toalety) bardzo często nie jest uznawane przez agencje jako czas pracy. Jest to jednak wątpliwe z punktu widzenia prawnego i jeśli mu-

siałaś wstawać do podopiecznego w nocy to zalicza się go do Twojego czasu pracy.

Z tego powodu nie powinnaś podpisywać rozliczenia czasu pracy, który zaniża lub w jakikolwiek sposób nie dokumentuje faktycznie przepracowanych przez Ciebie godzin pracy. Jeśli nie jest to możliwe, bo pracodawca grozi Ci zwolnieniem to staraj się prowadzić swój własny notatnik, w którym będziesz dokumentować swój czas pracy. Może to się przydać w przypadku postępowania sądowego.

Bezpieczeństwo i higiena pracy

Ponieważ w Niemczech brak jest przepisów prawnych regulujących ochronę bezpieczeństwa i higieny pracy wykonywanej w domach prywatnych do umów zawartych z polskimi agencjami mają zastosowanie polskie przepisy bhp.

Koszty podróży, wyżywienia i zakwaterowania

W przypadku oddelegowania firma może pokryć koszty Twojej podróży, wyżywienia i zakwaterowania.

W praktyce agencje delegujące do pracy w Niemczech zobowiązują rodziny niemieckie, na podstawie zawieranych z nimi umów, do zapewnienia Ci bezpłatnego zakwaterowania, bezpłatnego wyżywienia oraz zwrotu kosztów podróży.

W praktyce nie jest to najlepsze rozwiązanie. Opiekunki skarżą się często na brak wystarczającej ilości pożywienia lub na ich złą jakość, a także na katastrofalne warunki zakwaterowania (np. na nieogrzewanym poddaszu, w suterenie z brakiem dostępu do łazienki lub wspólnie w jednym pokoju z podopiecznym). Jeżeli z tego powodu istnieje zagrożenie dla Twojego zdrowia lub życia, powiadom o tym agencję i żądaj niezwłocznego podjęcia działań w celu zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków zatrudnienia.

Pamiętaj, że koszty podróży, zakwaterowania i wyżywienia stanowią dodatek do minimalnej stawki wynagrodzenia, a więc nie podlegają wliczeniu do wynagrodzenia.

Czytaj uważnie co podpisujesz i nie wyjeżdżaj do Niemiec bez umowy

Wydaje się oczywistym, że należy czytać umowę o pracę czy zlecenia przed jej podpisaniem, ale doświadczenie doradców udzielających porad opiekunkom i opiekunom osób starszych pokazuje coś innego. Nie jedź do Niemiec przed podpisaniem umowy, nawet jeśli namawia Cię do tego agencja. Jeśli tej agencji naprawdę zależy na podjęciu przez Ciebie pracy to powinna ona wysłać taką umowę nawet za pośrednictwem poczty elektronicznej.

W przypadku umowy o pracę pracodawca musi przedstawić pracownikowi najważniejsze warunki umowy w dniu rozpoczęcia pracy. W przypadku umowy zlecenia nie ma takiego obowiązku.

Doświadczenie życiowe pokazuje również, że jeśli agencja nie przesłała Ci umowy przed rozpoczęciem pracy, to będzie czyniła trudności przesłaniem Ci jej także po rozpoczęciu pracy. Pamiętaj, że przy braku umowy sąd będzie miał problemy przy ustaleniu warunków pracy oraz - co najważniejsze - czasu pracy i wynagrodzenia.

Musisz również sprawdzić, czy agencja działa legalnie w Polsce. Możesz to zrobić za darmo przez Internet odwiedzając stronę Krajowego Rejestru Sądowego:

www.ekrs.ms.gov.pl/web/wyszukiwarka-krs/strona-glowna/

Warto również sprawdzić, czy agencja należy do organizacji pracodawców zrzeszających agencje, należących do Rady Dialogu Społecznego. Na przykładą taką jest Stowarzyszenie Agencji Zatrudnienia SAZ, które posiada sekcję agencji opieki. Tutaj jej adres:

www.saz.org.pl/czlonkowie/sekcja-agencji-opieki/

Warto również sprawdzić, czy agencja, która ma być naszym pracodawcą/ zleceniodawcą ma stronę internetową z adresem firmy, numer telefonu itd. Należy unikać za wszelką cenę tak zwanych firm krzaków.

Umowy zawierane z polskimi agencjami powinny być napisane w języku polskim. Jeśli agencja, która Cię deleguje przedstawia Ci umowę w języku niemieckim nie podpisuj jej i poproś o umowę w języku polskim.

Postanowienia umowy

Należy również sprawdzić co jest napisane w umowie zlecenia czy umowie o pracę. Szczególną uwagę należy zwrócić na umowę zlecenia gdyż istnieje domniemanie, że strony są równorzędnymi partnerami, którzy zgodnie godzą się na zawarte w niej postanowienia. Dodatkowo przy umowie zlecenia nie ma ograniczeń co do wysokości kar oraz zakazu konkurencji. Dlatego nawet jeśli w umowie zawarto wygórowaną karę umowną to podpisując ją będzie nam trudno udowodnić w sądzie, że się na nią nie zgodziliśmy.

Czas pracy, jak również stawka godzinowa, są także bardzo ważne (zobacz: czas pracy i godziny pracy). Co do zasady powinnaś pracować 40 godzin tygodniowo, jeśli będziesz mieszkała razem z podopiecznym. Powinnaś także otrzymywać minimalną stawkę godzinową w Niemczech, która w roku 2020 wynosi 9,19 Euro brutto za godzinę.

Istnieją też umowy zlecenie, w których - oprócz wykonywania opieki - agencja oczekuje od nas prac związanych z promowaniem tej agencji poprzez między innymi rozdawaniem ulotek lub podpisywania dwóch umów o wykonywanie opieki w Niemczech oraz rozdawanie ulotek w Polsce. Radzimy nie podpisywać takich umów.

Radzimy podpisywać tylko takie umowy, które zawierają obowiązki związane tylko z wykonywaniem opieki oraz zawierają zadania, którą możemy i chcemy wykonać. Jeśli agencja już przy podpisywaniu umowy wymaga od nas wykonywania zadań nie związanych z opieką to jest wielce prawdopodobne, że w przyszłości wystąpią problemy związane z realizacją takiej umowy.

Umowa o pracę a umowa zlecenie

Opiekunki osób starszych są z reguły delegowane albo na podstawie umowy o pracę albo na podstawie umowy zlecenia.

Umowa o pracę regulowana jest przepisami kodeksu pracy, umowa zlecenie podlega przepisom kodeksu cywilnego.

Umowa zlecenie zapewnia mniejszą ochronę prawną dla pracownika, ponieważ w rozumieniu prawnym przy umowie zlecenia obie strony są równymi partnerami. Oczywiście jest, że w praktyce tak nie jest, ale to rozróżnianie jest niezwykle ważne z punktu widzenia egzekwowania swoich praw. Przykładowo, w umowie zlecenie nie ma ograniczeń co do kary umownej i zakazu konkurencji. W przypadku umowy o pracę z pewnymi wyjątkami, każde potrącenie z wynagrodzenia nie może być dokonane bez zgody pracownika, jak również mają do nich zastosowanie przepisy ochronne dotyczące terminów (okresy wypowiedzenia) i możliwości zwolnienia z pracy.

Zachęcamy zatem do zawierania z agencją umowy o pracę, nawet jeśli wynagradzanie na jej podstawie będzie niższe niż przy umowie zlecenie. Umowa o pracę zapewnia Ci więcej praw i nakłada większe obowiązki na delegującą Cię agencję.

Zaświadczenie A1

Zaświadczenie A1 jest jednym z najważniejszych dokumentów jakie osoba delegowana powinna posiadać ze sobą w Niemczech. Zaświadczenie A1 jest wydawane w celu potwierdzenia, prawu jakiego kraju podlega osoba delegowana w kwestii zabezpieczenia społecznego (ZUS). Osoba delegowana jest ubezpieczona w państwie, w którym zostało wydane zaświadczenie. W praktyce zaświadczenie A1 wydawane przez polski ZUS stwierdza, że jesteś ubezpieczona w Polsce i Twoje składki na ubezpieczenia społeczne odprowadzane są przez agencję do ZUS w Polsce. Zaświadczenie to stwierdza również, że nie jesteś zatrudniona „na czarno”. Dlatego często niemieckie organy kontroli będą prosiły o przed-

stawienie przez Ciebie w pierwszej kolejności właśnie formularza łącznie z umową o pracę/ umową zlecenia. Co do zasady to agencja (Twój pracodawca/ zleceniodawca) składa wniosek do ZUS o wystawienie zaświadczenia A1, wypełniając odpowiedni formularz. Zaświadczenie to może jednak być również wydane na Twój wniosek.

Praca za granicą bez ważnego zaświadczenia A1 jest traktowana jako praca „na czarno”, podlega ściganiu przez odpowiednie urzędy i nałożona jest na nią wysoka kara grzywny. Dlatego niezwykle ważne jest, żeby agencja wystąpiła o to zaświadczenie przed Twoim wyjazdem do Niemiec i abyś je posiadała podczas pracy w Niemczech.

Złożenie wniosku o wydanie zaświadczenia A1 można dokonać drogą elektroniczną.

Składki na ubezpieczenie społeczne

W razie wątpliwości czy agencja odprowadza za Ciebie odpowiednie składki na ubezpieczenie społeczne radzimy skontaktować się z najbliższym oddziałem ZUS. Można to zrobić również za pomocą Internetu, rejestrując się Platformie Usług Elektronicznych ZUS pod adresem:

www.zus.pl/pue/rejestracja

Wypadek przy pracy

Tak jak w Polsce, każdy wypadek w pracy należy bezpośrednio zgłaszać zatrudniającej nas agencji. Agencja bez względu na to czy jesteś zatrudniona na podstawie umowy o pracę czy umowy zlecenie musi płacić składki na ubezpieczenie wypadkowe. Formularz A1 potwierdza to zobowiązanie.

Jeśli uległaś wypadkowi przy pracy, poinformuj leczącego Cię lekarza, że wypadek i obrażenia miały miejsce w miejscu pracy. Jeśli nie mówisz wystarczająco dobrze po niemiecku, domagaj się

w szpitalu osoby mówiącej po polsku. Jeżeli w wyniku wypadku przy pracy lekarz stwierdził niezdolność do pracy i wydał zaświadczenie lekarskie, masz prawo do otrzymania świadczenia z ubezpieczenia wypadkowego w Polsce.

Dalsze informacje na temat wypadków przy pracy: www.pip.gov.pl.

Zasiłek chorobowy i choroba

Radzimy wyrobić Europejską Kartę Ubezpieczenia Zdrowotnego, która przyda nam się podczas podróży zagranicę. Kartę wyrobić można w najbliższym oddziale Narodowego Funduszu Zdrowia. .

Kontynuacja wypłaty wynagrodzenia w czasie choroby jest możliwa tylko w przypadku posiadania umowy o pracę.

Jeśli nie możesz pracować, bo chorujesz albo miałaś wypadek przy pracy, musisz od razu zwrócić się do lekarza, który wystawi Ci zwolnienie. Zaświadczenie o niezdolności do pracy musisz niezwłocznie przekazać agencji.

Przekroczenie uprawnień

Warto pamiętać, że Twoja praca polega na opiece, ale nie opiece medycznej. Nawet jeśli w Polsce jesteś pielęgniarką nie zgadzaj się na zadania, które związane są z wyspecjalizowaną opieką medyczną, jeżeli nie masz zrobionej w Niemczech nostryfikacji Twojego dyplomu a jesteś zatrudniona tylko jako opiekunka. Robienie zastrzyków, zmiana opatrunków, sztuczne odżywianie, podawanie leków i podobne czynności z zakresu pielęgniarstwa nie należą do zadań opiekunki domowej.

Pamiętaj, że podejmując się czynności, które nie leżą w granicach Twoich kompetencji zawodowych narażasz się na konsekwencje prawne, także karne.

Pomoc w przypadku przemocy psychicznej i fizycznej

Jeżeli jesteś ofiarą przemocy fizycznej lub psychicznej, najszybciej jak to możliwe zgłoś się na policję i złóż doniesienie (nr tel.: 110). Połączenie można zrealizować także z telefonu komórkowego z wyczerpanym limitem rozmów na karcie. Ponadto powinnaś powiadomić o tym fakcie swojego pracodawcę lub zleceniodawcę.

Jednocześnie możesz zgłosić się do lokalnej lub ogólnoniemieckiej poradni zajmującej się pomocą dla ofiar przemocy

Pod numerem 08000 116016 działa telefon zaufania w przypadkach „Przemocy wobec kobiet“ czynny całą dobę, także w weekendy i dni świąteczne, a więc przez 365 dni w roku.

Połączenie z telefonem zaufania jest bezpłatne. Z pomocy można skorzystać nawet używając telefonu komórkowego z wyczerpanym limitem rozmów na karcie. Porady są udzielane w 17 językach:

www.hilfetelefon.de

Dalsze informacje

Zachęcamy do odwiedzenia strony internetowej projektu:

www.fair-arbeiten.eu/pl/

Informacji o projekcie na stronie OPZZ:

www.opzz.org.pl

Stronie na Facebooku biura porad OPZZ

www.facebook.com/delegowanieopieka/

Gdzie szukać bezpośredniej pomocy?

Punkt konsultacyjny dla opiekunów i opiekunek osób starszych delegowanych do pracy do Niemiec w OPZZ.

OPZZ- pokój 210

Ul. Kopernika 36/40 00-924 Warszawa

Telefon: 0048 502 391 672

Email: opieka@opzz.org.pl

Godziny otwarcia od poniedziałku do piątku od 9:00 do 17:00.
Telefonicznie od 9:00 do 17:00

Oraz doradców w Niemczech w projekcie Faire Mobiltät. Doradcy mówią po polsku.

Berlin:

Telefon: +49 30 21 240 549

berlin@faire-mobilitaet.de

Kilonia:

Telefon: +49 431 51951667/8

nord@faire-mobilitaet.de

Oldenburg:

Telefon: +49 441 9249012 /19

oldenburg@faire-mobilitaet.de

Dortmund:

Telefon: +49 231 18 99 87 97
dortmund@faire-mobilitaet.de

Frankfurt n/Menem:

Telefon: +49 69 27297566/7
frankfurt@faire-mobilitaet.de

Norymberga:

Telefon: (Oskar Brabanski, DGB) +49 159 06393341
brabanski@faire-mobilitaet.de

Stuttgart:

Telefon: +49 711 12093635
stuttgart@faire-mobilitaet.de

