

ポーランドの雇用制度 (2019年)

(2019年3月)

日本貿易振興機構(ジェトロ)

ワルシャワ事務所

ビジネス展開支援部・ビジネス展開支援課

報告書の利用についての注意・免責事項

本報告書は、日本貿易振興機構（ジェトロ）ワルシャワ事務所が現地法律事務所 Dentons 法律事務所に作成委託し、2019年3月に入手した情報に基づくものであり、その後の法律改正などによって変わる場合があります。掲載した情報・コメントは作成委託先の判断によるものですが、一般的な情報・解釈がこのとおりであることを保証するものではありません。また、本報告書はあくまでも参考情報の提供を目的としており、法的助言を構成するものではなく、法的助言として依拠すべきものではありません。本報告書にてご提供する情報に基づいて行為をされる場合には、必ず個別の事案に沿った具体的な法的助言を別途お求めください。

ジェトロおよびDentons 法律事務所は、本報告書の記載内容に関して生じた直接的、間接的、派生的、特別の、付随的、あるいは懲罰的損害および利益の喪失については、それが契約、不法行為、無過失責任、あるいはその他の原因に基づき生じたか否かにかかわらず、一切の責任を負いません。これは、たとえジェトロおよびDentons 法律事務所が係る損害の可能性を知らされていても同様とします。

本報告書に係る問い合わせ先：

日本貿易振興機構（ジェトロ）
ビジネス展開支援部・ビジネス展開支援課
E-mail：BDA@jetro.go.jp

ジェトロ・ワルシャワ事務所
E-mail：pow-info@jetro.go.jp

JETRO

本報告書作成委託先：

Dentons 法律事務所
ジャパン・プラクティス
rondo ONZ 1, 00-124 Warszawa
Poland
Tel:(+48) 22 2425 298
japandesk.europe@dentons.com

| |
|----|
| 目次 |
|----|

| | |
|--------------|----|
| 基本原則 | 1 |
| 組織と機関 | 1 |
| 雇用契約に関する概要 | 1 |
| 雇用契約の種類 | 2 |
| 雇用契約の終了 | 3 |
| 解雇に対する特別な保護 | 3 |
| 定年退職 | 3 |
| 労働時間 | 4 |
| 時間外労働 | 5 |
| 出張 | 6 |
| 労働組合および労使協議会 | 7 |
| 休暇と特別休暇 | 7 |
| 病気休暇 | 8 |
| 育児休暇等 | 9 |
| 賃金 | 10 |
| 退職金 | 11 |
| 源泉徴収 | 11 |
| 社会保障 | 11 |
| 追加手当 | 12 |
| 外国人の雇用 | 13 |
| 内部規程 | 13 |
| 採用募集ルール | 14 |
| 差別禁止 | 14 |
| 監視と個人データ保護 | 15 |
| 労働紛争 | 15 |
| 付属表 | 17 |

ポーランドの雇用制度（2019年）

基本原則

ポーランドにおける雇用規制は、1974年6月26日に制定された改正労働法典（以下「労働法典」）に基づいています。労働法典は、ほかの関連法令とあわせて雇用主と従業員の関係を規律し、労働者に不利益となる変更はできないという労働者保護の基本原則を定めています。雇用契約、労働協約、その他の内部規程およびその付則においては、労働法典その他一般に適用される関連法令よりも低い労働条件を定めることはできません。一般に適用される関連法令よりも労働者にとって不利益な定めは無効とされ、優先して提供される法令の基準がこれに取って代わることとなります。

組織と機関

国立労働監査機関（Państwowa Inspekcja Pracy）

国立労働監査機関は、職場における労働法の遵守を監督し、監査の実施や労働法の規制を遵守していない雇用主に罰金を科す権限を有します。

社会保険庁（Zakład Ubezpieczeń Społecznych）

社会保険庁は、社会保障制度を所管する機関であり、社会保障分野に関する法令の遵守を検証するために、会社に対して監査を実施する権限を有します。

雇用契約に関する概要

雇用契約に署名することにより、従業員は、雇用主の指示に従って、雇用契約で指定された業務を、雇用主の利益のために雇用主の監督下で行うことに合意します。代わりに、雇用主は従業員に対して金銭的報酬を支払うことを合意します。

当事者が定める契約の名称にかかわらず、雇用契約に該当するか否かは実質により判断されます。また、当事者間の関係が雇用契約の特徴を備えている間は、雇用契約を民法上の契約（例えば、委任契約、業務委託契約、特定の業務に関する請負契約）に置き換えることは法律上禁じられています。

雇用契約で最低限定めるべき内容は、労働法典に定められています。雇用契約においては、契約の当事者、契約の種類、署名の日付、並びに業務および給与の条件が定められなければなりません。特に、業務および給与の条件としては、業務の種類、勤務地、業務内容に対応した給与を定める必要があり、これらには、業務の指定、所定労働時間および勤務開始日が含まれます。

雇用契約の締結およびいかなる変更も書面で行われなければならない、雇用契約が書面で締結されていない場合、雇用主は、勤務開始日までに、契約の種類および条件に関連する取り決めに書面により従業

員に確認しなければなりません。もっとも、書面により契約文言を確認することは雇用主の責任に過ぎず、口頭による雇用契約も、有効かつ拘束力のあるものであることには注意が必要です。

1999年10月7日に制定された改正ポーランド語法は、従業員がポーランド居住者であり、その業務がポーランドで履行されるものである場合、雇用契約に関連するすべての書類（雇用契約書や内部規程等）はポーランド語で記載されることを義務付けています。この義務は、バイリンガル版（例えば、ポーランド語と英語併記）の雇用契約書の作成を禁止するものではありませんが、内容に齟齬がある場合はポーランド語版が優先します。

雇用契約の種類

労働法典は、以下の種類の雇用契約を列挙しています。

- 無期雇用契約
- 有期雇用契約
- 試用期間の雇用契約

有期雇用契約

有期雇用契約に基づく雇用期間は 33 カ月を超えてはならず、同一当事者間でこの契約を締結できる回数は 3 回までとされています。33 カ月の期間が経過した時点、または合計の有期雇用契約の締結数が 3 回を超えた場合、その時から当事者は無期雇用契約を締結したものとみなされます。なお、最短の契約期間について定めはありません。

試用期間の雇用契約

試用期間は最大 3 カ月間、原則として、試用期間の雇用契約は、当該従業員と雇用主の間で一度だけ締結することができます。同じ従業員と二度目の試用期間の雇用契約は、例外的に、異なる種類の業務のために採用する時、または同じ雇用主との最終の雇用契約が終了してから 3 年が経過した後に締結できるとされています。試用期間の雇用契約書は、無期雇用契約書とは別に作成するようにし、無期雇用契約書に試用期間の文言を含めて作成されないような実務運用をお勧めします。試用期間の経過後、当事者は、有期または無期雇用契約を締結することができます。

雇用契約の終了

労働法典は、雇用契約のいかなる当事者も、通知によりそれを終了する権利を有することを定めています。試用期間の雇用契約における通知期間は、次のとおりです。

- 試用期間が 2 週間を超えない場合は 3 営業日
- 試用期間が 2 週間を超え 3 カ月未満の場合は 1 週間
- 試用期間が 3 カ月の場合は 2 週間（試用期間は 3 カ月を超えることはできません。）

無期雇用契約および有期雇用契約における通知期間は、次のとおりです。

- 雇用されて 6 カ月未満の従業員の場合は 2 週間
- 雇用されて 6 カ月以上 3 年未満の従業員の場合は 1 カ月
- 雇用されて 3 年以上の従業員の場合は 3 カ月

通知の有無にかかわらず、無期雇用契約の終了に際しては、雇用主は終了理由を記載した書面を発行しなければなりません。有期雇用契約の終了は、理由なく行うことが可能です。終了理由は、実際の事実であり、真実かつ正確なものでなければなりません。そうでない場合、終了が無効とされる可能性があります。他方、通知により雇用契約を終了させる従業員は、雇用主に正当な理由を示す必要はありません。

雇用契約は、雇用主または従業員による通知を要することなく（即時に効力を伴って）終了する場合があります、その理由となり得るものは、当事者に応じて労働法典に列挙されています。

解雇に対する特別な保護

雇用法はいくつかの場合において、解雇からの従業員の保護を定めています。具体的には（i）妊娠、（ii）正当な欠勤（例えば、病気や休暇）、（iii）親権に関連した休暇、（iv）予備定年（すなわち定年に達する 4 年前、下記参照）、（v）労働組合の決議により選任された労働組合の管理職への就任、（vi）労使協議会のメンバーへの就任、（vii）国立労働監査官の職務遂行などを理由とする解雇について保護が定められています。

定年退職

ポーランドにおける定年退職（年金受給開始年齢）は、男性が 65 歳、女性が 60 歳です。ただし、これらの年齢に達したとしても退職する法的義務はありません。

定年退職する従業員は、1 カ月分の給与に相当する退職金を受け取る権利を有します。

労働時間

労働時間制度

労働時間制度は、労働時間算定基準、給与算定期間および労働時間の算定基準制度の導入方法を定める労働時間体系を組成する制度を意味します。

勤務時間スケジュール

勤務時間スケジュールは、特定の日、週、月における労働時間を計画する方法を意味します。

計算期間

計算期間は、労働時間算定基準に従って、雇用主が従業員の労働時間を精算しなければならない連続した週または月の期間を意味します。

労働時間算定基準

労働時間算定基準は、与えられた時間枠（日、週、月）内における、当該従業員の最大の労働時間として理解されるべきものを意味します。

原則、基本労働時間制度においては、4カ月以内の当該計算期間中の労働時間は、1日8時間、1週を平均5日間として週に平均40時間を超えることはできません（この計算期間は、場合によっては最大12カ月まで延長することが許される場合があります。）。当該計算期間内の週の労働時間は、平均48時間（時間外労働を含む）を超えてはなりません。

ここでいう基本労働時間制度とは、労働法典で定められている標準の労働時間制度を意味します。

すなわち、団体交渉協定（Układ Zbiorowy Pracy）、就業規則（Regulamin Pracy）、告示（obwieszczenie）、または雇用契約で別段の定めがない限り、従業員は基本労働時間制度に従い労働することとなります。基本労働時間制度を確立するために必要な手続はありません。

会社において、ほかの労働時間制度が確立されている場合、その適用条件は、団体交渉協定、就業規則、または告示で詳細に定めなければならず、これにより、該当する従業員に、いかなる労働時間制度が適用されるかについて疑義を生じなくすることが重要です。

ほかの一般的な労働時間制度は、案件ベースの労働時間制度です。

案件ベースの労働時間制度は、労働法典により定められている柔軟な制度です。この制度では、従業員は、雇用主の継続的な管理なく、雇用主が指定した案件に取り組みます。従業員は、自ら作業を計画し、一般には作業日の始期および終期や休憩を自ら定めます。この制度においては、従業員の労働時間ではなく、案件の遂行に重点が置かれています。

一般的に、案件ベースの労働時間制度は、継続的に業務に従事するわけではない従業員または業務に高度な共同作業を必要としない従業員に適用されます。例えば、営業担当者、IT 技術者、コンサルタントなどがこれに該当します。

委託案件は、基本労働時間内で実行可能な範囲に定められる必要があり、給与算定期間内の従業員の労働時間が、(i)1 日 8 時間、(ii) 1 週間の労働日数を平均 5 日とした週の平均労働時間が週 40 時間を超えてはいけないことを意味します。

なお、従業員に適用される労働時間体系に関係なく、従業員は、1 日最低 11 時間、週に 35 時間の中断のない休息を与えられます。シフト勤務の場合、特別な事由がある場合には、週に 24 時間に制限することは可能とされています。

勤務時間スケジュールは、書面または電磁的記録により作成することができ、給与算定期間すべてを網羅する必要はありませんが、少なくとも 1 カ月分は作成する必要があります。雇用主は、従業員が勤務を開始する少なくとも 1 週間前に、勤務時間スケジュールを当該従業員に告知する必要があります。

時間外労働

概要

基本労働時間を超えて行われる従業員を拘束する業務は時間外労働となります。

以下の各場合に時間外労働が認められています。

- 人命もしくは健康を守るため、財産もしくは環境を守るため、または故障を修復するために緊急活動が必要な場合
- 雇用主の特別な要請がある場合

ただし、次の従業員には、時間外労働が認められていません。

- 人の健康に有害な物質について、最大許容濃度および最大被照射量を超える職場で雇用されている従業員
- 妊娠中の女性および 4 歳未満の子供を育てる女性（明示的に時間外労働に同意していない者）
- 未成年者（18 歳未満の従業員）

雇用主に代わる職場の管理監督者は、時間外労働に対する報酬および手当を受領する権利はありません。一般的な営利企業において、役員会の役員および財務責任者がこれにあたります。組織・部署単位の管理監督者は、日曜または祝日に勤務しても、これらのための代替休暇を認められておらず、その他の方法で特別に報酬が与えられていない場合には、時間外労働の追加報酬を受領することができます。

時間外労働の法定上限は、暦年あたり 150 時間です。雇用契約に定めがない場合でも、団体交渉協定または就業規則で定めることにより、暦年あたり 416 時間まで上限を引き上げることが可能です。もっ

とも、いずれの場合も、時間外労働を含む従業員の週ごとの労働時間は、週平均 48 時間を超えることはできません。

時間外労働手当

時間外労働には、通常の報酬に加えて、従業員に以下の額の手当が支給されなければなりません。

- 夜間、日曜、祝日に行われた時間外労働に対する報酬として 100%の額、および日曜または祝日の時間外労働に対する補償としての休暇
- 通常の勤務日に行われた時間外労働に対する報酬として 50%の額

時間外労働と代替休暇

休暇は、手当の代わりに時間外労働の補償として与えることができます。従業員の申請により代替休暇が与えられた場合、時間外労働時間と同じ時間分の代替休暇が与えられることとなります。雇用主の要請で休暇が与えられる場合、雇用主は、時間外労働時間 1 時間につき休暇 1.5 時間（90 分）で計算された休暇時間を与えなければなりません。

出張

出張手当

従業員は旅費と宿泊費の払い戻しを受ける権利があります。雇用主が出張中に食事を提供しない場合、その従業員は日当の支払いを受ける権利があります。ポーランド国内の出張のための 1 日あたりの最低額は、1 日あたり 30 PLN（約 7 ユーロ）です。ポーランド国外の出張の 1 日あたりの額は、国により異なり、1 日あたり 40～60 ユーロです。雇用主は、給与規程または雇用契約において、ポーランド国外出張の日当金額を異なる方法で定めることができます。ただし、1 日あたりの金額がポーランド国内出張の 1 日あたりの金額を下回ることはできません。

出張と労働時間

出張中は、実際に仕事をした時間のみが従業員の労働時間として扱われます。例えば、従業員が数時間の移動のみで仕事をしなかった場合には、そのような時間は労働時間とみなされません。ただし、従業員の基本労働時間内に出張が発生する場合は、その時間を労働時間として扱う必要があります。

出張中の時間外労働は、従業員が 1 週間平均で 40 時間以上、1 日 8 時間以上業務を行った場合に発生する可能性があります。出張のための移動に費やす時間が、自動的に従業員の時間外労働となるわけではありません。

もともと、従業員が出張のための移動中に仕事をしないため（例：夜間飛行）、出張時間が勤務時間にカウントされない場合であっても、従業員には、出張後に少なくとも 11 時間の中断のない休息が与えられなければならない点には注意が必要です。

労働組合および労使協議会

従業員と民法上の契約者は労働組合を結成することが認められています。労働組合は、法律に基づき、3～7 人の創立委員会委員を任命し、最低 10 人の資格ある構成員の決議により設立することができます。

労働組合の主な機能は、(i) 個人的または集団的事項において雇用主に対して従業員を代表する、(ii) 職場の機能を管理する、および (iii) 従業員の権利を保護するというものです。

労働組合の組合員は、多数の権利と恩恵を受けることができます。例えば、労働組合の役員は任期中雇用主の業務から解放され組合業務に専念できる権利があり、雇用主は合意により組合活動に必要なスペースやシステム装置を提供する義務があります。

また、従業員は、雇用主に対して従業員を代表するため、別個の独立した団体である労使協議会を設立することができます。労使協議会は、雇用主が少なくとも 50 人の従業員を雇用し、少なくとも 10% の従業員の発議により設立されます。労使協議会は情報交換の場や諮問的な機能を有します。

休暇と特別休暇

従業員は年次有給休暇を取得する権利を有します。休暇の受給資格は、その従業員の雇用期間またはほかの資格活動への参加の有無により異なります。ほかの資格活動とは、従業員が修了した教育課程などが該当し、例えば、高等教育の修了は 8 年間の雇用期間に相当します。

取得する有給休暇の内容は、次のとおり算定されます。

- 従業員が 10 年間までの雇用および資格活動を完了した場合、各暦年に 20 営業日
- 従業員が 10 年以上の雇用および資格活動を完了した場合、各暦年に 26 営業日

従って、実際には、大学卒業者の従業員は、8 年間の雇用期間相当の資格活動を行っているため、雇用後（大学卒業後）から 2 年後には 26 日間の年次有給休暇を取得することとなります。

初めて雇用された従業員は、当該暦年の各月の勤務後に、法定有給休暇の 1/12 を取得します。

パートタイム従業員の有給休暇は、勤務時間に比例して計算されます。

未使用の有給休暇は翌年に持ち越され、翌暦年の 9 月 30 日までに従業員に付与されなければなりません。

なお、労働法典では「要求に基づく休暇」という制度を定めています。これは、雇用主に、従業員の要求に応じて1年に最大4日の休暇を従業員に付与する義務を定めており、従業員は、休暇日前に連絡をしなくてもこの休暇を取得することができます。この4日間は、年次有給休暇の日数に含まれます。

従業員は、結婚式、出産、または家族の死亡に関連して特別休暇を取得する権利があります。従業員は、結婚式、子供の出産、または、配偶者、子供、親、もしくは継父母の死亡の場合、2日間の特別休暇を取得することができます。また、従業員は、子供の結婚式、または、兄弟姉妹、義父母、祖父母、もしくは扶養家族の死亡の場合は、1日の特別休暇を取得することができます。

雇用主は、伝染病の予防に関する法令に定められている健康診断または予防接種のために従業員に休暇を与えなければなりません。また、献血した従業員は、献血当日に有給休暇を取得することができます。

従業員は、有給休暇を取得した場合、給与を受け取ることができます。給与は、従業員の給与の一部を除き、当該従業員の給与に基づき算定されます。通常、有給休暇の給与は従業員の通常の給与に近い金額となります。

病気休暇

病気休暇

- 病気または怪我の場合、従業員は、遅くとも2日目の欠勤日までに雇用主に対して欠勤の理由とその期間について連絡する必要があります。さらに、電子形式で医療機関から雇用主に直接診断書が提供されない限り、従業員は、雇用主に対して、病気のために働くことができない証拠として医師の診断書を提出しなければなりません。

病気休暇手当

法律では病気休暇期間について、次のような定めがなされています。

- 暦年で、病気による最初の33日間の欠勤（50歳以上の従業員の場合は14日間の欠勤）については、従業員は、内部規程でより高い待遇の定めがない限り、報酬の80%を受領する権利を有します。
- 34日目の欠勤日（50歳以上の従業員の場合は15日目の欠勤日）からは、従業員は、社会保険事務所から支給される疾病手当を受け取ることができます。手当は、従業員の報酬の80%に相当する額です。
- 障害が職場での事故または職業病によって引き起こされた場合、従業員は報酬の100%を社会保障疾病給付として受け取ることができます。
- 妊娠中、就業場所の通勤中の事故または病気休暇を原因として障害が発生した場合、従業員は報酬の100%の疾病手当を受け取ることができます。

育児休暇等

出産休暇

ポーランドでの出産休暇の期間は、従業員が1回で出産する子の数によって異なります。

| 子の数 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5以上 |
|------------|----|----|----|----|-----|
| 出産休暇の期間（週） | 20 | 31 | 33 | 35 | 37 |

従業員は、遅くとも出産予定日の6週間前から出産休暇を取得することができます。

育児休暇

従業員は、さらに32週間の育児休暇を取ることができます。これは父母いずれかの親に付与されるものです。つまり、従業員は20週間の出産休暇と32週間の育児休暇を取得する資格があり、出産による休暇期間は合計1年間となります。

父親の出産休暇

出産後少なくとも14週間の出産休暇を使用した後、母親たる従業員は、出産休暇の残りの権利を放棄することができます。そのような場合、父親たる従業員は、書面の申請により、出産休暇の未使用期間を使用することができます。

父親の育児休暇

さらに、父親たる従業員は、子の生後12カ月までの間、2週間の育児休暇を取得する権利を有します。

保育休暇

合計52週間の出産休暇と育児休暇が終了した後も、両親は、無給の保育休暇を取得することができます。両親は、少なくとも6カ月間の連続雇用期間が経過した後であれば、保育休暇を取得する資格を得ます。保育休暇は、子供が6歳に達する年の年末まで分割して使用することが可能です。休暇の最大期間は36カ月であり、必ずしも出産休暇および育児休暇の直後から利用しなければならないものではありません。

子供の世話をするための休日

14歳までの子供を持つ従業員は、子供の世話をするため、暦年に2日間または16時間の有給休暇を取得することができます。この休暇を利用できるのはいずれか一方人の親のみです。

介護休暇

従業員は、以下の必要がある場合には、介護休暇を取得できます。

- 8歳までの子供について、幼稚園もしくは学校の予期せぬ閉鎖、ベビーシッターの病気、または通常子供の世話をする親の病気の場合
- 最大14歳までの子供の病気またはほかの家族の病気

介護休暇は、診断書または8歳までの子供の世話をする必要性に関する従業員の申告書のいずれかによって確認されることとされています。

介護休暇は、社会保険事務所により、子供の世話をする場合は暦年で最長60日間、家族のほかのメンバーを世話する場合は、暦年で最長14日間手当が支給されます。

賃金

雇用者の基本的な義務は、適切な給料を支払うことにあります。労働法典は、給与について、行われた業務の種類、要求される資格、業務の量と質に応じた方法で計算されるべきであると定めています。給与とそれに関連するすべての要素は、雇用契約に明記されなければなりません。

従業員は、遂行した業務に対して適切な報酬を受ける権利があります。最低月額報酬は法律で定められており、2019年は、2,250ズロチ（約595米ドル、524ユーロ）です。

民法上の契約に基づいて当該会社のために業務を行っている労働者には、少なくとも法定の最低時給が支払われなければならないと、民法上の請負業者の最低時給は、2019年は、14,70ズロチ（約3.80米ドル、3.40ユーロ）です。

雇用主は、差別的な報酬体系を採用することはできず、同じ業務をしている従業員は、同等の報酬を受けられなければならないとされています。

従業員は、業務に対する報酬を放棄すること、またはこの権利を他人に譲渡することはできません。

給与は、毎月、毎週、毎日、さらには1時間ごとに計算することが可能です。給与は、少なくとも月に1回、決まった日に支払われます。支払時期と場所は、給与規程もしくは団体交渉協定で定められているか、または雇用条件通知書により雇用主が決定します。雇用主は、銀行振込による従業員の口座への振込みまたは現金で給料を支払います。ただし、現金支給の場合は、従業員の書面による申請が必要です。

退職金

解雇の唯一の理由が従業員とは無関係な理由にあり（例えば、雇用主の事業再編やポストの清算）、雇用主が 20 人以上の従業員を雇用している場合、解雇された従業員は、契約終了期間までの業務に対する報酬に加え、退職金を受け取る権利を有します。退職金は、当該雇用主との雇用期間により異なり、当該従業員の 1～3 カ月の給与相当額になります。

退職金の総額は、最低給与に関する一般的に拘束力のある法令において、最低給与額の 15 倍を超えることはできないとされています。2019 年は、3 万 3,750 ズロチ（約 8,928 米ドル、7,867 ユーロ）です。

雇用主が、上記の退職金を受け取る権利を有する従業員およびこれに該当しない従業員に対して、さらなる上乗せ退職金を支払うことは可能です。

源泉徴収

雇用主は、各従業員からの年間の所得税前払金を計算し、これを徴収する必要があります。雇用主による前払額は次のとおりです。

- 月収の 18%
年初からの納税者の収入が、第一段階の上限額（8 万 5,528 ズロチ、すなわち約 2 万 2,626 米ドル、1 万 9,936 ユーロ）を超える月までの期間
- 月収の 32%
納税者の収入が上記の金額を超えた月の翌月以降

社会保障

社会保障負担

社会保障負担金は、従業員と雇用主により賄われており、雇用主は従業員が負担すべき社会保障負担金を給与から差し引いてこれを社会保険庁（通称、ZUS）に納付します。現在の負担割合は、以下のとおりです。

| No. | 保険 | 負担割合 | 従業員 | 雇用主 |
|-----|------|-------------|-------|-------------|
| 1. | 年金 | 19.52% | 9.76% | 9.76% |
| 2. | 障害 | 8% | 1.5% | 6.5% |
| 3. | 疾病 | 2.45% | 2.45% | --- |
| 4. | 労働災害 | 0.4 - 3.60% | --- | 0.4% - 3.6% |

さらに、従業員は健康保険の負担（9%）、雇用主は労働基金（2.45%）および保証付従業員給付基金（0.1%）の負担が必要です。

従業員資本計画

ポーランドの雇用主は、従業員資本計画（PPK）を作成する必要があります。PPKは、加入者が60歳に達した後に、加入者に支払われる貯蓄を制度的に累積するよう設計されるものとされています。雇用主は、(i) PPKを設計したうえで、これを管理する金融機関と契約を締結し、(ii) 報酬の最低3.5%（雇用主が1.5%、従業員が2%の資金）を拠出しなければなりません。PPKは2019年に発効した新しい義務であるため、大規模雇用主（250人以上の従業員を雇用する雇用主）は、2019年秋にPPKを創設しなければなりません。2021年までにすべての雇用主がPPKを作成しなければならないとされていることから、今後、より小規模な雇用主を対象が拡大されていく見込みです。

追加手当

通勤手当

労働法典には、通勤費用の負担の定めはありません。雇用主は通勤費用を従業員に支払う必要はありませんが、支給することは可能です。通勤費用に関する規程および支給額は、雇用主が裁量で定めることができます。

例えば、以下のような方法が考えられます。

- 従業員に一定額の通勤手当を支給する。
- 従業員の移動距離に応じて定める通勤手当を支給する。
- 毎月の定期代を支給する。
- 通勤のための交通手段を手配する。

雇用主が毎日の通勤のために手当を支払うこととした場合、この給付は従業員の所得に含まれ、個人所得税および社会保障負担の対象となる点には注意が必要です。

食事手当

労働法典には、すべての従業員に対して食事手当を支給する雇用主の義務を定めていません。しかし、健康に有害な状況で働く従業員のための予防食と飲料に関する定めがあります。これに該当する場合、雇用主は、法律の規定に基づいて、これらの従業員に予防食や飲料を提供する義務があります。

外国人の雇用

一般に、非 EU 市民の雇用には、労働許可の取得が必要です。労働許可の取得に関連するすべての手続義務は雇用主にあります。加えて、外国人は、ポーランドへの滞在資格を付与する有効な書類を取得する義務があり、通常は長期就労ビザまたは一時滞在許可がこれに該当します。

なお、12 カ月間の内、ベラルーシ、ウクライナ、ロシア、ジョージア、またはモルドバの市民を 6 カ月間雇用する場合、雇用主は、労働許可を得る必要はなく簡易な手続を経ることにより雇用が可能です。外国人は、出身国で就労ビザを申請し、雇用主は、当該個人を雇用したことを管轄の職業センターに通知しなければなりません。

内部規程

給与規程

従業員を 50 人以上雇用する雇用主は、給与条件が団体交渉協定の対象とされていない場合、給与規程に給与条件を明記する必要があります。労働組合が存在する場合、その規程の策定には労働組合の承認が必要です。労働組合が存在しない場合、雇用主は従業員と協議することなく規程を導入することができます。

就業規則

組織編制および業務処理に関する規則は、内部規則で定められていなければなりません。50 人以上の従業員を有するすべての雇用主は、就業規則を策定しなければなりません。就業規則は、労働組合が存在する場合、雇用主が労働組合との合意により定め、労働組合が存在しない場合、雇用主は従業員と協議することなく定めることができます。

職場社会福祉基金

与えられた暦年の 1 月 1 日に 50 人以上の正社員を雇用している雇用主は、職場社会福祉基金を設立しなければなりません。基金に関する規程は、労働組合が存在する場合、雇用主が労働組合と共同で策定し、労働組合が存在しない場合、雇用主と従業員代表との合意により策定されます。

2019 年の基金への法定年次拠出額は、従業員 1 人あたり 1,229.30 ズロチです。

50 人未満の正社員を雇用している雇用主は、基金を設立する義務はないものの、従業員に対して特別年次休暇を付与することができ、これを付与しない場合、雇用主は従業員に対して付与しない旨と基金が設立されていないことを告知する必要があります。

団体交渉協定もしくは給与規程に基金に関する定めがある場合、または雇用主に基金の設立義務がなく雇用主が従業員に対して一定の告知をした場合、基金の設立を回避することが可能です。

採用募集ルール

労働法典には、採用募集に関する定めを設けていません。

労働法典は、雇用主が採用活動により収集および処理する可能性のある個人データに関する扱いを規定するのみです。

雇用主は、求職者に対して、以下の個人データを提供するように求めることが可能です。

- 氏名
- 両親の名前
- 生年月日
- 居住地
- 教育
- 専門的な経験

上記個人データは、採用候補者が作成した書面により雇用主に提供されるべきものであり、雇用主は、上記個人データに関する補足文書を求めることが可能です。また、雇用主は、ほかの法令に基づき必要とされる場合にのみほかの個人情報を要求することができます。実際には、雇用主に履歴書を送付することにより採用候補者はこれらの情報の扱いについて同意をしたものと扱われます。

雇用主は、収集し、処理する個人データを処理権限のない者に対する違法な開示から保護するために、適切な措置を講じなければなりません。採用候補者は、自らに関する個人データにアクセスし、自らの判断でこれを修正できます。雇用主は、採用プロセス終了後、採用に至らなかった採用候補者の個人データをデータベースから削除しなければなりません。

さらに、労働法の一般規則に基づいて、採用プロセスは差別的であってはならず、雇用における平等な扱いに関する規定が候補者に適用される点には注意が必要です。

差別禁止

労働法においては、フルタイムおよびパートタイムの雇用（有期または無期）にかかわらず、特に性別、性的志向、年齢、身体障害、人種、国籍または民族的出自、宗教または信仰、政治的信念、労働組合のメンバーシップ、これらに関連する直接的または間接的ないかなる差別も禁じています。

差別的扱いを受けた従業員は、最低 1 カ月の法定最低給与の賠償を受ける権利を有します。

雇用主は、暴力行為を防止する義務を負っています。暴力行為とは、従業員に関連しまたは従業員を対象とする、持続的で長期におよび嫌がらせまたは職務遂行能力の評価を低下させ、屈辱もしくは侮辱または隔離もしくは作業チームからの排除を意図するこれら一切の行為または行動を意味します。

暴力行為により健康を害した従業員は、生じた損害について現金による補償を請求することができます。これらの暴力を原因として雇用契約を解約した従業員は、最低 1 カ月の法定最低給与の補償を受ける権利を有します。

監視と個人データ保護

雇用主は、採用候補者および従業員について、限られた範囲で個人データを処理する権限を有します。データの範囲は労働法典に定められています。雇用主が採用候補者に要求できるデータ（セクション 22 参照）に加えて、雇用主は、従業員に以下の情報も提供するように求めることが可能です。

- 個人識別番号（PESEL）
- 銀行口座番号
- その他の個人データ - 従業員の子供の名前および生年月日を含むデータ（これらのデータが、労働法に従って従業員に与えられている権利を行使するために必要な場合に限る）

雇用主は、収集し、処理する個人データを処理権限のない者に対する違法な開示から保護するために、適切な措置を講じなければなりません。

雇用主は、労働法典に定められた特定の目的の範囲内で従業員を監視することができます。職場で何らかの形の監視制度を用いる雇用主は、内部規則（就業規則）または従業員に対する告示によりそれを定める必要があります。雇用主は、実施の少なくとも 2 週間前までに、当該監視制度を従業員に告知しなければなりません。

労働紛争

労働紛争およびこれに関連する請求は、専門の労働裁判所によって審理されます。訴訟手続は、通常の民事訴訟よりも柔軟です。

請求額が 5 万ズロチを下回る場合、従業員による訴訟の提起は無料で行うことができます。請求額が 5 万ズロチを超える場合、裁判所手数料は請求額の 5% です。従業員は、自ら法廷活動を行うか、(i) 資格を有する弁護士、(ii) 労働組合の代表者、(iii) 国家労働検査官、または (iv) 同じ団体に雇用されているほかの従業員に代理させることが可能です。

訴訟を開始するには、雇用主は、請求の額にかかわらず、5% の裁判所手数料を支払う必要があります。雇用主は、(i) その代理として署名する権限を与えられた者、(ii) 資格を有する弁護士、または (iii) その他の従業員に代理させることが可能です。

手続期間は多くの要因により異なりますが、通常、第一審は 12～36 カ月要します。紛争当事者は、第二審裁判所に控訴することができ、また場合によっては、最高裁判所に上告することも可能です。しかし、第二審の判決は最終的かつ執行可能なものとなります。敗訴当事者は勝訴した当事者の裁判所手数料と（一定の上限はあるものの）法定代理人の手数料を負担しなければなりません。裁判所は、当該事例の判決において、これらの費用の一部または全部の支払いを決定します。

従業員の請求に対する和解は、訴訟前または訴訟中（二審判決が出されるまでの間）に行うことが可能です。ただし、以下のような放棄できない特定の申し立てについては、和解が制限され、またはできない場合があります。

- 賞与および時間外手当を含む業務およびその構成要素に対する報酬の請求
- 不平等な取り扱い（差別）に対する賠償請求
- 団体交渉協定または内部規程に基づく給付金の請求

付属表

ポーランドの雇用制度一覧

| | 制度 | 主な内容 | 根拠法 |
|--------|-----------------|---|--|
| 法令・機関等 | 労働関係法(最上位法) | 労働法典(Labour Code)。雇用に際しての契約条件、雇用環境および被雇用者の権利保護などを包括的に規定する。雇用契約は同法典の規定に則って締結される。雇用契約に法典の規定よりも被雇用者に不利な条項があった場合、その条項は無効とされ、法典の規定が適用される。 | 労働法典(Kodeks Pracy) |
| | 労働関係機関 | ポーランド国立労働監査機関(Państwowa Inspekcja Pracy)。ポーランド議会下院(Sejm)の下部機関で、労働法、特に職業上の安全および健康面に関する規定の順守を監査および監督する。 社会保険庁(Zakład Ubezpieczeń Społecznych)は社会保障制度を所管する。 | 国立労働監督機関法(Ustawa o Państwowej Inspekcji Pracy) |
| | 労使紛争解決のための法的手続き | すべての労働関係紛争は労働裁判所で解決される。 | — |
| 雇用条件 | 雇用契約形態およびその手続き | 雇用契約の形態は、①無期雇用契約、②有期雇用契約、③試用期間のための雇用契約がある。有期雇用契約に基づく雇用期間は33カ月を超えてはならず、同当事者間の契約は3回まで認められる。有期雇用契約期間が33カ月を超えた場合、もしくは3回の契約更新を超えた場合、当事者は無期雇用契約を締結したものとみなされる。 | 労働法典 25 条 |
| | 試用期間 | 無期雇用契約、有期雇用契約では試用期間のための契約が認められるが、試用期間は3カ月を超えてはならない。 | 労働法典 25 条 |
| | 契約の終了 | 一般的に雇用契約は以下の場合に終了する。①当事者間の合意、②一定の通告期間をおいた一方の当事者による宣言、③一方の当事者による通告期間のない宣言(労働法典にある規定を満たした場合にのみ可能)、④契約期間の終了あるいは業務の終了。 契約の終了の方法にかかわらず、雇用主は被雇用者に対し、次の雇用主への参考書類として雇用証明書を発行することが義務付けられている。被雇用者は、この証明書の内容につき異議がある場合は、雇用証明書が発行されてから7日間以内に内容の訂正を要求できる。 | 労働法典 30 条、97 条 |
| | 解雇 | 試用期間のための雇用契約を除く、雇用契約の解雇通告期間は以下のとおり。①勤続期間が6カ月まで:2週間、②6カ月-3年:1カ月、③3年以上:3カ月。通告は書面によって行われ、解雇の理由が付されなければならない。通告期間なしの解雇も一定の条件を満たせば可能である。なお、退職年齢まで4年以内、妊婦、育児休暇中、病欠期間中、労働組合幹部にあたる被雇用者は、解雇に対して特別に保護されている。 | 労働法典 36 条、38 条、39 条、52 条、177 条、186 条 |
| | 定年 | 法定の定年は、男性65歳、女性60歳。 ただし、定年に達したとしても退職する法的義務はなく、定年退職する従業員は、1カ月分の給与に相当する退職金を受け取る権利を有する。 | 社会保険基金からの年金および障害給付に関する法律(Ustawa o emeryturach i rentach z systemu ubezpieczeń społecznych) |
| | 労働組合(職種別)への加入 | 被雇用者は労働組合に加入する権利がある。雇用契約でこの権利を制限することはできない。10人以上の被雇用者の参加で労働組合は結成できる。 | 労働組合に関する法律(1991年5月23日制定)2条、3条、12条 |
| 労働時間 | 労働時間 | 労働時間は週40時間、1日8時間を超えてはならない。例外は労働法典で定められる。継続操業を必要とする産業や公共サービス事業においては、日曜日あるいは祝日の就労が許される。 | 労働法典 129 条、130 条、151 条 |
| | 残業の取り扱い | 規定の時間を超える労働は時間外労働(残業)となる。残業は、①救急・災害救助活動などの業務、②事業の遂行において必要な場合に認められる。残業は1年(暦年)に150時間を超えてはならない。ただし、別途の合意がある場合などは、1年(暦年)416時間まで上限を引き上げることができる。 残業時間を含めた労働時間は、週48時間を超えてはならない。 | 労働法典 131 条、151 条 |

ポーランドの雇用制度一覧

| | 制度 | 主な内容 | 根拠法 |
|------|----------|---|--|
| 休暇制度 | 休暇制度全般 | 勤続年数 10 年未満の場合 20 日間、10 年以上の場合 26 日間取得できる。未消化の有給休暇は翌年の 9 月 30 日まで繰り越しが可能である。 | 労働法典 154 条、155 条 |
| | 病欠 | 給与の 80% が病欠手当として支給される。年間 33 日まで（被雇用者が 50 歳を超える場合は年間 14 日）は雇用主が負担し、それ以降は社会保険事務所が負担する。 | 労働法典 92 条 |
| | 産休 | 産休: 単胎児の場合は 20 週間、多胎児の場合は 31～37 週間。 育児休暇: 6 カ月以上勤務していた場合、6 歳になるまで合計 3 年間取得することが可能である。 | 労働法典 180 条、186 条 |
| | 兵役 | — | — |
| 賃金等 | 最低賃金 | 2019 年の最低賃金は 2,250 ズロチ/月、最低時給は 14.7 ズロチである。 | 最低賃金に関する法律 (2002 年 10 月 10 日) |
| | 時間外手当 | 平日の時間外手当: 基本給の 50% 割増。 夜間・日曜や祝日(営業日を除く)の労働: 100% 割増。加えて日曜または祝日の時間外労働に対する補償としての休暇。 | 労働法典 151.1 条 |
| | ボーナス | 法令の定めはないが、一般的には、給与 1 カ月相当を年 1 回支給する。 | — |
| | 退職金 | 被雇用者が定年退職した場合に、給与 1 カ月相当を支給する。 | 労働法典 92.1 条 |
| | 諸税 | 所得税は累進課税を採用している。税率: 18%、32% の 2 段階。 | 個人所得税法 |
| 付加給付 | 食事手当 | 炭鉱や建設現場など、健康に有害で不快感をもたらす労働環境の中で働く被雇用者に対しては、一般的に予防食、回復を早める食事の提供を労使協定などによって定める。 | 労働法典 232 条 |
| | 通勤手当 | — | — |
| | その他厚生諸制度 | — | — |
| 各種保険 | 労働保険 | 傷害保険および失業保険の保険料は、雇用主が全額負担する(「社会保険」の項を参照)。 | — |
| | 社会保険 | 雇用者負担率: 19.21% - 22.41% 被雇用者負担率: 22.71% ・雇用者負担率の内訳: 年金保険: 9.76% 障害保険: 6.5% 労災保険: 0.4% - 3.6% 労働基金: 2.45% 保証付従業員給付基金: 0.1% ・被雇用者負担率の内訳: 年金保険: 9.76% 障害保険: 1.5% 疾病保険: 2.45% 健康保険: 9% 従業員資本計画 大規模雇用主 (250 人以上を雇用する雇用主) は、従業員資本計画 (PPK) を作成しなければならず、被雇用者の月額報酬の最低 3.5% (雇用主が 1.5%、従業員が 2% の資金) が毎月これに拠出されなければならない。 | 社会保障制方法度法 22 条 (Ustawa o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych)、保健基金法 79 条 (Ustawa o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych)、2019 年予算法第 27 条および 29 条 (Ustawa budżetowa na rok 2019) |
| その他 | 職業訓練 | 地方自治体の労働局は、求職者を対象に職業訓練コースの提供や受講費用の補助制度を設けている。 | — |
| | 従業員募集方法 | 民間の職業斡旋機関、地方自治体の労働局、新聞広告、インターネットなど。 | — |