

ポーランド進出法務事例集

(2017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、2017年3月現在入手している情報に基づくものであり、その後の法律改正等によって変わる場合があります。また、掲載した情報・コメントは筆者およびジェトロ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こと予めお断りします。

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 法律事務所がかか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：

独立行政法人日本貿易振興機構（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

<拠点設立>

- 事例研究 No. 1 : ポーランドで拠点を設立するにあたっての法的注意点ー有限責任会社、支店、駐在員事務所のうち、どのような法形態を選ぶべきであるか.. - 1 -
- 事例研究 No. 2 : 有限責任会社設立時の株主構成に関する制限について - 3 -
- 事例研究 No. 3 : 定款に定める会社の事業範囲について - 5 -
- 事例研究 No. 4 : 有限責任会社の内部組織について
ー執行役会と監査役会の役割について - 7 -
- 事例研究 No. 5 : 有限責任会社の会社代表権の設定について - 9 -
- 事例研究 No. 6 : 支店および駐在員事務所の代表権限について - 11 -

<滞在許可・労働許可>

- 事例研究 No. 7 : 日本のビジネス関係者を含めた外国人の労働許可、
在留許可（在留ビザ） - 13 -
- 事例研究 No. 8 : 出向契約ベースでポーランドへ駐在する者に関する労働局への
届出について - 15 -

<会社経営ー役員の実任ー>

- 事例研究 No. 9 : 有限責任会社の執行役員の実任の会社に対する法的責任について - 17 -
- 事例研究 No. 10 : 会社に対して責任を負う役員がアクションをとる必要がある
タイミングについて - 19 -

<労務管理>

- 事例研究 No. 11 : 社内規則・就労規則の設置について - 21 -
- 事例研究 No. 12 : 従業員の時間外労働（オーバータイム）の管理について - 23 -
- 事例研究 No. 13 : 従業員の個人情報管理と労働当局による査察 - 25 -

<投資決定・インセンティブ申請>

- 事例研究 No. 14 : 工場用地を購入/リースする場合の環境デューデリジェンスの
重要性について - 27 -
- 事例研究 No. 15 : インセンティブ申請提出のタイミングと申請前に会社がしてはいけない
こと - 30 -

ポーランド進出法務事例集

事例研究 No. 1

ポーランドで拠点を設立するにあたっての法的注意点—有限責任会社、支店、駐在員事務所のうち、どのような法形態を選ぶべきであるか。

事案：

- ある外国投資家はポーランドの企業を通してビジネスを行っており、第三者と契約上の義務の履行に関してトラブルになった。両当事者は円満に和解に至ることができず、第三者はこの外国投資家に対して訴訟を起こそうとしている。

根拠条文：

- ポーランド商業会社法 第 12 条
- 2004 年 7 月 2 日付 設立の事由に関する法律 第 85 条および第 93 条

法的背景：

- 日本企業を含めた外国投資家がポーランドにおいて法主体を設立したい場合、以下の 3 つのうちのどれかを選択することが可能である。
 - 支社／子会社：有限責任会社（ポーランド語：*spółka z ograniczoną odpowiedzialnością*）もしくは株式会社（ポーランド語：*spółka akcyjna*）
 - 支店（ポーランド語：*oddział*）
 - 駐在員事務所（ポーランド語：*przedstawicielstwo*）
- 支社／子会社を検討するケースで、最低資本金を含んだ設立にかかわる費用と会社運営に関連した手続きにかかる費用を考慮した場合、株式会社の形態より有限責任会社の方が経済的であるといえる。
- 主な相違点：

有限責任会社と支店／駐在員事務所の主な相違点は、有限責任会社が法人格を持ち独立した法主体であることに対し、支店や駐在員事務所は自らが法人格を持つわけではなく、あくまで外国企業の一部であるため、独立の主体ではなく独立の権利と義務を持たない。そのため、支店や駐在員事務所が交わした契約上の義務は、その親会社が自らの義務として負う必要がある。

支店と駐在員事務所の相違点は、駐在員事務所に許されるのはマーケティング活動と代理業務だけで、いかなるビジネス活動も行うことが許されていない。それに

対して、支店は親会社の事業活動範囲内であれば、すべてのビジネス活動を行うことが可能。

- 主な類似点：

有限責任会社、支店、駐在員事務所ともに、登記のために自己所有かリースかの形態を問わずにオフィス物件が必要となる。また、有限責任会社、支店、駐在員事務所のいずれも、ポーランド法上の雇用主となり人を雇用することが可能で、人を雇った場合には、社会保障費の支払い等も行わなければならない。

また、有限責任会社および支店の双方がポーランドの法人税および VAT 税の納税者となり、現地で会計記録を保管する必要がある。

会社にとっての潜在的なリスク：

- 有限責任会社と、支店／駐在員事務所の対照的な法的地位は、外国投資家の責任の範囲に関して重大な違いをもたらす。簡潔に言うと、有限責任会社のオーナーは、支社／子会社である有限責任会社の資本金に出資した金額（金銭もしくは現物）の範囲で、有限責任会社の債務に対して責任を負うため、その責任は厳格に制限されている。それとは対照的に、ポーランドに設けられた支店や駐在員事務所に対して、外国投資家は無制限で責任を負う。そのため、外国投資家は債務債権を含むすべての所有財産に対して責任を負う。
- よって上述の事案においては、外国投資家がポーランドにおいて、支店や駐在員事務所を通して活動している場合、投資家は支店／駐在員事務所の債務およびその他の責務について責任を負い、第三者からの法的な措置は親会社に対して直接とられる。一方で、外国投資家がポーランドにおいて有限責任会社を通して活動している場合、（親会社への保証を求める等の特段の契約が存在しない限り）親会社は子会社であるポーランドの有限責任会社の、如何なる債務についても責任を負わず、また、第三者からの法的な措置もポーランドの有限責任会社に対して直接行われる。

このような状況を回避する方法：

- ポーランド企業の債務に関して外国投資家の責任を制限しリスクを軽減するためには、支店や駐在員事務所の形態よりも有限責任会社として設立することが推奨される。

事例研究 No. 2

有限責任会社設立時の株主構成に関する制限について

事案：

- ある日本の株式会社（非上場）は、その会社の株を単一株主によって所有されている。その株式会社は現在、ポーランドにおいて有限責任会社(ポーランド語:*spółka z ograniczoną odpowiedzialnością*)を設立したいと考えている。事業構造としては、当該株式会社が有限責任会社の全株式を所有する形を検討している。

根拠条文：

- ポーランド商業会社法 第 151 条第 2 項。

法的背景：

- ポーランド法下では、単一株主をもつ有限責任会社が、新規設立される有限責任会社の単一の株主となることはできない。つまり有限責任会社の設立時に、親会社が子会社の株を 100%所有している場合、その子会社が 100%株式を所持する形で孫会社を設立することはできない。
- ポーランド法に準拠した形で、有限責任会社が外国会社を単一株主としてポーランド国内に設立される場合、上記制限が適用される。

会社にとっての潜在的なリスク：

- 日本の（非上場の）株式会社の法的形態は、ポーランドの有限責任会社に相当すると考えられる。そのため、株式会社の株主が単一である場合、単体でポーランド有限責任会社の株主となることはできない。

このような状況を回避する方法：

- ポーランド法は「設立時に単一株主をもつ外国企業が単一株主として有限責任会社を設立することはできない」としている。つまり、一度会社が設立されてしまった後であれば、当該制限は適用されないことになる。
- 上記事案の場合、単一株主を持つ株式会社はポーランドの有限責任会社の単一株主となることはできないが、有限責任会社の設立後に、株式会社がポーランド有限責任会社の全株を取得することは可能。つまり、具体的には以下の方法でこの制限を回避することが可能となる。
 - ポーランドの有限責任会社を名義株主（例えば有限責任会社の資本金のうち 1%のシェアを持つ株主）と共同で設立し、会社設立完了後、その名義株主が所有する株式を株式会社へ譲渡する方法
 - 新しく会社を設立するのではなく、既に有限責任会社の形で設立されているシェルフ・カンパニーの全株主を取得する方法。シェルフ・カンパニー

とは、最低資本金（5000 ズロチ／およそ 84 万円¹）で設立され、場合によっては銀行口座等も持つ、過去に会社としての活動記録がない空会社のことであり、会社株取得後、直ちに会社として活動できる利点がある。

¹ 本レポートにおいては 2017 年 3 月時点のレートを適用し 1 ズロチ 28 円で計算。

事例研究 No. 3

定款に定める会社の事業範囲について

事案：

- ある日本の会社が、ポーランドで有限責任会社の設立を検討している。会社設立手続きの一つのステップとして、日本の親会社は、ポーランド子会社の会社定款を準備する必要があった。親会社は、ポーランドの子会社を親会社の事業範囲と同じものに設定しようとした。そのため、日本の会社は自社の会社定款に記載されている事業範囲をポーランド語に翻訳して、それをポーランド社の定款の中に事業範囲として含めることで、日本会社の事業範囲をポーランド社の事業範囲としても反映させようとした。
- 親会社が新ポーランド社の定款を準備し、定款を含めた正式な会社の設立証書作成のため公証人のもとを訪れたところ、定款に記載の会社の事業内容がポーランド法で要求される形を満たしていないため修正する必要があるとの指摘を受けた。

根拠条文：

- ポーランド商業会社法 第 157 条第 1 項の 2)
- ポーランド事業分類に関する 2007 年 12 月 24 日付 閣僚議会規則（通称、PKD）

法的背景：

- 有限責任会社の事業活動の範囲は、その会社の定款に記載されなければならない。
- 加えて、有限責任会社は、会社登記簿にも、自社の事業活動範囲を公開する義務がある。そのため、有限責任会社は、会社登記情報として公開する会社事業活動を 10 個指定しなければならず、会社設立登記時に、規定のフォームを利用して、この情報をポーランド商業裁判所へ提出する。この開示される 10 個の事業活動情報は、政府が統計情報を収集する目的で提出を義務付けているものであり、定款で記載されている会社の事業活動を制限したり、会社の事業可能性を制限するものではない。
- 会社登記情報として公開される会社の事業活動はポーランドの事業分類（ポーランド語 *Polska Klasyfikacja Działalności*、通称「PKD」）に基づき記載されている必要がある。PKD では、事業活動の詳細とそれに対する番号が定められている。そのため、ポーランド商業裁判所へ会社の事業活動内容を申請する場合、会社は自社の活動に当てはまる活動を、この PKD に記載されている事業内容と照らし合わせて選び、PKD に記載された通りの事業内容と番号を記載する必要があり、PKD 上の記載と異なる形に変更してはならない。変更した場合、ポーランド商業裁判所は事業活動内容に関する申請書を受理しない。
- また、事業内容申請書と同様に、会社定款に記載する事業内容も PKD に記載の通りの事業詳細と番号を記載する必要がある。

会社にとっての潜在的なリスク：

- 定款における事業内容の設定方法について、ポーランド法は特別な制限を設けていない。しかしながら、定款の設立認証を行う公証人は実務上、PKD に記載された通りの事業内容と番号を定款に含むことを要求し、定款に自由な形式で事業内容を設定する形を認めていない。
- 上記にかかわらず、定款において、PKD 記載の公式な形式と事業内容の記載が大幅に異なる場合、定款記載の事業内容と PKD に記載の事業内容をマッチさせて商業裁判所に申請を出すことは実務上、非常に難しい。また、このような場合、裁判所で申請書を受理する書記官が、申請書で使われている PKD に基づく事業内容と定款記載の事業内容が同じであると判断できずに、申請書を受理しないリスクがある。

このような状況を回避する方法：

- 定款の認証を行う公証人からの公証を拒否されるリスクや、商業裁判所の書記官による申請書の受理を拒否されるリスクを避けるため、定款に記載する事業内容は PKD にある規定の事業内容と番号を使って表記することが望ましい。

事例研究 No. 4

有限責任会社の内部組織について — 執行役会と監査役会の役割について

事案：

- 日本の投資家はポーランドの有限責任会社を買収した。その有限責任会社は会社の組織として、執行役会(Management Board)と監査役会(Supervisory Board)を有していた。
- 投資家は、その有限責任会社の全株を取得し、有限責任会社の執行役会を通して会社を確実にコントロールするために、執行役の役員に自社のマネージャーを任命した。
- 将来の取引について投資家の観点から重要な点は、有限責任会社の今後の運営において、手続き関係を最低限に留めることである。

根拠条文：

- ポーランド商業会社法 第 201 条、204 条、212 条、213 条、219 条および 220 条

法的背景：

- 大陸法で採用されている原則に基づき、ポーランド会社法は会社の内部組織での管理と監督の機能を別々に定めた二層立てのボードシステムを採用している。これは例えば「執行役会/Management Board」のみを設けるコモン・ロー・システムを採用する国々や日本の会社組織とは対照的である。
- 執行役会/Management Board (ポーランド語: *Zarząd*) は、会社の日常のビジネスに対して責任を負う執行機関である。執行役会は会社を代表し、業務を遂行する。この権限には、明示的に監査役会/Supervisory Board や株主に対して与えられていない事項と手続きのすべてを含む。執行役会は決議書を採択し、規則、通達、その他の内部統治に係る決議を発行し、会社の内部組織に対して責任を負う。法律の複数の規定が有限責任会社の統治組織として執行役会の特別な義務を定めている。その中でも最も重要な義務として、有限責任会社の会計書類と株式名簿の管理、職場のトップとしての権限の行使が含まれる。
- 監査役会/Supervisory Board (ポーランド語: *Rada Nadzorcza*) は、有限責任会社のすべての活動を監督する。具体的に言うと、監査役会は執行役会によって行われた主要な決議を評価し、特定の決議についての承認を行う（それが定款で定められている場合）。監査役会は執行役会が提出した事業報告書や収益と損益、配当に関する提案を評価する。定款は監査役会に権限の境界を与えることができ、また、執行役会が、例えば会社資産の処分や抵当を設定する場合、一定以上の契約上の義務を設けている契約へ署名する場合など、一定の行為を行う際に監査役会の承認を得るように定めることもできる。定款上で必要とされる承認を監査役会から得られない場合、それらの行為が一般的に無効となるわけではないが、関与する個人の内部責任（執行役会役員、代表権限授与者、代理人）に影響する。

- 有限責任会社の場合、資本金額が 50 万ズロチを上回り、株主の数が 25 名以上いる場合に、監査役会を設ける義務がある。前述の条件に該当しない有限責任会社の場合、監査役会の設置は任意であり、監査役会の設置がない場合の有限責任会社の運営に対する監督と管理は、株主が直接それを行う。

会社にとっての潜在的なリスク：

- 有限責任会社が監査役会を持つことは、会社の運営に対する監督と管理を確実にできる一方で、追加の内部手続きを増やすことにもなり、会社運営に関する追加の書類の作成も必要となる。さらに具体的にいうと、執行役会が提出した事業報告書と財務諸表を、監査役会役員が評価し署名をするための手配や書類作成に関係する。
- 一定の行為を遂行することに対して定款にその定めがある場合、監査役会の承諾が必要となる。執行役会は、そのような承諾が与えられ、関連する書類を受け取るまで待つ義務がある。（実務上、監査役会役員が国外に居住する場合にはかなりの時間がかかることが予想される）
- 上述の手続きは、執行役会の迅速な対応が求められる一定のトランザクションにおいて、その完了を妨げたり、難しくさせる可能性がある。

このような状況を回避する方法：

- 上述の事案のように、投資家が有限責任会社の全株式を保有し、執行役会に執行役を送り込んで会社の運営を管理する場合、監査役会の設置は不要だと思われる。一方で、会社の株主が複数おり、会社の利益よりも自己の利益を優先して行動するような株主や執行役がいる場合、監査役会の設置は有用であるといえる。
- 上述の事案では、日本の投資家が監査役の要否の有無を検討する必要がある。もし、必要がないとするのであれば、定款記載の会社の内部構成組織から監査役会を削除するための定款変更を行い、監査役会の役員を解雇しなければならない。その後で、会社はポーランド商業裁判所に登記されている情報を適切な形に変更修正するための手続きを行わなければならない。

事例研究 No. 5

有限責任会社の会社代表権の設定について

事案：

- 日本の会社がポーランドに子会社として有限責任会社を設立する予定であるが、この日本の会社の役員の中にポーランドに住んでいる者はおらず、また、この子会社を統括するためにポーランドに駐在する予定もない。その場合、有限責任会社の署名権はどのように規定されるべきか。

根拠条文：

- ポーランド商業会社法 第 201 条、第 204 条および第 205 条
- ポーランド民法(1964年4月23日付) 第 109¹ 条および第 109⁸ 条

法的背景：

- 原則として、有限責任会社は第三者に対して、執行役会の役員によって代表される。執行役会の役員の署名の権限は原則として、会社の定款において株主が望む形に定めることができる。有限責任会社の執行役会役員の氏名と設定されている代表権限については、会社登記情報として公開されている。
- 有限責任会社の執行役会の役員は、特定の種類の行為や一定の行為について、会社を代表して遂行する権限を第三者に対して与える委任状を付与することもできる。
- 有限責任会社は、ポーランド語で *prokurent* と呼ばれる特別な委任状を設定することも可能。この特別な委任状は、会社を代表して会社の業務を行う権限を委任範囲に含む。この委任状の委任範囲は非常に広いものであり、第三者に対して会社を代表し、会社事業活動にかかわる契約書に会社を代表して署名することも含む。この特別委任を受けるものは、書面で任命され、会社登記情報にも登録される。

会社にとっての潜在的なリスク：

- 有限責任会社がビジネスをする場合、会社の代表として直ちに法的アクションをとることが求められる場合がある。
- さらに、一部の特定の書類の実行については執行役会役員にのみ可能で、特別な委任状の発行を受けたものであっても実行はできない。そのような書類として、具体的には、通常の事業活動の範囲を超えた行為に対する執行役会での承認決議や事業報告書、財務諸表、また、商業裁判所や税務局へ提出しなければならないような一部の書類などが含まれる。
- 上記事例で、代表権限をもったすべての執行役がポーランド国外に居住する場合、実務的に会社を管理し、会社のビジネスをまわすために要求される書類に期限内に署名し手配することは難しいと思われる。また、ポーランド当局へ提出する必要がある書類の期日に遅れた場合、会社や執行役会役員に対して罰金が科される可能性がある。

このような状況を回避する方法：

- 上記事案の場合、会社の定款において各執行役が単独で会社を代表する権限を有することとし、ポーランドに居住する者を執行役の役員として任命する（もしくは、執行役に任命された者をポーランドへ派遣する）ことが推奨される。
- 有限責任会社は特定の執行役会役員としての義務を他の者に委任することも可能。例えば、ポーランド居住者に対して特別委任状を発行したり、会計業務について、ポーランド人の会計士へ外部委託するなどが挙げられる。

事例研究 No. 6

支店および駐在員事務所の代表権限について

事案：

- 日本の会社はポーランドに支店／駐在員事務所を設立した。親会社の執行役会役員全員に、ポーランド支店／駐在員事務所の活動を含め、親会社を代表する権限が与えられていた。
- 社会保障費申請もしくは税金の還付を含んだ計算について、意図せずに間違いがあった結果、税務局または社会保障局（通称「ZUS」）は当該間違いについて、親会社の代表が税務局、または社会保障局へ出頭し間違いについての説明をするように要求した。

根拠条文：

- 2004年7月2日付 設立自由に関する法律 第87条および第97条第1項3号

法的背景：

- 日本の会社がポーランドにおいて支店もしくは駐在員事務所を通して活動する場合、親会社から付与された委任状によって任命された者が、支店もしくは駐在員事務所の代表となる。権限を与えられた代表者は、その者が本当に親会社に代わり支店/駐在員事務所を代表する権限を与えられていることを証明するために、管轄の当局へ登録されなければならない（支店の場合は商業裁判所、駐在員事務所の場合は駐在員事務所登録局）
- 外国企業の支店もしくは駐在員事務所の代表として権限を与えられた者は、ポーランド国内に住所を持たなければならない。
- 外国企業の支店もしくは駐在員事務所の代表として権限を与えられた者は、公証役場で公証人による認証を受けたサイン見本を作製し、該当する当局へ提出しなければならない。

会社にとっての潜在的なリスク：

- 支店や駐在員事務所を通して外国企業がポーランドでビジネスをする場合、代表権限を与えられた者による署名が直ちに必要となる法的アクションを要求されることがしばしばある。このような署名は特に、税金の申告への署名や社会保障費の申告への署名、他の税務局や社会保障局へ提出される書類に必要となる。ポーランド当局へ提出する必要がある書類の期日に遅れた場合、外国企業に対して罰金が科される可能性がある。
- また、税務局や社会保障局は外国企業の支店や駐在員事務所を代表する権限を持つ者に対し、提出した書類についての説明を求めするために、本人の出頭を要求することがある。召喚を受けた代表は税務局または社会保障局の面前に出頭する義務があり、代理人を代わりに行かせることは認められない。

このような状況を回避する方法：

- 上記事案において、日本の親会社の執行役がポーランドに来て税務局または社会保障局へ出頭するような事態を避けるために、日本の会社は委任状をベースに、親会社に代わり支店もしくは駐在員事務所を代表するポーランドに住む者を任命する必要がある。
- 代表権限を与えられた者は管轄当局に登録されなければならない（支店の場合は商業裁判所、駐在員事務所の場合は駐在員事務所登録局）。

事例研究 No. 7

日本のビジネス関係者を含めた外国人の労働許可、在留許可（在留ビザ）

事案：

- 会社はポーランドに拠点を持ち、数週間ごとに会社を訪問する日本人の役員がいる。2016年の同役員のポーランドの合計滞在日数は、12週間だった。しかし、2017年は新たなプロジェクトのため8ヵ月間滞在しなければならない。同時に、会社は日本から2名を18ヵ月間の有期雇用契約で雇用したいと考えている。

法的背景：

- 2004年4月20日付 雇用促進と労働市場支援機関に関する法律
- 2013年12月12日付 外国人に関する法律

根拠条文：

- 一般に、EU域外の国籍を持つ従業員を雇用する計画のあるポーランドの会社は、そのような人々のために労働許可を取得しなければならない。
- 労働許可を取得するためには、会社は「当該外国人が担うポストは、現地労働市場からでは人材が確保ができない」という地方当局が発行する情報を含めたうえで、関連機関に申請書を提出する必要がある。なお、このような手続き（一般に「労働市場テストと呼ばれる」）は特定の専門職に対しては要求されていない。この要件はポーランドの地域により異なるため、地域ごとに確認しなければならない。
- 日本国民は、6ヵ月間のうち滞在期間が90日間を越えない場合、ポーランドへの入国や滞在のためのビザは不要である。
- ポーランド国内で90日間を超えて滞在し就業するためには、一時在留許可証を取得しなければならない。一時在留許可証や在留ビザは会社によって取得された労働許可をベースに、（必要であれば会社のサポートを経て）滞在する本人が申請する形となる。
- ポーランドの会社の役員は、滞在期間が12ヵ月間のうち6ヵ月を超えない場合は労働許可を取得する必要はない。しかし、6ヵ月間のうち90日以上滞在する場合は、一時在留許可証を取得しなければならない。
- 会社は、ポーランドに職務遂行のため8ヵ月間滞在する役員（事案で示されたケース）のために労働許可を申請しなければならない。そのような労働許可を取得するために、会社は、会社の年間収入が「ポーランドの当該地域の平均月額給与の12倍を超えていること」を証明しなければならない。会社はまた、労働許可取得申請の前に1年間以上、無期雇用契約に基づき正規雇用の従業員を少なくとも2名以上雇用していることを証明しなければならない。

会社にとっての潜在的なリスク：

- 有効な労働許可を持たない従業員を雇用した会社には、3,000 ズロチ（日本円にして約 8 万 4,000 円）以上の罰金が科される可能性がある。特定の状況、例えば、ポーランドに不法滞在している外国人従業員を多数雇用した場合には、罰金、自由の制限や禁錮などのより厳しい制裁が会社やその代表者に対して科される可能性もある。
- ポーランドで不法に就労する従業員には、1,000 ズロチ（約 2 万 8,000 円）以上の罰金が科される可能性がある。
- ビザや一時在留許可を持たずに不法にポーランドに滞在している人物には、罰金が科される可能性や、ポーランド国外への強制退去が義務づけられる可能性がある。そのような人物に対しては、6 ヶ月以上 5 年以下の入国禁止措置が課される可能性もある。

このような状況を回避する方法：

- 会社は雇用主として、外国人従業員と役員への適切な労働許可を取得しなければならない。また、外国人従業員と役員は一時在留許可を申請しなければならない。

事例研究 No. 8

出向契約ベースでポーランドへ駐在する者に関する労働局への届出について

事案：

- 日本の会社は、3名の従業員を同社のポーランド支店に派遣する。対象となる従業員は2017年3月から10月までポーランドに派遣され、日本の本社との雇用契約に基づき業務を行う。

根拠条文：

- 2016年6月10日付 サービスの提供の枠組みに基づく労働者派遣法
- 2004年4月20日付 雇用促進と労働市場支援機関に関する法律第88条3号および4号、第88c条第6項2号および3号

法的背景：

- ポーランドに従業員者を派遣する雇用主はそれら従業員に対して、以下の分野でポーランド労働法の規定が定めるものよりも不利でない雇用条件を提供しなければならない。
 - 就業時間の基準や1日および1週間の休憩、休暇の量、期間
 - 年間休暇日数
 - 個別の規則に基づく最低賃金
 - 給与額と超過勤務手当
 - 労働安全衛生
 - 妊娠期間、出産休暇中の労働者の保護
 - 青少年の雇用や児童による業務その他利益活動の実施
 - 労働法第112条、113条に定める雇用における平等待遇の原則と差別の禁止
 - 派遣労働者の雇用に関する規定に基づく業務遂行
- さらに、EU域外からポーランドに派遣される人物に対する報酬は、当該地域（県）の平均月額給与を30%より下回ってはいけない。
- ポーランドに従業員を派遣する雇用主は労働監督署に対し、従業員を派遣する旨を書面で、遅くともサービス開始日までに提出する義務がある。
- ポーランドに労働者を派遣する雇用主は、労働者をポーランドに派遣している間、労働監督署との連絡を仲介し、書類や通知の送付、受理を行う権限を持つ人物を指名しなければならない。

- ポーランドに労働者を派遣する雇用主は、派遣期間中書面または電子形式で以下の書類を保管することが義務づけられる：
 - (i) ポーランドへ派遣する労働者との雇用契約書の写し
 - (ii) ポーランドに派遣する労働者の開始と終了を含む就業時間や、与えられた日数における勤務時間に関する文書
 - (iii) ポーランドに派遣される労働者について、適用される法にしたがって処理された控除額を含む報酬額を記載した書類、ならびに労働者への報酬の支払いの証明
- さらに、上記事例研究 7 に記載されている労働許可や在留許可は、派遣される従業員にも適用される。ポーランドに派遣される従業員の滞在が 30 日を越えない場合は、労働許可の取得は必要とされない。

会社にとっての潜在的なリスク：

- ポーランドに従業員を派遣する雇用主は、労働者の派遣に関する法律に規定された義務を果たしていない場合、1,000 ズロチ（約 2 万 8,000 円）から最大 3 万ズロチ（約 84 万円）の罰金が科される可能性がある。

このような状況を回避する方法：

- 雇用主は、法律の規定に従い、ポーランドに従業員を派遣することを申告し、通知を労働監督署へ提出しなければならない。
- 雇用主は、ポーランドに派遣する従業員が労働許可や在留許可などの必要な書類を有していることを確かめなければならない。
- 雇用主は従業員を社会保険庁に登録し、法の規定に基づき適切な保険料を支払う必要がある可能性があることに留意しなければならない。

事例研究 No. 9

有限責任会社の執行役会役員の会社に対する法的責任について

事案：

- ポーランド有限責任会社の単一株主は、有限責任会社の増資を検討し、自らが保持する他の有限責任会社 A 社の株式をこの有限責任会社へ与えたいと考えている。有限責任会社の資本金の総額面価格は、100 万ズロチに増資された。会社書類（資本金増資に関する決議書と株式の予約宣言書）において、現物出資額と資本金の増資分の額が同じに定められていた。
- 上記の A 社は破産を宣言し、非常に厳しい財政状況であるため A 社の株には実質上の価値がなかった。
- 有限責任会社の執行役会役員はすべて単一株主の友人であり、同時に A 社の執行役会役員も務めていた。つまり、すべての関係者が A 社の財政状況と A 社の株に実質的な価値がないことを知っていた。
- 単一株主は、有限責任会社の執行役会役員に対して、増資と現物出資について裁判所へ登記する手続きを進めるように要求した。

根拠条文：

- ポーランド商業会社法 第 175 条、第 198 条、第 292 条、第 293 条、第 350 条、第 480 条および第 483 条

法的背景：

- 有限責任会社の執行役会役員は、本来、民事上、税務上、刑事上および行政上の責任を負う。原則として執行役会役員の民事責任は、会社に対する責任、債権者に対する責任もしくは第三者に対する責任のいずれかの可能性がある。
- 執行役会役員の会社に対する責任には以下がある。

(i) 登記登録手続きに関する責任

ポーランド商業会社法下では、会社設立の過程に参加し、必要とされる手続きを意図的に、または過失により、監督せずに会社に対して損害を与えた者は、単独もしくは共同で会社に対する損害の責任を負う。この規定は、会社の実際の設立手続きに直接関与していた発起人にのみ適用される（つまり、発起人となった株主および設立時の執行役会の役員）。

(ii) 損害に対する一般責任

会社が存続する期間、執行役会役員は、会社が被った損害に対して責任を負う可能性がある。商業会社法下では、役員は定款の規定または法律上の規則を遵守しなかったことによって発生した損害に対して、責任を負う可能性がある。執行役会役員は、善良なる管理者としての注意をもって自らの義務を遂行する

ことが要求される。会社が1年以内に、当該役員に対しての請求を行わなかった場合、各株主が会社に代わりそれらを請求することができる。

(iii) 有限責任会社への現物出資について過大評価した場合の責任

ポーランド商業会社法は、有限責任会社の資本金への現物出資が、「会社設立証書の作成時または会社資本の増資時における実際の価値」を上回った価格で行われた場合、執行役会役員（そのような出資を行った株主も同様に）は単独または共同で、会社に対してその足りていない分の差額を支払う必要がある。執行役会役員は、商業裁判所への会社登記申請時、または増資登記申請時に、現物出資額に過大評価があると認識していた場合、その責任を負う。

(iv) 株主に対する不当な支払い

定款または法の定めを反して株主が会社から支払いを受けた場合、執行役会役員は会社に対してその責任を負う。

会社にとっての潜在的なリスク：

- 上述の事例では、会社の執行役会役員は同時に A 社の役員を務めており、彼らは A 社の株式の実質的な価値を認識していたはずであり、会社への現物出資額が過大評価された額であると認識していたと考えられる。
- 既に商業裁判所への増資申請が提出済みである場合、申請された増資額と、現物出資された事実上の価格との間に生じる差額の支払いに対して、執行役会役員は単独または共同して責任を負う。

このような状況を回避する方法：

- 上記事例では、会社に対する責任のリスクを避けるために、執行役会役員は「A 社の株式による現物出資の形で行われた増資の登記申請書への署名」と「商業裁判所への提出」を拒否すべきである。
- 一般的に、執行役会役員は責任のリスクを軽減するために、自らの能力の範囲外の事項や取引について、専門家による助言（法律や財務に関するアドバイス）を受けべきである。
- 上記にかかわらず、ポーランドの会社の執行役会役員は民事責任に対する保険を受けることが可能（会社に対する民事責任を含め）。実務上、このような役員保険は一般的であり、通常、会社によってその費用が支払われる。
- 執行役会役員の保険契約（保険ポリシー）は通常、取締役が自らの権限の中で行った決定や行為によって引き起こされた請求から役員を保護する。また、保険ポリシーは取締役会の個人責任（費用を含め）についてもカバーはするが、保険は役員が持つ根本的な義務そのものを免除するものではない。
- 基本的に、保険ポリシーは刑事上や税務上の責任、不法行為責任に対しての補償を提供していない。しかしながら、保険のプロバイダーや商品によっても、保険ポリシーの厳密な補償範囲は異なるため、個別に確認が必要となる。

事例研究 No. 10

会社に対して責任を負う役員がアクションをとる必要があるタイミングについて

事案：

- 会社は自社の債権者に対する支払いが、3 ヶ月以上遅れ滞っている。
- 過去 2 年連続で作成された会社のバランスシート（貸借対照表）は、会社の債務(関連会社に対する債務および債務の引当金を除く)が会社資産額を上回ることを示している。
- 会社のバランスシート上に示される損失は、会社資本金の半分と資本準備金とその他の自己資本の合計額を上回っている。

根拠条文：

- 商業会社法 第 233 条、第 299 条および第 586 条
- 2003 年 2 月 28 日付 破産法 第 10 条、第 11 条、第 21 条および第 373 条

法的背景：

- ポーランド法下では、執行役会の各役員は会社が破産状態に陥った日から 30 日以内に、管轄の商業裁判所へ会社の破産に関する申請を行う義務がある。会社は特に、①債務の支払いが 3 ヶ月以上滞っており、会社が支払い不能状態に陥った場合、②会社のバランスシート上で、会社の債務（債務の引当金と関連会社への債務を除く）が会社資産を上回り、その状態が 24 ヶ月以上継続している場合、会社は破産状態にあると推定される。
- 上記に関わらず、執行役会役員によって作成された会社のバランスシートが、会社資本金の半分と資本準備金とその他の自己資本金を合計した額を上回る損失を示す場合、執行役会は会社存続に関する決議を行うために直ちに株主総会を招集する義務を負う。執行役会の当該義務は、会社が支払い能力を有しており、前述の条件に基づく破産状態にないとされる状態であっても、適用される。

会社にとっての潜在的なリスク：

- 執行役会役員が法律に定めのある期限内に破産申請を行う義務を履行しなかった場合、
 - (i) 会社が破産申請を行わなかったことにより、債権者が被った損害に対する責任を、執行役会役員は単独または共同で負う可能性がある（役員が破産申請を行えなかったことに自身の責任がなかったこと証明できない限り）。
 - (ii) 執行役会役員は刑事上の責任を負い、最大で 1 年の禁固、自由制限刑（非拘留式の刑罰）、罰金が科される可能性がある。

(iii) 裁判所はこのような執行役会役員に対して、自らの事業を行うこと、監督役会役員の地位に就くこと、会社、国営企業、共同組合、基金、協会等の取締役を含めた代表や代理人になることを禁止する可能性がある。このような禁止期間は3年から10年間継続する可能性がある。

- 会社のバランスシート上に示される会社の損失が、会社資本金の半分と資本準備金とその他の自己資本金を合計した額を上回った時に、執行役会が会社存続に関する決議を行うために株主総会を招集しなかった場合、
 - (i) 執行役会役員は単独または共同で、会社が株主総会を招集しなかったことにより被った損害に対する責任を負う可能性がある。
 - (ii) 執行役会役員は刑事上の責任を負い、最大で2万ズロチの罰金が科される可能性がある。

このような状況を回避する方法：

- 執行役会役員は、会社の債務が、その金額にかかわらず期限内に支払われていることを確実にすべきである。
- 会社の年次のバランスシート上で会社の債務（債務の引当金と関連会社への債務を除く）が、会社資産を上回っている場合、執行役会役員は、株主に対して会社の財務状況を直ちに通知し、株主と会社の財務状況が改善するような措置を取るよう手配すべきである。このような方法の一つとして、会社資本の増資を通しての資本増強が可能である。
- 執行役会の各役員は会社の状態と業務、財務実績を良く認識し、十分な背景情報をもって徹底的に検討し理解しなければならない。執行役会役員が、その管理を他社に委任している場合、役員はその委任を受けた人物の行動について認識し理解しなければならない。

事例研究 No. 11

社内規則・就労規則の設置について

事案：

- 2017年1月1日、ポーランドの会社は雇用契約をベースとして40人の従業員を雇用していた。就労規則や報酬規定を設置する義務があるのは50人以上を雇用する会社であるため、この会社は特にこれらについて定めていなかった。
- 2017年3月1日、会社は追加で15名の従業員を雇用し、全従業員数が55名となった。

根拠条文：

- ポーランド労働法典 第77²条および第104条

法的背景：

- 団体協約の対象とならない従業員を、少なくとも50名以上雇用する雇用主は、就労規則と給与規定を定める義務がある。従業員が団体協約の対象となっていたとしても、それが労働組織に関する問題についての定めを設けていない場合、雇用主は就業規則を設ける必要がある。法律では、このような規則を設ける期限を明確には定めていない。また、現行の労働法はこれらの義務を遵守しなかった場合の罰則についても定めていない。
- 会社で労働組合が活動しており、雇用主が20名以上50名未満の従業員を雇用している場合、労働組合組織は給与規定と就労規則の設置を要求する可能性がある。労働組合がある会社の場合、通常の場合が内部規則を設置する際の手続きと異なり、これら規則について労働組合との協議が必要となり、組合からの合意を得る必要がある。
- 従業員は、雇用主より就労規則と給与規定の設置について通知を受ける。これらの新しい規則は、従業員への通知があった日の2週間後から有効となる。
- 就労規則の場合はさらに、各従業員に対して、就労規則の内容を読んだことへの宣言書へ署名を要求し、当該宣言書は従業員の個人情報ファイルに保管する必要がある。新しい従業員に対しては、その従業員が勤務を始める前に就労規則を提示し、その内容を読んだことへの宣言書に署名させる必要がある。

会社にとっての潜在的なリスク：

- 就労規則が会社が存在しない場合、一定の事項について、内部的に規定がなされないことになる。このような規則が存在しないことにより、例えば就労時間についてなど、法の定めに対する違反を引き起こす可能性がある。そして、そのような事態が起きた場合、雇用主はその違反に対して責任を負う。

- 一例として、就労時間に関する規定に違反があった場合、ポーランド労働法典第281条に対する違反があると考えられ、2,000 ズロチ（約 5 万 6,000 円）から最大で 3 万ズロチ（約 84 万円）の罰金が科される可能性がある。
- また、雇用主は会社のビジネス上の要求に応じる形の就労時間のシステムを就労規則に定め、時間外労働の発生を最小限に抑えることが可能である。
- 労働局の監査官は、査察中に内部規則の実施を要求することが出来、その場合、会社は 30 日以内にその要求に応じる必要がある。

このような状況を回避する方法：

- 就労規則と給与規定を設けることは、雇用主の事業活動の性質にあわせて労働組織や他の手続きを規定することが出来るため、雇用主にとって有益である。
- 就業規則および給与規定は、従業員が自らの義務と権利、また雇用主が期待することや雇用主により提供される利益を把握するために役立つ。内部規定は追加のボーナスや福利厚生、または、雇用主による従業員を監視する際の手続きなど、労働法でカバーされない問題についても定めることができる。
- 50 名以上の従業員を雇用する雇用主は労働法上の就労規則および給与規定の設置義務に違反するリスクを避けるために、これらの規則を設ける必要がある。

事例研究 No. 12

従業員の時間外労働（オーバータイム）の管理について

事案：

- ポーランドの会社は雇用契約に基づき従業員を雇用している。従業員は時々、上司からの要請なしに超過勤務をすることがある。雇用主と上司はこの状況を認識しているが、何の対応もしていない。さらに、雇用主は従業員の勤務時間の正確な記録を保持していない。

根拠条文：

- ポーランド労働法典第 149 条および第 151 条

法的背景：

勤務時間の記録：

- ポーランド労働法典は、従業員の報酬やその他の労働に関する利益を正確に決定するため、雇用主に対して従業員の勤務時間の記録を保持することを義務づけている。原則として、そのような記録には、特に、従業員の勤務開始時間、終了時間、ならびに超過勤務をした場合にはその時間を含んでいなければならない。
- 勤務時間の記録の保持に関する具体的な条件は、1996 年 5 月 28 日付の家庭・労働・社会政策省大臣令で規定されている。

超過勤務：

- ポーランド労働法典によると、超過勤務は以下の二つの状況下で許可される。
 - a) 人間の生命や健康、資産や環境を守るための救援活動を実施する、あるいは故障の修理をする必要がある場合
 - b) 雇用主の特別な要求を満たす必要がある場合
- 「雇用主の特別な要求」とは、雇用主の活動に関連する通常の前測可能な要求とは異なる要求として理解されなければならない。超過勤務は、労働を構成する永続的かつ計画された要素として扱ってはならない。原則として、超過勤務の要求は一時的な状況でなければならない。
- 雇用主は従業員に超過勤務実施に関する規則を通知すべきである（この問題は就業規則で規定するか、あるいは雇用主は従業員に対して当該規則をその他内部文書で通知することもできる）。超過勤務は、雇用主の認識と同意をもって行われなければならない。従って、従業員は雇用主（上司）から命令された時のみ超過勤務が発生し、雇用主（上司）が承認していない超過勤務には報酬が払われないと知らされるべきである。

会社にとっての潜在的なリスク：

- 実務上、従業員はしばしば雇用主（上司）が超過勤務の実態を知らず何も対応しなかったと主張する。そのような場合、従業員が超過勤務を行うことを雇用主が認識している場合は、雇用主が超過勤務に同意したものとみなされるべきと考えられている。雇用主が超過勤務に反対しない場合もまた、雇用主の超過勤務に対する同意とみなされる。したがって、雇用主が対応しないことは、従業員に対する超過勤務手当の支払いが義務付けられる結果をもたらす可能性がある。
- さらに、超過勤務関連の請求の時効は 3 年となる。そのため、従業員が過去 3 年間の未払いの超過勤務手当を請求した場合は、雇用主の財政的なリスクが重大になる可能性がある。

このような状況を回避する方法：

- 雇用主は詳細で正確な従業員の勤務時間の記録を保持すべきである。従業員が、雇用主から命令されておらず承認も得ていない超過勤務に対して、報酬を得る権利があると主張するような不明瞭な状況を避けるため、超過勤務の規則を確立し従業員に伝達すべきである。従業員が、承認された超過勤務のみが支払い対象になると適切に通知されている場合（書面によるもので、かつ従業員が内容を読み理解したとする確認を伴うものであることが望ましい）、未承認の超過勤務に対して支払いは不要になる可能性がある。
- しかし、裁判所で争う場合、雇用主は、そのような超過勤務に対する認識がなく、承認していなかったことを証明しなければならない。また、雇用主は、事前の超過勤務の承認に関する特別な規則を作成したこと、ならびに当該規則について従業員は通知されていたことを証明しなければならない。

事例研究 No. 13

従業員の個人情報管理と労働当局による査察

事案：

- 会社は雇用契約に基づき従業員を雇っている。

根拠条文：

- ポーランド労働法典 第 94 条第 9a 項および第 9b 項
- ポーランド労働法典 第 281 条第 7 項
- 1998 年 12 月 17 日付 社会保障基金からの年金に関する法律 第 125a 条
- 1983 年 7 月 14 日付 アーカイブとその保管に関する法律 第 51 u 条
- 1996 年 5 月 28 日付 家庭・労働・社会政策省大臣令

法的背景：

- ポーランド労働法典第 94 条第 9a 項および第 9b 項に基づき、雇用主は雇用関係や従業員の個人情報に関連する書類を保管する義務がある。加えて、雇用主はこれらの保管情報が破損や破壊されない条件下で保管することが義務付けられている。
- 雇用主は各従業員に関する記録を個別に保管する必要があり、保管される書類・記録は以下のように三つに分けて保管される。
 - パート 1 – 雇用関係の開始に関する書類(雇用契約、健康診断書、雇用主からの健康診断依頼書、など)
 - パート 2 – 雇用関係の遂行に関する書類 (雇用条件に関する情報、競業禁止契約、安全と衛生規制に関する研修完了宣言書、など)
 - パート 3 – 雇用関係の解除に関する書類 (解雇通知書、雇用契約解除についての同意書、など)
- 書類は日付順に並べられ、ナンバリングがされるべきである。また、雇用に関係するすべての書類はポーランド語である必要がある (実務上は、ポーランド語と英語など他の言語が併記されている書類を準備し、ポーランド語版が優先すると特記する形が一般的に使われる)。
- ポーランド労働法は、雇用主が従業員記録を保管すべき期限を明確に定めていない。社会保障基金からの年金に関する法律において、報酬リストおよび他の年金計算のベースを決定するために必要となる書類について、雇用契約が解除された後 50 年間、雇用主により保管されなければならないとしている。従業員の個人記録に関する年金算出に関係する以外の他の書類については、直接の規定がないことから、アーカイブとその保管に関する法律の第 51 u 条が準用されると考え、すべての従業員記録は雇用主によって 50 年間保管されなければならないと考えられる。

会社にとっての潜在的なリスク：

- 雇用主、もしくは雇用主を代理して活動する者が、
 - (i) 雇用関係と従業員の個人情報に関する書類を保持していない場合、または
 - (ii) 雇用関係と従業員の個人情報に関する書類を破損または破壊されない条件下で保管していない場合、

当該雇用主またはその代理人は、1,000 ズロチ（約 2 万 8,000 円）から最大で 3 万ズロチ（約 84 万円）の罰金を科される可能性がある。

- 労働局からの査察がある場合、監査官は雇用主に対して、各従業員について保管されているファイルの開示を求めてくる可能性がある。監査官からの要求に対して応じることが出来ない場合、雇用主は従業員の雇用関係および従業員記録の個人情報ファイルの保管を怠っていたと指摘される可能性がある。

このような状況を回避する方法：

- 雇用主は法律の定めに従い、各従業員の記録の保管に注意を払い適切に保管する必要がある。

事例研究 No. 14

工場用地を購入/リースする場合の環境デューデリジェンスの重要性について

事案：

- 会社は、工場の建設・運営のためにポーランドに土地を購入しようと計画している。購入予定の土地は、以前、産業用地として使用されており、当該土地の土壌と地下水は汚染されている可能性がある。
- 土地購入前に汚染検査は実施されておらず、汚染に対する潜在的責任から会社を保護するための特記条項も契約書類には含まれていなかった。
- 土地購入後の建設段階になって、土壌の中に奇妙な物質が含まれていることが発見された。会社は当局から土壌検査を行うよう要求され、この検査により土壌汚染が発覚した。入手可能な情報に基づき、この汚染は過去のもので、具体的には 2007 年 4 月 30 日より以前に汚染されていたことがわかった。従って、会社はこの汚染された土壌を浄化する義務を負う。
- また、会社は、工場を建設し運営するために適切かつ十分な環境許可を早い段階で取得していなかったため、環境許可の取得のため、工場建設とその後の運営を遅らせなければならなくなった。

根拠条文：

- 2001 年 4 月 27 日付 環境保護法 第 101a 条から第 101q 条まで
- 2008 年 10 月 3 日付 環境に関する情報開示とその保護、環境保護と環境影響評価の住民参加に関する法律 第 72 条
- 2001 年 4 月 27 日付 環境保護法 第 180 条
- 2001 年 7 月 18 日付 水に関する法律 第 122 条

法的背景：

- 過去の土壌の表面汚染は、2007 年 4 月 30 日より前に汚染されたものか、もしくはこの日付以前に終了された事業活動の結果によるものであった。過去の土壌汚染に関する責任は「土地の所有者責任」の原則に基づく。これはつまり、過去の土壌汚染がある場合、「土地の所有者」すなわち、土地の所有者や、土地の所有者として土地不動産登記局に登録された別の主体がその責を負う。従って、新しく土地の所有者になった法人・個人は、その名前を管轄の土地不動産登記局に登録され、汚染に対処する責任を負うことにある。また、2007 年 4 月 30 日以降に発生した環境侵害に関する責任については、特別規定があることに留意すべきである。
- 新工場建設のための建設許可と用地決定を取得する前に（プロジェクトの大きさとタイプに応じて）通常、環境基準に関する決定を取得しなければならない。このような決定を取得するためには近隣だけではなく NGO 団体や住民参加が予想される

ことから、長い手続きになる可能性がある。また、建設作業に先立ち、水関連の許可や木の除去許可などを取得する必要がある。

- 工場の操業開始前には、通常、操業に関連する許可の取得が要求される。具体的には、総合許可、水関連許可、ガスおよび廃棄物排出許可などがある。これら必要な許可については、工場操業を滞りなく開始できるよう十分な時間をもって早めに取得する必要がある。

会社にとっての潜在的なリスク：

- 土地の新しい所有者となる会社は、過去の汚染に関しても対処する責任を負う。基本的に、管轄当局に対して汚染を通知し、浄化計画と浄化の遂行に関する承認決定についての申請を提出しなければならない。通知または浄化義務を遵守しなかった場合、各違反に対して 5,000 ズロチ（約 14 万円）の罰金が科される可能性がある。会社は、汚染が所有地から広がった場合、近隣から民事訴訟を起こされる可能性があり、場合によっては刑事訴訟が起こされる可能性もある。
- 会社が環境条件に関する決定を取得していない場合、用地決定と建設許可が取得できず、建設工事を行うことができない。
- 会社が他の環境許可を取得していない場合、建設も操業も行うことができない。必要な操業環境許可を持たないまま操業した場合、罰金や工場操業停止命令を含んださまざまな制裁措置を会社は受ける可能性がある。

このような状況を回避する方法：

- 対象用地に対して、環境コンサルタントと法律の専門家による徹底的な環境デューデリジェンスを行うべきである。特に、土壌および地下水の汚染検査と共に、用地の過去の履歴を検証する必要がある。過去の検査結果を確認できない場合、対象地が過去に影響を受けたリスクがあるため、土壌および地下水汚染検査の実施を検討すべきである。検査の実施により、汚染を明らかにし、土地購入に関する契約書類において必要な保護を提供することができる（具体的には汚染に関して必要な措置を講じるための費用を売却側が負担するための条項など）。さらに、汚染に対してどう対処すべきか、例えば汚染部分の除去による浄化をすべきか、またはポーランド法下で選択可能な他のオプションとして適用可能性がある汚染浄化からの免除を受けるかどうか、など対策を講じることが可能となる。
- 会社は、工場を建設し操業するためにどのようなタイプの環境決定が必要であるのか判断するために、投資計画の早い段階において、環境コンサルタントと法律の専門家と共に協議すべきである。どのようなタイプの環境決定が必要であるのかは、投資スケジュールを作成する時にも考慮する必要がある。必要な決定を得るための期間は最低でも数ヵ月から、異議申し立てなどがある場合には数年かかることもある。
- 土地を購入し工場を建設する代わりに既存の物件を使って事業を行うために、会社は物件のリースを検討する可能性がある。この解決策はすべてのビジネスタイプにあてはまる訳ではないが、事業目的によってはリースでも充分対応できる可能性はある。一般的に、リースの場合、土地の所有者となる場合よりも環境に関する責任と義務の範囲が狭まる。それでも物件をリースする前には、環境デューデリジェン

スを行うことが推奨され、会社を環境に関する責任から保護する形でリース契約を作成することが望ましい。

事例研究 No. 15

インセンティブ申請提出のタイミングと申請前に会社がしてはいけないこと

事案：

- ある日本企業は、ポーランドの生産拠点への投資を考えている。この段階で会社は、ポーランド政府がプロジェクトを支援するために提供できるさまざまな投資インセンティブを利用可能性の可否を含め検討している。

根拠条文：

- 欧州委員会規則 651/2014 第 1 条 23 項および 6 条ならびに同規則に関連する各種国内法令
※その他にも EU レベル、国内レベルで投資インセンティブがあり、これらはそれぞれの投資プロジェクトに応じて個別に検討する必要があることに留意されたい。
以下の説明は、製造業における日本の投資家に適用される標準的なインセンティブ制度を概観したものである。

法的背景：

- EU 内の投資インセンティブは、通常インセンティブ効果要件に従っている。インセンティブ効果要件とは、ある特定のインセンティブが付与されるためには、投資家が当該プロジェクトに関する工事が始まる前に（工事の開始の概念については下記参照）、当該インセンティブの適切な書面による申請を当局に提出しなければならない、ということの意味している。ただし、こうした一般原則にかかわらず、インセンティブ効果要件はまた、その他のより詳細な法的義務や論点にも関わっており、それらはケースバイケースで個別に検証されなければならない。
- 上記に述べたインセンティブ効果要件において、プロジェクトにかかる工事の開始とは、(i)投資にかかる建設工事の開始、(ii)設備の発注にかかる最初の法的拘束力のある約束、もしくは(iii)投資を不可逆とするその他の約束、のいずれかのうち最も早いものを意味する。しかし、土地の購入や許認可の取得、FS 調査の実施といった準備活動は、工事の開始とはみなされない。
- 加えて、大企業へのインセンティブについては、インセンティブの事前の申請に加えて、関連する補助を付与する前に、当該補助が申請者に対して関連する法令に規定されているような特別な効果をもたらすものであることを当局が検証した場合にのみ、国家補助プログラムの枠外においてインセンティブを付与することができる。この追加的な要件はポーランドの実務ではあまりみられないが、大企業は留意すべきである。

会社にとっての潜在的なリスク：

- 投資家が、投資インセンティブをプロジェクトにかかる工事の開始前に申請することができなかった場合、当該インセンティブの付与は拒否される可能性があり、またおそらく拒否されることになる（あるいは、既に補助が付与された後に違反が確認された場合には、投資家からインセンティブが回収される）。回収に際しては、罰則的利息が課される。

このような状況を回避する方法：

- 投資家がポーランドでの新規プロジェクトを検討する際には、できるだけ早急に利用可能な投資インセンティブの包括的な検討を終え、遅滞なくポーランド当局にそれぞれの申請を提出すべきである。建設工事や設備の発注は、これらの申請をすべて提出するまでは、行われてはならない（そして、国家補助プログラムの枠外において補助を求める大企業の場合は、関連当局による検証と承認が必要である）。
- さらに、投資家は検討中の投資にかかる早期の約束は極めて慎重に行う必要がある（規制当局や潜在的な顧客、請負業者との合意を含む）。これは、これらの行動がプロジェクトにかかる工事の開始とみなされる可能性があるためであり、そうになると、たとえ建設工事や設備の調達が始まっていなかったとしても、当該プロジェクトに付与される可能性のあったあらゆる補助が排除されることになる。特定の約束について回避または遅らせることができない場合は、投資家はこれらの約束が法的に拘束力を持たないものとするか、補助申請が提出されるまで（必要な場合は当局が検証するまで）の条件付とするよう確保しておくべきである。
- 加えて、補助申請提出前は（また必要な場合は当局が検証する前は）、投資家は投資決定が既になされたということを示すあらゆる声明ならびに表現（特に公の発表、プレスリリースを含む）を避けるか、あるいは少なくとも最善の注意を払うよう推奨される。疑念がある場合には、ただちに法的助言を求めるべきである。

以上