



労働法

Newsletter #4

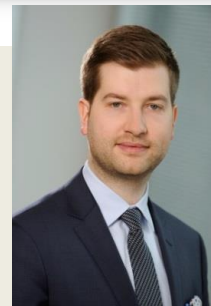
ワルシャワ | 2016年12月

2017年における雇用の変更

来年、起業家を対象とする労働者の労働法及び民法に基づく雇用に関する変更が行われます。これは、2016年7月22日に施行された最低賃金やその他の諸事項に関する法律の改正（Dz. U. z 2016r., poz. 1265）（「最低賃金に関する法律」）が行われたことに起因します。これに伴い、起業家を取り巻く環境についての改善規則の提案により、特に就業規則の設定や社会保障基金の創設の義務化などについても変更が行われると予測されています。2017年1月1日には、起業家の法的環境の改善を目的とする法案（「環境改善における法案」）の変更が施行される予定です。現在、この法案は、ポーランド共和国の大統領の承認を待っています。

労働法における変更点：

- 2017年の最低賃金はグロス2000ズオティとし、残業手当はその金額に含まれない。
- 請負業者及びサービス業者には時給の最低賃金が導入され、2017年度における額は1時間13ズオティとする。
- 被雇用者が少なくとも50人いる雇用者には就業規則の設定が義務化される。
- 被雇用者が少なくとも50人いる雇用者には、社会保障基金の創設が義務化される。
- 雇用者による被雇用者の雇用満了もしくは懲戒解雇に対する控訴は21日を期限とする。



Jacek Kozikowski

弁護士 日本デスク担当

+48 660 765 914

j.kozikowski@kochanski.pl



Anna Gwiazda

法律顧問、パートナー
労働法専門主任

+48 660 765 903

a.gwiazda@kochanski.pl



Dr Joanna Ostojka-Kołodziej

弁護士、シニア法律家

+48 668 886 362

j.ostojka@kochanski.pl

最低賃金

2017年1月1日より最低賃金はグロス2000ズオティとなります。それと同時に、雇用された初年度の最低賃金を低くすることができるという規則の適用が廃止されます。現在までは、雇用された初年度の給料は、最低賃金の80%にすることが可能でした。また、最低賃金に含まれる諸手当も変更されます。2017年からは、最低賃金に深夜労働手当が含まれません。

時給

起業家にとって重要な変更点は、請負契約又はサービス契約に基づく被雇用者の時給の最低額が導入されるということです。時給の最低額は、独自の事業を持たない者のみならず、事業を持ちながら同時に被雇用者か請負人を雇用する者に対しても適用されます。そのような者が起業家のためにサービス業務を行う場合は、その者の賃金は時給の最低賃金に基づきそれを下回ることはできません。2017年における時給の最低額は13ズオティです。

今回導入された時給の最低額は、委託業務の遂行時間の記録の義務化にも関連しています。業務（サービス）の遂行時間を証明する方法は、契約書に指定することができます。また、給与は、業務やサービスが行われた時間に対し最低賃金を下回らない額をもって計算する方法で決定しなければなりません。また、時給の最低額の給与は保護の対象となっており、放棄又は他人への転送は禁じられています。

最低賃金に関する法律は、請負業務を依頼した顧客や注文主に対する新たな義務を導入しています。これは、業務（サービス）の遂行時間を証明する方法を特定する書類及び時間数を確認する書類を3年間保管しなければならないというものです。

就業規則及び給与についての規則

起業家の環境改善についての法律により、労働法に大幅な変更が導入されます。この変更の大部分は、就業規則の設定義務に関連します。現在、就業規則及び給与に関する規則は、20名を超える従業員をもつ雇用者に義務化されています。2017年からは、少なくとも50人の従業員を雇用している雇用者に就業規則及び給与に関する規則を設定が義務化されます。また、就業規則及び給与に関する規則の設定は、労働組合が書面で要求した場合も行わなければなりません。これは、従業員が最低20人で50人未満の雇用者に適用されます。その他の場合は、就業規則及び給与に関する規則の設定は任意となります。

社会保障基金

環境の改善に関する法律の施行に伴い、社会保障基金（ZFSS）の創設の規則が変更されます。社会保障基金を創設する義務は各年の1月1日に50人未満の従業員を雇用している雇用者に適用されます。従業員が50人未満であり20人を超える場合は、労働組合の組織によって要求された場合にのみ創設が義務付けられます。上記以外の雇用者は社会保障基金の創設は任意であり義務ではありません。

雇用終了に対する控訴を裁判所に提出する期限

来年から雇用者による雇用終了に関する決定に対し、被雇用者の控訴期間の延長と標準化が行われます。労働契約終了に基づく雇用終了に対する被雇用者の控訴期間は、労働契約満了についての通知が手渡された日より21日となります。懲戒解雇の場合も同様となります。被雇用者の職場復帰もしくは損害賠償の請求の提出期間は21日となります。この期間は、猶予期間なしに契約終了の通知を受け取った日から起算します。労働契約が満了した場合、又は職場復帰が拒否された場合、被雇用者は自身の意思（職場復帰、雇用関係の確立）を21日の期間をもって提出することができます。

雇用証明書

来年、雇用証明書の発行に関する規則が変更されます。雇用証明書は雇用関係の満了に伴い発行されます。新規則には、例外として契約解消又は満了の日から7日以内に雇用者に雇用継続の意思がある場合、雇用者が被雇用者に対し雇用証明書の作成の義務はなくなります。しかしながら、このような場合、被雇用者は雇用証明書の作成の申請書を提出することができます。証明書は申請書出願の日から7日以内に発行されなければなりません。



上記の記事の関連事項については、法律事務所Kochański Zięba i Partnerzyの専門家にお問い合わせください。